



DAHEIM UND UNTERWEGS

Homeoffice und mobile Arbeit gesund gestalten

Unterwegs

*Gut vorbereitet
ins Ausland*

Seite 14

Homeoffice

*Gute Rahmenbedingungen
für die Arbeit daheim*

Seite 8–11

Entgrenzung

*Die Arbeitszeit hat
immer Grenzen*

Seite 20



Buch | e-book

Behinderteneinstellungsgesetz

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

Gesetze und Kommentare | 968 Seiten

9. Auflage | 2022 | EUR 98,00

ISBN 978-3-99046-502-8

Mehrere Novellierungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und ständige Weiterentwicklung im Rahmen der Rechtsprechung seit der letzten (8.) Auflage des vorliegenden Kommentars sowie die laufende Auseinandersetzung in Lehre und Autorenschaft mit dem Behinderteneinstellungsrecht erforderten auch eine Überarbeitung des Kommentars zum Behinderteneinstellungsgesetz. Das seit der letzten Auflage bewährte AutorInnen-Team hat die neuesten Entscheidungen der verschiedenen Höchstgerichte bis hin zum EuGH bei den einzelnen Bestimmungen eingearbeitet und sich in Auseinandersetzung mit Rechtsprechung, Lehre und Meinungen zu verschiedenen rechtlichen Fragen geäußert. Mit der vorliegenden Auflage wurde der Kommentar zudem auf das übersichtlichere System mit Randziffern umgestellt. Zusammen mit der Möglichkeit, das Werk als e-book zu nutzen, ergibt sich dadurch eine noch bessere Handhabung bei der Arbeit mit dem Kommentar.



Buch | e-book

Arbeitsruhegesetz

Christian Dunst, Gerda Heilegger, Doris Lutz

Gesetze und Kommentare | 400 Seiten

6. Auflage | 2022 | EUR 69,00

ISBN 978-3-99046-411-3

Das Arbeitsruhegesetz regelt Wochenendruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe sowie die Ausnahmen davon. Dazu gehören Märkte, Messen, Verkehrsbetriebe, Heil- und Pflegeanstalten und Kuranstalten, Apotheken sowie Betriebe des Bewachungsgewerbes. Die öffentliche Diskussion entzündet sich immer wieder an den Fragen, wie weit eine zeitliche Ausdehnung der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen etwa im Gefolge der Ausweitung von Öffnungszeiten in Verkaufsstellen gerechtfertigt ist und wo die Grenzen der Arbeitsverpflichtung liegen sollen, damit Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten und der gesellschaftliche Zusammenhalt durch übermäßige Inanspruchnahme nicht gefährdet werden. Dabei geht es um nichts weniger als einen fairen Interessenabgleich mit gesellschaftspolitischem Augenmaß. Das Arbeitsruhegesetz spiegelt den jeweiligen Stand der entsprechenden politischen Diskussion wider.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Mobiles Arbeiten, Homeoffice, Arbeiten an unterschiedlichen Orten

Die Coronapandemie hat uns so deutlich wie noch nie gezeigt, wie wichtig verschiedene Konzepte der Arbeit sind. Gerade in der Zeit, in der nicht nur Risikogruppen zum Selbstschutz und zum Schutz der Mitmenschen zu Hause geblieben sind, ist das Thema Homeoffice groß geworden. Bisher behandelte der Gesetzgeber dieses Thema eher stiefmütterlich, jetzt war aber großer Handlungsbedarf und es hat sich einiges getan.

Endlich gibt es verbindliche gesetzliche Regeln, wie Homeoffice ausgestaltet sein muss. So hat sich zum Beispiel der Versicherungsschutz für Arbeitnehmer:innen verbessert, nicht nur die eigene Wohnung, sondern auch Wegunfälle sind nun vom Unfallversicherungsschutz erfasst. Wenn man etwa sein Kind in den Kindergarten bringt und ins Homeoffice zurückkehrt, ist dieser Weg ein Arbeitsweg. Auch auf der steuerlichen Seite gab es Änderungen, die Vorteile bringen. Wird ergonomisches Mobiliar angeschafft, kann das im Ausmaß von bis zu 300 Euro pro Jahr als Werbungskosten abgesetzt werden.

Dadurch gibt es bei vielem jetzt Rechtssicherheit, wo vorher zu viel Raum für Interpretation war. An mancher Schraube müsste man aus unserer Sicht noch drehen, aber im Großen und Ganzen ist der eingeschlagene Weg schon ein guter Anfang. Gerade in Sachen Überwachung gibt es noch Vorbehalte, der Einsatz von Software, die Mitarbeiter:innen überwacht, steigt stetig an. Viele internationale Unternehmen machen gar kein großes Geheimnis daraus und setzen sie unter dem Deckmäntelchen der Prozessoptimierung ein. Hier gilt es, genau hinzuschauen und nötigenfalls unsere Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Hubert Hämmerle
AK-Präsident

Rainer Keckeis
AK-Direktor

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Neue Broschüre: „Psychische Gesundheit im Homeoffice“	4
Arbeit birgt enorme Gesundheitsrisiken	5
„Mein größter Wunsch wäre, dass Inklusion nichts Besonderes mehr ist“	6
Was wir nach mehr als zwei Jahren Homeoffice gelernt haben	7
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Herausforderung Homeoffice und mobile Arbeit	8
Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren: „Der deutsche Weg ist der richtige“	12
Gut vorbereitet ins Ausland	14
Frauen im Homeoffice überdurchschnittlich stark belastet	16
Arbeitsplatznomaden zwischen Desksharing und Homeoffice	17
Gesundheitsrisiken: Kein gutes Zeugnis für die Arbeitswelt	18
Die Arbeitszeit hat immer Grenzen	20
Auswärtige Arbeitsstellen: Vom Lichtschacht bis zum Windrad	22
„Bessere Arbeitsbedingungen für FahrradbotInnen!“	23
Jugendliche: Geschützt in Ausbildung und Beruf	29
Runter mit der Hitze!	33
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Ein Viertel der Beschäftigten will den Job wechseln	15
ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
Digitale Kompetenzen für alle Generationen	31
AUS DER PRAXIS	
Im sicheren Hafen	24
GESUNDHEIT	
Die zwei Gesichter der Resilienz	21
Am Arbeitsplatz angesteckt: Long COVID als Berufskrankheit	32
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34



Neue Broschüre: „Psychische Gesundheit im Homeoffice“

Homeoffice hat einerseits Vorteile, birgt andererseits auch Risiken für die Psyche der ArbeitnehmerInnen in sich. Eine Expertise der Universitäten Innsbruck und Graz liefert nun – basierend auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen – Informationen, Handlungsansätze und Checklisten zu diesem Thema.

Mit der Coronapandemie hat sich auch das Arbeitsmodell Homeoffice weit verbreitet. Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien haben die Universitäten Innsbruck und Graz eine Expertise zu den psychischen Belastungen im Homeoffice verfasst. Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen wurden spezifische psychische Gefahren identifiziert, die bei Homeoffice auftreten können und auch im Zuge der Evaluierung psychischer Belastungen laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) zu berücksichtigen sind.

Unterstützung für die Arbeitsplatzevaluierung

Eine Zusammenfassung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK, 2013) zu Dimensionen, Kategorien und Beispielen arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, wurde für die Expertise um spezifische Aspekte des Homeoffice erweitert. Verschiedene Checklisten fassen wichtige Aspekte zusammen. Interessierte Personen wie etwa BetriebsrätInnen, Arbeitge-

berInnen und ExpertInnen erhalten damit eine Hilfestellung für die Einschätzung von psychischen Belastungen im Homeoffice.

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

Broschüre „Psychische Gesundheit im Homeoffice“

<https://tinyurl.com/pgiho222>

Arbeit birgt enorme Gesundheitsrisiken

Kein gutes Zeugnis für die Arbeitswelt: Nahezu an jedem Arbeitsplatz besteht zumindest ein Gesundheitsrisiko. „Gesunde Arbeit“ bringt die Ergebnisse der Befragung aus dem Ad-hoc-Modul „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ 2020 der Statistik Austria im Überblick.



Nur wenige Erwerbstätige bleiben von Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz verschont.



Die 5 häufigsten arbeitsbezogenen körperlichen Belastungsfaktoren.



Leichter Rückgang der arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme – aber deutliche Zunahme bei arbeitsbedingten Depressionen und Angstzuständen.



Die 5 häufigsten arbeitsbezogenen psychischen Belastungsfaktoren.

„Mein größter Wunsch wäre, dass Inklusion nichts Besonderes mehr ist“

Nach dem tragischen Unfalltod von Herbert Pichler hat das „Chancen Nutzen Büro“ im ÖGB mit Patrick Berger seit Jänner 2022 einen neuen Leiter. Die „Gesunde Arbeit“ hat mit ihm über seine Pläne gesprochen.

Interview: Charlotte Reiff, ÖGB | Foto: Julia Berndl

Kannst du eure Arbeit kurz vorstellen?

Das „Chancen Nutzen Büro“ bietet rasche und unbürokratische Hilfe für ArbeitnehmerInnen. Mit individuellen Beratungen und Coachings, aber auch Seminaren und Vorträgen in den Betrieben und für die Betriebe soll die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Personen mit chronischen Erkrankungen und generell die Arbeitssituation erleichtert werden. Dazu sollen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmervertreterInnen sensibilisiert, Vorurteile und Ängste abgebaut sowie individuelle Unterstützung bei Fragen oder Schwierigkeiten angeboten werden.

Gibt es für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen besondere Herausforderungen in Sachen ArbeitnehmerInnenschutz?

Meine MitarbeiterInnen berichten aus den über 9.000 Coachings seit 2003, dass es immer wieder sehr viele positive Beispiele gibt. Inklusion kann funktionieren, vor allem wenn mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesprochen wird und nicht über sie. Wir haben festgestellt, dass es große Unsicherheiten, Uninformiertheit, Ängste, aber auch Vorurteile im Bezug auf den ArbeitnehmerInnenschutz für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten gibt.

Hast du das Gefühl, dass Inklusion in der Arbeitswelt gelebt wird?



„Das ‚Chancen Nutzen Büro‘ bietet rasche und unbürokratische Hilfe für ArbeitnehmerInnen.“

Gerade in der Zeit des vermehrten Homeoffice wurden Möglichkeiten und Grenzen der Inklusion sichtbar. Einerseits berichteten Klienten und Klientinnen über die Erleichterung, vermehrt im Homeoffice arbeiten zu können, da behinderungs- oder krankheitsbedingte Rahmenbedingungen besser organisiert werden konnten. Dadurch leidet aber auch die soziale Inklusion in den Betrieben. Oft fehlt es an Wissen und Kommunikation darüber, was konkret gebraucht wird, damit die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit gut machen können.

Welche Auswirkungen der Pandemie auf ArbeitnehmerInnen konntet ihr beobachten?

Eindeutig ist zu beobachten, dass die psychischen Belastungen in den vergangenen zwei Jahren gestiegen sind. Burn-out, Depressionen, Panikattacken und Ängste haben stark zugenommen. Zudem gibt es kaum zeitnah einen Kassentherapieplatz für Betroffene. Die MitarbeiterInnen des „Chancen Nutzen Büros“ können in diesen Fällen eine Überbrückungszeit anbieten.

Wer kann sich an das „Chancen Nutzen Büro“ wenden?

Das „Chancen Nutzen Büro“ ist für alle da, die Fragen haben oder Beratung und Unterstützung im beruflichen Kontext benötigen. Darüber hinaus ist es auch eine Schnittstelle und ein Vernetzungspunkt für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Was ist für dich „gesunde Arbeit“?

„Gesunde Arbeit“ ist aus meiner Sicht, dass ich die Möglichkeit habe, mich mit all meinen Fähigkeiten und Ressourcen in die Arbeit einzubringen. Und wenn die Rahmenbedingungen passen, um die Arbeit gut erledigen zu können. Wenn sowohl fachlich als auch im sozialen und kollegialen Miteinander jede/jeder einen Beitrag leisten kann und auch auf individuelle Bedürfnisse eingegangen werden kann.

Vielen Dank für das Gespräch!

Was wir nach mehr als zwei Jahren Homeoffice gelernt haben

Vor über zwei Jahren kam es zum ersten Lockdown in Österreich. Von da an mussten zahlreiche ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit schlagartig von zu Hause aus verrichten – viele ohne entsprechende Vorerfahrung und Ausstattung. Mittlerweile hat sich gezeigt, was es braucht, damit das Arbeiten auch im Homeoffice gelingen kann.

Eine Online-Tagung der AK Oberösterreich betrachtete im Februar 2022 die Arbeit im Homeoffice aus unterschiedlichen Blickwinkeln: Arbeitsrecht, Arbeitspsychologie, ArbeitnehmerInnenschutz etc. Dabei zeigte sich, dass es klare Regelungen und Vereinbarungen braucht, damit die Vorteile von Homeoffice die Nachteile überwiegen. Dazu zählen unter anderem die rechtlichen Rahmenbedingungen. Erst seit dem 1. April 2021, also nachdem die ArbeitnehmerInnen bereits ein ganzes Jahr einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht hatten, bestehen arbeitsrechtliche Regelungen für das Homeoffice. Ein eigenes Gesetz dafür gibt es aber nach wie vor nicht.

Geregelte Arbeitszeit und Pausen

Aber auch organisatorische Vereinbarungen sind wichtig: Es braucht daher wirksame Schutzmaßnahmen zur vereinbarten Arbeitszeit und – nicht weniger wichtig – Arbeitspausen. Homeoffice darf nicht dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen verstärkt entgrenzt und somit regelmäßig spät-abends oder am Wochenende arbeiten. Die Kommunikation der erwarteten Erreichbarkeit bzw. auch Nichterreichbarkeit vonseiten der Führungskräfte spielt dabei eine wichtige Rolle. Häufig entsteht ein subjektiver Erwartungsdruck der Beschäftigten an sich selbst, ständig erreichbar sein zu müssen und Erwartungen zu erfüllen, die so gar nicht gefordert werden.

Kommunikation ist der Schlüssel

Generell hat sich die Kommunikation durch die Arbeit im Homeoffice stark verändert. Aus arbeitspsychologischer Sicht ist es von



Gute Arbeitsbedingungen haben auch im Homeoffice oberste Priorität.

größter Wichtigkeit, den informellen Kontakt und Austausch zwischen den KollegInnen verstärkt zu fördern und damit das Gefühl von Isolation und Einsamkeit zu vermeiden. Fixe Kommunikationsstrukturen, etwa ein „Online-Kaffee“ zu einer bestimmten Uhrzeit, geben dabei ein Gefühl von Struktur und Sicherheit. Auch regelmäßige Rückmeldungen und Feedbacks von Führungskräften sind für ArbeitnehmerInnen im Homeoffice wichtig, um nicht das Gefühl zu haben, vergessen oder übersehen zu werden.

