



HEBEN UND TRAGEN LEICHT GEMACHT

Körperliche Belastungen bei der Arbeit reduzieren

Hitzefrei

*Neue Hitze-App
für den Bau*

Seite 5

Aus der Praxis

*Gesunde Arbeitsbedingungen
bis zur Pension*

Seite 24–25

Long COVID

*Körperliches Training
verbessert die Symptomatik*

Seite 32



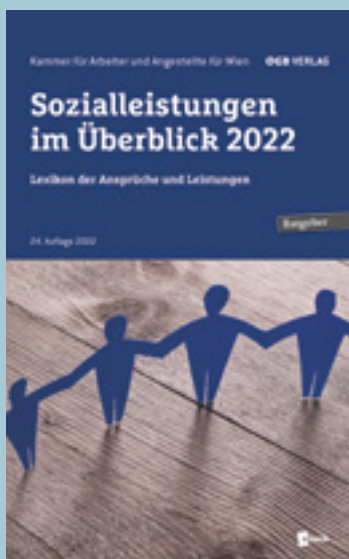
Buch | e-book

Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke (Hrsg.)

Varia | 536 Seiten
2. Auflage | 2020 | EUR 49,90
ISBN 978-3-99046-457-1

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Sie sind die Drehscheibe, wenn es um sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte im Betrieb geht. Sie sind es, die für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ein offenes Ohr haben, wenn es um Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht. Sicherheitsvertrauenspersonen sind diejenigen, die auf den ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb ein wachsames Auge haben und die ArbeitgeberInnen auf eventuelle Mängel hinweisen. Aufgrund ihrer Expertise wissen sie, wer für Hilfe, Rat und Tat kontaktiert werden kann. Das Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen unterstützt diese bei ihrer täglichen Arbeit für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz und bietet umfangreiche Fachinformation mit zahlreichen Tipps und Beispielen aus der Praxis.



Buch | e-book

Sozialleistungen im Überblick 2022

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Ratgeber | 484 Seiten
24. Auflage | 2022 | EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-604-9

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung. Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus. Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

In dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ erwarten Sie viele spannende Artikel rund um den Themenschwerpunkt „Manuelle Lastenhandhabung“, wie Beispiele aus verschiedenen Berufsgruppen oder eine Reportage aus einem Baustoff-Unternehmen, die aufzeigt, wie Belastungen gemindert werden können. Erfahren Sie mehr zu den belastenden Auswirkungen von Homeoffice auf die Psyche und zu einem Projekt der Medizinischen Universität Wien, das zeigt, dass sich körperliches Training positiv auf die Long-COVID-Symptomatik auswirkt.

Auf den Seiten 6 und 7 finden Sie einen Wegweiser durch den „Förderdschungel Weiterbildung“. Im Rahmen einer Studie zu den Arbeitsbedingungen in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino liegen die ersten Ergebnisse vor. Wie es um die körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz steht, lesen Sie auf Seite 30. Und auf Seite 31 erhalten Sie einen Überblick über die wichtigen Untersuchungen für den Mutter-Kind-Pass und erfahren, warum diese auch unbedingt in Anspruch genommen werden sollen.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon	4
Das Recht, nicht erreichbar zu sein	4
Hitzefrei – die neue App macht's möglich	5
Förderdschungel Weiterbildung? Der Weg ist das Ziel	6
Arbeitsbelastung: Tirol als Spitzenreiter	30
AK Tirol rät: Untersuchungen für Mutter-Kind-Pass unbedingt nutzen!	31

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Körperliche Arbeitsbelastungen reduzieren!	8
„Mein Wunsch: Sicherheit und Gesundheit an jedem Arbeitsplatz“	12
ArbeitnehmerInnen aktiv in die Prävention einbinden	14
Exoskelette – ein unaufhaltbarer Hype?	16
Einseitige Tätigkeiten – vielseitig belastend für Frauen	17
ESENER 2019: Wie steht's um Österreich?	18
Ampel im Arbeitsalltag steht auf Rot	22
Das neue AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“	33

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Jobunsicherheit: Prävention in unsicheren Zeiten	15
Wie mit Tod und Trauer am Arbeitsplatz umgehen?	20
Homeoffice und Psyche: Neue Broschüre jetzt verfügbar	23

AUS DER PRAXIS

Gesunde Arbeitsbedingungen bis zur Pension	24
--	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen bei Jugendlichen	29
---	----

GESUNDHEIT

Neue Broschüre zur Gemeinschaftsverpflegung in Betrieben	21
Long COVID mit körperlichem Training bekämpfen	32

BUCHTIPPS 26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34

BEIM HEBEN IMMER DARAN DENKEN:
AUS DEN BEINEN, NICHT AUS DEM RÜCKEN!



Das Recht, nicht erreichbar zu sein

Gewerkschaften in Belgien haben ein Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit erkämpft. In Portugal ist es für Chefinnen gar strafbar, ArbeitnehmerInnen in ihrer Freizeit zu kontaktieren.

Traditionell kämpfen Gewerkschaften dafür, dass sich ArbeitnehmerInnen ausreichend von der Arbeit erholen können. So beispielsweise für Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Urlaub. Wenn keine bezahlte Rufbereitschaft vereinbart ist, sind Störungen in der Freizeit grundsätzlich tabu. Dank Firmenhandys und Homeoffice nimmt es aber zu, dass Chefinnen Beschäftigte vermehrt in ihrer Freizeit mit Arbeitsanliegen kontaktieren. In ganz Europa wird daher der Ruf nach einem „right

to disconnect“ – also einem Recht aufs Abschalten – laut.

Gesetzlicher Schutz greift vorerst für Bundesbedienstete

In Belgien ist Gewerkschaften ein großer Wurf für 65.000 Bundesbedienstete gelungen: Denn seit 1. Februar 2022 ist es gesetzlich verboten, sie außerhalb der Arbeitszeit zu kontaktieren. Ausnahmen sind nur bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Ereignissen möglich. Diese Regelung wird

aller Erwartung nach auf ArbeitnehmerInnen im privaten Sektor ausgedehnt werden.

In Portugal geht der Gesetzgeber noch weiter: Aufgrund eines Vorschlags der Sozialistischen Partei drohen für das Kontaktieren in der Ruhe- und Erholungszeit sogar Geldstrafen. Ausgenommen sind Notfälle und Betriebe mit weniger als zehn ArbeitnehmerInnen.

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

Hitzefrei – die neue App macht's möglich

Baustellen werden im Sommer zu echten Hitze-Hotspots. Auch wenn für ArbeitgeberInnen die Möglichkeit besteht, Hitzefrei zu gewähren, wird sie nur begrenzt genutzt. Die neue Hitze-App bietet nun für ArbeitnehmerInnen Informationen in Echtzeit.



Die neue Hitze-App schlägt Alarm, sobald Hitzefrei möglich ist.

Hitzefrei auf Baustellen, das geht seit einigen Jahren. Es braucht dazu nur die Information über die offizielle Temperatur und die Zustimmung der ArbeitgeberInnen. Werden 32,5 °C überschritten, kann aufgrund des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes Hitzefrei gegeben werden. Hier setzt nun eine Digitalisierungsmaßnahme an, um den Schutz vor Hitze bei der Arbeit zu verbessern.

Hitze – eine massiv unterschätzte Gefahr

Die Klimakrise treibt die Temperaturen in bisher ungekannte Höhen. An Arbeitsplätzen im Freien wird das besonders spürbar. Etwa dort, wo es keinen Schatten gibt, Materialien die Sonne reflektieren oder wo keine Luftzirkulation stattfindet – beispielsweise in Baugruben oder Künetten. Temperaturen von 35 °C gehören in den Sommermonaten zum Alltag

der BauarbeiterInnen. In der AK-Beratung wird zudem von Betroffenen immer öfter berichtet, dass auch die 40-°C-Marke an besonders exponierten Arbeitsplätzen überschritten wird. Neben der schweren körperlichen Arbeit belasten diese Temperaturen zusätzlich den Kreislauf und gefährden so die Gesundheit. Während akut Kollaps, Sonnenstich und Hitzschlag drohen, erhöht sich bei den sogenannten OutdoorworkerInnen auch das Risiko eines Arbeitsunfalls und langfristig auch das Risiko, an Hautkrebs zu erkranken.

Eine App für den digitalen Hitzeschutz

Um Hitzefrei laut den Schlechtwetterkriterien der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) in Anspruch nehmen zu können, muss an der baustellenzugehörigen Messstelle der ZAMG die 32,5-°C-Grenze überschritten werden. Die

neue Hitze-App der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), welche vom Digitalisierungsfonds der AK finanziert und von GLOBAL 2000 entwickelt wurde, bringt die notwendigen Informationen jetzt in Echtzeit zu den Beschäftigten auf die Baustelle. Der zeitliche und organisatorische Aufwand des regelmäßigen Abfragens der Temperatur fällt nun weg. Mittels Push-Benachrichtigung am Smartphone wissen BauarbeiterInnen und Baustellenverantwortliche sofort Bescheid, wenn bei ihnen die Möglichkeit für Hitzefrei gegeben ist. Auf der Baustelle kann von den Verantwortlichen dann zeitnah die Entscheidung über Hitzefrei bzw. weitere Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Beschäftigte vor Hitze schützen

ArbeitgeberInnen sind in der Pflicht und müssen die Belastung durch Hitze bewerten und Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen setzen. Auch hier bietet die Hitze-App Hilfestellung in Form von Zusatzinformationen an. So werden etwa Vorwarnungen bei prognostizierten Hitzetagen, Infos und Tipps zu bereits erreichten Temperaturgrenzen und geeigneten Schutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Die Hitze-App ist kostenlos und in verschiedenen Sprachen downloadbar.

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

Hitze-App für Android

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

Hitze-App für iOS

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

Hitze-App für den Bau

<https://tinyurl.com/hitze-app>

Förderdschungel Weiterbildung? Der Weg ist das Ziel

Lebenslanges Lernen heißt: Beschäftigte sollten ihre Ziele im Beruf und damit auch bei der Aus- und Weiterbildung nicht aus den Augen verlieren. Nur: Wie kann man sich das auch leisten? Die AK Bildungsprofis geben einen Überblick über mögliche Förderungen, auch anhand von Beispielen.



Viele Beschäftigte interessieren sich für eine berufliche Aus- und Weiterbildung. Welche finanziellen Unterstützungen in Anspruch genommen werden können, haben die Bildungsprofis der AK Tirol zusammengestellt.

Viele Beschäftigte würden gerne ihre beruflichen Ziele mit einer passenden Aus- oder Weiterbildung realisieren. Und dabei geht es natürlich auch um viele finanzielle Fragen. Denn wer sich eine Existenz aufgebaut hat, muss auch während seiner Weiterbildung den Lebensunterhalt finanzieren können. Je nach Bildungsmaßnahme gibt es unterschiedliche Unterstützungen und Förderungen.

Einen Überblick und Beispiele dazu finden Sie hier. Auskünfte erhalten Sie direkt bei den jeweiligen Bildungsanbietern, über

Bildungsdatenbanken, über die Förderstellen oder in persönlichen Beratungsgesprächen, z. B. bei den Expert:innen der AK Tirol. Vereinbaren Sie gleich Ihre kostenlose Beratung unter 0800/22 55 22-1515.

Gut zu wissen

Es gibt

- **Unterstützungen bei den Kurskosten**, etwa von Land Tirol, AMS und AK Tirol, aber auch vom Arbeitgeber.
- **Unterstützungen bei den Lebenshaltungskosten**, z. B. durch Bildungskar-

renz, Studienbeihilfe, Fachkräftestipendium und die Ausbildungsbeihilfe vom Land Tirol.

Beispiel 1: Lehrabschluss nachholen

Es ist nie zu spät für die Ausbildung in einem Lehrberuf! – Das dachte sich auch eine junge Mutter, die ihre Lehre als Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin abgebrochen hatte. Als das Kind den Kindergarten besuchte, entschloss sie sich, ihren Lehrabschluss nachzuholen. Bei einem fünfmonatigen Abendkurs kann sie

sich auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Da sie keinen Berufsabschluss hat und Arbeitnehmerin ist, können 90 Prozent der Kurskosten über den **Weiterbildungsbonus des Landes Tirol** beantragt werden.

Wichtig: Vor Antragstellung muss ein Bildungsplan bei einer anerkannten anbieterneutralen Bildungsberatung erarbeitet werden (z. B. AMS, WK, AK Tirol). Das An-



suchen muss spätestens einen Monat vor dem Start beim Land Tirol eingebracht werden.

Beispiel 2: Wiedereinstieg für Mütter

Noch betreut eine gelernte Büroangestellte ihre Kinder zu Hause. Aber in ca. einem halben Jahr möchte sie wieder arbeiten gehen. In der **Wiedereinsteigerinnen-Beratung der AK Tirol** wird gemeinsam ein Bildungsplan erstellt samt passendem Kursprogramm. Die Kosten für die Kurse übernimmt zur Gänze die AK

Tirol, ebenso für die tagsüber benötigte Kinderbetreuung.

Beispiel 3: Studienberechtigung

Ein Elektrotechniker mit 6 Jahren Berufserfahrung möchte Informatik studieren. Er hat zwar keine Matura, erfüllt aber alle Voraussetzungen, um über eine Studienberechtigungsprüfung eine eingeschränkte Studienberechtigung zu erwerben. Dafür sind fünf Einzelprüfungen abzulegen, der Zeitaufwand beträgt durchschnittlich ein Jahr.

Erwachsenenbildungseinrichtungen bieten dafür kostenpflichtige Vorbereitungskurse an. Nach der Einzelprüfung in Mathematik kann bei der AK Tirol eine Unterstützung aus der **AK Zukunftsaktie** in Höhe von 30 % der Kurskosten beantragt werden. Während der Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung (und auch während des Studiums) kann zudem staatliche **Studienbeihilfe** beantragt werden.

Beispiel 4: Umorientierung

Mit dem **Fachkräftestipendium des Bundes** können arbeitslose Personen in Berufen ausgebildet werden, in denen Fachkräfte gesucht werden. Dazu gibt es eine eigene Ausbildungsliste, die u. a. auch die zweijährige Ausbildung zur Pflegefachassistentin beinhaltet. Eine Voraussetzung: Bewerber:innen müssen in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre lang arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Während der Umschulung steht ein monatliches Fachkräftestipendium zu (32,60 Euro pro Tag, das ist der Mindestsatz 2022). Zusätzlich gibt es vom Land Tirol für Personen, die mit und ab 1. Jänner 2022 eine Pflegeausbildung machen, das Tiroler **Pflegestipendium** in Höhe von 130 Euro pro Monat. Optional kann auch das Tiroler **Pflegestipendium Plus** in Höhe von 340 Euro pro Monat beantragt werden, dieses ist jedoch an eine berufliche Verpflichtung in Tirol gebunden.

