



DIE LAST MIT DEM RÜCKEN

Muskel- und Skeletterkrankungen auf dem Vormarsch

Interview

*Anna Ritzberger-Moser über die
Wichtigkeit der Arbeitsinspektion*

Seite 12

Heben & Tragen

*Schwere Lasten als
Gesundheitsgefahr*

Seite 15

Zu laut

*Zwangsbeschallung bis
zur Schmerzgrenze*

Seite 5



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Es ist erschreckend und spornt uns gleichzeitig an: Das Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz ist enorm gestiegen, weisen jüngst veröffentlichte Statistiken mit harten Zahlen nach. Ebenso dramatisch der Arbeitsinspektionsbericht 2013 mit 106.000 Gesetzesverstößen bei 60.000 Kontrollen.

Man gewinnt den Eindruck, im Heer der schwarzen Schafe stechen die wenigen weißen deutlich hervor. Es sind meist dieselben Betriebe, die bei Preisverleihungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit mitmachen. Es ist viel zu tun, wenn nur wenige den ArbeitnehmerInnenschutz ernst nehmen, der Großteil seinen Nutzen nicht erkennt. Zu viele ArbeitnehmerInnen haben schlechte Arbeitsbedingungen, wissen nicht, wie sie bis zur Pension in dieser Arbeitswelt „überleben“ sollen.

„Gesunde Arbeit“ erscheint erstmals mit über 50.000 Exemplaren. Brennende Fragen werden Sektionschefin Anna Ritzberger-Moser gestellt. Gestartet wird die Serie „Arbeitsinspektion unterwegs“, in der jeweils ein Fall aus der Praxis der Arbeitsinspektion vorgestellt wird. Muskel- und Skeletterkrankungen und die fehlende Verordnung manuelle Lastenhandhabung sind ebenfalls Schwerpunkte dieser Ausgabe.

Verpflichtet der gesunden Arbeit, ist die Lösungswelt „Gesunde Arbeit“ auf dem besten Weg, sich als Marke zu etablieren.

Ihre Ingrid Reifinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

Ihr Alexander Heider

Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
„Google“ für gesunde Arbeit Leserbriefe	4
Zwangsbeschallung bis zur Schmerzgrenze	5
Arbeits- und Wegunfall	6
Recht auf gesunden Arbeitsplatz	7
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Die Last mit dem Rücken	8
Interview mit SC Anna Ritzberger-Moser	12
BAUfit: Sicher und gesund am Bau	14
Schwere Lasten als Gesundheitsgefahr	15
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG & ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
Auszeichnungen für Unternehmen	17
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Übergangsfrist für ErsthelferInnen-Ausbildung abgelaufen	18
Neuerungen bei Beauftragten im Betrieb	19
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Arbeiten bei Kälte	20
VERWENDUNGSSCHUTZ	
Schichtarbeit kann Denkvermögen beeinträchtigen	21
STUDIEN & BERICHTE	
56,5 Prozent mehr Gesetzesverstöße als 2010	22
KAMPAGNE	
Goldene Medaille für G ²	23
VERANSTALTUNGEN	24
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Ein Arbeitsunfall mit weitreichenden Konsequenzen	29
AKTUELLES	
Harvest gewinnt den Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“	30
EGB an EU-Kommission: Jetzt handeln	31
GESUNDHEIT	
Fit bleiben während der Bildschirmpausen – Teil 2	32
Warum Arbeitspausen wichtig sind	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

„Google“ für gesunde Arbeit: Präventionsforum+

Es ist eine besondere Auszeichnung unserer Arbeit, wenn www.gesundearbeit.at zu den wenigen ausgewählten qualitätsgesicherten Webseiten (Quellen) der neuen deutschsprachigen Wissensplattform und Suchmaschine Präventionsforum+ gehört.

Die Wissensplattform des Präventionsforums+ ist eine Suchmaschine, die es Ihnen ermöglicht, zielgenau nach Stichwörtern im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu suchen und die Suchergebnisse nach Rechtsgebieten anzeigen zu lassen. Durchsucht werden dabei nur qualitätsgesicherte deutschsprachige Webseiten und Datenbanken: derzeit 81 Quellen aus Deutschland, 25 aus Österreich, drei aus der Schweiz sowie zwei aus Italien. Präventionsforum+ ist eine Kooperation der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Österreichs (AUVA), der Deutschen



Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Paritätischen Komitees für Bauwesen (PKB) und der Schweizer Unfallversicherungsanstalt (Suva).