Und nach der Pandemie?

Homeoffice gab es auch schon vor der Pandemie, jedoch nicht in diesem Ausmaß. Auch nach der Pandemie werden viele Ar-

beitnehmerInnen weiterhin – zumindest einzelne Tage pro Woche – im Homeoffice arbeiten. Daher braucht es in Zukunft unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten. Nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit muss dabei beachtet werden. Wenn die Online-Tagung eines gezeigt hat, dann das: Gute Arbeitsbedingungen haben auch im Homeoffice oberste Priorität!

Stephanie Müller-Wipperfurth

AK Oberösterreich

mueller-wipperfuerth.s@akooe.at

Infos der AK Oberösterreich zum Thema Homeoffice

<https://tinyurl.com/homeoffice222a>

Herausforderung Homeoffice und mobile Arbeit

Homeoffice ist seit 2020 für viele ArbeitnehmerInnen zum Alltag geworden. Neben den Vorteilen mobiler Arbeit birgt das Arbeiten zu Hause aber auch gewisse Risiken. Umso wichtiger ist es, auf Betriebsebene geeignete Rahmenbedingungen zu etablieren und die Arbeit im Homeoffice gemeinsam zu gestalten.

Text: Beatrix Mittermann | **Foto:** Markus Zahradnik

Mobile Arbeit ist in vielen Branchen und Unternehmen mittlerweile etwas Alltägliches. Vor allem seit Beginn der Coronapandemie arbeiten plötzlich österreichweit mehr ArbeitnehmerInnen als je zuvor von zu Hause aus. Die fortgeschrittene Informations- und Kommunikationstechnologie macht es möglich, Arbeiten in sehr vielen Bereichen ortsunabhängig durchführen zu können. Doch mobiles Arbeiten umfasst eine Reihe an unterschiedlichen Arbeitsformen.

Mobiles/ortsflexibles Arbeiten

Unter dem Begriff mobiles bzw. ortsflexibles Arbeiten wird eine Reihe an Arbeitsformen zusammengefasst. Grundsätzlich wird unter mobilem Arbeiten die Arbeit außerhalb eines Büros bzw. des betrieblichen Arbeitsplatzes verstanden. Hierfür werden unterschiedliche Begriffe verwendet, die an dieser Stelle definiert und voneinander abgegrenzt werden sollen (Definition mobiler Arbeitsformen nach BAuA, Schröder, 2018):

Homeoffice: Hierunter versteht man die gelegentliche oder teilweise Tätigkeitsausübung von zu Hause aus. Vor allem während der Coronapandemie und zu Lockdown-Zeiten wurde die Arbeit von

vielen Personen vorübergehend auch Vollzeit von zu Hause aus ausgeübt.

Telearbeit: Unter Telearbeit wird die regelmäßige oder dauerhafte Arbeit zu Hause verstanden. Für die Arbeiten werden Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt.

Remotearbeit: Von Remotearbeit wird dann gesprochen, wenn es sich um ausschließlich virtuelles Arbeiten handelt, wobei die Arbeit von überall möglich ist. Hier gibt es in der Regel auch keinen Büroarbeitsplatz bzw. ist auch keine Präsenz im Unternehmen erforderlich.

Einen weiteren Aspekt des mobilen Arbeitens stellt die **berufliche Mobilität** dar. Darunter werden Tätigkeiten zusammengefasst, die ebenfalls außerhalb des Unternehmenssitzes erbracht werden, die aufgrund ihrer Anforderungen jedoch nicht von zu Hause aus erledigt werden können. Darunter fallen beispielsweise Arbeiten, die bei KundInnen erledigt werden, mobile Tätigkeiten, Montage, Service, Lieferungen, Transporte etc.

Da seit Beginn der Coronapandemie viele Unternehmen vermehrt auf die Arbeit im Homeoffice setzen, wird dieser Aspekt des mobilen Arbeitens nun näher beleuchtet.

Arbeiten im Homeoffice

Unter einem Homeoffice-Arbeitsplatz versteht man meist einen fix eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der ArbeitnehmerInnen. Hierbei werden in vielen Fällen gewisse Arbeitsmittel vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt (beispielsweise Laptop, Tastatur, Maus, Bildschirm, Mobiltelefon, Headset etc.), für den Arbeitsplatz selbst sind meist die ArbeitnehmerInnen verantwortlich (geeigneter Raum, Tisch, Stuhl etc.). Durch die Arbeit von zu Hause aus können sich unterschiedliche Vor- und Nachteile für die ArbeitnehmerInnen ergeben:

Vorteile: Zu den Vorteilen von Homeoffice zählen die persönlichen Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die dadurch für ArbeitnehmerInnen entstehen, sowie eine höhere Autonomie. Es ergeben sich Vorteile bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, da Pendelstrecken und die dafür benötigte Zeit wegfallen.

Nachteile: Es kann jedoch auch zu einer Reihe an Nachteilen kommen. So sind ArbeitnehmerInnen, die im Homeoffice tätig sind, selbst für die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes verantwortlich. Auch wenn ArbeitgeberInnen einige Arbeitsmittel

Mobile Arbeit: Zahlreiche berufliche Tätigkeiten können aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen nicht von zu Hause aus erledigt werden. Dies betrifft z. B. Beschäftigte im Außendienst, auf Montage bzw. im Liefer- und Transportwesen.





Die Rahmenbedingungen der Arbeit im Homeoffice (Ausstattung, Arbeitszeiten, Erreichbarkeit etc.) sollen in einer Homeoffice-Betriebsvereinbarung festgehalten werden.

zur Verfügung stellen, sind ArbeitnehmerInnen selbst dafür zuständig, ihren Arbeitsplatz ergonomisch einzurichten. Oft ergeben sich aufgrund der Umgebungsbedingungen oder Wohnverhältnisse auch gewisse Einschränkungen. Zudem kann es zu einem Gefühl der Isolation kommen, wenn weniger persönlicher Austausch mit den KollegInnen möglich ist, und auch die Kommunikation innerhalb von Arbeitsteams kann darunter leiden. Eine weitere Herausforderung kann die Entgrenzung sein, da die klare Trennung von Arbeit und Freizeit schwerer fällt oder das Gefühl entsteht, ständig erreichbar sein zu müssen. Auch im Homeoffice ist es wichtig, geregelte Arbeitszeiten und entsprechende Pausen einzuhalten, da andernfalls die Gefahr von schlechter Erholung und des Nicht-abschalten-Könnens besteht. Das kann das Stresserleben erhöhen und auf lange Sicht etwa zu Überarbeitung, Schlafstörungen, Erschöpfungszuständen und Niedergeschlagenheit oder zu Burn-out führen.

Neue gesetzliche Regelungen

Vor der Coronapandemie gab es kaum rechtliche Regelungen für die Arbeit im Homeoffice. Da es seit 2020 jedoch zu

Homeoffice darf keinesfalls bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen ständig erreichbar oder in Rufbereitschaft sind bzw. auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten Tätigkeiten verrichten müssen.

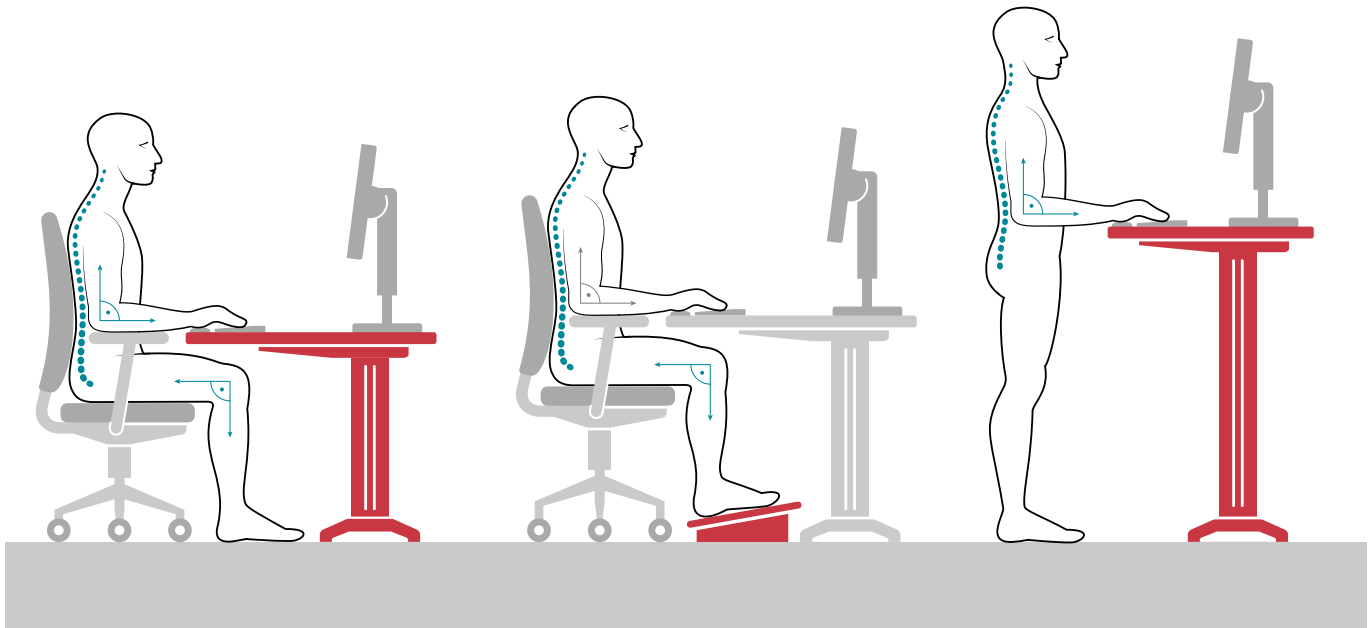
einer massiven Verbreitung der Arbeit in den eigenen vier Wänden gekommen ist, haben sich die Sozialpartner für neue gesetzliche Bestimmungen eingesetzt, die 2021 dann auch implementiert werden konnten:

- **Einvernehmliche Absprache:** Die Arbeit im Homeoffice bleibt freiwillig und ist nur im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn möglich. Niemand kann damit zur Arbeit im Homeoffice gezwungen werden und ein Rücktritt von der Vereinbarung ist ebenso möglich.

- **Homeoffice-Betriebsvereinbarung:** Diese Betriebsvereinbarungen sollen auf betrieblicher Ebene regeln, welche Beschäftigungsgruppen in welchem Ausmaß im Homeoffice arbeiten können, welche technische Ausstattung vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt wird und in welcher Höhe Kosten übernommen werden, aber auch welchen zeitlichen Umfang die Homeoffice-Arbeit einnimmt.
- **Unfallversicherung im Homeoffice:** ArbeitnehmerInnen, die im Homeoffice tätig sind, steht ein erweiterter Unfallversicherungsschutz zu. Das betrifft Unfälle in den eigenen vier Wänden, aber auch Wegunfälle wie beispielsweise vom Homeoffice in die Arbeitsstätte (oder umgekehrt), zu einem Arzttermin, zur Interessenvertretung oder zur Kinderbetreuungseinrichtung.
- **Anwendbarkeit von Gesetzen:** Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) gelten auch im vollen Umfang im Homeoffice. Dies ist vor allem deswegen wichtig, damit die Ruhezeiten auch bei der Arbeit zu Hause eingehalten werden. Ebenso gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) – mit Ausnahme der arbeitsstättenbezogenen Regelungen – auch im Homeoffice. „Es besteht für ArbeitgeberInnen die Pflicht, die Beschäftigten in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung bzw. des Gesundheitsschutzes zu unterweisen“, erläutern die Juristen Michael Gogola von der Gewerkschaft GPA und Florentin Döller von der AK Wien. „Überdies ist von den ArbeitgeberInnen eine Evaluierung möglicher gesundheitlicher Belastungen bei der Arbeit im Homeoffice vorzunehmen, eine Musterevaluierung zur besseren Überprüfbarkeit möglicher belastender Faktoren wird erstellt.“

Homeoffice gestalten

Damit die Arbeit im Homeoffice gut organisiert ist und das Wohl der ArbeitnehmerInnen ins Zentrum rückt, sind BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen



Ein ergonomisch gut gestalteter Bildschirmarbeitsplatz im Homeoffice beugt gesundheitlichen Problemen vor.

Quelle: AK-Ratgeber „Bildschirmarbeit“

und Sicherheitsfachkräfte gefragt. Sie helfen auf Betriebsebene, geeignete Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice zu etablieren.

Arbeitszeit gestalten: Damit die Arbeit im Homeoffice für alle Beteiligten gut funktioniert, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Idealerweise werden diese Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt, aber auch individuelle Einzelvereinbarungen können zum Einsatz kommen. So ist es beispielsweise von großer Bedeutung, Arbeitszeiten festzulegen und explizite Regelungen zu Erreichbarkeit und Anwesenheit zu vereinbaren. Für eine erfolgreiche Etablierung der Arbeit im Homeoffice braucht es zudem eine Vertrauenskultur sowie bei der Vereinbarung von Arbeitszielen realistische Arbeitspakete – denn Arbeiten im Homeoffice darf keinesfalls bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen ständig erreichbar oder in Rufbereitschaft sind bzw. auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten Tätigkeiten verrichten müssen.

Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung: Ein weiterer Aspekt, der bei Arbeiten im Home-

office zu berücksichtigen ist, ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Denn eines ist klar: „Bildschirmarbeit ist im Homeoffice körperlich genauso beanspruchend wie im Büro der firmeneigenen Arbeitsstätte“, betont Sicherheitsfachkraft Harald Bruckner von der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien. Er bezieht sich dabei auf die Belastungen der Augen sowie muskuläre Verspannungen in den Schultern und der Wirbelsäule. Um gesundheitliche Probleme wie Rückenschmerzen, Bandscheibenvorfälle, Probleme mit den Augen oder den sogenannten „Mausarm“ zu vermeiden, muss auch im Homeoffice vermehrt auf Gesundheitsgefahren geachtet werden. Ein Wissenstransfer bezüglich ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung ist wichtig, damit auch ArbeitnehmerInnen zu Hause ihren Arbeitsplatz so einrichten können, dass dieser ergonomisch gestaltet ist. Zudem braucht es Regeln bezüglich der Bereitstellung und Kostenübernahme von Arbeitsmitteln. Das Ziel ist klar: „Homeoffice darf keine Nachteile gesundheitlicher oder finanzieller Natur für die ArbeitnehmerInnen mit sich bringen“, so Bruckner.