Außerdem vergibt die AK Tirol für Abschlüsse in der Pflegeausbildung seit 1. Jänner 2020 über die **Zukunftsaktie Pflege** Prämien von bis zu 1.000 Euro.

Beispiel 5: Bildungskarenz

Ein Fitnessbetreuer möchte eine einjährige Bildungskarenz in Anspruch nehmen und eine Ausbildung zum Medizinischen Masseur machen. In dieser Zeit erhält er monatlich **Bildungsgeld** in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Das Land Tirol fördert die Kurskosten in Höhe von rund 5.500 Euro zu 30 % im Rahmen der **Update-Förderung**. Weitere 20 % werden bei erfolgreich abgelegter Prüfung ausbezahlt. Die **AK Tirol** fördert bei positivem Abschluss noch einmal 30 % der Kurskosten. So ergeben sich in Summe bis zu 80 % geförderte Kurskosten, allerdings müssen die Richtlinien des Landes Tirol sehr genau eingehalten werden.

Wichtig: Eine Bildungskarenz ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich, für diesen entstehen keine Kosten. Die Arbeitslosen-Auflagen müssen erfüllt sein. Das Bildungsgeld wird für maximal ein Jahr ausbezahlt, Voraussetzung ist eine Ausbildung, die mindestens 20 Wochenstunden umfasst. Eine weitere Unterstützung wäre eventuell über die **Ausbildungsbeihilfe des Landes Tirol** möglich. Hier sind Einreichfristen und weitere Voraussetzungen zu beachten.

Beispiel 6: Werkmeisterprüfung

Eine Elektrotechnikerin bei einem großen Industriebetrieb möchte sich mit einem Besuch der viersemestrigen Werkmeisterschule für Elektrotechnik weiterbilden. Diese berufsbegleitende Ausbildung wird an mehreren Standorten in Tirol angeboten und kostet etwa 5.300 Euro. Über das Sonderprogramm der **Schulkostenförderung für Werkmeisterschulen des Landes Tirol** werden bis zu 50 % der anfallenden Kosten bezahlt, die Zukunftsaktie der AK Tirol deckt weitere 30 % bis maximal 1.200 Euro ab.

AK Bildungsabteilung

Die Expertinnen und Experten der AK Bildungsabteilung beraten und helfen unter 0800/22 55 22-1515 oder per E-Mail an bildung@ak-tirol.com.

Körperliche Arbeitsbelastungen reduzieren!

Das Heben und Tragen schwerer Lasten kann sich massiv auf den Muskel- und Skelettsystem von ArbeitnehmerInnen auswirken. Die Leitmerkmalmethoden zur Evaluierung körperlicher Arbeitsbelastungen helfen dabei, Defizite bei der Arbeitsgestaltung zu erkennen. Darauf aufbauend können geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Text: Beatrix Mittermann | Foto: Markus Zahradnik

Körperliche Arbeitsbelastungen treten in den unterschiedlichsten Branchen und Arbeitsfeldern auf. So kann es am Bau durch häufiges Bücken und schweres Heben zu einer Überbelastung der Rückenmuskulatur und zu ungleichmäßigen Belastungen der Bandscheiben kommen. Das Heben und Tragen schwerer Lasten verursacht eine Daueranspannung der Rücken- und Armmuskeln, eine Überdehnung der Bänder und eine hohe Belastung der Bandscheiben. Auch das Arbeiten über Kopf hat durch die statische Überbelastung eine Daueranspannung von Muskeln zur Folge. Bei KassiererInnen im Handel wird durch die ständige Wiederholung der Tätigkeiten beim Scannen der Waren die Schulter- und Armmuskulatur stark belastet und es kommt zu einer Belastung der Rückenmuskulatur. BerufskraftfahrerInnen sind im Vergleich dazu von Zwangshaltungen im Sitzen betroffen, die die Rückenmuskulatur überlasten, zu einer ungleichmäßigen Bandscheibenbelastung führen und Blutstauungen in den Beinen verursachen können. Im Verkauf sowie in der Gastronomie kann langes Stehen zu einem Problem werden, bei Bürotätigkeiten ist es häufig das lange Sitzen bzw. die ständige und einseitige Bewegungswiederholung, die sich negativ

auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen auswirken kann. Diese Beispiele zeigen, wie groß die Bandbreite an arbeitsbedingten Belastungen des Muskel- und Skelettsystems sein kann und wie viele unterschiedliche Berufsgruppen davon betroffen sind.

Arten arbeitsbedingter Belastungen

Arbeitsbedingungen bzw. arbeitsbedingte Belastungen haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit des Muskel- und Skelettsystems. Dabei ist eines zu bedenken: Beschwerden im Bereich der Knochen und Muskeln sind die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen. Das ist vor allem deswegen ein großes Problem, da in der Praxis häufig das Bewusstsein dafür fehlt, welchen Anteil die Arbeitsbedingungen an der Gesundheit bzw. Krankheit des Muskel- und Skelettsystems haben. Zudem fehlt oft das Wissen, welche konkreten Belastungen zu Beschwerden führen. Die folgenden Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) sind hierbei zu unterscheiden.

Physische Faktoren:

- Anwendung von Kraft (zum Beispiel Heben, Tragen, Ziehen, Schieben)
- Gleichförmig wiederholte Bewegungen

- (zum Beispiel Tastaturarbeit, Streichen)
- Ungünstige und starre Haltungen (zum Beispiel Arme über Kopfhöhe, langes Sitzen oder Stehen)
- Druckkontakt (zum Beispiel von Werkzeug)
- Vibrationen (am ganzen Körper oder im Bereich der Arme/Hände)

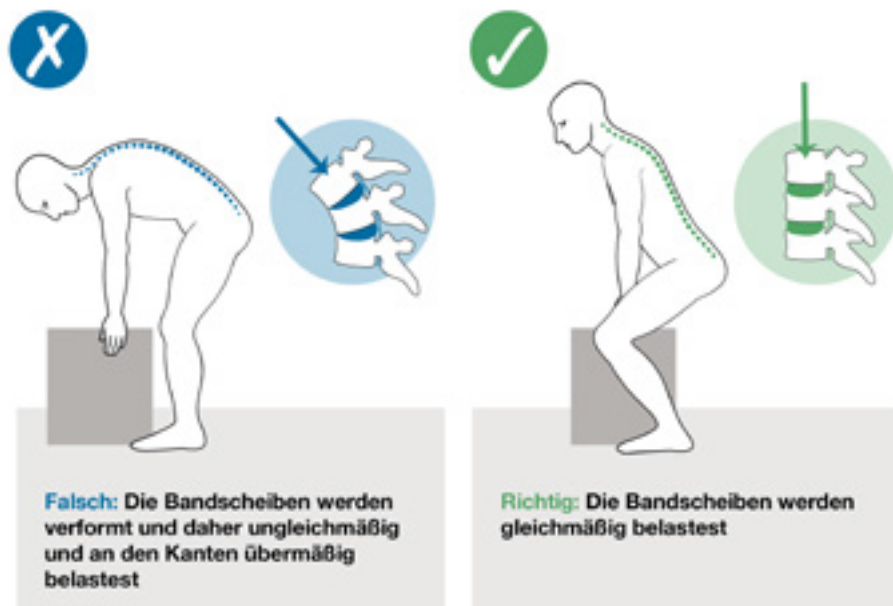
Psychische Faktoren:

- Anspruchsvolle Arbeit
- Keine Kontrollmöglichkeit über die Arbeit
- Geringe Arbeitszufriedenheit
- Gleichförmig wiederholte Tätigkeit
- Hohes Arbeitstempo
- Zeitdruck
- Fehlende Unterstützung durch KollegInnen und Führungskräfte
- etc.

Körperliche Arbeitsbelastungen sind unter den ArbeitnehmerInnen in Österreich weit verbreitet. So müssen 33,7 Prozent der ArbeitnehmerInnen ständig sich wiederholende Arm- oder Handbewegungen ausführen, 33,1 Prozent arbeiten in schmerzhafter oder ermüdender Haltung und 26,3 Prozent hantieren mit schweren Lasten (Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2020).



Das Heben und Tragen schwerer Lasten verursacht eine Daueranspannung der Rücken- und Armmuskeln, eine Überdehnung der Bänder und eine Fehlbelastung der Bandscheiben. MitarbeiterInnen von Paketdiensten sind davon besonders betroffen.



Belastung der Wirbelsäule bei falschem und bei richtigem Heben

Quelle: Broschüre „Heben und Tragen | Richtig anpacken auf gesunde Art“.

Gesundheitliche Folgen

Diese arbeitsbedingten Belastungen ziehen gesundheitliche Folgen nach sich. Die folgenden Zahlen der Statistik Austria aus dem Jahr 2020 zeigen, wie viele Arbeitneh-

merInnen in Österreich von Gesundheitsbeschwerden und Schmerzen betroffen sind: 301.400 Erwerbstätige klagen über Rückenprobleme, 193.800 ArbeitnehmerInnen berichten von Schmerzen im Nacken, in den Schultern, Armen und Händen, 131.300 Personen haben Beschwerden mit Hüften, Beinen und Füßen.

33 Prozent der Erwerbstätigen verbringen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit dem Tragen schwerer Lasten.

Betroffene Berufsgruppen

Viele Berufsgruppen haben in ihrem Arbeitsalltag mit manueller Lastenhandhabung zu tun. So verbringen 33 Prozent der Erwerbstätigen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit dem Tragen schwerer Lasten. Das betrifft besonders MöbelpackerInnen oder PaketzustellerInnen, die täglich Pakete, Kisten und Möbel von A nach B befördern. Oder BauarbeiterInnen, die beispielsweise schwere Pflastersteine heben. Aber auch in der Pflege ist das Heben von PatientInnen ein Thema. Oder bei FahrradbotInnen, die längst nicht mehr

nur Pizza und andere Speisen zu den KundInnen bringen, sondern mittlerweile auch im Bereich des Handels Getränke von bis zu zehn Kilo und manchmal sogar noch mehr ausliefern – ohne dafür standardmäßig spezielle ergonomische Rucksäcke oder entsprechende Gepäckträger zur Verfügung gestellt zu bekommen. Zudem erfolgen viele dieser Auslieferungen unter großem Zeitdruck. Zu den am meisten betroffenen Berufsgruppen zählen außerdem HandwerkerInnen, MaschinenbedienerInnen, Zimmerer, BergarbeiterInnen, Beschäftigte im Einzelhandel, im Hotel- und Gastgewerbe sowie Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft oder für Be- und Entladungstätigkeiten. Egal, ob in der Baubranche, in der Produktion und Fertigung, im Handel oder im Dienstleistungsgewerbe oder in einem anderen Bereich, manuelle Lastenhandhabung kann in fast allen Branchen und Berufsgruppen zum Belastungsthema werden.

Großer Handlungsbedarf

Was kann nun getan werden, um die arbeitsbedingten Belastungen vor allem bei der manuellen Lastenhandhabung zu minimieren? Einerseits kann das Verhalten beim Heben durch gezielte Schulungen und Bewusstmachen der Gefahren optimiert werden (siehe Illustration).

Zudem kommt es auch auf die Art der Bewegung bzw. die Abwechslung der Tätigkeiten an. Denn alle einseitigen Zwangshaltungen und Dauerbelastungen können die Gesundheit schädigen. Je abwechslungsreicher die Bewegungen sind, desto besser.

Der Fokus muss zukünftig besonders darauf gelegt werden, dass die Lasten minimiert werden und nicht nur das Verhalten beim Heben optimiert wird. So ist auch im Bereich der technischen Hilfsmittel noch viel Luft nach oben. Hier sind Innovationen und praktische Lösungen gefragt, um die Belastung der ArbeitnehmerInnen zu senken. Denken wir beispielsweise an Fahrradlieferdienste, wo ArbeitnehmerInnen die Last am Rücken tragen müssen anstelle des Einsatzes von Vorrichtungen, die es erlauben würden, diese direkt am Rad zu



Zahlreiche Berufsgruppen müssen täglich schwere Lasten heben und tragen. Richtig anzupacken ist für sie besonders wichtig.

platzieren. In vielen Bereichen muss auch die Nutzung von entsprechenden Hebe- und Tragehilfen bzw. Beförderungseinrichtungen einen Beitrag zur Gesundheit der ArbeitnehmerInnen leisten.

Einsatz der Leitmerkmalmethoden

Es ist wichtig, im Betrieb präventive Maßnahmen zu etablieren und die potenziellen Gefahren im Rahmen der für die ArbeitgeberInnen verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung herauszufinden. Nur so können Gefahren und gesundheitsgefährdende Tätigkeiten sichtbar gemacht und in einem weiteren Schritt minimiert werden. Die neuen Leitmerkmalmethoden liefern hier einen wichtigen Beitrag zur Ermittlung der physischen Arbeitsbelastung, unter anderem in den Bereichen manuelles Heben, Halten, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten. Sie bilden den aktuellen Wissensstand zum Thema ab.

Harald Bruckner, Experte der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien, betont die Wichtigkeit, dass die-

se Leitmerkmalmethoden in der betrieblichen Praxis rasch und großflächig zur Anwendung kommen, „um problematische Bereiche klar zu erkennen und zielgerichtet Maßnahmen setzen zu können. Der verstärkte Einsatz von ErgonomInnen in den Betrieben würde außerdem für mehr Bewusstsein zum Thema Arbeits(platz)gestaltung führen.“

Es geht auch anders

Bei all diesen körperlichen Belastungen im Zusammenhang mit manueller Lastenhandhabung sind ArbeitgeberInnen gefordert, aktive Schritte zur Prävention zu setzen. Hierfür stellt die EU-OSHA-Kampagne unter dem Titel „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ viele Lösungsansätze und Materialien für die Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie zum Umgang damit im Betrieb zur Verfügung. Wie Prävention im Unternehmen gut funktionieren kann, zeigen zudem Unternehmen, die mit ihren innovativen Lösungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes am Good-Practice-

Award der Kampagne teilgenommen haben. Mit Blick auf die Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen lobend hervorgehoben wurde in diesem Rahmen die Firma Rohrdorfer Transportbeton (mehr dazu auf den Seiten 24 und 25). Das Universitätsklinikum AKH Wien gehörte sogar zu den Siegern des Wettbewerbs. Diese Beispiele zeigen das Engagement von Unternehmen, präventive Schritte zur Förderung der Gesundheit ihrer ArbeitnehmerInnen zu setzen, damit es gar nicht erst zu gesundheitlichen Beschwerden kommt. Denn eines ist klar: Arbeit darf nicht krank machen. Im Gegenteil: Sie muss dazu beitragen, das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen zu erhalten und zu fördern.