Alexander Heider, AK Wien

alexander.heider@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/forumplus
www.praeventionsforum-plus.info

LeserInnenbriefe richten Sie an redaktion@gesundearbeit.at

**Sehr geehrtes Redaktionsteam!
Mit Interesse habe ich den Artikel zum Thema „Klima am Arbeitsplatz“ gelesen. In meinem Büro tritt trotz Raumluft-Filtergerät und Lüften ein eigenartiger Geruch auf. Der Besuch einer Arbeitsinspektorin führte zu keiner Verbesserung der Situation. Was kann ich tun?
A. H., Wien**

Liebe Frau H.,
erste Ansprechperson in ArbeitnehmerInnenschutzfragen ist die Sicherheitsvertrauensperson in Ihrem Betrieb. Falls ein Betriebsrat besteht, sollten Sie ihn um Unterstützung ersuchen. Weiters muss es in jeder Firma eine Sicherheitsfachkraft geben, die Sie um Rat fragen können. Es könnte sein, dass die Arbeitsinspektorin Ihrem Unternehmen einen Lösungsvorschlag für Ihre Situation un-

terbreitet hat, dieser jedoch noch nicht umgesetzt wurde. Sie können sich auch – anonym – an die Arbeitsinspektion wenden und bekannt geben, dass keine Verbesserung der Situation eingetreten ist. Gerne können Sie auch die Arbeiterkammer kontaktieren, die Sie bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten unterstützen wird.

J. N., AK Wien

**Hallo,
ich brauche die Adresse einer Arbeitsunfallverhütungs-Firma in xy. Können Sie mich bitte informieren? Sie muss eine Lärm-Untersuchung machen. Bitte melden Sie sich dringend. Danke sehr!
Viele Grüße, bis bald, R. F.**

Sehr geehrter Herr F.,
wenn die Arbeitsbedingungen gesundheitliche Probleme verursachen, ist der

Betriebsrat/die Betriebsrätin erste Anlaufstelle. Unternehmen über zehn Personen müssen eine Sicherheitsvertrauensperson haben, die ArbeitnehmerInnen berät. Für jeden Betrieb muss es eine/n zuständige/n ArbeitsmedizinerIn und eine Sicherheitsfachkraft geben, kleine Betriebe unter 50 ArbeitnehmerInnen sind meist über AUVAsicher betreut (www.auva.at/auvasicher).

AUVAsicher macht auch Messungen, die der Arbeitgeber kostenfrei beantragen kann. Sicherheitstechnische Zentren finden Sie unter www.arbeitsinspektion.gv.at/praevdienste. Sie können sich auch an die Arbeiterkammer wenden. Wenn sich die Situation nicht bessert, verständigen Sie am besten das zuständige Arbeitsinspektorat.

J. N., AK Wien

Zwangsbeschallung bis zur Schmerzgrenze

Zwangsbeschallung? Was soll das denn sein? Wir sind mit Zwangsbeschallung in unserem Alltag nahezu flächendeckend konfrontiert: In Geschäften, im Lokal, im Restaurant, in Arzt-Ordinationen und sogar auf Toiletten sind wir bis zur Schmerzgrenze akustischen Umweltverschmutzungen ausgesetzt.

Unsere Gehör ist ein Wunderwerk der Natur: Wir hören über Schallwellen – und Schall ist bewegte Luft. Ohne Luft also kein Schall, kein Hören. Im Weltall gibt es keinen Schall – das ist also der einzig stille Ort. Nachdem wir aber auf der Erde leben, können wir hören. Fast müsste man sagen: müssen wir hören, denn unser Hörorgan, das Ohr, ist 24 Stunden am Tag aktiv. Wir können das Ohr nicht verschließen oder einfach abdrehen. Es ist das einzige Organ, das immer aktiv ist.