Kommunikation fördern: Um zu verhindern, dass es durch geringere soziale Kontakte zum Gefühl von Isolation oder Abgeschnittensein vom Team kommt, sollten entsprechende Kommunikationskanäle für die Beschäftigten eingerichtet werden. Hierbei sollte ebenso darauf geachtet werden, dass BetriebsrätInnen für ihre KollegInnen verfügbar sind. Regelmäßige persönliche Treffen sind wichtig, um das Teamgefühl zu stärken und einen wertvollen Austausch zu ermöglichen. Diese beispielhaften Maßnahmen können zur psychischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen beitragen und dafür sorgen, nicht das Gefühl entstehen zu lassen, mit allen Herausforderungen allein dazustehen.

AK-Ratgeber „Homeoffice“

<https://tinyurl.com/homeoffice222>

Gestaltungstipps für das Homeoffice

GPA-Broschüre „Lost in Homeoffice?“

<https://tinyurl.com/gtipps222>

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren: „Der deutsche Weg ist der richtige“

Im Vorfeld des Gipfeltreffens vieler ExpertInnen am Forum Prävention 2022 bat die „Gesunde Arbeit“ den stellvertretenden Generaldirektor der AUVA, Jan Pazourek, um ein Interview und fragte bei dieser Gelegenheit nach, wie es um die Zukunft der AUVA steht.

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



Jan Pazourek: „In der ‚Arbeitswelt 4.0‘ spielen häufig Krankheiten eine Rolle, die nicht allein, aber maßgeblich auch durch die Arbeitswelt verursacht sind.“

Das Forum Prävention ist ein wichtiger Treffpunkt für alle in der betrieblichen Prävention engagierten Personen. Was sind heuer die Highlights?

Ja, das ist richtig. Das Forum Prävention hat sich längst als „die“ Fachveranstaltung in Österreich etabliert. Wir konnten in den Jahren vor der Pandemie in Wien und Innsbruck immer mehr als 1.000 TeilnehmerInnen begrüßen. Auch die im Jahr 2021 coronabedingt hybrid durchgeführte

Veranstaltung war sehr erfolgreich. Heuer findet das Forum Prävention vom 17. bis 19. Mai wieder als Hybridveranstaltung in Innsbruck statt. Die Themenschwerpunkte bei der diesjährigen Veranstaltung lauten: Wie können wir Lehrlinge und junge ArbeitnehmerInnen für Sicherheit und Gesundheit begeistern? Und: Welche (Gesundheits-)Folgen haben Homeoffice, Mobile Office etc., und welche präventiven Ansätze gibt es?

Darüber hinaus starten wir beim Forum Prävention den Präventionsschwerpunkt „Komm gut an“ zur Erhöhung der Verkehrssicherheit bei der Arbeit. Unfälle im Verkehr gefährden Menschenleben wie sonst keine andere Quelle in der Arbeitswelt. Vor der Pandemie, also 2019, wurden rund 10.000 Erwerbstätige bei Verkehrsunfällen verletzt. Der Boom mobiler Arbeit durch Lieferdienste oder Heimpflege sowie neue Mobilitätsformen – auch im Werksverkehr – verschärfen die Problematik weiter.

Die Prävention ist gesetzlich limitiert auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Warum nimmt sich die AUVA nicht Deutschland als Vorbild und kümmert sich nicht auch um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren?

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren massiv verändert. Damit haben sich auch die gesundheitlichen Belastungen bei der Arbeit massiv verändert. Es ist Aufgabe der AUVA, sich auf diese geänderte Risikolage einzustellen und ihre Angebote proaktiv darauf auszurichten. In der „Arbeitswelt 4.0“ spielen häufig Krankheiten eine Rolle, die nicht allein, aber maßgeblich auch durch die Arbeitswelt verursacht sind. Ich denke daher, dass der deutsche Weg der richtige ist und Österreich hier nicht nachstehen sollte. Der Nutzen läge dabei nicht allein bei den ArbeitnehmerInnen, sondern maßgeblich auch bei den ArbeitgeberInnen durch geringere Fehlzeiten und erhöhte Produktivität.



„Im Regierungsprogramm wurde eine Modernisierung der Berufskrankheitenliste versprochen. Die AUVA hat dazu eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet und diese gut begründet.“

Jan Pazourek, stellvertretender Generaldirektor der AUVA

Die Berufskrankheitenliste ist veraltet und gehört modernisiert, so die Position der AUVA. Wann ist mit welchen Fortschritten zu rechnen?

Diese Frage ist an die Politik zu richten. Im Regierungsprogramm ist eine Modernisierung versprochen. Die AUVA hat dazu eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet und diese gut begründet. Vor allem bei den berufsbedingten Krebserkrankungen besteht Handlungsbedarf (weißer Hautkrebs, Ovarialkarzinom, Blasenkrebs). In Frankreich gibt es dreimal so viele anerkannte Krebs-Berufskrankheiten pro Beschäftigungsverhältnis als in Österreich, in Deutschland sogar fünfmal so viele. Wichtig wäre auch die Etablierung eines wissenschaftlichen Sachverständigenbeirates zur regelmäßigen Wartung und Aktualisierung der Liste.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern fordern die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit für alle Branchen. Kann das die AUVA stemmen?

In einer Pandemie sollten die ArbeitnehmerInnen in jenen Arbeitsbereichen einen besonderen Schutz haben, wo das Risiko, sich anzustecken, höher ist als im normalen Alltagsleben, und darüber hinaus überall dort, wo eine Ansteckung am Arbeitsplatz durch eine infizierte Kontaktperson verursacht ist. Das sollte bei einer gesetz-

lichen Anpassung im Vordergrund stehen. Erst dann stellt sich die Frage der administrativen Umsetzung. Ich denke, die AUVA hat bisher gezeigt, dass sie auch in unerwarteten Situationen rasch und flexibel reagieren kann und in Ausnahmesituationen eine gute Performance abliefern.

Mit welchen Rehabilitationsangeboten können von Long COVID geplagte ArbeitnehmerInnen heute und künftig rechnen?

Die Sozialversicherungsfamilie hat sehr rasch auf diese neue Herausforderung reagiert. So sind etwa die Rehabilitationsangebote der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) sehr schnell und strukturiert auf Long COVID eingestellt worden. Auch die Abteilung für Berufskrankheiten und Arbeitsmedizin an unserer AUVA-Rehabilitationsklinik Tobelbad hat sich der gezielten individuellen Rehabilitationsbehandlung der COVID-19-Folgen angenommen. Natürlich verfolgen unsere SpezialistInnen die nationale und internationale Forschung auf diesem Gebiet und arbeiten daran aktiv mit. Neue Erkenntnisse werden laufend Eingang in das Rehabilitationsangebot der AUVA finden.

Wenden wir uns AUVAsicher zu. Was sind die nächsten Ausbauschritte, um die stagnierende Betreuungsquote von 58 Prozent anzuheben?

Als AUVAsicher gegründet wurde, war es unser Ziel, möglichst vielen ArbeitgeberInnen von Kleinbetrieben die Möglichkeit zu geben, unser Angebot für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung zu nutzen. Das damalige Ziel war es, einen Marktanteil von zwei Drittel der betreibbaren Arbeitsstätten zu erreichen. In den Betriebsgrößen mit mehr als zehn ArbeitnehmerInnen haben wir dieses Ziel erreicht und übertroffen. Heute sind bei AUVAsicher rund 115.000 Arbeitsstätten zur Betreuung angemeldet.

Wir haben beschlossen, die Ziele von AUVAsicher noch mehr auf Qualität, Wirksamkeit und KundInnenorientierung ausulegen. Wir befragen die von uns betreuten ArbeitgeberInnen hinsichtlich der Zufriedenheit und der wahrgenommenen Wirksamkeit und geben dieses Feedback durch gezielte Maßnahmen zurück an unsere Expertinnen und Experten.

Wir haben AUVAsicher nach mehr als 20 Jahren nun organisatorisch zu einer eigenständigen Abteilung der Hauptstelle aufgewertet und AUVAsicher damit auch den entsprechenden Status als Kernbereich der AUVA zugemessen. Die nächsten Projekte sind die Verbesserung der Erstbetreuung und die raschere Anlassbetreuung.

Vielen Dank für das Gespräch!

Gut vorbereitet ins Ausland

Geht es beruflich ins Ausland, endet der ArbeitnehmerInnenschutz nicht an der Landesgrenze. Ob klassische Geschäftsreise oder Entsendung ins Krisengebiet: Gefahren bei Auslandsaufenthalten müssen analysiert und nötige Schutzmaßnahmen getroffen werden.



Bei beruflichen Auslandsaufenthalten sind ArbeitgeberInnen für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten verantwortlich.

Je nach Destination kann es besondere Sicherheits- und Gesundheitsrisiken geben. Wie bereitet man sich auf eine Stadt mit hoher Kriminalitätsrate vor? Was ist bei Montagearbeiten im Wüstenklima zu beachten? Was tun bei einem Notfall in einem entlegenen Gebiet, fernab von medizinischer Infrastruktur? Welche psychischen Belastungen kommen hinzu?

Fürsorge und Vorsorge

Aufgrund der Fürsorgepflicht und des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) sind ArbeitgeberInnen auch bei beruflichen Auslandsaufenthalten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten verantwortlich. Sie müssen mögliche Gefahren ermitteln und beurtei-

len sowie nötige Schutzmaßnahmen treffen. Denn die Evaluierungspflicht gilt nicht nur für die Arbeitsstätte, sondern auch für den Außendienst samt Dienstreisen. Wird der Arbeitsort gar vertraglich für eine bestimmte Zeit ins Ausland verlegt, spricht man von einer Entsendung. Bei Entsendungen und Dienstreisen sind übrigens (auch) die öffentlich-rechtlichen ArbeitnehmerInnenschutz-Bestimmungen des Ziellandes anwendbar.

Bei der Evaluierung müssen Unternehmen das Rad nicht neu erfinden. Zum Einstieg sind Checklisten hilfreich, wie jene im „Leitfaden zur Risikominimierung bei beruflichen Auslandsaufenthalten“. Der Leitfaden stellt auch Großunternehmen vor, die Auslandsaufenthalte sorgfältig managen.

Analysiert werden müssen die konkreten Umstände: Was sind landestypische Gefahren, wie ist die aktuelle Situation am Einsatzort? Dabei helfen z. B. Informationen des Außenministeriums oder kommerzieller Anbieter. Natürlich muss auch der Arbeitseinsatz selbst samt Unfallrisiken evaluiert werden. Die Information und Schulung der ArbeitnehmerInnen zu den Reiserisiken und Maßnahmen dürfen nicht fehlen.

Gesund im Ausland

Bei spezifischen medizinischen Risiken spielt die arbeitsmedizinische Beratung eine wichtige Rolle. So können Maßnahmen bei besonderen Umgebungsbedingungen wie Wüstenklima oder zur Vorbeugung von Infektionskrankheiten festgelegt werden. Eventuell müssen auch Schutzimpfungen angeboten werden. Medizinische Infrastruktur und Akutversorgung müssen vorab geklärt werden. ArbeitgeberInnen müssen auch Vorsorge für Notfälle treffen, dazu können Evakuierung und Rückholung gehören. Firmen sind gut beraten, die Reiserisiken nach ihrer Bewertung durch entsprechenden Versicherungsschutz abzudecken. Nicht zu unterschätzen sind psychische Belastungen, wie unterschiedliche Zeitzonen und ungewohnte Umgebung bei Dienstreisen. Gerade bei längerer Entsendung kann das Umgewöhnen in ein Land mit neuer Kultur und Sprache herausfordernd sein – abgekoppelt von Firmenzentrale, Familie und Freundeskreis. Hier helfen interkulturelles Training und Betreuung über den gesamten Entsendeprozess.

Petra Streithofer, AK Wien

petra.streithofer@akwien.at

Leitfaden zur Risikominimierung bei beruflichen Auslandsaufenthalten

<https://tinyurl.com/lfrm222>

Ein Viertel der Beschäftigten will den Job wechseln

ArbeitnehmerInnen sehen sich zunehmend mit schlechten Arbeitsbedingungen, geringer Entlohnung und fehlender Wertschätzung konfrontiert. Die Konsequenz daraus: Ein Viertel der Beschäftigten will den Job wechseln – so die Ergebnisse des aktuellen Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich.

Immer mehr Menschen in Österreich denken über eine berufliche Veränderung nach. Nirgends sind es aber so viele wie im Tourismus- und Gastronomiebereich. Hier sprechen sich nämlich vier von zehn Beschäftigten für einen Jobwechsel aus oder denken zumindest über eine berufliche Veränderung nach. Die Gründe dafür sind altbekannt: unregelmäßige Dienste, Schichtarbeit, schlechte Bezahlung, fehlende Wertschätzung und ein hohes Infektionsrisiko. Das zeigt die aktuelle Auswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich auf.

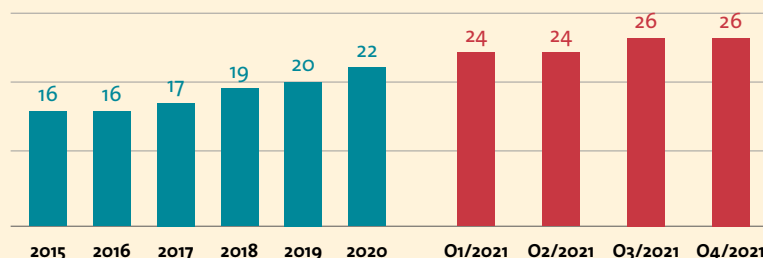
Für den oberösterreichischen AK-Präsidenten Andreas Stangl liegt daher auf der Hand: „Wenn Unternehmen klagen, dass sie keine geeigneten Fachkräfte finden, müssen sie die Gründe dafür im eigenen Haus suchen. Der Arbeitsklima Index zeigt ganz klar auf, was sich die Beschäftigten in Österreich von einem Arbeitgeber erwarten.“

Wer den Job wechseln will

Insgesamt zeigt der Index, dass der Anteil der Menschen, die ihren Job wechseln wollen, in Österreich stetig angestiegen ist. Waren es im Jahr 2015 noch durchschnittlich 16 Prozent und kurz vor der Coronapandemie 20 Prozent, so sagen jetzt bereits 26 Prozent der Beschäftigten, dass sie den/die ArbeitgeberIn wechseln oder einen ganz anderen Beruf ausüben wollen. Besonders hoch ist der Anteil unter höher qualifizierten und jungen ArbeitnehmerInnen. Stark gestiegen ist er in den vergangenen beiden Jahren im Verkehrs-/Nachrichtenwesen, im Unterrichtswesen, im Gesundheits- und Sozialbereich sowie im Handel – somit und vor allem in sys-

Anteil an Beschäftigten, die planen, ihren Job zu wechseln

in Prozent



Immer mehr Beschäftigte wollen wegen schlechter Arbeitsbedingungen den Job wechseln.

temrelevanten Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden.