Broschüre „Heben und Tragen | Richtig anpacken auf gesunde Art“

<https://tinyurl.com/hut322>

Informationen, Lösungsansätze und Materialien zur Prävention von MSE der EU-OSHA-Kampagne

<https://tinyurl.com/euk322>

„Mein Wunsch: Sicherheit und Gesundheit an jedem Arbeitsplatz“

Viele in Österreich kennen die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) mit Sitz in Bilbao aufgrund ihrer Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze. Martina Häckel-Bucher aus dem Zentral-Arbeitsinspektorat ist als Vertreterin der nationalen Kontaktstelle (Focal Point) das Bindeglied zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und der EU-OSHA. „Gesunde Arbeit“ sprach mit ihr über ihre Arbeit.

Interview: Alexander Heider, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik



Martina Häckel-Bucher, stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung 6 – Internationaler technischer Arbeitsschutz im Zentral-Arbeitsinspektorat.

Welche Rolle kommt der nationalen Kontaktstelle in der Zusammenarbeit mit der EU-OSHA zu? Was sind Ihre Hauptaufgaben?

Als nationale Kontaktstelle fungiere ich als Brücke zwischen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und Österreich. Ein wesentlicher Bestandteil meiner Arbeit besteht darin, für den Informationsaustausch und den Wissens-

transfer über aktuelle Entwicklungen im ArbeitnehmerInnenschutz, über Projekte, Maßnahmen und Strategien zu sorgen. Auch die Planung und Umsetzung der EU-OSHA-Kampagnen in Österreich gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dabei werde ich tatkräftig durch das dreigliedrige nationale EU-OSHA-Netzwerk unterstützt, in dem österreichische ExpertInnen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vertreten sind.

Gemeinsam versuchen wir, über Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit den jeweiligen Präventionsschwerpunkt der EU-Kampagnen in Österreich bekannt zu machen oder für andere wichtige ArbeitnehmerInnenschutz-Themen zu sensibilisieren.

Die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ endet im Herbst 2022. Was waren die bisherigen Highlights?

Grundsätzlich war diese Kampagne zur Prävention arbeitsbedingter Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) anders als alle vorangegangen. Die Pandemie hat uns gezwungen, altbewährte Pfade zu verlassen und Neues auszuprobieren. Die Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die im Homeoffice und oftmals an ergonomisch ungeeigneten Arbeitsplätzen arbeiten mussten, stieg rapide an. Um möglichst viele Menschen zu erreichen, fand die Auftaktveranstaltung zur Kampagne erstmals online statt, wodurch mehr als 1.000 TeilnehmerInnen über Livestream mit dabei sein konnten. Sehr wirkungsvoll war, dass die AUVA das Thema MSE zeitgleich zu ihrem Präventionsschwerpunkt „Packen wir's an“ gemacht hat. Auch die Arbeitsinspektion unterstützt die Kampagne mit einer breit angelegten Beratungsoffensive und einem Kontroll- und Beratungsschwerpunkt zur Prävention von MSE bei Jugendlichen und jungen ArbeitnehmerInnen. Zum Highlight wird hoffentlich dann die österreichische Abschlussveranstaltung zur Kampagne, die am 20. Oktober 2022 stattfinden wird. Hier möchten wir das



„Mir ist wichtig, dass Menschen lernen, die Vorteile der Digitalisierung bestmöglich zu nutzen, aber auch, dass sie neue Risiken bei der Arbeit erkennen und diese vermeiden.“

Martina Häckel-Bucher, Zentral-Arbeitsinspektorat

Erreichte Revue passieren lassen und auf neue Aktivitäten in der Zukunft blicken.

Österreich gewann mehrmals bei den EU-Wettbewerben für gute praktische Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – so auch in diesem Jahr. Sind wir so gut oder haben wir die Leuchtturmprojekte?

Dass Österreich bei diesem EU-Wettbewerb gleich zwei der begehrten Auszeichnungen erringen konnte, freut mich besonders. Dies zeigt uns, dass in österreichischen Betrieben bereits sehr erfolgreich Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter MSE umgesetzt werden.

Allerdings gibt es bei der Anzahl an Einreichungen noch Luft nach oben. In den meisten Fällen bewerben sich nur Großbetriebe. Ich denke, auch in kleinen Betrieben gibt es viel Engagement und innovative Ideen.

Das Reinigungsgewerbe sticht im Vergleich von 33 Branchen auf europäischer Ebene mit besonders ungünstigen Beschäftigungsbedingungen heraus. Wie können hier die Arbeitsbedingungen verbessert und Gesundheitsrisiken gesenkt werden?

Im Rahmen dieser EU-Kampagne haben wir einen besonderen Fokus auf das Thema „Reinigungsarbeit“ gelegt. Durch Ver-

anstaltungen und Workshops haben wir die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf das so wichtige Thema Tagreinigung gelenkt und so mehr Bewusstsein für die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte geschaffen. Eine maßgebliche Rolle für das Gelingen des Umstiegs auf Tagreinigung spielt die Beteiligung aller Betroffenen und die Kommunikation über die bevorstehenden Veränderungen.

„Wandel – Prävention – Vorsorge“ sind als Hauptziele im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von 2021 bis 2027 genannt. Was soll bis 2027 an den Arbeitsplätzen besser werden?

Derzeit wird die neue Österreichische Arbeitsschutzstrategie (ÖAS) 2021 bis 2027 auf Grundlage der drei Hauptziele des Strategischen Rahmens der EU unter der Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft gemeinsam mit Stakeholdern im ArbeitnehmerInnenschutz ausgearbeitet. Der Fokus liegt dabei auf Kooperation und Austausch. Auf Basis von Schwerpunktthemen wird in Projekten und gemeinsam an relevanten ArbeitnehmerInnenschutz-Themen wie MSE, Digitalisierung, kanzerogene Arbeitsstoffe und Gewalt am Arbeitsplatz gearbeitet. Die Zusammenarbeit soll einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbe-

dingungen leisten. Ich persönlich wünsche mir bis 2027, dass Sicherheit und Gesundheit an jedem einzelnen Arbeitsplatz ankommen.

Was erwartet uns ab 2023 bei der neuen Kampagne „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“?

Die nächste EU-Kampagne wird im Oktober 2023 mit einer Auftaktveranstaltung in Österreich starten und über volle zwei Jahre laufen. Parallel dazu wird wieder der Wettbewerb für gute praktische Lösungen stattfinden und ich erhoffe mir eine rege Beteiligung österreichischer Unternehmen.

Der Fokus der Kampagne wird auf folgenden fünf Prioritätsbereichen liegen:

- Remote Work (Fernarbeit)
- Intelligente digitale Systeme
- Digitale Plattformarbeit
- Fortgeschrittene Robotik und künstliche Intelligenz
- Management der ArbeitnehmerInnen mittels künstlicher Intelligenz

Mir ist wichtig, dass Menschen lernen, die Vorteile der Digitalisierung bestmöglich zu nutzen, aber auch neue Risiken bei der Arbeit zu erkennen und zu vermeiden. Diese Kampagne soll ihren Beitrag dazu leisten.

Vielen Dank für das Gespräch!

ArbeitnehmerInnen aktiv in die Prävention einbinden

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen ist die aktive Beteiligung von ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen. Sie führt zu guten praktischen Lösungen, da die Beschäftigten in der Regel am besten über ihre Arbeit Bescheid wissen.



Die aktive Beteiligung von ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen ist wesentlich für die erfolgreiche Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen.

Die Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) gelingt am besten, wenn ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und BetriebsrätInnen durch die ArbeitgeberInnen eingebunden werden und sich aktiv beteiligen können. Dadurch können sie den Prozess der Ermittlung der Risikofaktoren und der Festlegung der davon abgeleiteten Präventionsmaßnahmen aktiv mitgestalten.

Beispielhafte Methoden und Werkzeuge

Dazu gehören umfassende, beteiligende ergonomische Programme. Etwa Workshops und Toolbox-Gespräche, das Sammeln von innovativen Lösungen und Techniken, wie Körper-Karten und Gefahrenkartierung oder Fotos von Gefahrensituationen sowie Fragebögen für die Identifizierung von Gefahren oder Vor-

schlagswesen. Methoden und Werkzeuge können kombiniert und an den Kontext des Arbeitsplatzes und die Tätigkeit angepasst werden.

Checklisten

Diese umfassen Praktiken, Richtlinien und Aktivitäten für eine effektive Beteiligung der Beschäftigten.

1. Praktiken und Richtlinien: Bekenntnis zur Vorbeugung, Zurverfügungstellen von Zeit und Budget und ein Angebot an Diskussionsforen und Feedback. Training von Führungskräften und ArbeitnehmerInnen, um Symptome zu erkennen, Risikofaktoren zu identifizieren und Probleme zu berichten.

2. Partizipation in MSE-Risikositung und Risikobeurteilung: ArbeitnehmerInnen zu Schmerzen bei Arbeitsschritten, zur Arbeitsumgebung und Arbeitsorga-

nisation befragen. Ergonomie-Training anbieten.

3. Risikofaktoren mit ArbeitnehmerInnen reihen

4. Wahl und Implementierung von Maßnahmen: TeamleiterInnen, Wartungs- und Sicherheitspersonal bei der Wahl von Lösungen einbinden, mit allen Beteiligten einen Aktionsplan festlegen und sie in Pilotprojekte einbeziehen.

5. Nachverfolgen und Bewerten von Lösungen

Beispiel partizipativer Aktivitäten

Eine PVC-Fabrik involvierte Beschäftigte bei der Entwicklung und bei den Tests von Transportwägen, um MSE-Risiken durch schweres manuelles Arbeiten zu reduzieren. In Arbeitsgruppen wurden verschiedene Adaptionen für Ausrüstungen in Erwägung gezogen, ausprobiert und in einem laufenden Prozess angepasst.

Erfolgsfaktor Beteiligung von ArbeitnehmerInnen

Die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen wird in zu wenigen Betrieben praktiziert und ist zu wenig bekannt. Für eine effektive Vorbeugung von Muskel- und Skeletterkrankungen ist sie jedoch essenziell.

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

Merkblatt Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) durch aktive Arbeitnehmerbeteiligung (EU-OSHA)
<https://tinyurl.com/merkblattmse322>
Ergonomic Checkpoints (ILO)
<https://tinyurl.com/ergocheck322>

Jobunsicherheit: Prävention in unsicheren Zeiten

Unsichere Beschäftigungsverhältnisse stehen im Widerspruch zum menschlichen Grundbedürfnis nach Sicherheit. Jobunsicherheit wirkt sich gesundheitlich ähnlich schädlich aus wie Arbeitslosigkeit – verbunden mit negativen Konsequenzen für ArbeitnehmerInnen, Betrieb und Gesellschaft.

Arbeit sichert Einkommen und soziale Kontakte, strukturiert den Alltag und trägt zur persönlichen Entwicklung bei. Dem gegenüber stehen die vielfältigen negativen Folgen von Arbeitslosigkeit auf Menschen, Betrieb und Gesellschaft, die mittlerweile ebenso bekannt wie wissenschaftlich gut belegt sind. Den Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit wird hingegen oft weniger Beachtung geschenkt. Zu Unrecht: Jobunsicherheit gehört nicht nur zu den Top-Stressoren der Arbeitswelt, sondern wirkt sich ähnlich negativ aus wie Arbeitslosigkeit.

Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit

Die Sorge um die Sicherheit des eigenen Jobs löst bei Betroffenen Stress aus. Damit verbunden sind gesundheitliche Risiken, die von geringerem psychischem Wohlbefinden über psychische und Verhaltensstörungen bis hin zu Muskel- und Skeletterkrankungen, Erkrankungen des Stoffwechsels oder des Verdauungssystems reichen können – vor allem dann, wenn die Angst um den Arbeitsplatz länger andauert.

Auch für Betrieb und Gesellschaft ergeben sich negative Konsequenzen: ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen schließen zum juristischen Arbeitsvertrag auch einen sogenannten „psychologischen Arbeitsvertrag“ ab. In diesem bilden sich etwa (oft unausgesprochene) Erwartungen – wie eben auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes – ab. Brüche im psychologischen Vertrag sind mit geringerem Engagement, weniger Arbeitsleistung und Commitment sowie der Neigung zum Jobwechsel verbunden. Weiters äußert



Jobunsicherheit gehört zu den Top-Stressoren der Arbeitswelt und wirkt sich ähnlich negativ aus wie Arbeitslosigkeit.

sich Jobunsicherheit beispielsweise in vermehrten Fehlern sowie einem höheren Arbeitsunfall- und Krankenstandsrisiko.

Jobunsicherheit vorbeugen – ein Gewinn für alle

Wovon hängt es nun ab, ob der eigene Job subjektiv als sicher empfunden wird? Atypische Beschäftigung, Arbeitsvertragstyp, das eigene Erleben von Veränderungen und Restrukturierungen, Rollenkonflikte und Arbeitslosenraten spielen hierbei etwa eine tragende Rolle.

Vielen ArbeitgeberInnen ist es heute, in fühlbar unsicheren Zeiten, ein ehrliches Anliegen, Sicherheit zu vermitteln: Eine strukturierte, offene und zeitnahe Kommunikation, die auch die betriebliche Zukunft zum Thema hat, macht Ereig-

nisse überschaubar und kontrollierbar. Die erwähnte Ehrlichkeit bildet hierbei die Basis – Menschen haben feine Antennen für Unaufrichtigkeit oder Doppelbotschaften. Eine zentrale Rolle spielen direkte Vorgesetzte, da sie Einfluss auf die unmittelbare Arbeitsumgebung haben, eine wichtige Informationsquelle sind und soziale Unterstützung bieten können. Ein zentrales Schlüsselement liegt insbesondere auch im Überdenken der Unternehmenskultur, in welcher Mitbestimmung und Kompetenzerwerb der ArbeitnehmerInnen verankert sind, prekäre Arbeitsbedingungen keinen Platz finden und der betrieblichen Prävention Vorrang gegeben wird.