Dauerhafter Lärm macht krank

Hören findet also statt, ob wir wollen oder nicht. Allerdings entscheiden wir, ob wir etwas als angenehm, unangenehm, störend oder passend erleben. Es kommt also auf unsere Verfassung an, wie wir mit unserem „Hörbaren“ umgehen. Entscheidend dabei ist, ob wir Einfluss auf unsere Umgebung, wo ja der Lärm herkommt, haben oder nicht. Zu Hause bin ich Herr über Radio und Fernsehen, auf der Straße kann ich Verkehrslärm nicht beeinflussen. Es entstehen klassische Stresssituationen, dauerhafter Lärm macht krank, wir sind im Dauer-Alarmzustand – so etwas hält kein Mensch auf Dauer aus, dafür sind wir nicht gebaut. Viele Herz-Kreislauf-Erkrankungen werden auf den vermehrten Ausstoß von Stresshormonen zurückgeführt.

Kampagne „Beschallungsfrei“

Und nun sind wir also mit Zwangsbeschallung konfrontiert – und viele Verantwortungsträger in Politik, Wirtschaft und Medizin schauen tatenlos zu. 2008 haben sich daher Katholische Kirche, GPA-djp und Hörstadt Linz dieses Themas intensiv angenommen und die Kampagne „Beschallungsfrei“ ins Leben gerufen. Sie setzt dabei aber nicht auf Verbote, sondern auf Bewusstseinsbildung. Mit dem Aufkleber „Beschallungsfrei – Zone ohne Hintergrundmusik“ können öffentlich zugängliche Räume wie Geschäfte, Lokale, Hotels oder Warteräume ähnlich wie ein Nichtraucherbereich gekennzeichnet werden.

„Zwangsbeschaller des Jahres“

Vor allem im Advent müssen KundInnen und insbesondere die Handelsangestellten sehr oft ein ganz kleines Repertoire an



© Hörstadt Linz

Weihnachtsliedern ertragen, das ständig wiederholt wird – eine große und oft laute Belastung. Um darauf hinzuweisen, ermittelt und kürt „Beschallungsfrei“ seit 2008 im Advent den „Zwangsbeschaller des Jahres“ – in einer Jahreszeit, in der viele Menschen für das Thema sensibilisiert sind. Preisträger dieser Negativauszeichnung sind Handelsbetriebe wie z. B. Hollister, Desigual, Tally Weijl, Pimkie, Six u. a.

Gottfried Rieser, GPA-djp Oberösterreich

gottfried.rieser@gpa-djp.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/beschallungsfreins15

Arbeitsunfall und Wegunfall

Arbeitsunfälle sind neben Berufskrankheiten die zweite Art von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung. Neben klassischen Arbeitsunfällen sind auch Wegunfälle und Unfälle bei Schul- und Universitätsbesuch sowie bei Hilfeleistungen umfasst.



© Photographeeur/fotolia.com

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

Arbeitsunfall

Als klassischer Arbeitsunfall wird ein auf den Körper einwirkendes schädigendes, zeitlich begrenztes Ereignis verstanden. Typische Arbeitsunfälle sind Stürze und Verletzungen an Maschinen. Mittlerweile werden auch Unfälle, die sich als Folge von Überanstrengung oder Übermüdung ereignen, als Arbeitsunfall anerkannt.

Die Unfallversicherung schützt drei Lebensbereiche: die Erwerbstätigkeit, den Schul- und Universitätsbesuch sowie Hilfeleistungen. Ob ein Ereignis unfallgeschützt ist, hängt davon ab, ob der Unfall in einem örtlichen, zeitlichen und ursächlichen (inneren) Zusammenhang mit dem geschützten Lebensbereich steht.

Der Unfallschutz ist vor allem auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bezogen, also auch auf Zeiten der Arbeitsbereitschaft oder während einer Dienstreise.

Wegunfall

Arbeitsunfälle können aber auch Unfälle sein, die sich auf einem mit der Beschäftigung zusammenhängenden Weg zur oder von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte ereignen. Geschützt ist jener Weg, der zeitlich und streckenmäßig der kürzeste ist, ein Abweichen von diesem Weg aus privaten Gründen wird von der Unfallversicherung nicht geschützt.