Geändert hat sich durch die Pandemie zudem der Umstand, dass immer mehr Beschäftigte planen, den Job zu wechseln, auch wenn sie sich keine guten Chancen am Arbeitsmarkt ausrechnen. Ausschlaggebend dafür sind die schlechten Arbeitsbedingungen, die sich viele nicht mehr gefallen lassen wollen.

Ein weiterer Grund, der durch Corona neu hinzugekommen ist: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten, die sich nicht vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus (durch den/die ArbeitgeberIn) geschützt fühlen, möchten ihren Job wechseln.

Betriebe müssen umdenken

Diese Daten sind nicht nur alarmierend, sie zeigen auch schonungslos auf, dass Betrie-

be umdenken müssen. „Wenn Betriebe als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden wollen, müssen viele umdenken“, so AK-Präsident Stangl. Anstatt zu jammern, dass es keine geeigneten Fachkräfte mehr gibt, fordert die Arbeiterkammer, dass „Unternehmen die Arbeitsbedingungen verbessern, faire Löhne und Gehälter zahlen, mehr Respekt vor den Leistungen der Beschäftigten zeigen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb schützen und die rechtlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen einhalten sollten“.

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

Presseunterlage

„Ein Viertel will wechseln“

<https://tinyurl.com/jobwe222>

Frauen im Homeoffice überdurchschnittlich stark belastet

Homeoffice ist für viele ArbeitnehmerInnen ambivalent – es gibt im Alltag Vor- und Nachteile. Frauen treffen die Belastungen durch die Unvereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit allerdings überdurchschnittlich stark.

Die Aufarbeitung des ersten Lockdowns im Jahr 2020 zeigte deutlich, was Homeoffice für Frauen bedeuten kann. Frauen leisteten den überwiegenden Anteil an unbezahlter Care-Arbeit neben der Berufstätigkeit. Zwar waren die Lockdowns Ausnahmesituationen, dennoch spiegelten sie eine vorherrschende Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wider. Verknüpft mit der Isolation und der ohnehin geringeren Berücksichtigung von Frauen für Führungspositionen, trägt das Homeoffice das Potenzial in sich, Frauen am Arbeitsmarkt noch mehr in die Unsichtbarkeit zu drängen.

Homeoffice: Zufriedenheit hängt von Rahmenbedingungen ab

Für ArbeitnehmerInnen ohne Kinder überwiegen laut Österreichischem Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich die positiven Seiten der Arbeit im Homeoffice. Rund zwei Drittel der Befragten gaben an, das Arbeiten zu Hause biete Vorzüge auch außerhalb der Coronakrise. Interessanterweise sind es vor allem Frauen, die sich für die Vorteile des Homeoffice aussprechen. Betreuungspflichtige Eltern klagen hingegen über eine deutlich höhere Arbeitsbelastung durch Stressoren wie Zeitdruck oder Überlastung. Für Eltern – insbesondere Mütter – sind die nicht vorhandene Unterstützung beim Homeschooling, fehlendes Verständnis durch den/die ArbeitgeberIn, keine ausreichende Infrastruktur im Homeoffice (Telefon, Bildschirme, Internetverbindung, ergonomische Arbeitsplätze) und fehlende Distanz aufgrund nicht ausreichenden Raums die größten Problembereiche. Für viele Frauen kam im Lockdown hinzu, dass sich ihre Arbeits-



Frauen leisteten während der Pandemie den überwiegenden Anteil an unbezahlter Care-Arbeit neben der Berufstätigkeit.

zeiten stark verschoben: Jede fünfte Frau arbeitete nun auch am Wochenende, jede vierte spätabends oder bis in die Nacht hinein und verzichtete in der Folge auf ein gesundes Maß an Schlaf, um alle Aufgaben zu erledigen. Frauenberatungsstellen schilderten nach den ersten Lockdowns, dass Männer häufiger einfach die Tür zum eigenen Zimmer hinter sich zumachten. Frauen hatten hingegen praktisch nie ein eigenes Zimmer für ihre Arbeit.

Klare Regelungen und gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen

Für gesunde mobile Arbeit braucht es einerseits adäquate Infrastruktur und einen ergonomischen Arbeitsplatz. Anderer-

seits bedarf es auch der Klarstellung, dass Homeoffice weder eine fehlende Kinderbetreuung noch einen Krankenstand ersetzen kann. Für Eltern war das Instrument der Sonderbetreuungszeit daher in der Pandemiezeit eine notwendige Begleitmaßnahme, damit es im Homeoffice bei Betreuungsausfall nicht zur Überlastung kommt. Eines ist klar: Die Ausweitung von Homeoffice im Pandemiegeschehen hat aus Frauenperspektive vielfach nur sichtbar gemacht, wie stark die Schieflage zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt nach wie vor ist.

Charlotte Reiff, ÖGB
charlotte.reiff@oegb.at

Arbeitsplatznomaden zwischen Desksharing und Homeoffice

Corona hat der Digitalisierung am Arbeitsplatz neuen Schwung verliehen und eine Vielzahl an neuen Erkenntnissen hervorgebracht. Auch Tendenzen für die zukünftige Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sind bereits erkennbar.



Desksharing als neue Arbeitsplatzrealität?

Bestimmt sind Sie schon über Schlagzeilen wie „Büroflächen reduzieren“ oder „Platzmangel durch Homeoffice kompensieren“ gestolpert. Was bedeutet das konkret? Durch Homeoffice werden Büroflächen weniger genutzt, wodurch wirtschaftliche Platzoptimierungsideen Rückenwind bekommen. Der persönliche Arbeitsplatz dürfte in vielen Betrieben zukünftig wohl aus Kostengründen dem Desksharing – dem gemeinsamen Nutzen eines Schreibtisches – zum Opfer fallen.

Arbeitsanforderung + Arbeitsplatzgestaltung = Arbeitsergebnis

Arbeiten benötigen zur bestmöglichen Durchführung eine entsprechende Umgebung. In der Praxis können beispielsweise in stark auf Projektgruppen und ständige Kommunikation ausgelegten Arbeitsbe-

reichen Mehrpersonenbüros vorteilhaft sein. Auf der anderen Seite braucht es dort, wo konzentrierte Arbeit gefordert wird, kleine Einheiten, um Störungen baulich so gering als möglich zu halten. Aufgrund steigender Anforderungen wird eine geeignete Umgebung für konzentriertes Arbeiten weiterhin wichtig bleiben. Kommunikation und Gruppenarbeiten können zum notwendigen Zeitpunkt beispielsweise in Gruppenarbeitsräumen oder im digitalen Raum stattfinden.

Verschiedene Seiten einer Medaille

Der Wunsch nach Homeoffice zeigt oft nur eine Seite der Medaille. Meist stehen dabei Ersparnisse bei Fahrzeiten und Treibstoff und nicht das „Arbeitsumfeld Homeoffice“ im Vordergrund. Arbeitge-

berInnen verfolgen dagegen die Maximalausnutzung von Büroarbeitsplätzen und -flächen. Umfragen zeigen auch, dass es an der Ausstattung im Homeoffice massiv mangelt. Fakt ist: Die übliche Ausstattung daheim wäre für Bildschirmarbeit in einer Arbeitsstätte nicht zulässig! Langfristig ist daher mit einem massiven Anstieg an Muskel- und Skeletterkrankungen zu rechnen. OrthopädInnen warnen unter anderem schon jetzt vor „Homeoffice-Hälsen“. Während durch Desksharing in Kombination mit Shared Space die Fläche und Kosten reduziert werden, bezahlen ArbeitnehmerInnen mit ungesunden Arbeitsplätzen im Homeoffice dafür. Die Alternative zu den kurativen Behandlungskosten stellt die präventive Einrichtung ergonomischer Bildschirmarbeitsplätze in den eigenen vier Wänden dar.

Menschengerechte Arbeitsplätze

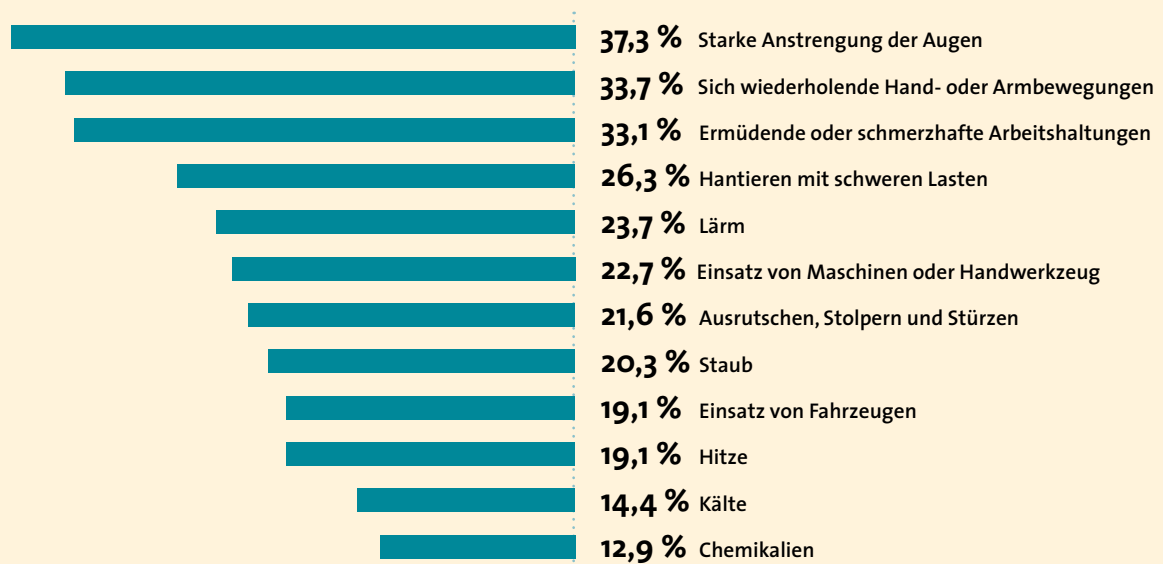
Ziel kann nur sein, die Arbeitsanforderungen systematisch zu erfassen und menschengerechte Arbeitsplätze entsprechend der Tätigkeit zu schaffen. Meist agiert man jedoch nach dem Motto: Ausstattung der Arbeitsplätze nach den wirtschaftlichen Minimalkriterien, um anschließend dort Höchstleistungen von den ArbeitnehmerInnen zu verlangen. Es entsteht ein Ungleichgewicht zwischen Input und Output, welches doch sehr an Großraumbüros aus dem vergangenen Jahrhundert erinnert. Mit der oftmals idealisierten neuen Arbeitswelt hat das Pendeln zwischen Homeoffice und Desksharing-Arbeitsplatz, mit dem Laptop im Gepäck, meist wenig zu tun.

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

Gesundheitsrisiken: Kein gutes Zeugnis für die Arbeitswelt

Wovor ExpertInnen bereits warnten, förderte die Statistik Austria jetzt ans Tageslicht: Gesundheitsrisiken sind nahezu an jedem Arbeitsplatz vorzufinden. Insgesamt kein gutes Zeugnis.

Häufigste arbeitsbezogene körperliche Belastungsfaktoren 2020 (betroffene Erwerbstätige)



Die **Spitzenbelastung** ist „starke Anstrengung der Augen“: 1.602.800 Erwerbstätige sind davon betroffen.

Arbeitsbedingungen sind kein Honiglecken: Neun von zehn Erwerbstätigen sind von mindestens einem Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz betroffen. Zu viele ArbeitnehmerInnen bezahlen schlechte Arbeitsbedingungen mit ihrer Gesundheit und arbeitsbedingte Erkrankungen kosten jährlich 8,1 Milliarden Euro.

Im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020 befragte die Statistik Austria 16.141 Personen zum Ad-hoc-Modul „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“: Von rund 4,3 Mio. Erwerbstätigen waren 3.713.900 Erwerbstätige (86,4 %) zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt.

Körperliche Gesundheitsrisiken

Acht von zehn Erwerbstätigen (3.393.500 bzw. 79,0 %) waren an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt.

Als häufigstes Gesundheitsrisiko wurden mit großem Abstand die Arbeiten, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist, genannt (37,3 %). Jeweils rund drei Viertel der Büroarbeitskräfte waren von einer Überanstrengung der Augen betroffen. Besonders belastet waren auch Personen mit Leitungsfunktion.

Jeweils rund ein Drittel der Erwerbstätigen gab an, sich wiederholende Handbewegungen ausführen oder schmerzhafte Arbeitshaltungen einnehmen zu müssen.

Mit schweren Lasten hantieren musste rund ein Viertel der Erwerbstätigen. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen sah im Einsatz von Handmaschinen ein Arbeitsrisiko. Etwa ebenso viele waren von Lärm, Staub, Hitze und Sturzgefahr betroffen (siehe Grafik).

Vergleich 2007 und 2020

Im Vergleich mit 2007 ist nur ein Belastungsfaktor zurückgegangen: Die Belastung durch Zigarettenrauch reduzierte sich von 223.000 auf 164.400 betroffene Erwerbstätige im Jahr 2020.

Alle anderen Belastungen wurden 2020 häufiger angegeben als 2007. Am stärksten gestiegen ist der Risikofaktor

„Chemikalien“ von 307.100 auf 556.000 Erwerbstätige. Ebenfalls stark gestiegen ist das Risiko durch das Hantieren mit schweren Lasten von 668.600 auf 1.130.100 Erwerbstätige.