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

Exoskelette – ein unaufhaltbarer Hype?

Die enorme Vielfalt der in der Arbeitswelt auftauchenden mechanischen Assistenzsysteme oder auch Exoskelette stellt im Hinblick auf die Beurteilung der ergonomischen Wirksamkeit und der Gefährdungen in der Praxis oft eine Herausforderung dar.



Exoskelette reduzieren die auf den Körper einwirkenden Kräfte nicht, diese werden lediglich auf andere Körperregionen umverteilt.

Exoskelette werden in der medizinischen Rehabilitation schon länger eingesetzt, etwa um Rückenmarksverletzten das Gehen wieder zu ermöglichen. Das Interesse an den Assistenzsystemen steigt seit Neuestem auch an gewerblichen Arbeitsplätzen. Dort sollen sie unter anderem bei Hebetätigkeiten, bei Arbeiten in Zwangshaltungen oder Überkopfarbeit unterstützen. Die biomechanische Wirksamkeit in der betrieblichen Praxis ist und wird allerdings nie ganz geklärt sein – zu unterschiedlich sind die Systeme, zu komplex die Bewegungen im Arbeitsalltag.

Aktive und passive Antriebssysteme

Aktive Exoskelette verfügen über eine Stromversorgung und unterstützen AnwenderInnen durch pneumatische Antriebe und Motoren. Passive funktionieren dagegen mittels Feder- und Dämpfersys-

temen. In der Arbeitswelt kommen hauptsächlich passive Systeme zum Einsatz. Zu erwähnen ist zudem, dass Exoskelette die auf den Körper einwirkenden Kräfte nicht reduzieren, sondern nur auf andere Körperregionen umverteilen.

Exoskelette auf dem Prüfstand

Eine Studie aus dem Gerüstbau zeigt, dass passive Exoskelette aufgrund der Komplexität der Hebetätigkeiten keine Entlastung im unteren Rücken erzielen – vor allem bei geradlinigen „falschen“ Hebevorgängen ist die Entlastung durch Exoskelette gering. Bei einer weiteren Studie aus dem Bereich der Logistik stellte man ebenfalls fest, dass nur beim ersten Teil des Hebevorgangs eine 14,89-prozentige Entlastung in Muskelgruppen des unteren Rückens durch das untersuchte Exoskelett stattfand. Sobald aus den Armen gehoben wurde, gab es keinen Effekt mehr.

Wie implementiert man das richtige System?

- Maßnahmen zuerst in technischer, dann in organisatorischer und persönlicher Hinsicht setzen
- Tätigkeits- und Bewegungsanalyse durchführen
- Auswahl des passenden Systems inklusive Nutzungsanalyse
- Erfassung biometrischer Daten (Sauerstoffverbrauch, Arbeitsherzfrequenz ...), um tatsächliche Beanspruchungsreduktion zu erfassen

Status quo

Die Hersteller industrieller Exoskelette versprechen meist signifikante Reduktionen der physischen Beanspruchung. Oft stammen diese Daten aus Studien mit kleiner Studienpopulation, kontrollierten Laborbedingungen und gesunden, meist jungen ProbandInnen. Die Arbeitswelt hält jedoch alle Altersgruppen bereit und Vorerkrankungen sind keine Seltenheit. Obwohl diese Studien dadurch keine endgültigen Aussagen über die Effekte industrieller Exoskelette zulassen, liefern sie erste Hinweise über ihre Wirksamkeit und Einsatzmöglichkeiten.

Betriebe wollen zwar innovativ sein und glauben, mit dem Einsatz eines Exoskeletts das Problem der physischen Belastung zu lösen – erste Erfahrungen zeigen uns, dass dies meistens nicht der Fall ist. Abschließend hervorzuheben ist, dass Exoskelette keinesfalls als persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu sehen sind.

Norbert Lechner, AUVA
norbert.lechner@auva.at

Einseitige Tätigkeiten – vielseitig belastend für Frauen

Auch heute sind in einigen Betrieben und ganzen Branchen viele Tätigkeiten noch nach überholten Geschlechterrollen sortiert. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von unterstellten Stärken – etwa der angeblichen weiblichen Stärke für filigrane Aufgaben – bis hin zu veralteten Rollenvorstellungen. Monotone Arbeit für Frauen ist oft die Folge.

Eine strikte Geschlechtertrennung hinsichtlich bestimmter Tätigkeiten hat nachteilige Folgen, sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen. Selbst in Unternehmen, die sich schon lange von einem stereotypen Frauenbild verabschiedet haben, werden diese Strukturen durch die Verteilung von Arbeitsaufgaben zum Teil erhalten. Weniger gut qualifizierten Arbeiterinnen stehen oft nur noch wenige Tätigkeiten im Betrieb offen. Die Folgen sind eine starke Arbeitsteilung, einseitige Tätigkeiten und die daraus resultierenden Belastungen für Arbeiterinnen. Die Probleme, die sich daraus langfristig ergeben, werden leider oft übersehen.



Monotone, sich wiederholende Arbeit erhöht das Risiko für Muskel- und Skeletterkrankungen.

Einseitige Tätigkeiten als Risikofaktor

Arbeiterinnen, die beispielsweise den ganzen Tag händisch Vanilleschoten oder luxuriöse Bonbons verpacken, kleine Schalter zusammenstecken oder Waren am Band sortieren, wirken kurzfristig weniger gefährdet. Vielfach verbringen sie allerdings große Teile ihres gesamten Erwerbslebens in genau dieser Funktion, Position und mit demselben oder ähnlichem Bewegungsablauf. Durch diese lange Dauer werden im Einzelnen unbedenkliche Bewegungsmuster in ihrer Summe zu einem Risiko für die Gesundheit der ArbeiterInnen. Schon seit den 1980er-Jahren existieren zahlreiche Studien, die einen Zusammenhang zwischen Monotonie und Beschwerden im Hand-Arm-Bereich bzw. Rücken herstellen. Sich schnell wiederholende, monotone Arbeit zählt daher zu den organisatorischen Risikofaktoren für Muskel- und Skeletterkrankungen.

Potenziale im Betrieb nutzen

Neben der Wirkung auf den Körper und die Psyche der Arbeiterinnen hat dies auch soziale Folgen. Arbeiterinnen mit einseitigen Tätigkeiten sind zumeist von innerbetrieblichen Karrieremöglichkeiten abgeschnitten. Außerhalb des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bietet ein Dienstzeugnis mit nur einer einfachen, repetitiven Tätigkeit keine guten Berufschancen.

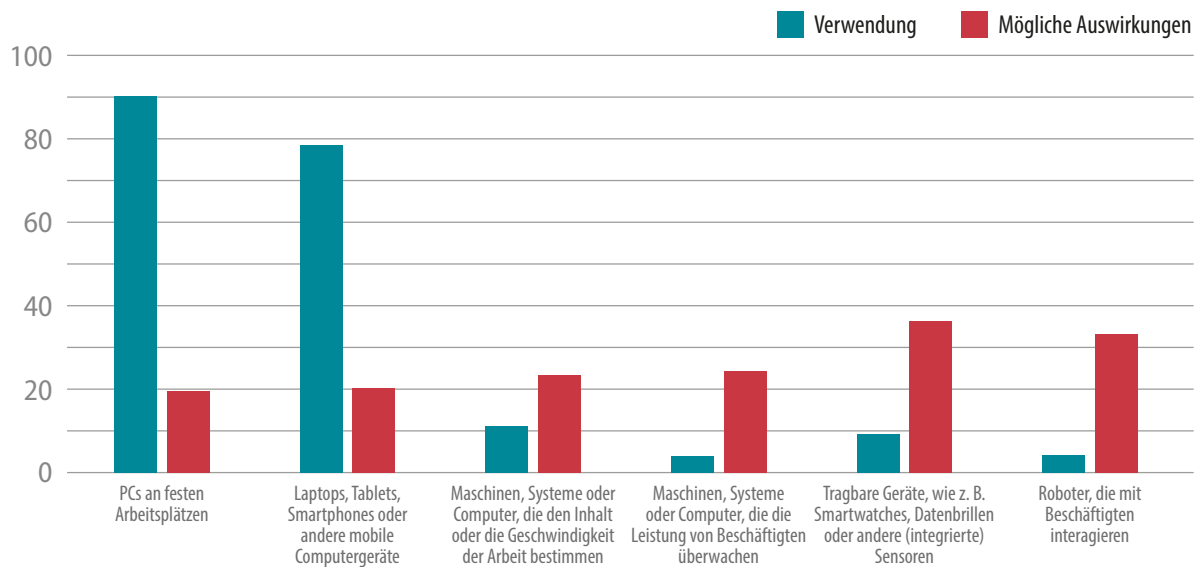
Um aus einseitigen Tätigkeiten resultierende Muskel- und Skeletterkrankungen zu vermeiden, gilt es zunächst, über die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes die Belastung zu reduzieren. Da dauerhaft repetitive Arbeiten – selbst bei bester Gestaltung des Arbeitsplatzes – gesundheitsschädlich sind, sind auch organisatorische Maßnahmen meist unumgänglich. Die abwechslungsreiche Ge-

staltung der Arbeit durch Rotationsmodelle und regelmäßige Tätigkeitswechsel kann hier Abhilfe schaffen. Sind die ersten Hindernisse, wie beispielsweise die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse, ausgeräumt, zeigen sich die vielen Stärken solcher Modelle weit über den ArbeitnehmerInnenschutz hinaus. Arbeiterinnen, die durch abwechslungsreiche Tätigkeiten neue Fähigkeiten erwerben, können leichter Auftragschwankungen und Krankenstände kompensieren und profitieren auf vielen Ebenen persönlich von einer abwechslungsreichen Tätigkeit.

Kludia Friebe,
Bundesfrauenvorsitzende und
stv. Bundesvorsitzende der Gewerkschaft PRO-GE sowie Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings (ÖFR)
kludia.friebe@proge.at

ESENER 2019: Wie steht's um Österreich?

Wie gehen österreichische Unternehmen mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz um? Die Antwort darauf gibt die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2019).



ESENER 2019: Digitale Technologien und potenzielle Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2019 (% Betriebe, Österreich)

Die Unternehmensumfrage gibt Aufschluss darüber, wie es in europäischen Betrieben aussieht, und fragt bei jenen Personen nach, die am besten über ArbeitnehmerInnenschutz und seine Handhabung am Arbeitsplatz Bescheid wissen. Die Ergebnisse zeigen Handlungsbedarf und -ansätze für politische EntscheidungsträgerInnen und ArbeitgeberInnen auf, um Beschäftigte besser zu schützen und ihre Gesundheit am Arbeitsplatz zu sichern.

Methodik der ESENER-Erhebung

Im Vergleich zur ersten Befragung 2009 wurden die geografische Abdeckung und die Zahl der befragten Betriebe erhöht. Es wurden Unternehmen bereits ab fünf ArbeitnehmerInnen befragt, die Sektoren Landwirtschaft und Fischerei kamen dazu. Der Stichprobenumfang reichte von Malta mit 453 bis zu Spanien mit 2.266 Interviews. In Österreich wurden 1.503 Inter-

views durchgeführt. Das Adressenregister dafür kam von Herold. Die Befragung dauerte im Durchschnitt 23,2 Minuten, die Kooperationsquote in Österreich war geringer als der Durchschnitt aller 33 Länder (25 %). Die befragten Betriebe hatten zum Großteil 10 bis 49 Beschäftigte, gefolgt von Kleinbetrieben mit 5 bis 9 ArbeitnehmerInnen. Als Sektoren waren Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe und Beherbergung sowie Gastronomie mit einem Drittel am stärksten vertreten.

Erhebungsthemen

Die Erhebung konzentrierte sich auf folgende Schwerpunktthemen:

- Gesundheits- und Sicherheitsmanagement
 - Umgang mit psychosozialen Risiken
 - Wichtigste Triebkräfte und Hindernisse
 - Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen
- Befragt wurden bei Kleinunternehmen

hauptsächlich GeschäftsinhaberInnen und leitende Angestellte ohne besondere Aufgaben im ArbeitnehmerInnenschutz. Bei Großbetrieben rückten ExpertInnen für ArbeitnehmerInnenschutz ohne Managementfunktion an erste Stelle.

Ermittelte Risikofaktoren

Die am häufigsten genannten gesundheitlichen Gefährdungen im Betrieb sind sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen sowie langes Sitzen. Der Umgang mit schwierigen KundInnen, PatientInnen und SchülerInnen sowie der zunehmende Zeitdruck werden gleich darauf genannt.

Digitale Technologien und ihre potenziellen Auswirkungen

Computer, Laptops, Tablets und Smartphones werden in einem Großteil der österreichischen Betriebe sehr häufig eingesetzt. Die potenziellen Auswirkungen

gen dieser Geräte auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten werden eher gering eingeschätzt. Bei derzeit noch nicht so oft eingesetzten Geräten (z. B. Smartwatches, Datenbrillen) oder Robotern werden die Auswirkungen hingegen als sehr hoch eingeschätzt (siehe Grafik Seite 18).

Gesetzte Maßnahmen in den Betrieben

Die Unternehmensbefragung ESENER 2019 zeigt, dass über 80 % der Betriebe Hilfsmittel zur Unterstützung beim Heben oder Bewegen von Lasten oder bei anderer schwerer körperlicher Arbeit zur Verfügung gestellt haben. Knapp über 70 % der Betriebe stellten ergonomische Sessel oder Schreibtische zur Verfügung. Insgesamt lässt sich ein leichter Rückgang bei den gesetzten Maßnahmen im Vergleich zu ESENER 2014 feststellen.

Was motiviert Unternehmen zum Risikomanagement?