Unfallgeschützt sind auch Fahrgemeinschaften, wenn also mehrere Personen den Arbeitsweg gemeinsam bestreiten, sei es, weil sie in einem Betrieb beschäf-

tigt sind oder am selben Ort wohnen. Geschützt ist auch der Weg vom Arbeitsplatz oder der Wohnung zum Arzt/zur Ärztin und von diesem/dieser wieder zurück, wenn der Arztbesuch dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorher gemeldet worden ist.

Arbeitsunfälle sind auch solche, die sich auf dem Weg eines/einer Versicherten zu oder von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte mit dem Zweck ereignen, ein Kind zu einer Kinderbetreuungseinrichtung, in fremde Obhut oder zur Schule zu bringen bzw. abzuholen, sofern für dieses Kind eine Aufsichtspflicht besteht. Damit sind nicht nur die Eltern eines Kindes, sondern auch berufstätige Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen sowie Großeltern unfallversichert.

Schul- und Universitätsbesuch

Unfallgeschützt sind alle Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen (inneren) Zusammenhang mit der Schul- bzw. Universitätsausbildung ereignen.

Hilfeleistung

Auch Hilfeleistungen sind unfallgeschützt. Das bedeutet, dass jeder/jede bei der Rettung eines Menschen aus einer tatsächlichen oder vermuteten Lebensgefahr, bei der Herbeiholung ärztlicher Hilfe und Blutspende unfallversichert ist. Auch Personen in organisierten Hilfseinrichtungen (z. B. Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz) unterliegen dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Christa Marischka, AK Wien
christa.marischka@akwien.at
 Mehr Infos unter
tinyurl.com/arbeitsunfall15

Recht auf gesunden Arbeitsplatz – Arbeit darf nicht krank machen

Die Befragung „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz“ der Statistik Austria im Jahr 2013 ergab, dass acht von zehn Erwerbstätigen in der Arbeit einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind.

Demnach waren rund 3,3 Mio. Erwerbstätige am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt.

Physische Belastungsfaktoren

3,1 Mio. Erwerbstätige (73,3 %) gaben an, an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt zu sein. Am häufigsten wurden Arbeiten genannt, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist (35,0 %). Gut ein Viertel heben schwere Lasten (27,1 %) oder müssen schwierige Arbeitshaltungen einnehmen (26,9 %) und/oder sind Unfallgefahren ausgesetzt (26,7 %). Unter dem Einfluss von Lärm, Staub und Hitze arbeitete jeweils mehr als ein Fünftel (24,5 %, 21,7 % und 20,7 %). Rund 15 % waren bei ihrer Arbeit Kälte ausgesetzt, etwa 12 % mussten mit chemischen Stoffen umgehen.

Der Vergleich der Jahre 2007 mit 2013 zeigt einen Anstieg körperlicher Arbeitsbelastungen. 516.100 Erwerbstätige (2007: 350.400) hantieren mit schweren Lasten. Auch die ergonomischen Bedingungen verschlechterten sich: 505.400 Erwerbstätige (2007: 347.600) müssen schwierige Arbeitshaltungen einnehmen oder schwierige Bewegungsabläufe machen.

Psychische Belastungsfaktoren

Knapp 1,7 Mio. Erwerbstätige (40,3 %) klagten über zumindest ein Risiko für psychische Probleme an ihrem Arbeitsplatz. Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung wurden dabei am häufigsten genannt (38,3%). Unter den weiteren psychischen Belastungen waren Gewalt bzw. die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz für 3,5 % ein Problem. Belästigung oder Mobbing trat bei 3,4 % auf.

Mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt das Risiko, psychisch belastet zu sein. Personen mit kurzer Beschäftigungsdauer (unter einem Jahr) gaben zu knapp einem Drittel an, zumindest einem psychischen Risikofaktor ausgesetzt zu sein. Der höchste Anteil an psychischen Belastungen insgesamt zeigte sich bei Personen, die schon zehn Jahre oder mehr beschäftigt waren (45,8 %).

Ein Vergleich der Ergebnisse 2007 und 2013 zeigte einen starken Anstieg des Risikofaktors Zeitdruck bzw. Überanstrengung. Die-



© Dragonimages/fotolia.com


ser Faktor war von 2007 bis 2013 um beinahe ein Drittel gestiegen (von 29 % auf 37 %), und zwar bei beiden Geschlechtern.