Psychische Gesundheitsrisiken

2.542.900 Erwerbstätige (59,2 %) klagten über zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko. Psychische Belastungsfaktoren betrafen vor allem jene Branchen, in denen personenbezogene Dienstleistungen erbracht werden. Betrachtet man die einzelnen Berufe, waren Krankenpflegekräfte am häufigsten von psychischen Risiken betroffen: Neun von zehn gaben zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko an. Starker Zeitdruck bzw. Arbeitsüberlastung wurden am häufigsten als größtes arbeitsbezogenes Gesundheitsrisiko genannt. 1.647.600 Erwerbstätige (38,3 %) berichteten, in ihrer Arbeit an starkem Zeitdruck zu leiden oder überlastet zu sein.

Der Umgang mit schwierigen Personen wurde von gut einem Drittel der Erwerbstätigen als Risikofaktor angegeben (1.479.300 bzw. 34,4 %). Mit Abstand am häufigsten waren Erwerbstätige im Gesundheitswesen betroffen: Sechs von zehn nannten diesen Risikofaktor.

Rund 177.000 Erwerbstätige (4,1 %) gaben an, in ihrer Arbeitsumgebung von Gewalt bedroht zu sein. Nach Berufen betrachtet gaben Sicherheitsbedienstete (46,8 %) und Personen in der Sozial- und Gesetzspflege (41,1 %) am häufigsten an, von Gewalt betroffen zu sein.

Rund 137.800 Erwerbstätige (3,2 %) waren durch Mobbing belastet. Frauen waren 1,7-mal häufiger betroffen als Männer. Am häufigsten wurde im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung über Mobbing berichtet (jeweils 6,4 % Betroffene).

Vergleich 2007 und 2020

Im Vergleich mit 2007 ist das Gesundheitsrisiko „Zeitdruck“ stark gestiegen: Die absolute Anzahl der Betroffenen stieg um 430.000 Personen von rund 1.220.000 auf rund 1.650.000 Erwerbstätige. Ebenso stieg der Anteil von 30,4 % auf 38,3 % stark an.

Risiken und Belastungen im Vergleich 2007, 2013 und 2020 (betroffene Erwerbstätige)



Die Arbeitsbedingungen haben sich im Zeitverlauf erheblich verschlimmert.

Ein Gesundheitsrisiko durch Gewalterfahrungen wurde von rund 177.000 Erwerbstätigen (4 %) angegeben. Dieses Risiko ist angestiegen: 2020 war die Belastungsquote 3,5-mal höher als 2007 (47.600 Betroffene).

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

925.000 aller früher und derzeit Erwerbstätigen (13,4 %) gaben zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem an. Etwa ein Drittel davon hatten mehr als ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem (311.000 bzw. 33,6 %).

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme haben erhebliche Folgewirkungen: 253.800 Betroffene (27 %) klagten, dadurch bei der Ausführung von Alltagstätigkeiten wesentlich beeinträchtigt zu sein, und weitere 511.500 Betroffene (55,3 %) berichteten, teilweise beeinträchtigt zu sein.

61.300 Personen (6,6 %) gaben Depressionen als schwerwiegendste arbeitsbedingte Erkrankung an. Depressionen oder Angstzustände traten bei Frauen 1,5-mal so häufig auf wie bei Männern (8,0 % zu 5,3 %).

Arbeitsbedingte Erkrankungen im Vergleich 2007 und 2020

Der größte prozentuelle Anstieg ergab sich bei „Stress und Depressionen“. 2007 waren knapp 1 % (52.400) der aktuell oder früher Erwerbstätigen von Stress, Depressionen bzw. Angstzuständen betroffen. 2020 waren es 1,5 % (105.300).

Bei den von Nacken- und Schulterschmerzen Betroffenen war ein leichter Anstieg zu bemerken (von 2,3 % auf 2,8 % bzw. von 142.700 auf 193.800 Betroffene).

Alle anderen arbeitsbedingten Krankheiten zeigten einen kontinuierlichen Rückgang bzw. blieben konstant. Am stärksten reduziert sich der Anteil an von Rückenproblemen Betroffenen von 5,8 % (368.800) im Jahr 2007 auf 4,4 % (301.400) im Jahr 2020. Rückenschmerzen waren das am häufigsten genannte Gesundheitsproblem. Es bleibt also viel zu tun in der betrieblichen Prävention.

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

Arbeitskräfteerhebung 2020
<https://tinyurl.com/ake2020>

Die Arbeitszeit hat immer Grenzen

Mit Internet, Smartphone, Tablet & Co. ist die Arbeit scheinbar unabhängig von Ort und Zeit geworden. Das kann ArbeitnehmerInnen entlasten und ihnen mehr Selbstbestimmtheit bringen. Oft aber auch das genaue Gegenteil, nämlich Dauererreichbarkeit und noch mehr Arbeitsdruck.

Spätestens seit Corona hat das Homeoffice einen festen Platz in unserer Arbeitswelt bekommen. Bei vielen Tätigkeiten und Aufgaben macht es dank digitaler Vernetzung und moderner Technik heutzutage keinen Unterschied, ob sie in der Arbeitsstätte oder am Schreibtisch daheim erledigt werden. ArbeitnehmerInnen sehen durch das Homeoffice viele Vorteile und geben oftmals an, dass sie zu Hause konzentrierter und ungestörter arbeiten können, dass ihnen durch weniger Pendelzeiten mehr Freizeit bleibt oder dass sie Berufliches und private Dinge besser aufeinander abstimmen können.

Auf Risiken schauen

Die positiven Effekte der Arbeit abseits des Büros sind aber keine Selbstläufer. Wenn ArbeitnehmerInnen gleichsam jederzeit auf ihre Arbeit zugreifen können, nehmen auch die psychischen Belastungen zu. So steigt etwa der Druck, Aufgaben immer schneller und auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten abzuwickeln, weil über E-Mails und andere Kanäle fortlaufend neue Informationen und Aufträge eintreffen. ArbeitnehmerInnen berichten außerdem, dass Videokonferenzen oder virtuelle Teambesprechungen oftmals in der Mittagszeit angesetzt werden, weil hier nicht selten das einzige freie Zeitfenster besteht. Erholungsphasen und wichtige Kurzpausen bleiben insgesamt immer öfter auf der Strecke, die Arbeitszeit nimmt zu und ist immer weniger eindeutig von der Freizeit abzugrenzen.

Regeln schaffen

Um Dauererreichbarkeit zu verhindern und der Entgrenzung der Arbeit entgegen-



ArbeitnehmerInnen dürfen in ihrer Freizeit nicht gestört werden.

zuwirken, braucht es vor allem klare Regelungen und auch gesetzliche Grundlagen. In diese Richtung ist einiges in Gang gekommen: Vom Europäischen Parlament wurde im Jänner 2021 eine Entschließung zum Recht auf Nichterreichbarkeit verabschiedet und die EU-Kommission zur Erstellung einer diesbezüglichen Richtlinie aufgefordert. Zeitnah ist hier jedoch noch keine Umsetzung absehbar.

In Portugal wurde unterdessen ein Gesetz erlassen, das ArbeitgeberInnen untersagt, ihre Beschäftigten abseits der vereinbarten Arbeitszeiten zu kontaktieren und dies bei Verstößen sogar mit Strafen belegt. In Österreich konnte ein Recht auf Nichterreichbarkeit im Kollektiv-

vertrag für die IT-Branche verankert werden, und durch das seit April 2021 bestehende Homeoffice-Gesetzspaket wurde jedenfalls klargestellt, dass auch bei dieser Arbeitsform die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes wie auch des Arbeitsruhegesetzes vollständig zur Anwendung kommen müssen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, mit der auch Festlegungen zur Arbeitszeit und zur Erreichbarkeit vorgenommen werden können, ist jedenfalls empfehlenswert. Die Gewerkschaft leistet dabei Beratung und Unterstützung.

Isabel Koberwein, Gewerkschaft GPA
isabel.koberwein@gpa.at

Die zwei Gesichter der Resilienz

Der Begriff der Resilienz ist in aller Munde – krisenfit durch die (Arbeits-)Welt zu steuern, ist das vielfach beschworene Ziel. Eine Schlagseite wird jedoch oft übersehen: bestmögliche Anpassung statt Veränderung misslicher Strukturen.

Anpassungsfähig, geschmeidig, flexibel und gelassen in allen Lebenslagen – egal wie widrig die Umstände rundherum auch sind: Resilienz ist im Trend. Eine schier unerschöpfliche Flut an Ratgebern und Seminaren weist den Weg zur individuell besseren Krisenfitness und Überwindung von persönlichen Defiziten. Der gemeinsame Tenor: Auch Sie können Ihre persönliche Widerstandsfähigkeit maximieren – denn was Sie nicht umbringt, macht Sie stärker. Egal wie sehr der Sturm braust und wie rau die See auch sein mag – auf dem Schiff Ihres Lebens sind nun mal nur Sie selbst Steuermann bzw. Steuerfrau.

Aber: Halten diese Versprechen? Und: Was steckt eigentlich hinter dem Begriff Resilienz?

Resilienz mit Schlagseite

Psychische Resilienz meint die Widerstandsfähigkeit eines Menschen, sich trotz ungünstiger Lebensumstände oder kritischer Lebensereignisse erfolgreich zu entwickeln. Fast jeder Mensch gerät leider irgendwann im Leben in persönlich schwieriges Fahrwasser. Gut, wenn man dann den Anker werfen, auf eigene stabile psychische Ressourcen zählen und schließlich ausgestattet mit Lernerfahrungen gestärkt die Lebensreise fortsetzen kann.

Das zweite Gesicht der Resilienz hat jedoch Schlagseite: So treiben strukturelle Probleme der Arbeitswelt, wie kontinuierlich steigende Anforderungen, dauernder Zeitdruck, verdichtete Arbeit, Personalmangel u. v. m. immer mehr ArbeitnehmerInnen in Krankheit und Burn-out.

Trotzdem: Nicht die Ursache – also die Arbeitsbedingungen – steht meist im Fokus und auf der politischen Agenda. Die „Verantwortung“ und die „Schuld“ für den



Widerstandsfähig bis zum Untergang – ist das sinnvoll?

gesundheitlichen Schiffbruch wird individuell auf den einzelnen betroffenen Menschen übertragen, der zu wenig Resilienz gelernt und sein Potenzial in dieser Hinsicht nicht ausreichend ausgeschöpft hat. Kurz und knapp: Es geht hier darum, möglichst widerstandsfähig zu werden, um sich bestmöglich an missliche Strukturen oder Machtverhältnisse anzupassen, und nicht darum, diese zu verändern.

Meuterei tut not

Ist es aber wirklich sinnvoll, dass wir uns an ungünstige Bedingungen anpassen – letztlich oft um den Preis von Krankheit und Leid? Und vor allem: Wäre es nicht deutlich zielführender, das Ruder herum-

zureißen und die zugrunde liegenden Ursachen gesellschaftlich anzupacken?

Meuterei etwa? Das hieße zunächst am Glanz der Galionsfigur unendlich geglaubter Widerstandsfähigkeit zu kratzen und das fein gesponnene Seemannsgarn von persönlicher Verantwortung für gesellschaftlich zu lösende Probleme zu entwirren. In letzter Konsequenz jedoch auch: die Segel neu zu setzen und von den tatsächlich Verantwortlichen konkrete Maßnahmen im Hinblick auf verbesserungswürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen einzufordern.

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

Auswärtige Arbeitsstellen: Vom Lichtschacht bis zum Windrad

Egal, ob im Außendienst bei KundInnen, im Firmenfahrzeug oder im Freien gearbeitet wird – für die Deckung der Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen muss gesorgt sein. Arbeitsplätze außerhalb der Arbeitsstätte erfordern vorausdenkende Organisation, auch im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes.



ArbeitgeberInnen müssen auch bei auswärtigen Arbeitsstellen auf Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen achten.

Personen, die ihre Arbeit nicht in einer Arbeitsstätte, sondern unterwegs verrichten, befinden sich rechtlich auf einer „auswärtigen Arbeitsstelle“. Welche Orte zählen dazu? Es sind konkret Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden. Es handelt sich also um Einsatzbereiche von ArbeitnehmerInnen im Außendienst, HandwerkerInnen, Reinigungskräften, LenkerInnen oder mobilen Pflegekräften – meist in öffentlichen oder privaten Bereichen.

Für auswärtige Arbeitsstellen wurden keine spezifischen Bestimmungen in einer Verordnung festgelegt. Daher gelten vor allem die tätigkeitsbezogenen Schutzbestimmungen (des sechsten Abschnittes) im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. In einigen Fällen handelt es sich um Tätigkeiten im Freien bzw. sogenannte Outdoor-Arbeiten.

Herausforderung auswärtige Arbeitsstellen

Für ArbeitnehmerInnen in auswärtigen Arbeitsstellen gibt es besondere Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Ist man beispielsweise als HandwerkerIn in Wohnungen tätig, muss mit den KundInnen geklärt werden, ob deren Toilette genutzt werden darf. Arbeitet man im Verkehrs- oder Transportbereich, haben es FahrzeuglenkerInnen ebenfalls schwer. Oft stellt sich die Frage, wie private (Wert-) Gegenstände, wie etwa Geldbörse oder Schlüssel, sicher aufbewahrt werden können. Ein weiterer kritischer Punkt ist der Wechsel von Arbeitskleidung zu Privatkleidung. Wenn die Arbeitskleidung stark unreinigt ist, ist es möglicherweise nicht vertretbar, dass Beschäftigte mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Jedenfalls gilt es bei Fragen wie diesen, auf Integrität und Würde der ArbeitnehmerInnen zu

achten. So ist beispielsweise der Ort unter der Treppe im Stiegenhaus nicht geeignet, um sich umzukleiden.

Folgende Möglichkeiten bieten sich an:

- Wertgegenstände: Handschuhfach oder Kofferraum des Fahrzeuges zur Verwahrung von privaten Gegenständen nutzen.
- Umkleiden: Falls dies im Betrieb nicht möglich ist, vorab klären, ob es beim Kunden/bei der Kundin eine Umkleidemöglichkeit gibt.
- Toilette: Eine Toilette beim Kunden/bei der Kundin, in einem Lokal oder einer öffentlichen Anlage in der Nähe nutzen.

Information und Unterweisung

ArbeitgeberInnen haben im Zuge der Planung von Arbeiten sicherzustellen, dass Grundbedürfnisse, wie etwa die Nutzung von Sanitäreinrichtungen und Trinkwasser oder die Möglichkeit, sich zu reinigen, abgedeckt sind. ArbeitnehmerInnen sind zudem zu den Themen Sicherheit und Gesundheit zu informieren und zu unterweisen – in Abhängigkeit zu den vorhandenen Gefahren. Sollte persönliche Schutzausrüstung (PSA) auf der auswärtigen Arbeitsstelle benötigt werden, so ist dafür zu sorgen, dass diese auch vor Ort eingesetzt werden kann.