Die wichtigsten Gründe, sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu befassen, sind laut den befragten nationalen Betrieben:

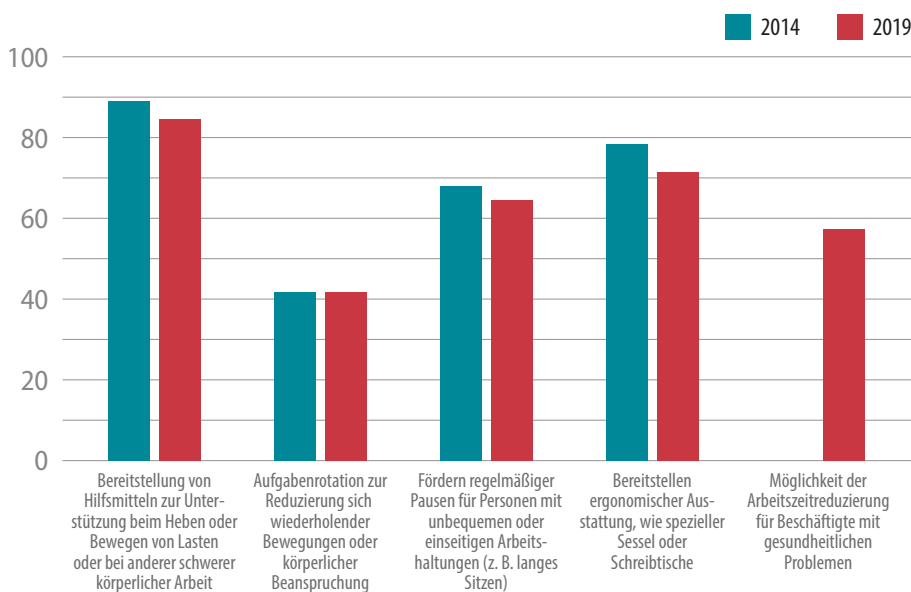
- die Erfüllung der gesetzlichen Auflagen,
- die Erfüllung der Erwartungen der ArbeitnehmerInnen/ihrer Vertretung sowie
- die Wahrung des Unternehmensrufes.

Laut Selbstaussage der Befragten liegt Österreich bei den Besuchen der Arbeitsaufsichtsbehörden nach Rumänien an 2. Stelle. 70,7 % der österreichischen Betriebe erhielten in den drei vorhergehenden Jahren Besuch von der Arbeitsinspektion.

Warum treffen Unternehmen keine Maßnahmen?

Die Frage „Warum wird die Arbeitsplatz-evaluierung nicht regelmäßig durchgeführt?“ wird von den österreichischen Betrieben wie folgt beantwortet:

- „Die Gefährdungen und Risiken sind ohnehin bereits bekannt.“
- „Es sind keine größeren Probleme vorhanden.“



Durchgeführte Präventionsmaßnahmen in österreichischen Betrieben in den letzten 3 Jahren

Die von den Betrieben am häufigsten genannten Schwierigkeiten beim Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind nach wie vor:

- „Komplexität der gesetzlichen Aufgaben“,
- „Zeit- oder Personalmangel“ und
- „die Unterlagen“.

Mitspracherecht der Beschäftigten

Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragte werden in Italien am häufigsten von den ArbeitnehmerInnen gewählt, am seltensten in Tschechien. Österreich liegt im Vergleich am unteren Ende der Skala, weit unter EU-Durchschnitt. Die Ursache dafür könnte sein, dass es üblicherweise erst in Betrieben mit mehr als zehn ArbeitnehmerInnen eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) gibt, die überdies von dem/der ArbeitgeberIn bestimmt wird.

Gefragt, welche ArbeitnehmerInnenvertretung ein Mitspracherecht hat, verwiesen fast 70 % der befragten österreichischen Betriebe auf die Sicherheitsvertrauenspersonen. Interessant wäre, herauszuarbeiten, ob die 30 %, die das nicht so sehen, Betriebe unter zehn ArbeitnehmerInnen betreffen. An 2. Stelle wird der Betriebsrat und an 3. der Arbeitsschutz-Ausschuss genannt.

Es braucht fundierte Ausgangsdaten

Für die bevorstehende ESENER-Befragung im Jahr 2024 braucht es dringend eine aktuelle Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria. Umfassende und aktuelle Daten sind einerseits für eine zielgerichtete Prävention von essenzieller Bedeutung und können andererseits von Forschungsinstitutionen genutzt werden, wie z. B. dem Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO), der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) oder der Gesundheitsförderung Schweiz.

Apropos Daten: Während Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge bei neu gegründeten Unternehmen von den zuständigen Institutionen prompt eingefordert werden, ist für die Arbeitsinspektion die rasche Einsicht in die von ihr zu kontrollierenden neuen Betriebe nicht gegeben. Dies wäre für die Zukunft jedenfalls wünschenswert.

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

ESENER 2019 (Zusammenfassung, Datenvisualisierung, Gegenüberstellungen)

<https://tinyurl.com/esener2019>

Kurzbericht zu ESENER 2019

<https://tinyurl.com/esener2019kbb>

Wie mit Tod und Trauer am Arbeitsplatz umgehen?

Eine Kollegin ist tödlich verunglückt. Ein Kollege hat sich das Leben genommen. Ein Teammitglied betrauert einen Todesfall in der Familie. All diese Ereignisse schockieren, machen sprachlos, traurig und verunsichern. Was ist in diesen Fällen im Betrieb zu tun? Was ist richtig, was falsch?

Es gibt keine Trauer-Checkliste, die man im Ernstfall einfach abarbeiten kann. Trotzdem hilft es, einen Krisenplan zu haben. Deshalb hat die Gewerkschaft vida gemeinsam mit dem Verein Rundumberatung, der Gewerkschaft GÖD und der Österreichischen Beamtenversicherung (ÖBV) einen Trauer-Ratgeber herausgegeben. Darüber hinaus hat vida gemeinsam mit der Rundumberatung eine Muster-Betriebsvereinbarung für den Umgang mit Trauerangelegenheiten ausgearbeitet. Die Muster-Betriebsvereinbarung beinhaltet vorformulierte Vereinbarungen und unterstützt BetriebsrätInnen dabei, diese auf den eigenen Betrieb anzupassen. Und wir bieten eine Ausbildung zur Trauervertrauensperson an.

Wenn Todes- und Trauerfälle im Arbeits- oder privaten Umfeld auftreten, die dazu führen, dass die Ausübung der Arbeit nicht mehr möglich ist und/oder die Teilnahme an der Gemeinschaft sowie das eigene Wohlbefinden dadurch beeinträchtigt werden, ist es angeraten, sich an eine Vertrauensperson, in diesem Falle an die Trauervertrauensperson, zu wenden.

Trauervertrauensperson

Hauptaufgaben von Trauervertrauenspersonen sind die Unterstützung und Begleitung in diesen schwierigen Situationen und Phasen sowie die Beratung der Firmenleitung und der BetriebsrätInnen und Betriebsräte. Trauervertrauenspersonen beraten und stehen zur Seite, wenn es Gesprächsbedarf nach einem Todesfall oder nach persönlichen Krisen wie einer Trennung oder Scheidung gibt. Die Trauervertrauenspersonen-Ausbildung, durchgeführt durch unseren Kooperationspartner Rundumberatung,



Trauer gilt in der Arbeitswelt oft als Tabu. Doch Trauer braucht Raum – auch im Arbeitsumfeld!

soll Kompetenzen erweitern, Möglichkeiten aufzeigen, aus einer scheinbar ausweglosen Situation herauszufinden, sowie Austausch im Umgang mit Verlust- und Trauererfahrungen möglich machen. Die Begegnungen mit den anderen KursteilnehmerInnen sind eine sinnvolle und wichtige Ergänzung, die von Wertschätzung und hoher Empathie geprägt ist.

Keine Krankheit, sondern harte Arbeit

Daher: Trauer ist keine Krankheit! Trauer ist die normale Reaktion auf den Verlust einer geliebten Person. Doch in der Arbeitswelt gilt Trauer oft als Tabu. Wenn überhaupt, wird sie zu oft als Störung wahrgenommen, als lästiger Zwischenfall. Die Trauer soll zu Hause bleiben, fordern nicht selten ArbeitgeberInnen. Unsere emotionalen

Zustände sollen keine negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitsleistung haben. Doch wer trauert, leistet bereits harte Arbeit, und zwar 24 Stunden am Tag – nämlich Trauerarbeit! Es muss und sollte daher in unser aller Interesse liegen, Trauerfälle und Trauerprozesse in Unternehmen und Organisationen verantwortungsvoll, sensibel und vorausschauend zu behandeln. Trauer braucht Raum – auch im Arbeitsumfeld. Wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schließlich keine Maschinen!

Peter Traschkowitsch, Gewerkschaft vida

peter.traschkowitsch@vida.at

www.vida.at/trauer

www.tatortarbeitsplatz.at

Trauer-Ratgeber

<https://tinyurl.com/trauer322>

Neue Broschüre zur Gemeinschaftsverpflegung in Betrieben

Unumstritten ist, dass sich das, was wir essen und trinken, auf unsere Gesundheit auswirkt – auch am Arbeitsplatz. Beschäftigte sollten in der Arbeit die Möglichkeit haben, sich gesund und nachhaltig zu ernähren. Die Broschüre „Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben“ gibt Tipps dazu.

Die betriebliche Praxis sieht oft so aus: Das Speisenangebot in Betriebskantinen ist häufig zu fett, zu salzig und zu süß, enthält zu viel Fleisch und zu wenig Gemüse, Hülsenfrüchte und Vollkorngetreideprodukte. Oft ist die Fettqualität unbefriedigend und der Vitamin- und Mineralstoffgehalt verbesserungswürdig. So sieht ein gesundes Angebot am Arbeitsplatz bei Weitem nicht aus und entspricht so nicht den ernährungswissenschaftlichen Empfehlungen.

Warum in gesunde Ernährung investieren?

Abgesehen davon, dass das Speisenangebot in Betriebskantinen oft zu ungesund ist, gibt es auch andere und triftige Gründe, die Verpflegungssituation in Betrieben zu verbessern:

- Zur Prävention von Fehl- und Überernährung bzw. ihren Folgeerkrankungen
- Eine abwechslungsreiche und ausgewogene Gemeinschaftsverpflegung führt zu einer besseren Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit und einem höheren Wohlbefinden am Arbeitsplatz, aber auch darüber hinaus.
- Eine ausreichende Nährstoffversorgung und gesundheitsfördernde Ernährung sollten allen Bevölkerungsgruppen leicht zugänglich sein.

Broschüre als praktische Umsetzungshilfe

Vor diesem Hintergrund entwickelte das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) die Broschüre „Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben“ als praktische Umsetzungshilfe. Damit steht



Ernährung ist für Wohlbefinden und Gesundheit wichtig – auch am Arbeitsplatz.

den Betrieben ein Instrument zur Verfügung, das sie dabei unterstützen sollte, eine genussvolle, gesundheitsfördernde und nachhaltige Verpflegung in Betrieben umzusetzen.

Verpflegung ist Gemeinschaftsaufgabe

Bei der Umsetzung hat die administrative Leitung von Einrichtungen eine Schlüsselrolle und ein hohes Maß an Verantwortung. Für die erfolgreiche Umsetzung müssen jedoch alle Beteiligten – etwa Verantwortliche für die betriebliche Gesundheitsförderung, Küchen- und Servicefachkräfte, gastronomische Betriebe, Logistik, GesundheitsexpertInnen, Raum- und Küchenplanung, Informations- und Gebäudetechnik, Lebensmittelrecht etc. – an einem Strang ziehen. Im Idealfall sollten so viele Beschäftigte wie möglich diese Empfehlungen in ihrer alltäglichen Arbeit ein- und umsetzen können.

Keine Kantine – was dann?

Kantinen sind nicht nur Orte, an denen gegessen wird, sie sind Sozialräume – zentrale Orte der Kommunikation und des Austausches. Gemeinsam Essen hat immer schon die sozialen Kontakte gefördert und das Arbeitsklima verbessert. Was, wenn aber keine Kantine zur Verfügung steht? Dann wird häufig beim nächstgelegenen Wirt zu Mittag gegessen oder etwas von zu Hause mitgebracht. Mehr Tipps dazu enthält die Broschüre „Ernährung am Arbeitsplatz – richtig essen und trinken im Berufsleben“ der Arbeiterkammer Steiermark.

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

Broschüre „Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben“

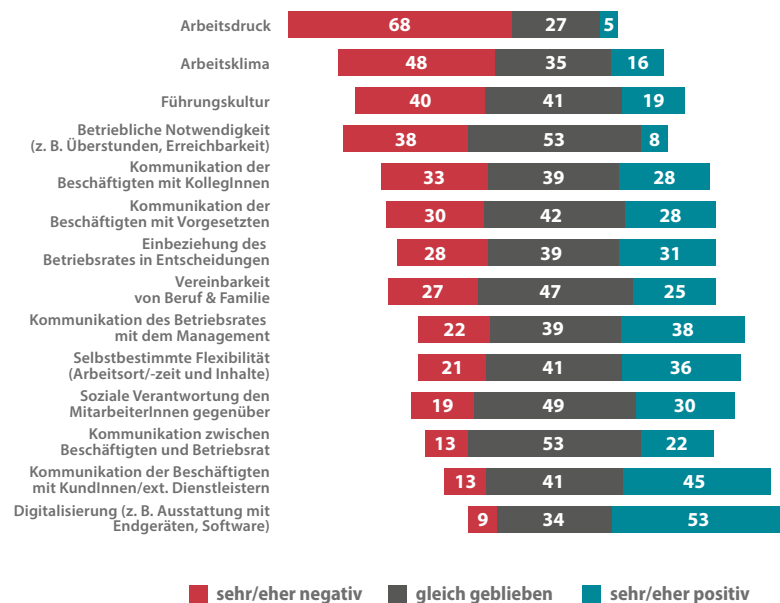
<https://tinyurl.com/qst322>

Broschüre „Ernährung am Arbeitsplatz“

<https://tinyurl.com/ena322>

Ampel im Arbeitsalltag steht auf Rot

Die Ergebnisse des aktuellen Strukturwandelbarometers 2021 alarmieren: Der Arbeitsdruck ist hoch wie nie zuvor, Arbeitsklima und Führungskultur haben sich verschlechtert. Auch bei Überstunden und ständiger Erreichbarkeit gibt es Handlungsbedarf.



Seit Beginn der Coronakrise ist der Druck auf die Beschäftigten gestiegen, gleichzeitig verschlechterte sich das Arbeitsklima.

Die vom Meinungsforschungsinstitut IFES im Auftrag von AK und ÖGB mit 1.300 BetriebsrätInnen durchgeführte „Strukturwandelbarometer-Umfrage 2021“ zeigt: Die Coronapandemie hinterlässt deutliche Spuren im Arbeitsalltag der ArbeitnehmerInnen. Bisher wurde, mit Blick auf COVID-19, das Augenmerk hauptsächlich auf die Aufrechterhaltung des Betriebes gelegt. Alle hierfür erforderlichen Maßnahmen wurden von den Beschäftigten mitgetragen – auf deren Bedürfnisse wurde offensichtlich jedoch vergessen.