Von 2007 bis 2013 war eine Zunahme zahlreicher „Bürokrankheiten“ festzustellen: Die Betroffenheit von Stress, Depressionen und Angstzuständen sowie von Kopfschmerzen und Übermüdung der Augen und von arbeitsbedingten Nacken- und Schulterschmerzen erhöhte sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich. Die Anzahl der von Stress, Depression und Angstzuständen Betroffenen hat sich von 2007 bis 2013 sogar verdoppelt (von rund 52.000 Personen auf 108.000 Personen bzw. ein Anstieg von 105,4 %).

Alexander Heider, AK Wien

alexander.heider@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/risiko115

A photograph of a man from the back, wearing a light blue short-sleeved shirt and blue jeans with a black belt. He is holding his neck with his right hand and his lower back with his left hand, indicating physical pain or discomfort. The background is a plain, light-colored wall.

DIE LAST

MIT DEM

RÜCKEN

Von wegen Wissensgesellschaft: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten muss mit schweren Lasten hantieren oder nimmt ergonomisch ungünstige Arbeitshaltungen ein.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) sind die zweithäufigste Ursache für Arbeitsausfälle. 16,3 Tage dauert ein derartiger Krankenstand durchschnittlich. Nicht wenige arbeiten trotz (chronischer) Beschwerden weiter, und so stehen Erkrankungen des Bewegungsapparats auf der Liste der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen ganz oben. „Man vergisst leicht, dass es auch heute noch viele körperlich anstrengende Tätigkeiten beziehungsweise Berufe gibt, obwohl die Belastungen zum Teil sogar zugenommen haben“, erklärt Harald Bruckner, ArbeitnehmerInnenschutz-Experte der AK Wien. „Wir brauchen für diese Tätigkeiten klare gesetzliche Regelungen wie etwa bei der persönlichen Schutzausrüstung. Eine Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion, die überprüft, inwieweit die Evaluierungen der manuellen Lasthandhabung überhaupt stattfinden, würde zeigen, dass eine Verordnung längst überfällig ist.“ Derzeit gebe es zwar Leitmerkalmethoden und Last-Handhabungs-Tabellen (LHT), die eine Evaluierung ermöglichen, tatsächlich aber kaum zum Einsatz kommen. Es gehe nicht an, dass sich in manchen Bereichen die Beschäftigten die Gesundheit ruinieren, den Job verlieren und mit einer niedrigeren Pension dafür noch bestraft werden. Für Entlastungen wie Hebehilfen und Ähnliches muss sowohl Geld als auch Zeit vorhanden sein.

Verordnung in der Schublade

Eine Verordnung zur manuellen Lasthandhabung war Ende der 1990er-Jahre schon fertig ausgearbeitet, ist aber mit dem Regierungswechsel in der Schublade verschwunden. „Dieser Entwurf müsste nur entsprechend dem Stand der Technik aktualisiert werden, aber die Wirtschaft wehrt sich massiv dagegen. Verhaltensorientierte Maßnahmen wie Rückenschulen können etwa auf dem Bau kein Ersatz für Lastenaufzüge und Kräne sein. „Die ‚wahren Leistungsträger‘ müssen endlich entlastet werden. Es ist längst überfällig, dass eine Verordnung mit klaren gesetzlichen Obergrenzen die ArbeitnehmerInnen schützt“, so Bruckner. Bis dato gibt es keine „gesetzlich“ festgelegten höchstzulässigen Lasten oder etwa Obergrenzen pro Arbeitstag.

Das ASchG formuliert eher allgemein präventiv. „Das ASchG enthält die essenziellen Grundsätze, außerdem gibt es noch die entsprechenden ÖNORMEN, Leitmerkmale und die allgemeine ArbeitnehmerInnen-schutz-Verordnung. Für uns sind ausreichend relevante Beurteilungsgrundlagen vorhanden“, erklärt Josef Kerschhagl vom Zentral-Arbeitsinspektorat: „Uns ist vor allem wichtig, dass mehr Bewusstheit für manuelle Lasthandhabung entsteht und entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. In den meisten Fällen ist nicht die manuelle Last das Problem, sondern die ergonomisch ungünstige Körperhaltung dabei.“ Im Rahmen der EU-Kampagne



© Picture-Factory - Fotolia.com

Zu langes Sitzen vor Bildschirmen kann zu Beschwerden im Muskel- und Skelettsystem führen.