Harald Bruckner, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at
Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at

Broschüre „Ortsveränderliche Arbeitsplätze“ der Arbeitsinspektion
<https://tinyurl.com/ova222>

„Bessere Arbeitsbedingungen für FahrradbotInnen!“

Nicht nur in Zeiten von Corona haben Essenszustelldienste Hochkonjunktur. Adele Siegl ist FahrerIn, Betriebsratsvorsitzende des Lieferservice Mjam und Aktivistin beim Riders Collective – einer Gewerkschaftsinitiative, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche einsetzt.

Warum und wie sind Sie Betriebsrätin geworden?

Der Job als Fahrradbotin hat mir Spaß gemacht und es gab eine mehr oder minder lebendige Gemeinschaft unter den KollegInnen. Allerdings wurden die Arbeitsbedingungen immer schlechter und wir hatten keine Mitsprachemöglichkeit. Um die Freude am Job zu behalten, mussten wir etwas tun.

Was sind die häufigsten Themen bei Ihrer Betriebsratsarbeit?

Es gibt bei Mjam „echte“ – auf Basis eines Arbeitsvertrags angestellte – und freie DienstnehmerInnen. Als Betriebsrätin kann ich am meisten für „echte“ DienstnehmerInnen etwas tun. Meine Schwerpunkte sind hier: Transparenz von Trinkgeld und Kilometergeld-Berechnungen; faire, korrekte und pünktliche Entlohnung; sichere und würdevolle Arbeitsbedingungen, wie etwa die Entlastung unserer Rücken; Schlechtwetterprotokolle; aber auch die Information zu Überwachungs- und Disziplinarmaßnahmen. Was ich in diesen Bereichen erreiche, gilt auch für freie DienstnehmerInnen, allerdings nur eingeschränkt. ArbeitnehmerInnenschutz ist aktuell ein heißes Thema, denn zu viele KollegInnen haben in den letzten sechs Jahren, nach relativ kurzer Zeit und wegen Gesundheitsproblemen, gekündigt. Typische Gründe waren meistens Abnützungserscheinungen der Knie oder des Rückens, aber auch Folgeschäden nach Arbeitsunfällen.

Wie können die Arbeitsbedingungen von FahrradbotInnen verbessert werden?

Zum einen über Kollektivverträge, da sind wir in Österreich in einer glücklichen Lage



Essenszustelldienste: „Im ArbeitnehmerInnenschutz gibt es großen Nachholbedarf.“

mit der Sozialpartnerschaft und funktionsorientierenden Behörden. Ein weiterer Teil muss aber auch in den Betrieben selbst behandelt werden. Beispielsweise gibt es im ArbeitnehmerInnenschutz großen Nachholbedarf. Eine fachgerechte Evaluierung von Arbeitsmitteln (Ausrüstung, Räder, Transportbehälter) und notwendigen Räumlichkeiten würde die Problemfelder als auch die notwendigen Maßnahmen klar aufzeigen. Ein weiterer und sehr wichtiger Teil ist die Gemeinschaftsarbeit, damit KollegInnen ein Gemeinschaftsgefühl entwickeln und sich als Teil dieser Gemeinschaft begreifen können.

Wo hakt es hierbei und was müsste sich ändern?

Am meisten hakt es eigentlich daran, dass viele KollegInnen nicht ausreichend gut Deutsch sprechen oder sich vom freien

Dienstvertrag fangen lassen. Dieser verspricht schnelles Geld und Flexibilität – birgt aber leider auch sehr viel Risiko in sich. Ökonomischer Druck sorgt für immer weniger Zeit, Energie und Motivation, um arbeitspolitisch aktiv zu werden und sich zu organisieren. Individuelles Glück und schnelles Geld scheinen oft wichtiger als kollektive und nachhaltige Verbesserungen zu sein. Durchschnittlich bleibt ein/eine RiderIn nur zwei Monate im Job. In der Betriebsratsstätigkeit braucht man daher viel Geduld und Durchhaltevermögen. Zukünftig braucht es weitere Verbesserungen, wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung, gesetzliche Schutzmaßnahmen und umfassende Bildungsarbeit.

Vielen Dank für das Gespräch!

Interview: Johanna Klösch, AK Wien

Im sicheren Hafen

Eine große Bandbreite an Schiffsladungen, unterschiedliche Materialien und darauf abgestimmte Schutzmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstungen: Auch wenn jeder Tag anders ist und unterschiedliche Herausforderungen mit sich bringt, wird Sicherheit im Hafen Wien großgeschrieben.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik

Die Sonne scheint, während wir über das riesige Gelände des Hafens Wien schlendern. Wir befinden uns am Standort des Hafens Freudenu – dem Zentrum des Güterumschlages an der Donau in Wien. Das riesengroße Areal erstreckt sich über ca. 160 Hektar. Hier befinden sich Umschlag-Anlagen für Schüttgüter und Rohstoffe, Terminals, Hallen- und Lagerplätze, Verteilerzentren und noch vieles mehr. Über Förderbänder werden unterschiedliche Materialien in Hallen befördert. Ein spezieller Hafemobilkran entlädt ganze Container mit einer Leichtigkeit, als wären es Legosteine.

Jeder Tag anders

2020 wurden hier ca. 1.200 Schiffe abgefertigt. Durchschnittlich sind das dreieinhalb Schiffe pro Tag. Doch kein Schiff gleicht dem anderen. „Jeder Tag ist anders“, betont Sicherheitsfachkraft Wolfgang Tremel. Er bezieht sich dabei auf die Besonderheit der Hafenarbeit, dass viele hier ausgeführte Tätigkeiten keine routinemäßige Abwicklung haben. Denn womit die jeweiligen Schiffe beladen sind, die an einem Tag ankommen, variiert teilweise sehr stark.

Und von dieser Schiffsladung hängt alles Weitere ab. Vorab zu wissen, welche Güter, Materialien und Chemikalien transportiert werden, ist hierbei die zentrale Information. „Die meisten Ladungen kommen lose“, erzählt Günther Liebl, Leiter der Business Unit Massen- und Schwergut. „Für uns stellt sich dann die Frage,

Günther Liebl, Gerhard Reisinger und Doris Pulker-Rohrhofer ist die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen im Hafen Wien ein großes Anliegen.



Für die Ladearbeit im Hafen stehen mehrere Kräne zur Verfügung, unter anderem auch ein Mobilkran, der bis zu 84 Tonnen heben kann.

wie man diese losen Ladungen anschlägt sowie welche Anschlagpunkte und Anschlagmittel wir dafür verwenden.“

Um welche Materialien und Stoffe es sich genau handelt, entnehmen die Beteiligten dem Sicherheitsdatenblatt, welches der Hafen vorab erhält. Das ist vor allem deshalb so wichtig, da teilweise auch gefährliche Arbeitsstoffe zu entladen sind, was beson-

dere Schutzmaßnahmen erfordert. Sobald die Informationen laut Sicherheitsdatenblatt verfügbar sind, werden unterschiedliche Prozesse in die Wege geleitet, um zu entscheiden, was wie und wo gelagert wird, was zusammen gelagert werden kann oder eine spezielle Lagerung erfordert, worauf bei der Entladung zu achten ist, welche persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist





Der Großteil der Ladungen wird lose angeliefert.

sowie welche Maschinen und Geräte bei der Entladung zum Einsatz kommen.

Flexibilität gefragt

„Jeder macht alles“ ist hier die Devise, und genau das macht die Arbeit auch so spannend und abwechslungsreich. Grundsätzlich sind am Umschlag sechs Arbeitnehmer beschäftigt, die sich um die Schiffsladungen kümmern. Dafür stehen die unterschiedlichsten Gerätschaften zur Verfügung, da die Entladung mancher Waggons beispielsweise mittels Förderbahn abgewickelt wird, bei anderen hingegen ein Kranlader zum Einsatz kommt. So stehen für die Ladearbeit am Hafen mehrere Kräne zur Verfügung, unter anderem auch ein Mobilkran, der bis zu 84 Tonnen heben kann, erzählt Günther Liebl. Abgesehen von der großen Bandbreite an Schiffsladungen ergeben sich auch noch weitere Herausforderungen bei der Umschlagsarbeit, die von den Beschäftigten eine gewisse Flexibilität erfordern.

Dazu zählt einerseits, dass es nicht exakt planbar ist, zu welchen Zeiten die Schiffe am Hafen Wien eintreffen. Zwar ist ein ungefährender Zeitraum bekannt, man weiß auch, wann das Schiff von wo startet und wie lange es in etwa nach Wien braucht. Man darf sich dies jedoch nicht wie einen exakt getimten Flughafen vorstellen, bei dem die genaue Uhrzeit einer Ankunft vorab feststeht. Ebenso unplanbar ist das Wetter, was bei einer Tätigkeit, die größtenteils im Freien stattfindet, dazu führt, dass die Arbeitnehmer bei jeder Witterung zum Einsatz kommen können.

Sicherheit großgeschrieben

Im Arbeitsalltag wird am Hafen Wien zwar viel Flexibilität gefordert, doch die Sicherheit der Arbeitnehmer geht immer vor. Durch die Übermittlung der Sicherheitsdatenblätter kann gewährleistet werden, dass man sich bereits vorab Gedanken darüber macht, welche Arten von Ladungen erwartet werden und wie man dann

konkret damit umgeht bzw. welche Sicherheitsmaßnahmen erforderlich sind. Trotz all der Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsstoffe, die Witterungsverhältnisse und unterschiedlichen Aufgaben wird alles darangesetzt, die Unfallgefahr zu minimieren und für reibungslose Arbeitsabläufe zu sorgen. Zudem finden regelmäßige Begehungen des Arbeitsgeländes statt, um etwaige Risiken für die Sicherheit der Arbeitnehmer zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu deren Beseitigung oder Einschränkung in die Wege zu leiten. Auch Mag.^a Doris Pulker-Rohrhofer, technische Geschäftsführerin des Hafens Wien, begleitet diese Begehungen, da ihr die Arbeitssicherheit ein großes Anliegen ist. Einmal jährlich findet darüber hinaus eine Sicherheitsübung statt. Hierbei erfolgt eine Sicherheits- und Brandschutzunterweisung der Beschäftigten und offene Fragen werden besprochen. Das Ziel ist eindeutig. „Es geht darum, dass sich die Arbeitnehmer austauschen und auch im Arbeitsalltag kommunizieren, wenn etwas nicht geht oder Probleme auftauchen“, betont Gerhard Reisinger, koordinierende Sicherheitsvertrauensperson des Hafens. So kann gewährleistet werden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräfte rasch wissen, wo es Unterstützung benötigt und wo sie tätig werden müssen.

Egal, wie unterschiedlich die Arbeitsstoffe auch sind, mit denen am Hafen Wien hantiert wird, wann die Schiffe letztendlich eintreffen und welche Schutzmaßnahmen für die Entladung erforderlich sind – eines ist klar: Schutz und Gesundheit der Arbeitnehmer stehen an erster Stelle.



Buchtipps



New Work

Der mobile Alltag Digitaler Nomaden zwischen Hype und Selbstverwirklichung

Christine Thiel

268 Seiten, 2021

campus, ISBN 978-3-593-51446-8

EUR 60,70

Der medial erzeugte „Hype“ um das Digitale NomadInnentum motiviert jüngere, gut ausgebildete WissensarbeiterInnen dazu, sich ein mobiles Leben jenseits der Festanstellung zu erarbeiten. Wie gestalten sie ihr mobiles Arbeitsleben jenseits medialer Selbstinszenierungen? Welche Ressourcen und Persönlichkeitszüge benötigen sie für diesen Lebensstil? Davon erzählen mobile WebworkerInnen an den globalen Hotspots in München, Teneriffa, Bali und Thailand. Ihre Fallstudien zeigen den Umgang mit Herausforderungen wie Desillusionierung, Prekarisierung und Einsamkeit. Deutlich wird, wie die digitale Transformation, eine neoliberale Arbeitsmarktpolitik sowie eine zunehmende Ökonomisierung und Prekarisierung die Wünsche vieler formen und weit über das rein Geschäftliche in ihre privaten Alltagswelten hineinreichen.

<https://tinyurl.com/newwork222>



Motivation in der Arbeitswelt

Wie Bedürfnisse, Motive, Emotionen und Ziele unser Handeln leiten

David Scheffer

177 Seiten, 2021

Kohlhammer, ISBN 978-3-17036583-4

EUR 29,80

In Zeiten großer Unsicherheit und Komplexität, bedingt u. a. durch dringliche globale Krisen, neue Produktionsformen, technologischen und demografischen Wandel, müssen sich Individuen, Unternehmen und Gesellschaften in einem nie zuvor gekannten Tempo verändern und – bestenfalls – anpassen. Dazu ist viel Motivation nötig. Die moderne empirische Motivationspsychologie ist in der Lage, die Initiierung von adaptiven Verhaltensänderungen zu beschreiben, zu erklären und vorherzusagen. Der Autor beleuchtet das Phänomen Motivation aus einer empirischen Perspektive, er erklärt die wichtigsten Begriffe und verdeutlicht die Auswirkungen von Motivation immer wieder an konkreten Beispielen.

<https://tinyurl.com/mida222>



Arbeitsbezogene Muskel-Skelett-Erkrankungen

Ursachen, Prävention, Ergonomie, Rehabilitation

Bernd Hartmann, Michael Spallek,

Rolf Ellegast

496 Seiten, 2021

ecomед, ISBN 978-3-60916533-2

EUR 72,00

Knapp ein Viertel der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland geht auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück. Um dem sinnvoll präventiv entgegenwirken zu können, muss man ihre vielfältigen Ursachen und Wechselwirkungen verstehen. Aber auch die Arbeitsorganisation und das individuelle Arbeitsumfeld sind zu berücksichtigen. Das Buch informiert umfassend über Entstehung und Verstärkung von Muskel-Skelett-Erkrankungen im Zusammenhang mit beruflicher Arbeit und liefert Handlungshilfen zu Prävention und Rehabilitation.