Der Arbeitsdruck steigt weiter

So melden zwei Drittel (68 %) der BetriebsrätInnen einen Anstieg des Arbeitsdrucks seit Beginn der Coronapandemie. In nicht einmal einem Jahr hat sich dieser

Wert um 28 % verschlechtert. Die Gründe sind vielfältig: Einen großen Beitrag dürften dazu laut IFES sich häufig ändernde Prozesse, Umstrukturierungen sowie die voranschreitende Digitalisierung leisten.

Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

Auch das Arbeitsklima verschlechterte sich bei fast der Hälfte der Betriebe (48 %). Nicht nur die vermehrte Arbeit, sondern auch die ungleiche Verteilung der zusätzlichen Arbeit sowie die größere Distanz zwischen den KollegInnen werden als Gründe angeführt.

Darüber hinaus stellten 40 % der BetriebsrätInnen eine Verschlechterung der Führungskultur fest – dabei dürfte ein Zusammenhang mit dem gestiegenen Ar-

beitsdruckvorliegen. Fast ebenso viele (38%) bemängelten zudem die negative Entwicklung bei den sogenannten „betrieblichen Notwendigkeiten“ (z. B. Überstunden oder ständige Erreichbarkeit). Eine Folge davon ist, dass 58 % der Befragten den Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung äußern.

Das Ruder herumreißen – jetzt!

Die Ergebnisse des Strukturwandelbarometers 2021 machen erneut den Handlungsbedarf deutlich: Arbeitsdruck, lange Arbeitszeiten, schlechtes Arbeitsklima, Arbeitsentgrenzung oder defizitäre Führungskultur führen zu psychischer Fehlbeanspruchung und damit letztlich zu Krankheit und Leid. Betroffene Betriebe müssen die Notbremse ziehen und aktiv gegensteuern, wie dies auch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehen ist. Nicht zuletzt wäre nun angesichts der – ausgelöst durch die Pandemie – veränderten Prozesse, Umstrukturierungen etc. ohnehin in vielen Betrieben zumindest die Überprüfung und gegebenenfalls die Anpassung der vorliegenden Schutzmaßnahmen vor krank machenden psychischen Belastungen verpflichtend vorzunehmen.

Übergeordnet braucht es attraktive und planbare Arbeitszeiten – die leichte Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche und das Recht auf eine gesund gestaltete 4-Tage-Woche müssen endlich aktiv angegangen werden.

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

Ampel im Arbeitsalltag steht auf Rot
<https://tinyurl.com/ampel322>

Homeoffice und Psyche: Neue Broschüre jetzt verfügbar

Homeoffice birgt Chancen, aber auch Risiken für unsere psychische Gesundheit. Eine neue Expertise der Universitäten Innsbruck und Graz liefert Informationen, Handlungsansätze sowie Checklisten und zeigt mögliche Gefahren auf.



Gefahren für die Psyche im Homeoffice? Die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Gegenstrategien ist für ArbeitgeberInnen Pflicht.

Homeoffice hat zweifellos Vorteile: Neben weniger Fahrtzeiten, verbunden mit einem Plus an Freizeit, steht auch mehr Selbstbestimmung über den eigenen Arbeitstag auf der Habenseite. Je nach persönlichen Lebensverhältnissen kann Homeoffice auch die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben erleichtern oder zu einem konzentrierteren, störungsfreieren Arbeiten verhelfen.

Psyche im Homeoffice im Fokus

Homeoffice birgt für unsere Gesundheit aber auch Risiken. Die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen Jürgen Glaser und Christian Seubert (Universität Innsbruck) sowie Bettina Kubicek und Paulino Jiménez (Universität Graz) haben im Auftrag der Arbeiterkammer Wien eine Expertise zu „Psychischer Gesundheit im Homeoffice“

erstellt. Hierbei identifizierten die AutorInnen u. a. psychische Gefahren bzw. Risiken, die bei Homeoffice auftreten können.

Nicht alles ist Gold, was glänzt

Eine mögliche Gefahr stellt das „Verschwimmen“ von Arbeit und Freizeit dar. Die klare Abgrenzung fällt bei der Arbeit von zu Hause aus schwerer – nicht zuletzt deshalb, weil der strukturgebende Rahmen des Büros und des Arbeitsweges wegfällt. Auch permanente Erreichbarkeit, weniger Pausen oder die Neigung, länger als im Büro zu arbeiten, können zum Thema werden.

Zudem sind (soziale) Unterstützung und Austausch nicht direkt bzw. nur eingeschränkt verfügbar, woraus vermehrte „einsame Entscheidungen“ und Überforderung resultieren können. Abstim-

mungsprozesse werden erschwert, da z. B. informelle Gespräche zwischen Tür und Angel wegfallen. Vor allem bei häufigem Homeoffice können Gefühle der Einsamkeit und Isolation entstehen. Weitere psychische Gefahren sind etwa die Verschlechterung kollegialer Verhältnisse, Überwachung, fehlende Rückmeldungen zur Tätigkeit, Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) oder mangelhafte Kommunikation. Auch die Ansprüche an und Herausforderungen für Führungskräfte verändern sich.

Darüber hinaus können auch ungünstige ergonomische Rahmenbedingungen oder fehlende Arbeits- und Hilfsmittel zum Stressfaktor werden: Streikende WLAN-Verbindungen, ungünstige Sitzmöglichkeiten und daraus resultierende Rückenbeschwerden, zu wenig Platz für die Arbeitsaufgabe oder Lärm durch Familienangehörige sind Beispiele hierfür.

ArbeitgeberInnen in der Pflicht

Was viele nicht wissen: Abgesehen von den Regelungen, welche die Arbeitsstätte betreffen, gilt das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) auch für die Arbeit im Homeoffice. Sind psychische Gefahren wie Entgrenzung, fehlende Arbeitsmittel, Präsentismus und Co. ein Thema, besteht für den/die ArbeitgeberIn Handlungsbedarf – die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Gegenstrategien ist Pflicht.

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

Broschüre „Psychische Gesundheit im Homeoffice“

<https://tinyurl.com/pgih0322>

Gesunde Arbeitsbedingungen bis zur Pension

Arbeiterleichternde technische Hilfsmittel, Stressprävention und die Etablierung eines Beinahe-Unfallsystems zeigen: Präventive Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen haben in der Firma Rohrdorfer Transportbeton oberste Priorität.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik



Mischmeister Helmut Seidl transportiert die 20 kg schweren Päckchen Stahlfasern, die er dem Betongemisch beimengen wird, mit dem Flurfördergerät mit Scherenhubtisch zur Rampe. Durch einen Pedalhub kann er die Abgriffhöhe der Päckchen nach Bedarf anpassen, dadurch die Beugung des Rückens beim Heben vermeiden und so die körperliche Belastung reduzieren.



Die Firma Rohrdorfer Transportbeton GmbH ist in vielen Bereichen des ArbeitnehmerInnenschutzes und der Gesundheitsförderung ein Vorreiter in der Baubranche. Am Unternehmensstandort Retz hatte die „Gesunde Arbeit“ die Möglichkeit, sich von den Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass die Beschäftigten gesund bis zur Pension kommen, zu überzeugen.

Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es ein standardisiertes System für alle Beschäftigten des Unternehmens: „Das beginnt ganz früh bei den Lehrlingen und involviert alle ArbeitnehmerInnen durch regelmäßige Sicherheitsschulungen und zahlreiche gesundheitsfördernde und unfallvermeidende Maßnahmen“, betont Betriebsrat Micha-

el Graf. „Es geht darum, den Beschäftigten die Arbeit zu erleichtern. Vor allem, wenn Personen älter werden, ist es wichtig, die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen, damit die Arbeit besser abläuft und nicht mit Schmerzen verbunden ist“, erläutert Arbeitsmediziner Dr. Erich Pospischil. Oft geht es ihm zufolge um Kleinigkeiten, die man jedoch schnell übersieht. „Es ist wichtig, aktiv nachzufragen, wo es im Arbeitsalltag zu Belastungen kommt, denn alles sieht man einfach nicht“, betont er.

Arbeiterleichternde Hilfsmittel

So kam es dazu, dass Helmut Seidl, Mischmeister am Standort Retz, eine Idee einbrachte, die seine Arbeitsabläufe er-

leichtern sollte. Um die Mischtrommeln der einzelnen Fahrmischer zu befüllen, zählt es unter anderem zu seinen Aufgaben, dem Betongemisch Stahlfasern beizumengen. Diese sind in 20 Kilogramm schweren Päckchen verpackt und werden manuell von oben in den Fahrmischer geleert. Der Bewegungsablauf, bei dem er diese vom Boden hochheben und anschließend in den Betonmischer kippen musste, war auf die Dauer für seinen Rücken belastend. Deswegen schlug er seinen Vorgesetzten ein technisches Hilfsmittel vor, das seither in Retz sowie auch in anderen Standorten zum Einsatz kommt: Um sowohl die Hebearbeiten als auch die starke Belastung der Bandscheiben beim manuellen Befüllen



Sicherheitsfachkraft Martin Dür, Arbeitsmediziner Dr. Erich Pospischil und Betriebsrat Michael Graf kümmern sich um die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bei der Firma Rohrdorfer Transportbeton.

von Betontrommeln zu reduzieren, wurde ein Flurfördergerät mit Scherenhubtisch in den Arbeitsablauf integriert. Dadurch ist bei der Beschickung keine Wirbelsäulenrotation mehr erforderlich. Zusätzlich wird die Beugung des Rückens vermieden, da in einem Zwischenschritt durch einen Pedalhub die Abgriffhöhe stetig nach Bedarf angepasst werden kann. Das führte zu einer Reduktion der körperlichen Belastung sowie zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Good-Practice-Award 2020–2022

Mit diesem Flurfördergerät mit Scherenhubtisch hat es die Firma Rohrdorfer auch in die Shortlist des europäischen „Wettbewerbs für gute praktische Lösungen“ 2020–2022 geschafft. Im Rahmen der Kampagne für gesunde Arbeitsplätze „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ der EU-OSHA werden Unternehmen für herausragende und innovative Beiträge zum Thema Sicherheit und Gesundheit durch die Vorbeugung von Muskel- und Skeletterkrankungen am Arbeitsplatz gewürdigt. Die von Herrn Seidl vorgeschlagene Maßnahme zur täglichen Belastungsreduktion war eine der Einreichungen für gelungene und innovative Ansätze zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und wurde von der EU-OSHA lobend hervorgehoben.

Herausforderungen auf Baustellen

Herausforderungen ergeben sich für die Beschäftigten laut Sicherheitsfachkraft Martin Dür zudem oft direkt auf den Baustellen, wo beispielsweise Betonpumpen der Firma Rohrdorfer zum Einsatz kommen. Dabei kann es passieren, dass Regeln und Sicherheitsmaßnahmen, die innerhalb der Firma Rohrdorfer gelten, vor Ort auf der Baustelle nicht im selben Ausmaß vorgeschrieben sind und daher von den Beschäftigten eingebracht werden müssen. Um an dieser Schnittstelle zu unterstützen, setzt Rohrdorfer beispielsweise auf wegweisende Videos, die die Kommunikation zwischen den FahrerInnen der Betonpumpen und dem Baustellenpersonal unterstützen.

Etablierung eines Beinahe-Unfall-systems

Eine weitere Maßnahme, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und Unfälle zu vermeiden, ist das Beinahe-Unfall-system, das in der Firma etabliert wurde. Dabei geht es darum, Auffälliges zu melden und jene Situationen festzuhalten, die fast zu einem Unfall geführt hätten. So wird ein größeres Bewusstsein für Gefahren und potenzielle Risiken im Unternehmen geschaffen. Es konnte festgestellt werden, dass durch die Zunahme an

Beinahe-Unfallmeldungen ein Rückgang der tatsächlich eingetretenen Unfälle zu verzeichnen war. Auch wenn der administrative Aufwand durch das Ausfüllen der Beinahe-Unfallmeldungen höher ist, verbessert diese Maßnahme die Arbeitssituation und sorgt für ein sichereres Arbeiten.

Vorreiter in der Stressprävention

Auch im Bereich Stressprävention zählt die Firma Rohrdorfer zu den Vorreitern in der Branche. Im Betrieb gibt es ein starkes Bewusstsein für psychische Arbeitsbelastungen. So wurde nach Evaluierungen, Tests und Anwendung unterschiedlicher Instrumente ein Ampelsystem im Unternehmen eingeführt, durch das sich schnell sagen lässt, wo akut Handlungsbedarf besteht und welche Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Dr. Pospischil weist darauf hin, dass es niemals eine Lösung für alle gibt. Vielmehr müssen die unterschiedlichen Situationen differenziert betrachtet werden.

All diese Maßnahmen zeigen das tägliche Engagement der Firma Rohrdorfer und wie durch Arbeitsplatzevaluierung und betriebliche Präventionsmaßnahmen die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gefördert und sichergestellt werden kann.

Buchtipps



Praxishandbuch Künstliche Intelligenz

Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten

Lothar Schröder, Petra Höfers

452 Seiten, 2022

Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-7264-2

EUR 49,40

Dieses Praxishandbuch bietet umfangreiche Checklisten und Prüffragen zur Gestaltung von Systemen künstlicher Intelligenz in Betrieben und Verwaltungen. Das Wesen von Anwendungen künstlicher Intelligenz wird anschaulich erläutert und technische, ethische und soziale Zusammenhänge werden verständlich gemacht. Im Fokus stehen die Beschäftigten: Wer beabsichtigt, vertrauenswürdige Systeme künstlicher Intelligenz im Arbeitsleben einzusetzen, sollte sich der Sorgen seiner Beschäftigten bewusst sein und sich dieser annehmen. Menschliche Werte müssen beachtet werden, so u. a. die Diskriminierungsfreiheit und der Schutz der Beschäftigten. Das Buch hilft dabei, sich über dieses komplexe Thema zu informieren, Gestaltungsaspekte kennenzulernen und Systeme künstlicher Intelligenz zu unterscheiden. Es soll dazu anregen, Mitbestimmungskonzepte zu entwickeln und mit lernenden Maschinen zu experimentieren.