„Eine Verordnung zum Schutz der ArbeitnehmerInnen ist notwendig. Die ‚wahren Leistungsträger‘ müssen endlich entlastet werden.“

Harald Bruckner

„Pack's leichter an“ 2007/2008 erhob die Arbeitsinspektion, dass die meisten Bau-firmen zumindest den vorgeschriebenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (SiGe-Plan) erstellen, wobei die Lasthandhabung darin nur selten vorkommt.

Die Evaluierung

Neben der Beurteilung von Unfallgefahren wird die Gesundheitsgefährdung durch manuelle Lasthandhabung mittels Leitmerkmalmethoden ermittelt. Diese erlauben die Einschätzung möglicher Folgen bei gesunden Beschäftigten. Vermindert belastbar sind Schwangere, Beschäftigte über 40 oder unter 21, Berufsneulinge sowie durch Erkrankungen eingeschränkte Personen. Entscheidend für die Risikoermittlung sind die individuelle Leistungsfähigkeit, Häufigkeit und Dauer der Belastung sowie die Art der Handhabung (Körperhaltung, Bewegungsablauf). Josef Kerschhagl: „Bei den

Leitmerkmalmethoden wird es vermutlich noch heuer Adaptierungen bzw. Präzisierungen auf der Basis einer aktuellen deutschen Studie geben.“

Die wichtigsten Risikozonen beim Handtieren mit Lasten sind die Bandscheiben (v. a. im Bereich der Lendenwirbelsäule), der Schultergürtel und der Beckenboden. Quer durch alle Berufssparten zählen Rückenschmerzen und -schädigungen zu den häufigsten Belastungen für den Stütz- und Bewegungsapparat. Arbeitsbedingte Erkrankungen der oberen Gliedmaßen (z. B. Repetitive Strain Injury/RSI = Schädigungen durch wiederholte Belastungen) stellen die zweite große Gruppe.

Ursachen für Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)

Die wichtigsten Ursachen für MSE (neben der Lasthandhabung):

- ◆ Arbeiten im Knien, Hocken und ande-

ren Zwangshaltungen; eingeschränkte Bewegungsfreiheit

- ◆ Vibrationen – Handarmschwingungen (etwa durch Bohrer), Ganzkörperschwingungen (z. B. im Lkw oder im Gabelstapler auf holprigen Wegen) führen mit der Zeit zur Verschlechterung des allgemeinen Wohlbefindens, zu langsameren Reflexen sowie Schmerzen und eingeschränkter Leistungsfähigkeit.
- ◆ Sich ständig wiederholende Bewegungen (Fließband, Montearbeiten etc.)
- ◆ Langes Sitzen (KraftfahrerInnen, Bildschirmtätigkeit etc.) – ab 20 Minuten konzentrierter Tätigkeit bei einer Aufgabe können, abhängig von der Arbeitsplatzgestaltung, Beschwerden auftreten. Idealerweise verbringt man den Arbeitstag zu 50 Prozent sitzend, 25 Prozent stehend und den Rest in Bewegung.

Allgemein gilt: Ungünstige Bedingungen wie etwa Kälte verstärken die Belastungen für Gelenke und Muskeln. Stressbelastung erhöht das Risiko für Rückenschmerzen deutlich. Durch verbesserte Arbeitsbedingungen (mehr Entscheidungsfreiheit, weniger Stress, Zeitdruck und Risiken am Arbeitsplatz) könnten die Fälle von Rückenbeschwerden um 40 Prozent reduziert werden.

Tipps und Forschungsergebnisse

Im Präventionsbericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) finden sich zahlreiche Tipps und aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema Muskel- und Skeletterkrankungen.

- ◆ Bei Rückenschmerzen sollten Betroffene möglichst aktiv bleiben und sobald wie möglich ihre normalen Aktivitäten wiederaufnehmen.
- ◆ Wird die Arbeit (vorübergehend) anders gestaltet, dann bestehen gute Aussichten für die berufliche Wiedereingliederung, vorausgesetzt, es wird auf entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen geachtet.