<https://tinyurl.com/amse222>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Arbeitspolitik nach Corona

Probleme – Konflikte – Perspektiven

Christoph Schmitz, Hans-Jürgen Urban
378 Seiten, 2021
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6964-2
EUR 41,10

Die Coronakrise hat wirtschaftliche und soziale Probleme sichtbar gemacht. Und die Klimakrise meldet sich mit voller Wucht zurück. Eine Arbeitspolitik, die das verstanden hat, muss auf mehr Ökologie zielen, auf mehr soziale Gerechtigkeit, auf mehr humane Arbeitsgestaltung, auf mehr Demokratie in der Arbeit. Das neue Gute-Arbeit-Jahrbuch 2022 versammelt dazu Debattenbeiträge aus Gewerkschaft, Betrieb und Wissenschaft.

<https://tinyurl.com/gaj2022>



Wie wir arbeiten wollen

Über Selbstbestimmung und Selbstaussbeutung

Sara Peschke
160 Seiten, 2022
HarperCollins, ISBN 978-3-7499-0329-0
EUR 15,50

Corona hat nicht nur die Welt, sondern auch unser Arbeitsleben auf den Kopf gestellt. Der Weg ins Büro war bei vielen der vom Bad in die Küche, das soziale Umfeld begrenzte sich auf die Familie, wichtige Mails schrieb man, als die Kinder endlich im Bett waren. Die Doppelbelastung traf vor allem berufstätige Mütter. Sara Peschke ist eine davon. In ihrem Buch demontiert sie die Begeisterung fürs Homeoffice als großen Selbstbetrug. Flexibilität und Freiheit waren die großen Versprechen, doch bei vielen Menschen sind sie Dauerstress und Selbstaussbeutung geworden. Mit ihrem Buch legt sie den Finger in die Wunde, denn auch nach Corona wird uns das Homeoffice begleiten.

<https://tinyurl.com/wwaw222>



Die modernen Wanderarbeiter*innen

Arbeitsmigrant*innen im Kampf um ihre Rechte

Kathrin Birner, Stefan Dietl
140 Seiten, 1. Auflage, 2021
Unrast, ISBN 978-3-89771-299-7
EUR 13,20

In einer Welt, die sich zunehmend wirtschaftlich, sozial und politisch vernetzt, spielen grenzüberschreitende Arbeits- und Produktionsverhältnisse eine immer größere Rolle. Innerhalb Europas hat insbesondere die zeitlich befristete Arbeitsmigration deutlich zugenommen. Gerade Deutschland hat sich zu einem der wichtigsten Zielländer für die wachsende Zahl moderner Wanderarbeiter*innen entwickelt, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nur vorübergehend in einem anderen europäischen Land arbeiten. Für sie hat sich inzwischen der Begriff „mobile Beschäftigte“ etabliert. Ihre Arbeit in Deutschland ist gekennzeichnet durch extreme Ausbeutung, lebensgefährliche Arbeitsbedingungen, Lohnraub und die Umgehung arbeitsrechtlicher Normen. Das Buch beschreibt die prekären Arbeits- und Lebensverhältnisse, die den Alltag der Betroffenen prägen und die zuletzt, beispielsweise in der Fleischindustrie und im landwirtschaftlichen Sektor, auch medial für Aufsehen sorgten.

<https://tinyurl.com/dmwa222>

Buchtipps



Mobile Soziale Arbeit im öffentlichen Raum

Haltungen, Ansätze und Herausforderungen

Sucht- und Drogenkoordination Wien (Hrsg.)
340 Seiten, 1. Auflage, 2022
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-617-9
EUR 24,90

In Wien wird seit dem Jahr 2005 auf ein Konzept der Mobilien Sozialen Arbeit im öffentlichen Raum mit situativ reflexiver Parteilichkeit und einem starken Fokus auf multiprofessionelle Kooperationen gesetzt. In diesem Buch beleuchten ExpertInnen unterschiedlicher Fachrichtungen die Entstehungsgeschichte und Besonderheiten des Wiener Modells der Mobilien Sozialen Arbeit im öffentlichen Raum. Dabei erläutern sie die Rahmenbedingungen und Herausforderungen einer modernen, wachsenden Stadt – speziell auch in Bezug auf Diversität und Menschenrechte –, auf die in der täglichen Arbeit Rücksicht genommen wird. Darüber hinaus wird auch auf das Thema Sicherheit im öffentlichen Raum und wie es mitunter in der medial-politischen Darstellung missbraucht wird, eingegangen.
<https://tinyurl.com/mobsozarb>

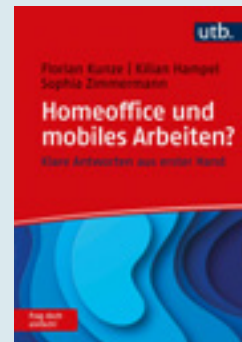


Gutes Arbeiten im digitalen Zeitalter

Christiane Schnell, Sabine Pfeiffer, Roland Hardenberg (Hrsg.)
275 Seiten, 2021
campus, ISBN 978-3-593-51384-3
EUR 30,80

Was bedeutet „Gutes Arbeiten“ in einer Zeit, in der angesichts der fortschreitenden Digitalisierung die Grenze zwischen Arbeit und Leben verschwimmt? Der Band vereint Beiträge, die sich mit den gegenwärtigen technologischen Innovationen und ihren sozialen, ökonomischen und politischen Folgen befassen. Für die Bereiche Soziologie, Philosophie, Ethnologie, Psychologie und Medienwissenschaften zeigt er Herausforderungen auf, die mit der Digitalisierung von Arbeit einhergehen, er stellt aber auch neue Gestaltungsansätze vor. Im Zentrum steht die Frage, welche normativen Herausforderungen die digitale Transformation mit sich bringt.

<https://tinyurl.com/gaidz222>



Homeoffice und mobiles Arbeiten? Frag doch einfach!

Klare Antworten aus erster Hand

Florian Kunze, Kilian Hampel, Sophia Zimmermann
190 Seiten, 1. Auflage, 2021
UTB, ISBN 978-3-8252-5664-7
EUR 15,40

Arbeiten im Homeoffice – für viele ist das mittlerweile Alltag. Die Tendenz zu mehr mobilem Arbeiten zeichnet sich seit Längerem ab und wurde durch die Coronakrise noch beschleunigt. Da sich diese Entwicklung wohl nicht wieder umkehren wird, stehen viele Unternehmen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer vor der Frage nach dem richtigen Umgang mit der neuen Form des Arbeitens. Die Autoren dieses Buches beantworten die wichtigsten Fragen systematisch aus wissenschaftlicher sowie praktischer Perspektive. Dabei finden sich Tipps und Beispiele für Mitarbeitende, Teams, Führungskräfte, Organisationen sowie Politik und Gesellschaft. Frag doch einfach! Die utb-Reihe geht zahlreichen spannenden Themen im Frage-Antwort-Stil auf den Grund. Ein Must-have für alle, die mehr wissen und verstehen wollen.

<https://tinyurl.com/houma222>

Jugendliche: Geschützt in Ausbildung und Beruf

Schwere körperliche Arbeiten oder das Hantieren mit gefährlichen Stoffen sind für Jugendliche verboten. Seit der Coronapandemie ist die psychische Belastung eine weitere Gefahr. Der Jugendvertrauensrat kann direkt im Betrieb helfen.

„Der Jugendvertrauensrat ist nicht nur erste Ansprechperson bei Problemen für Lehrlinge, sondern auch ein verlässlicher Partner in der Ausbildung und beim ArbeitnehmerInnenschutz“, erklärt der Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), Richard Tiefenbacher. „Die rund 3.000 JugendvertrauensrätInnen in Österreich vertreten die Interessen der jugendlichen ArbeitnehmerInnen, die ja als Minderjährige besonderen Schutzbestimmungen unterliegen“, so Tiefenbacher. Diese Bestimmungen müssen im Betrieb kommuniziert und eingehalten werden.

Spezifische Gefährdungen und Belastungen

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

„Mit der Coronapandemie hat sich die psychische Belastung als weitere Gefahr besonders für junge Menschen herauskristallisiert“, berichtet Tiefenbacher. Eine Studie im Auftrag der Gewerkschaftsjugend vom Mai 2021 zeigt, dass fast die Hälfte der 1.442 befragten Lehrlinge Symptome von Depressionen aufweisen, mehr als ein Drittel leidet unter Angstzuständen. „Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die psychische Gesundheit dieser Gruppe besondere Aufmerksamkeit erfordert“, so der ÖGJ-Vorsitzende.



**Richard Tiefenbacher,
ÖGJ-Bundesvorsitzender:**

„JugendvertrauensrätInnen haben das Wohl der Lehrlinge im Auge und sind erste Ansprechpersonen für Lehrlinge bei Problemen im Betrieb.“

Jugendvertrauensrat kann helfen

Der Jugendvertrauensrat als erste Anlaufstelle für Lehrlinge könne professionelle Hilfsangebote vermitteln. „Darüber hinaus sollten Betriebe im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei psychischen Problemen unterstützen und eine Beratung durch BetriebspsychologInnen anbieten oder Lehrlinge für Besuche bei (Psycho-)TherapeutInnen freistellen“, fordert Tiefenbacher.

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

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

„Jugendvertrauensräte haben das Wohl der Lehrlinge im Auge, egal in welchem Bereich. Daher sollte jedes Unternehmen einen haben“, fordert der ÖGJ-Vorsitzende. „Einen Jugendvertrauensrat zu gründen, ist keine Herkulesaufgabe. Wir helfen bei jedem Schritt!“

Barbara Kasper, ÖGB
barbara.kasper@oegb.at

Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ)

www.oegj.at

Filmscreening



Wann: Montag, 16. Mai 2022, 17.00–21.00 Uhr
Wo: Metropol Kino, Innstraße 5, 6020 Innsbruck
Wer: EU-OSHA, AK Österreich, BMA

„Automatic Fitness“ und „Sicherheit123“

Bunte Bilder zeichnen im **Animationsfilm „Automatic Fitness“** die Vision einer voll automatisierten Gesellschaft. Lassen Sie sich überraschen, wie kreativ Belastungen in der Arbeitswelt auf den Punkt gebracht werden: von der Selbstoptimierung, dem Konkurrenzkampf und der Arbeitsverdichtung bis zum Kollaps.

Vorschau zum Film: <https://vimeo.com/256057775>

Der zweite Film des Abends **„Sicherheit123“** zeigt uns Aspekte der Arbeitswelt, die trotz Automatisierung und Digitalisierung weiterbestehen: den Kampf gegen Naturgewalten in den Alpen wie Lawinenabgänge und Felsstürze. Atemberaubende Aufnahmen veranschaulichen, wie der Mensch durch Forschung und Arbeiten am Berg versucht, für Sicherheit zu sorgen. Doch wie viel Sicherheit kann es im Verhältnis von Natur, Mensch und Technik letztlich geben?

Vorschau zum Film: <https://vimeo.com/354302788>

Rund um die Filme wird mit ExpertInnen für ArbeitnehmerInnenschutz und den FilmemacherInnen von „Sicherheit123“ diskutiert.

Anmeldung

Der Eintritt zur Veranstaltung ist kostenfrei.
 Anmeldung bis Montag, den 9. Mai 2022, per E-Mail an events@putzstingl.at.

Das Filmscreening findet am Vorabend des **Forum Prävention** statt, welches heuer von 17. bis 19. Mai 2022 in Innsbruck stattfindet. Mehr Infos unter <http://forumpraevention.auva.at>.

Gefühle/Emotionen



Wann: Mittwoch, 15.6.2022, 14.00 Uhr
Wo: AK Bildungszentrum, Großer Saal
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer: AK Wien

Wa(h)re Gefühle und Emotionen in der Arbeit?

77. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell

Die Arbeitswelt hat sich verändert und die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen steigen. Ein Aspekt, der hierbei wenig Aufmerksamkeit bekommt, ist das Thema Emotions- und Gefühlsarbeit. So lautet die Devise etwa in vielen Dienstleistungsberufen, „stets freundlich und zuvorkommend zu sein“ und ein „Lächeln auf den Lippen zu tragen“ – auch dann, wenn einem vielleicht gerade zum Weinen zumute ist. Vielfach geben Regeln vor, welcher Gefühlsausdruck in der Interaktion mit KundInnen, Gästen oder KlientInnen gezeigt und erwartet wird. In anderen Jobs wiederum ist gefordert, einfühlsam zu sein, mit Leid umzugehen und Menschen zu trösten oder ihnen Ängste zu nehmen.

Tatsache ist: Freundlichkeit, Empathie, Anteilnahme & Co werden in vielen Berufen als selbstverständlich angesehen und dementsprechend vorausgesetzt. Allzu oft wird vergessen, dass auch diese Anforderungen „Arbeit“ darstellen und damit mit Anstrengung verbunden sind. Auch etwa ein permanentes Unterdrücken von Emotionen kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Es gilt daher: Auch Emotions- und Gefühlsarbeit muss auf der betrieblichen Agenda des ArbeitnehmerInnenschutzes stehen. Die Veranstaltung bietet einen Einblick in das Thema als auch verschiedene Praxisbeispiele.

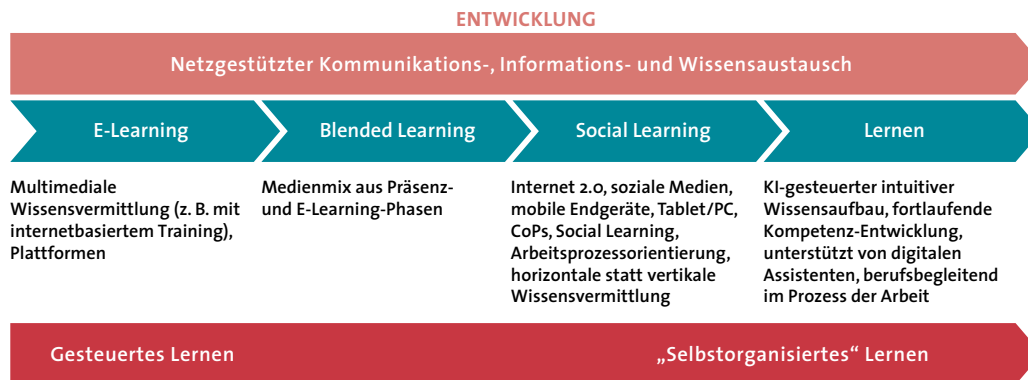
Anmeldung

bis Montag, 6. Juni 2022, unter:
<https://wien.arbeiterkammer.at/svp77>

Digitale Kompetenzen für alle Generationen

Fast jede/r in Österreich verfügt heutzutage über einen Internetzugang und nutzt digitale Angebote. Das bedeutet jedoch nicht, dass alle NutzerInnen über die Fähigkeit verfügen, digitale Werkzeuge effizient und effektiv zu nutzen.