<http://tinyurl.com/pki322>



Rückenschmerzen

Vorbeugen und aktiv behandeln

Richard Crevenna

207 Seiten, 2022

Manz, ISBN 978-3-21402529-8

EUR 23,90

Zu wenig Bewegung, Abnutzung der Wirbelsäule, aber auch psychische Faktoren – die Gründe für Rückenprobleme können vielfältig sein. Erkrankungen des Rückens sind für die Betroffenen quälend, schmerzhaft und, je nach Schweregrad, eine große volkswirtschaftliche Belastung. Dabei gibt es so viele einfache Möglichkeiten, Probleme mit dem Rücken zu vermeiden und zu behandeln! Die AutorInnen präsentieren die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema Rückengesundheit und Rückenkrankheiten. Sie erklären, wie die Schmerzen entstehen. Darüber hinaus erläutern sie, welche nicht operativen Behandlungsmöglichkeiten es gibt und mit welchen Reha-Maßnahmen die Rückkehr in den Alltag gelingt. Mithilfe dieses Buchs lernen Sie die unterschiedlichen Arten von Rückenbeschwerden kennen und zu unterscheiden. Mit dem fundierten Wissen können Sie klarer über die Behandlung der Schmerzen entscheiden.

<http://tinyurl.com/rsv322>



Digitale Arbeit gestalten

Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit

Eva Bamberg, Antje Ducki, Monique Janneck (Hrsg.)

387 Seiten, 2022

Springer, ISBN 978-3-658-34646-1

EUR 51,39

Zu betrieblicher Gesundheitsförderung und zu Gesundheitsmanagement liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor. Es fehlen jedoch Publikationen, in denen aktuelle Entwicklungen des Arbeitslebens, besonders Digitalisierung, hinreichend berücksichtigt werden. Digitalisierung hat für Gesundheit und für Gesundheitsförderung eine doppelte Relevanz: Sie verändert das Arbeitsleben und dabei Arbeitsverhältnisse, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, und sie beeinflusst Methoden und Instrumente der Gesundheitsförderung. Dieser Band gibt praktisch nützliche und wissenschaftlich fundierte Handlungshilfen für gesundheitsbezogene Maßnahmen in der digitalisierten Arbeitswelt. Zentrale Entwicklungen der Arbeitswelt sowie digital gestützte Methoden der Gesundheitsförderung werden dargestellt und diskutiert.

<https://tinyurl.com/digag322>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Basiswissen Arbeitsmedizin

Handbuch für die Ausbildung

Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP)
800 Seiten, 2021
facultas, ISBN 978-3-7089-2072-6
EUR 91,50

Dieses Werk fasst das grundlegende arbeitsmedizinische Wissen sowie die in Österreich geltenden relevanten rechtlichen Regelungen in kompakter und übersichtlicher Form zusammen. Beiträge namhafter Expertinnen und Experten aus Medizin, Recht, Psychologie und Management zeichnen ein vielfältiges Bild des interdisziplinären Fachs Arbeitsmedizin. Der Kapitelaufbau orientiert sich am arbeitsmedizinischen Handlungsprozess von der Erhebung über die Bewertung von potenziell gesundheitsgefährdenden Einflussfaktoren über die entsprechenden Untersuchungen und Erhebungsmethoden bis hin zu geeigneten Präventionsmaßnahmen – und ermöglicht damit den Lesenden eine strukturierte Vorgangsweise im Umgang mit arbeitsbedingten Einflüssen auf die Gesundheit. Auf diese Weise verschafft das Buch einen Einblick in das Fach und unterstützt bei der gezielten Vorbereitung auf das präventive Berufsbild Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner.

<https://tinyurl.com/bwam221>



Was Sie schon immer über Rückengesundheit wissen wollten ...

Dokumentation der Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“

Helmut Nold, Ulrike Jansen, Lotte Schwärzel (Hrsg.)
156 Seiten, 2016
Asanger, ISBN 978-3-89334-581-6
EUR 25,20

Mehr als zwei Drittel der Deutschen sind von Rückenschmerzen geplagt. Die Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ (2013–2015) der (deutschen) Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Landwirtschaftlichen Sozialversicherungen und der Knappschaft brachte „Bewegung“ in die Betriebe. Schließlich haben Rückenleiden meist mit Fehlhaltungen beim Bewegen schwerer Lasten oder bei sitzenden Tätigkeiten zu tun. Zu hohe Belastungen können den Rücken überstrapazieren, zu geringe Belastung schwächt die Muskulatur. Aber auch psychische Belastungen können Rückenschmerzen bewirken. Die vorliegende Publikation dokumentiert die vielfältigen Aktionen der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie im Rahmen der Präventionskampagne und zeigt anhand vieler Praxisbeispiele auf, wie sich Maßnahmen zur Rückengesundheit erfolgreich umsetzen lassen.

<https://tinyurl.com/rges322>



Hybride Arbeitsgestaltung

Herausforderungen und Chancen

Alexandra Cloots
190 Seiten, 1. Auflage, 2022
Springer, ISBN 978-3-658-36773-2
EUR 51,39

Dieses Fachbuch richtet sich an Personen, die die Arbeit der Zukunft in ihren Organisationen gestalten möchten. COVID-19 hat insbesondere das Modell des Homeoffice gefordert und gefördert. Um zukunftsfähig zu sein, müssen Organisationen neue Arbeitsmodelle und -flexibilisierungen einführen. Organisationen und die Arbeit werden damit aber auch hybrider. Dies bedeutet Herausforderungen auf Individuums-, Team-, Führungs- und Organisationsebene. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis beschäftigen sich in diesem Buch mit den Möglichkeiten einer zukunftsfähigen Arbeitskultur und leiten Empfehlungen ab. Dabei werden auch Themen wie Zusammenarbeit, digitale Führung, Selbstorganisation, Wissensmanagement sowie Work-Life-Balance angesprochen. Beispiele aus der Unternehmenspraxis ergänzen die Ausführungen.

<https://tinyurl.com/hyba322>

Buch- und Broschürentipps



Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt

Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung

Anita Tisch, Sascha Wischniewski (Hrsg.)
338 Seiten, 1. Auflage, 2022
Nomos, ISBN 978-3-8487-8351-9
EUR 71,00

Roboter, Künstliche Intelligenz, Big Data, mobile Arbeit, Industrie 4.0 – die Arbeitswelt befindet sich im digitalen Wandel. Spürbar ist der Wandel zunächst in den von Menschen ausgeübten Tätigkeiten. Das Buch liefert Antworten auf die Frage, wie stark die Digitalisierung bereits Einzug in unterschiedliche berufliche Tätigkeiten gehalten und dadurch die spezifischen Arbeitsanforderungen verändert hat. Durch interdisziplinäre Expertinnen und Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden darauf aufbauend Kriterien für eine menschengerechte und gesunde Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt vorgestellt wie auch eine Zukunftsvision für den organisatorischen und technischen Arbeitsschutz diskutiert.

<https://tinyurl.com/sugidda322>



Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0

Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitschancen

Fonds Gesundes Österreich
112 Seiten, 2022
Kostenfreier Download

Bedingt durch den Wandel in der Arbeitswelt sind unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ neue sektorenübergreifende Veränderungen der Arbeitsformen und -verhältnisse und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den Brennpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) spielt eine entscheidende Rolle dabei, MitarbeiterInnen und Unternehmen auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Das Praxisbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0: Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitschancen“ geht der Frage nach, wie Betriebliche Gesundheitsförderung in einer Arbeitswelt 4.0 gestaltet und nachhaltig in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann.

Download unter

<https://tinyurl.com/bgfaw4o>



Heben und Tragen, Schieben und Ziehen

Merkblatt der AUVA

32 Seiten
Kostenfreier Download

Das Heben und Tragen von (schweren) Gegenständen belastet den menschlichen Bewegungs- und Stützapparat. Bei unvorsichtigem Hochheben und mangelndem Training sind vor allem die Bandscheiben gefährdet, was zu Abnützerscheinungen und Schmerzen führen kann. Diese Broschüre zeigt, wie schwere Dinge körperschonend gehoben bzw. getragen werden, und gibt Hinweise zu einem sinnvollen Ausgleichstraining.

Download unter

<http://tinyurl.com/htszaauva>

Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen bei Jugendlichen

Ein aktueller Kontroll- und Beratungsschwerpunkt der Arbeitsinspektion widmet sich der Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen bei Jugendlichen und jungen Beschäftigten. Sie sollen vor Überbelastungen besonders geschützt werden.



Jugendliche müssen vor Überbelastungen des Muskel- und Skelettsapparates geschützt werden.

Etwa 20 Prozent aller Krankenstandstage sind auf Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) zurückzuführen. MSE sind Erkrankungen, die sich, abgesehen von akuten Verletzungen, erst ab einem gewissen Alter der Menschen zeigen. Wie auch bei anderen arbeitsbedingten Erkrankungen mit langer Latenzzeit kommt auch bei MSE der Prävention ein großer Stellenwert zu. Nicht nur deshalb, sondern weil auch eine stetige Zunahme

von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) zu verzeichnen ist. Gleichzeitig stellt diese Zunahme ein Paradoxon dar, da sich die technischen und ergonomischen Arbeitsbedingungen laufend verbessert haben.

Ziele des Kontroll- und Beratungsschwerpunkts

- Jugendliche Beschäftigte sollen vor Überbelastungen geschützt werden (mit Augenmerk auf die Evaluierung nach dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz/KJBG), junge Beschäftigte sollen informiert und unterwiesen werden, um langfristige Gesundheitsschäden zu vermeiden.
- Verbessertes Informationsstand bei ArbeitgeberInnen als auch bei Beschäftigten
- Arbeitsplatzbewertungen der Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates werden initiiert oder bestehende verbessert.

Da bei jugendlichen Beschäftigten die Überlastung im Vordergrund steht, stehen vor allem Arbeiten unter Zwangshaltungen, Arbeiten mit Haltearbeit und Heben und Tragen von Lasten im Fokus. Auf Branchen, bei denen erfahrungsgemäß ein höheres Risiko für MSE besteht, wurde ein besonderes Augenmerk gelegt.

Checkliste zur Beurteilung von Belastungen bei Jugendlichen und Erwachsenen

<https://tinyurl.com/checkliste322>

Aus der Praxis: Ergonomie auf Baustellen

Bei einer Baustellenbesichtigung fiel einem Arbeitsinspektor auf, dass ca. 100 Kilogramm schwere Rollen mit Bodenbelag per Hand vom Fahrzeug in die Obergeschoße des Gebäudes gebracht wurden, wo der Bodenbelag dann verlegt wurde. Die Gewichte der Rollen, die schwierige Handhabung und der Transport stellen eine übermäßige Belastung des Muskel- und Skelettsapparates dar. Dem Arbeitgeber wurde im Zuge der Beratung durch den Arbeitsinspektor erklärt, worin die übermäßigen Belastungen bestehen und dass von ihm Maßnahmen zur Verringerung der Belastung gesetzt werden müssen. Unter Mitwirkung des Arbeitsinspektors wurden die Transportarbeiten neu gestaltet.

Nach der Anlieferung der Bodenbelagsrollen wurden diese vom Fahrzeug mit Transporthilfen nur mehr in das Erdgeschoß verbracht und dort für die einzelnen Räume sogleich zugeschnitten und den einzelnen Wohnungen zugeordnet. Sowohl die größeren wie auch kleinere Rollen werden nunmehr von zwei Arbeitnehmern getragen. Darüber hinaus wurde die Anlieferung zur Baustelle gestaffelt, sodass die zu hebenden Lasten auf mehrere Tage aufgeteilt wurden.

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

Arbeitsbelastung: Tirol als Spitzenreiter

Wie steht es um die Arbeitsbedingungen in der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino? Für eine Studie haben die Euregio und ihre Partnerinstitute AK Tirol, AFI | Arbeitsförderungsinstitut Südtirol und Agenzia del lavoro im Trentino 4.500 Interviews durchgeführt.



Der Bereich Hotellerie und Gastronomie ist eine jener Branchen, in denen körperliche und psychische Belastungen enorm hoch sind.

In der AK Tirol in Innsbruck wurden vor Kurzem die ersten Ergebnisse der Euregio-Studie zu den Arbeitsbedingungen präsentiert. So viel vorweg: „Wie befürchtet zeigte sich, dass diese nicht immer so gut sind, wie angenommen. Auf Basis der nun vorliegenden Zahlen müssen wir versuchen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern!“, betont AK Präsident Erwin Zangerl.

Für die Studie wurden von der Euregio und ihren Partnerinstituten AK Tirol, AFI | Arbeitsförderungsinstitut Südtirol und Agenzia del lavoro im Trentino 4.500 Interviews geführt und analysiert. Dadurch wird es erstmals möglich, interregionale

Vergleiche anzustellen und Rückschlüsse auf relevante Standortfaktoren zu ziehen, die einen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben.

Ergebnisse

Bei sehr vielen körperlich belastenden Messgrößen zeigt sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle. So sind die Arbeitnehmer:innen in Tirol z. B. stärker von körperlichen Arbeitsbelastungen geprägt (Index: 26 Punkte), als es die Beschäftigten in Südtirol (23) sind. Die Beschäftigten im Trentino weisen hier mit 19 Punkten den besten Wert auf, sind also beispielsweise starkem

Lärm, dem Tragen von schweren Lasten oder Kontakt mit chemischen oder ansteckenden Stoffen weniger ausgesetzt als in den anderen beiden Regionen.

Problematisch sind auch psychisch belastende Arbeitsbedingungen wie Arbeitsverdichtung (hohe Arbeitsgeschwindigkeit, Zeitdruck usw.) und emotionsbedingte Arbeitsbelastungen (sich auch in der Freizeit um die Arbeit Sorgen machen müssen etc.) – sie sind in der gesamten Europaregion deutlich stärker ausgeprägt als die körperlich belastenden Arbeitsbedingungen und treten auch in allen drei Länderteilen gleichermaßen auf.

Spitzenreiter in beiden Belastungsbereichen sind die Problembranchen Gesundheits-/Sozialwesen sowie Hotellerie/Gastronomie.

Tirol mit größter Belastung

Tirol schneidet in vielen Belangen schlechter ab als das Trentino, Südtirol nimmt sehr oft eine Mittelposition ein. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Arbeitsbedingungen können tatsächlich unterschiedlich sein – eine Region macht es schlichtweg besser als die anderen –, oder aber es besteht eine unterschiedliche Problemwahrnehmung: Was in dem einen Landesteil bereits als belastend empfunden wird (z. B. starker Lärm oder emotional schwierige Situationen bei der Arbeit), wird im anderen Landesteil als ganz normal angesehen.