- ◆ Eine Kombination aus optimaler medizinischer Behandlung, einem Rehabilitationsprogramm und Maßnahmen am Arbeitsplatz ist wirkungsvoller als die einzelnen Elemente für sich genommen.
- ◆ Nachweisliche Erfolge lassen sich auch durch Kräftigungstherapien, Rückenschulung und Verhaltenstraining erreichen.
- ◆ Die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit kann Muskel-Skelett-Erkrankungen verringern.
- ◆ Technische ergonomische Maßnahmen können die Belastung des Rückens und der oberen Gliedmaßen ohne Produktivitätsverlust verringern.
- ◆ Schulungen über richtige Arbeitsmethoden für die manuelle Handhabung von Lasten sind nur dann effektiv, wenn sie von anderen Maßnahmen unterstützt werden.
- ◆ Sportliche Betätigung kann wiederholtes Auftreten von Rückenschmerzen und Schmerzen im Nacken-Schulter-Bereich reduzieren. Um effektiv zu sein, sollten die Übungen intensiv sein und mindestens dreimal wöchentlich wiederholt werden.

Maßnahmen

15 Fallstudien aus ganz Europa und verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigten, dass Maßnahmen zur Bekämpfung der Risiken von Muskel-Skelett-Erkrankungen neben den Verbesserungen bezüglich Sicherheit und Arbeitszufriedenheit auch einen Rückgang der Krankenstände bei gleichzeitigem Produktivitätsanstieg bewirken. Für eine in jeder Hinsicht erfolgreiche Umsetzung sind allerdings einige Grundsätze zu beachten:

- ◆ **Partizipatorisch:** Grundvoraussetzung ist die Unterstützung durch die Geschäftsführung, damit geeignete Mittel für Verbesserungen des Arbeitsumfelds zur Verfügung gestellt werden. Aber auch die ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen müssen in den gesamten Prozess miteinbezogen werden.



Bandscheiben, Schultergürtel und Beckenboden sind Risikozonen beim Hantieren mit Lasten.

- ◆ **Multidisziplinär:** Um Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen, ist es erforderlich, verschiedene Arten von Maßnahmen zu kombinieren. Es ist unwahrscheinlich, dass einzelne Maßnahmen Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen. Daher ist die Zusammenarbeit von Personen mit Fachwissen in verschiedenen Bereichen (z. B. Ergonomie, Technik, Psychologie usw.) bei der Bewertung und Überwachung der Risiken am Arbeitsplatz und der Suche nach Lösungen unerlässlich.
- ◆ **Gute praktische Lösungen** sollten nicht 1:1 auf einen anderen Arbeitsplatz übertragen, sondern auf dessen spezifische Bedingungen zugeschnitten werden.

Weiterführende Infos

- ◆ AK-Broschüre „Heben und Tragen leicht gemacht“: tinyurl.com/heben115
- ◆ AUVA-Broschüre „Heben und Tragen“: tinyurl.com/tragen115
- ◆ www.praeventionsforum-plus.info
- ◆ EU-OSHA Präventionsbericht: tinyurl.com/osha115
- ◆ Zahlreiche Good-Practice-Beispiele für manuelle Lasthandhabung: tinyurl.com/good115

DAS CINDERELLA-MODELL

Es wurde Anfang der 1990er-Jahre entwickelt und erklärt, warum bei statischer Arbeit die Intensität der Muskelanspannung nicht unbedingt ausschlaggebend für Beschwerden ist.

Denn unabhängig von der Schwere der körperlichen Arbeit werden bestimmte Muskelfasern zuerst aktiviert. Diese bleiben dann bis zur vollständigen Entspannung des Muskels aktiv (wie Aschenputtel/Cinderella, die immer als Erste aufstehen und als Letzte zu Bett gehen musste). Werden nicht genügend Kurzpausen eingelegt, dann kann es durch die Daueraktivität dieser motorischen Einheiten mit der Zeit zu einer Degeneration der Muskelfasern und damit zu Schmerzen kommen.

Die Situation verschlimmert sich unter anderem dann weiter, wenn etwa durch Stress, schlechtes Arbeitsklima u. Ä. der Muskeltonus zusätzlich erhöht ist. Kurzpausen (auch in Form eines Tätigkeitswechsels) haben eine vorwiegend prophylaktische Funktion und sollten daher eingelegt werden, bevor Beschwerden einsetzen.