INTUITIV KONFIGURIERTES INFORMATIONS- UND WISSENSMANAGEMENT



Digitale Kompetenzen sollten über das gesamte Berufsleben kontinuierlich erworben werden.

Nicht jede/r verfügt über die notwendigen, und vor allem an den Bedarf der NutzerInnen ausgerichteten, digitalen Kompetenzen. Neben dem Alter können Faktoren wie Ausbildung, soziale Lage etc. dazu beitragen, dass zwischen NutzerInnen eine digitale Kluft entsteht. Wie können digitale Kompetenzen nun über das gesamte Erwerbsleben hinaus erworben werden und erhalten bleiben?

Herausforderung Kompetenzerwerb

Die Gestaltungsbedingungen für Kompetenzentwicklung sind herausfordernder geworden, die Anforderungen im Zuge des Strukturwandels gestiegen. Durch Arbeitsverdichtung gibt es weniger zeitliche Freiräume für Ausbildung. Die Rekrutierung von Fachkräften für bestimmte Aufgaben, die zusätzliche Kenntnisse erfordern, ist schwierig. Auch kontinuierliche betriebliche Reorganisationen bringen einen erhöhten Aufwand für die Organisation der Ausbildung und die Absprache mit einer Vielzahl an AkteurInnen mit sich – inner-

als auch außerbetrieblich. Die Heterogenität der Belegschaft mit Jugendlichen, ArbeitnehmerInnen in Ausbildung oder mit Lern- bzw. Leseschwierigkeiten erhöht die Komplexität der Planung. Die Anforderungen an die berufliche Handlungskompetenz aufgrund des beschleunigten technologischen Wandels und der Digitalisierung der Arbeit steigen. Daraus folgt als Anforderung: Lernprozesse mit digitalen Medien sollen unterstützt werden.

Laufende Weiterbildung wichtig

Bei Weiterbildung ist Qualitätssicherung wichtig. Um eine Kultur des Lernens zu etablieren, sind innovative, nachhaltige Konzepte vonnöten. Darüber hinaus braucht es für ArbeitnehmerInnen arbeitsfähige Teams zum Austausch untereinander. Auch muss die Organisationsstruktur des Betriebes so gestaltet sein, dass eine Verknüpfung von Arbeiten und Lernen ermöglicht wird. Dies ist ein wichtiger Punkt für eine kontinuierliche Weiterentwicklung mit Blick auf die digitale Transformation. So kann die Weiter-

entwicklung von ArbeitnehmerInnen unterstützt werden. Im Mittelpunkt stehen u. a. diese Fragen:

- Was möchte man lernen und wie?
- Welche Arten zu lernen passen – und lassen sich mit der Arbeit verbinden?
- Was möchte man ändern?
- Wie kann man Wissen und Können untereinander zugänglich machen?

Kompetenzen weiterentwickeln

Ist eine Lernkultur etabliert, sollte sie laufend verbessert werden. Lehrende können je nach Thema wechseln, digitales Lernen wird selbstverständlicher Teil des Prozesses. Auch die strategische Ausrichtung und die Digitalisierung des Lernens an sich sind wichtige Teile des Lernprozesses.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

„Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung: Chancen und Herausforderungen“

<https://tinyurl.com/weiterb222>

Am Arbeitsplatz angesteckt: Long COVID als Berufskrankheit

Mit dem Ausbruch der Pandemie stieg die Zahl der Personen an, die sich am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus infizierten und anschließend an Long COVID erkrankten. Essenziell für eine bessere medizinische Versorgung und finanzielle Absicherung der Betroffenen ist eine Meldung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall.

Eine Infektion mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz kann sowohl eine Berufskrankheit als auch ein Arbeitsunfall sein. Wesentlicher Unterschied ist, dass die Anerkennung als Berufskrankheit nur in bestimmten und in der „Berufskrankheitenliste“ genannten Bereichen wie Gesundheits- und Bildungseinrichtungen, öffentlichen Apotheken und Unternehmen mit „vergleichbarer Gefährdung“ möglich ist.

Sofern die berufliche Tätigkeit nicht in einem Listenunternehmen ausgeübt wird, kann die Erkrankung als Arbeitsunfall qualifiziert werden. Der Rechtsprechung folgend muss die Infektion hierfür einer bestimmten Arbeitsschicht zugeordnet werden können.

Anforderungen an die Beweisführung

Die Anerkennung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Infektion am Arbeitsplatz als zumindest wahrscheinlich nachgewiesen werden kann. Für beispielsweise im Krankenhaus tätige Personen, die in der Arbeit mit einer infizierten Person in Kontakt waren, ist der Beweis durch die Nennung der Indexperson leicht zu führen. Nur wenn der Versicherungsträger die zumindest gleich hohe Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung im privaten Umfeld nachweist, z. B. durch das Aufzeigen eines Kontaktes zu einer infizierten Person in der Freizeit, ist der Beweis widerlegt.

Schwieriger wird die Beweisführung für die Supermarktkassiererin, die sich bei einem unbekanntem Kunden ansteckt, daher keine Indexperson nennen und auch



Für eine bessere medizinische Versorgung und finanzielle Absicherung von an Long COVID Erkrankten ist eine Meldung als Berufskrankheit bzw. als Arbeitsunfall essenziell.

keinen Cluster aufzeigen kann. Ob die Infektion in der Arbeit wahrscheinlicher ist als im Privaten, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und wird in der Praxis durch einen medizinischen Sachverständigen zu klären sein.

Bessere Absicherung und Versorgung von Betroffenen

Betroffene von Long COVID kämpfen nicht nur lange Zeit mit Symptomen der Infektion, sondern auch mit zusätzlichen Belastungen, wie existenziellen Ängsten. Die Anerkennung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall kann dem entgegenwirken: Sofern die Erwerbsfähigkeit infolge der Berufskrankheit über drei Monate nach Eintritt des Versicherungsfalles hinaus um mindestens 20 Prozent vermindert ist, besteht ein Anspruch auf Versehr-

tenrente für die Dauer der Minderung der Erwerbsfähigkeit. Neben der finanziellen Absicherung bringt die Anerkennung auch eine bessere Heilbehandlung mit sich, da in der Unfallversicherung die Beseitigung oder zumindest Besserung der Gesundheitsstörung „mit allen geeigneten Mitteln“ erfolgen kann.

Infektion unbedingt melden!

Wesentlich ist, dass die Infektion mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz dem zuständigen Unfallversicherungsträger gemeldet wird – dies unabhängig von der Schwere der Symptome. Nur so kann das Vorliegen einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalles überprüft werden.

Elisabeth Bischofreiter, AK Wien
elisabeth.bischofreiter@akwien.at

Runter mit der Hitze!

Krankabinnen und Führerstände ohne Klimaanlage werden im Sommer zu Hitze-Hotspots mit Temperaturen jenseits von 40 Grad Celsius. Entsprechende Schutzmaßnahmen sind nötig, um betroffene ArbeitnehmerInnen vor hitzebedingten Beeinträchtigungen zu schützen.



Hitzeschutz ist in allen Krankabinnen notwendig.

Die parlamentarische Anfragebeantwortung von Bundesminister (BM) Martin Kocher zu „Hitzebelastung am Arbeitsplatz Führerstand“ legt nun klar dar, dass technische und arbeitsorganisatorische Schutzmaßnahmen samt arbeitsmedizinischer Beurteilung erforderlich sind, damit ArbeitnehmerInnen keinen erheblichen Hitzebeeinträchtigungen ausgesetzt sind. Die längst überfällige Nachrüstung des Altbestandes wird nun zum Thema, da es sonst zu Nutzungseinschränkungen im Sommer kommen kann.

Die Ausgangssituation

Die Klimakrise wird in nicht klimatisierten Krankabinnen oder Führerständen von Lokomotiven besonders spürbar. Die rasche Erhitzung kleiner Räume oder in der Sonne stehender Fahrzeuge ist bekannt. Die Baugenehmigung älterer Lokomotiven (vor Juli 2005) sah keine Klimatisierung

vor. Wenig bekannt ist, dass in der Herstellernorm für Krane eine Maximaltemperatur in der Krankabine von 30 °C angegeben ist. Die im Sommer herrschenden Temperaturen von oft über 40 °C in Kabinen stellen nicht nur eine Gefahr für die betroffenen ArbeitnehmerInnen, sondern auch für deren Arbeitsumfeld dar. Auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes gibt es hier dringenden Handlungsbedarf.

Was ist gegen Hitze zu tun?

BM Kocher führt dazu aus: „Für die Reduktion der Belastungen durch Hitze in Krankabinnen müssen die ArbeitgeberInnen und Arbeitgeber zwischen folgenden Maßnahmen auswählen: entweder ist durch den Einsatz von gekühlten Krankabinnen die körperliche Belastung zu begrenzen oder die Arbeitsdauer zu reduzieren (abhängig von der jeweiligen Temperatur) und aus-

reichende Erholungsmöglichkeiten vor einem weiteren Einsatz vorzusehen. Die sich daraus ergebende Höchstdauer des Arbeitseinsatzes, die Dauer und Art der Erholungsmöglichkeit ist eine arbeitsmedizinische Fragestellung, zu der die Beratung durch die Arbeitsmedizinerin bzw. den Arbeitsmediziner gesucht werden soll.“

Auch für die Führerstände von Triebfahrzeugen (vor 1. Juli 2005 genehmigt) hält BM Kocher fest, dass entsprechend dem Stand der Technik Maßnahmen zu treffen sind, die die Hitzebelastung möglichst niedrig halten. Es führt wohl kein Weg daran vorbei, Triebfahrzeuge, Steuerwagen und Krane ohne Klimaanlagen technisch nachzurüsten.

Klimaanlage

ArbeitgeberInnen sind in der Pflicht, entweder für eine funktionierende Klimaanlage zu sorgen oder die Arbeitsdauer zu reduzieren und ausreichende Erholungsmöglichkeiten vorzusehen. Technische Lösungen sind im Regelfall kostengünstiger als arbeitsorganisatorische Sonderregelungen mit Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholungszeiten. Bei arbeitsorganisatorischen Schutzmaßnahmen kann das Vorliegen einer Hitzebelastung an einigen Arbeitstagen strittig sein, was das übergeordnete Schutzziel gefährdet. Technische Schutzmaßnahmen sind ohnehin nach dem in der Gefahren-evaluierung anzuwendenden TOP-Prinzip vorzuziehen.

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

Parlamentarische Anfragebeantwortung
(8547/AB vom 19.1.2022)
<https://tinyurl.com/abparl22>



IRGENDWIE – IRGENDWO – IRGENDWANN: Zur Gestaltung mobiler Arbeit

Berufliche Mobilität wird für immer mehr Beschäftigte, darunter viele junge Berufstätige und BerufseinsteigerInnen, zur selbstverständlichen Jobanforderung. „Mobile Arbeit“ wird oft auf das Arbeiten daheim reduziert. In der heutigen Ausprägung zeichnet sich mobile Arbeit jedoch dadurch aus, dass der Arbeitsort mobil geworden ist oder außerhalb klar abgegrenzter Arbeitszeiten gearbeitet wird. Dies führt zu neuen Herausforderungen und zahlreichen Fragen. Die Broschüre der Gewerkschaft GPA liefert eine begriffliche und arbeitsrechtliche Einordnung, setzt sich mit den Argumenten, die für die konkrete Gestaltung im Betrieb eine Rolle spielen, auseinander und unterstützt BetriebsrätInnen mit praktischen Gestaltungsvorschlägen.

Download unter <https://tinyurl.com/mobilarbeit222>



AK-Ratgeber zu Homeoffice

Rund ums Arbeiten im Homeoffice ergeben sich viele Fragen. Die Arbeiterkammer liefert mit ihrem aktualisierten Ratgeber 64 Antworten auf Fragen rund um die neue Arbeitsform daheim. Bei der aktuellen Überarbeitung wurde der Ratgeber um steuerrechtliche Fragen erweitert bzw. wurden diese detaillierter ausgearbeitet.

Download unter <https://tinyurl.com/homeoffice222>



Leitfaden Psychische Gesundheit im Homeoffice

Homeoffice hat einerseits Vorteile, birgt andererseits auch Risiken für die Psyche der ArbeitnehmerInnen in sich. Eine Expertise der Universitäten Innsbruck und Graz liefert nun Informationen, Handlungsansätze und Checklisten zu diesem Thema. Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen wurden spezifische psychische Gefahren identifiziert, die bei Homeoffice auftreten können und auch im Zuge der Evaluierung psychischer Belastungen laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) zu berücksichtigen sind.

Download unter <https://tinyurl.com/pgiho222>



Entscheidungshilfe für die Auswahl eines Headsets

Headsets sind eine Kombination aus Kopfhörer und Mikrofon und kommen in Homeoffice und Homeschooling verstärkt zum Einsatz. Bei Kauf und Nutzung sind viele unterschiedliche Aspekte zu beachten. Um Betroffenen und Interessierten die Auswahl zu erleichtern, hat das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) eine kompakte Entscheidungshilfe entwickelt. Sie stellt die verschiedenen Formen von Headsets vor und beschreibt, welche Aspekte der Arbeitsumgebung und des Arbeitsalltags bei der Auswahl zu berücksichtigen sind.

Download unter <https://tinyurl.com/headsets222>

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 (GÖD), Isabel Koberwein (GPA-djp), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida), Sonia Spiess (younion)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Elisabeth Bischoffreiter, Harald Bruckner, Amela Cetin, Stephan Gabler, Franziska Golob, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Barbara Kasper, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Beatrix Mittermann, Stephanie Müller-Wipperfurth, Julia Nedjelic-Lischka, Charlotte Reiff, Margit Schuß, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Gertraud Walch

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 Neudorf, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudorf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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

Johannes Bagga, Daniel Kern

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.

**WER SAGT JULIA, DASS
TAUSENDE HINTER IHR STEHEN?
WER, WENN NICHT**

DU

Jetzt Materialien downloaden
und aktiv werden:
www.deineDrei.at/aktivwerden

Eine Initiative deiner Gewerkschaft, deiner
Arbeiterkammer und deines Betriebsrats.

**NUTZE DEINE
KRÄFTE!**

BR OGB AK

Mehr auf www.deineDrei.at

Sicher
topinformiert!



**Gesunde Arbeit.
Jetzt auf Social Media folgen!**



www.gesundearbeit.at