Eine solche kulturell bedingte „Wahrnehmungsbrille“ ist für einen anderen Bereich, nämlich die Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit, bereits gut erforscht.

Mehr auf www.ak-tirol.com

AK Tirol rät: Untersuchungen für Mutter-Kind-Pass unbedingt nutzen!

Mindestens 10 Untersuchungen ab der Schwangerschaft bis zum 14. Lebensmonat sollen sicherstellen, dass Mutter und Baby medizinisch bestens betreut sind. Einzutragen sind sie in den Mutter-Kind-Pass. Sonst droht der Verlust von Kinderbetreuungsgeld.



Die rechtzeitigen Untersuchungen sind wichtig

- für die Gesundheit der Mutter
- für die Gesundheit des Kindes
- für das Kinderbetreuungsgeld

ACHTUNG: Werden nicht alle Untersuchungen gemacht, verliert man einen Teil des Kinderbetreuungsgeldes!

Alle Untersuchungen werden in den Mutter-Kind-Pass eingetragen.

Diese Bestätigungen müssen rechtzeitig bei der zuständigen Krankenversicherung abgegeben werden!

- Die Bestätigungen über die Untersuchungen während der Schwangerschaft und die erste Untersuchung des Kindes müssen gleichzeitig mit der Antragstellung abgegeben werden.
- Die Bestätigungen der 2. bis 5. Untersuchung des Babys müssen spätestens bis zum 15. Lebensmonat des Kindes abgegeben werden.

Wenn Sie dies vergessen oder versäumen, verlieren Sie einen Teil des Kinderbetreuungsgeldes!

Bei Fragen und Problemen helfen die Sozialrechtsexperten der AK Tirol unter Tel. 0800/22 55 22-1616.

Jede werdende Mutter erhält zu Beginn der Schwangerschaft einen Mutter-Kind-Pass, dieses Programm stellt sicher, dass sowohl die Mutter als auch das Baby medizinisch bestens betreut sind. Dafür sind insgesamt mindestens 10 Untersuchungen vorgesehen.

Untersuchungen der Mutter

1. Untersuchung bis zur 16. Schwangerschaftswoche
2. Untersuchung zwischen der 17. und 20. Schwangerschaftswoche
3. Untersuchung zwischen der 25. und 28. Schwangerschaftswoche
4. Untersuchung zwischen der 30. und 34.

Schwangerschaftswoche
5. Untersuchung zwischen der 35. und 38. Schwangerschaftswoche

Untersuchungen des Kindes

1. Untersuchung in der 1. Lebenswoche
2. Untersuchung in der 4., 5., 6. oder 7. Lebenswoche, auch mit orthopädischer Untersuchung
3. Untersuchung im 3., 4. oder 5. Lebensmonat
4. Untersuchung im 7., 8. oder 9. Lebensmonat, auch mit HNO-Untersuchung
5. Untersuchung im 10., 11., 12., 13. oder 14. Lebensmonat, auch mit Augenuntersuchung

Long COVID mit körperlichem Training bekämpfen

Zur Rekonditionierung bei Long COVID wurde an der Klinik für Physikalische Medizin, Rehabilitation und Arbeitsmedizin der Medizinischen Universität Wien das Projekt COFIT zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) initiiert und wissenschaftlich begleitet. Die erzielten Ergebnisse sind vielversprechend.

Ein knappes Jahr nach dem Auftreten der ersten Infektionsfälle mit SARS-CoV-2 und dem Beginn der Coronapandemie zeigte sich Ende 2020 ein neues, mit dem Coronavirus assoziiertes Krankheitsbild – das Post-COVID-19-Syndrom oder Long COVID. In dessen Frühphase wurde es primär als eine tiefgreifende Erschöpfungssymptomatik – das sogenannte Fatigue-Syndrom – wahrgenommen. Mittlerweile sind über fünfzig verschiedene Post-COVID-Symptome bekannt, wobei die Fatigue in Anbetracht der Häufigkeit ihres Auftretens an erster Stelle steht.

Aus Erfahrung und Wissen schöpfen

Fatigue ist in der Rehabilitationsmedizin seit Jahrzehnten als Nebenwirkung bestimmter Krebserkrankungen und deren Behandlung bekannt. Die Klinik für Physikalische Medizin, Rehabilitation und Arbeitsmedizin am AKH Wien hat seit über zwei Jahrzehnten – international und wissenschaftlich führend – Erfahrung mit der Rehabilitation von KrebspatientInnen, die unter Fatigue leiden, gesammelt.

Behandlung setzt auf körperliches Training

Der aktuelle Goldstandard bei der Behandlung des Fatigue-Syndroms ist körperliches Training. Körperliches Training verbessert nicht nur die Fitness und Funktionsfähigkeit, sondern wirkt – über die Ausschüttung von Botenstoffen oder sogenannten Myokinen – direkt auf das Immunsystem. Es wirkt im ganzen Körper entzündungshemmend und verbessert damit die Fatigue-Symptomatik signifikant. Dieses Wissen war zu Beginn des



Körperliches Training verbessert die Long-COVID-Symptomatik.

Projekts COFIT die Basis für die Hypothese, dass körperliches Training auch bei der Behandlung von Long COVID unterstützend wirken könnte.

Über das Projekt COFIT

Beginnend mit April 2021 wurden MitarbeiterInnen im AKH Wien (AKH Wien, MedUni Wien, VAMED), die eine Corona-Infektion überstanden hatten, zu einem berufsbegleitenden BGF-Projekt eingeladen. Das Projekt wurde von den BetriebsrätInnen aller Teilunternehmungen unterstützt und beinhaltete ein achtwöchiges Trainingsprogramm – bestehend aus zweimal in der Woche betreutem Krafttraining im Gruppensetting sowie individuellen Ausdauertrainingsempfehlungen für den Heimgebrauch. Ergänzend dazu wurden eine Ernährungsberatung und zwei psychologische Beratungsgespräche

angeboten. Die TeilnehmerInnen wurden für den Zeitraum der Maßnahme mit Pulsuhren ausgestattet.

Verzeichnete Erfolge

Nach acht Wochen Training zeigten sich bei den TeilnehmerInnen Verbesserungen der Ausdauer- und Kraftleistungsfähigkeit. Zudem auch signifikante Zusammenhänge von körperlicher Leistungsfähigkeit mit dem Ausmaß der Long-COVID-Symptome, der Arbeitsfähigkeit sowie der mentalen Gesundheit. Kurz: Je fitter die Beschäftigten wurden, desto besser war ihre Long-COVID-Symptomatik, desto höher war ihre Arbeitsfähigkeit und desto besser waren die psychische und mentale Gesundheit.

Timothy Hasenöhrl,
Medizinische Universität Wien

timothy.hasenoehrl@meduniwien.ac.at

Das neue AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“

Mit dem neuen Gütesiegel zeichnet die AUVA jetzt Unternehmen aus, die den Schutz ihrer Beschäftigten besonders erfolgreich und effektiv organisieren. Unternehmen aller Branchen und Größen können das AUVA-Gütesiegel für jeweils drei Jahre beantragen. Bewerbungen sind ab sofort möglich.

Sicheres, gesundes Arbeiten ist gut für die Beschäftigten. Es steigert die Lebensqualität in allen Bereichen. Man hat auch in der Freizeit noch genug Energie für gemeinschaftliche oder sportliche Aktivitäten und kann frei von Angst vor Unfall oder Krankheit leben. Es ist aber auch gut für die Betriebe. Es gewährleistet störungsfreie Abläufe, gleichbleibend hohe Qualität und eine hohe Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen. Gute Arbeitsbedingungen sind ein großer Teil dessen, was gute ArbeitgeberInnen ausmacht – und welcher Betrieb möchte heute nicht bei der Suche nach Arbeitskräften gut dastehen?

Dann gibt es da ja auch noch die gesetzlichen Verpflichtungen, deren Einhaltung der Betrieb leichter sicherstellen kann, wenn die Organisation stimmt. Das AUVA-Gütesiegel macht das alles auf einen Blick nach außen hin sichtbar!

Für wen?

Das AUVA-Gütesiegel ist für Unternehmen aller Branchen und Größen gedacht, die bereits ein hohes Niveau auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes erreicht haben und dieses sichtbar machen möchten. Hauptzielgruppe sind kleine und mittlere Unternehmen. Das AUVA-Gütesiegel ist für sie eine niederschwellige Alternative zu einem zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystem (z. B. nach ISO 45001). Wie bei allen Belangen des ArbeitnehmerInnenschutzes muss auch hier die Unternehmensleitung voll dahinterstehen und dies bei der Begutachtung zeigen. Das AUVA-Gütesiegel ist übrigens die perfekte Ergänzung zu einem allenfalls schon vorhandenen BGF-Gütesiegel!



Was kostet es?

Das AUVA-Gütesiegel ist auch von den Kosten her niederschwellig.

- Kosten (einmalig für 3 Jahre) für die Begutachtung: € 250,- pro Arbeitsstätte
- Unternehmen mit mehr als 3 Arbeitsstätten werden stichprobenweise begutachtet und nur die Arbeitsstätten der Stichprobe verrechnet.
- AUVA-Beratungen zur Vorbereitung auf das Gütesiegel sind kostenlos.

Wie ist der Ablauf?

- Bestandsaufnahme (online) durch das Unternehmen (siehe Link weiter unten): Im Online-Tool werden zu den einzelnen Gütesiegel-Kriterien Fragen gestellt und dafür werden Punkte vergeben. Wer genügend Punkte erreicht, kann die Bestandsaufnahme gleich online an die AUVA

abschicken. Das ist gleichzeitig die Bewerbung.

- Wer bei einem oder mehr Kriterien nicht genügend Punkte hat, kann eine passende AUVA-Beratung kostenlos in Anspruch nehmen.
- Bei positiver Bestandsaufnahme kommt es zur Begutachtung (vor Ort) durch die AUVA. Die Begutachtung dauert pro Arbeitsstätte ca. einen halben Tag (4 h).
- Verleihung des Gütesiegels.

Klaus Wittig, AUVA – Prävention
guetesiegel@auva.at

Infos zum Gütesiegel

www.auva.at/guetesiegel

Bestandsaufnahme und Bewerbung für Betriebe

<https://auva-guetesiegel.eval.at>



Heben und Tragen: Richtig anpacken auf gesunde Art

Wird der Bewegungs- und Stützapparat durch körperlich belastende Arbeiten zu stark beansprucht, können vor allem langfristig verschiedenste Muskel- und Skeletterkrankungen auftreten. Der AK-Ratgeber gibt Tipps für das richtige Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten und informiert über vorbeugende Maßnahmen zur Belastungsreduktion, die ArbeitgeberInnen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen ergreifen müssen.

Download unter <https://tinyurl.com/hut322>



Körper- und Gefahren-Mapping bei der Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE)

Dieses Informationsblatt gibt einen Überblick über die Mapping-Verfahren zum Thema Körper und Gefahren und hebt deren Wert für die Ermittlung und Prävention arbeitsbedingter Muskel- und Skeletterkrankungen hervor. Es werden die Ressourcen aufgelistet, die Sie für ein Mapping zum Thema Körper und Gefahren auf Ihrem Arbeitsplatz benötigen, und Sie werden Schritt für Schritt angeleitet.

Download unter <https://tinyurl.com/kgm322>



Posterserie „Pack's richtig an!“

Falsche Lastenhandhabung fördert die Entstehung arbeitsbedingter Muskel- und Skeletterkrankungen. Wie es richtig geht, ruft die AUVA-Posterserie „Pack's richtig an!“ in Erinnerung. Sie zeigt auf humorvolle Art und Weise, worauf es bei der Manipulation von Lasten ankommt, um die Entstehung arbeitsbedingter Muskel- und Skeletterkrankungen zu vermeiden.

Bestellung unter <https://tinyurl.com/pr322>



Leitlinien für das Friseurgewerbe

FriseurInnen sind vielen Berufsrisiken ausgesetzt, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, wie zum Beispiel Muskel- und Skeletterkrankungen, Hauterkrankungen und Atemproblemen. Der EU-Leitfaden bietet zahlreiche Informationen zur Gefahrenevaluierung und zum Risikomanagement im Friseurgewerbe und möchte so zu mehr Sicherheit und Gesundheit in der Friseurbranche beitragen.

Download unter <https://tinyurl.com/friseur322>

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at

Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Charlotte Reiff (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 (CÖD), Isabel Koberwein (GPA-djp), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida), Sonia Spiess (youunion)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Amela Cetin, Klaudia Friebe, Stephan Gabler, Franziska Golob, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Timothy Hasenöhr, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Norbert Lechner, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Charlotte Reiff, Ingrid Reischl, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Peter Traschkowitsch, Gertraud Walch, Klaus Wittig

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag.^a Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörf, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörf

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.



Arbeitszeitgesetz

Georg Gasteiger, Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare | 760 Seiten

7. aktualisierte Auflage | 2021 | EUR 89,00

ISBN 978-3-99046-545-5

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Die aktualisierte 7. Auflage des Kommentars erläutert die Gestaltungsmöglichkeiten des geltenden Arbeitszeitgesetzes.

Buch | Online | e-book



COVID-19 in der Arbeitswelt

Eine juristische Aufarbeitung

Werner Anzenberger, Thomas Radner, Doris Rauscher-Kalod (Hrsg.)

240 Seiten

1. Auflage | 2022 | EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-606-3

Nach zwei Jahren COVID-19 ist es Zeit, eine juristische (Zwischen-)Bilanz zu ziehen: Welche Auswirkungen hatte und hat die Pandemie auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Ist die Risikoverteilung zwischen Arbeit und Kapital fair gewichtet? Welche verfassungsrechtlichen und gesellschaftlichen Spannungsverhältnisse schlagen mittelbar oder unmittelbar auf die Welt der Arbeit und der Wirtschaft durch? Vierzehn Expertinnen und Experten von Universität und Interessenvertretungen antworten auf diese Fragen.

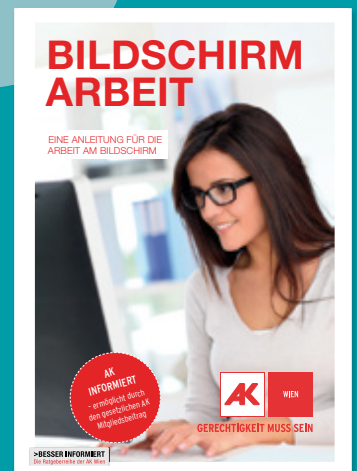
Buch

SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

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

GRATIS
DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at