© Michael Mazohl (2)

„Die Evaluierung muss nachhaltig erfolgen“

„Gesunde Arbeit“ im Interview mit Sektionschefin Dr.ⁱⁿ Anna Ritzberger-Moser. Sie leitet die Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im Sozialministerium.

Bei etwa gleichbleibender Kontrolle nehmen Gesetzesverstöße enorm zu (2013: über 106.000). Trotzdem gab es nur 2.060 Strafanzeigen. Warum kommen so viele „schwarze Schafe“ ungestraft davon?

Ritzberger-Moser: „Schwarze Schafe“ kommen nicht ungestraft davon, das zeigen die mehr als 2.000 Strafanzeigen. Betonen möchte ich dazu, dass primäre Aufgabe der Arbeitsinspektion ist, mit ihrer Beratungs- und Kontrolltätigkeit Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu gewährleisten. Strafen sind dabei nur ein Hilfsmittel. Wir bemühen uns um Effizienz und Effektivität unserer Tätigkeit. Dem dient unter anderem eine höhere Treff-

sicherheit der Kontrollen durch eine risikobasierte Auswahl der Betriebe. Auch die branchen- oder themenbezogenen Schwerpunktaktionen leisten hier einen wesentlichen Beitrag. 2013 stieg die Zahl der Kontrollen gegenüber 2012 um 4,9 Prozent, die Zahl der festgestellten Mängel stieg um 11,9 Prozent. In vielen Fällen bewirkt bereits die Kontrolle, dass Missstände abgestellt werden – und das ist gut so. Glaubt allerdings ein Unternehmen, auf eine Kontrolle der Arbeitsinspektion nicht reagieren zu müssen, ist ein Strafantrag die logische Konsequenz, so wie es das Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) vorsieht. Ebenso, wie bei schwerwiegenden Übertretungen sofort mit Strafantrag vorzugehen ist.

Die Arbeitsinspektion kontrolliert verstärkt die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen. Rund 80 Prozent der Betriebe sind trotz viel Beratung säumig. Von Strafen hört man nichts. Zwei Jahre „Schonfrist“ sind genug, oder?

Ritzberger-Moser: Auch wenn es sich bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nur um eine Klarstellung im Gesetz handelte, wurde sie als neue Vorschrift wahrgenommen. Und sie beinhaltet zugegebenermaßen auch neue Anforderungen im Vergleich zur bisher üblichen, auf physische Risiken bezogenen Arbeitsplatzevaluierung. Vorausgesetzt sind ausreichende Informationen und eine gute Planung. Dies bedingt einen Prozess, für den auch die notwendige Zeit eingeräumt werden muss. Wichtig ist, dass die Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen in den Unternehmen nachhaltig erfolgt.

Die Arbeitsinspektion reagiert aber natürlich in jenen Fällen, in denen sich ein Unternehmen mit der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen überhaupt nicht befasst bzw. befassen will, mit den im ArbIG vorgesehenen Maßnahmen. Mittlerweile gibt es daher auch bereits etliche Strafanträge.

Über 1,1 Mio. Erwerbstätige klagen, dass sie mit schweren Lasten hantieren. Krankenstände sind vorprogrammiert. Wann kommt mehr Schutz durch die dringend nötige Verordnung zur manuellen Lasthandhabung?

Ritzberger-Moser: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) enthält die entscheidenden Regelungen für manuelle Lasthandhabung. In Verbindung mit der Berücksichtigung des Standes der Technik stehen geeignete Beurteilungskriterien zur Verfügung. Zur praktischen Unterstützung wurden im Rahmen der letzten Arbeitsschutzstrategie übersichtlichere Lastbeurteilungstabellen für eine rasche Beurteilung von Heben, Halten und Tragen entwickelt. Schwerpunktaktionen der Arbeitsinspektion haben gezeigt, dass es in bestimmten Branchen an Bewusstsein für die Gefahren durch Lasthandhabung fehlt. Dies betrifft einerseits die konsequente Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung, andererseits die Information und Unterweisung über ergonomisch günstige Lasthandhabung. Aus meiner Sicht sollten diese Schwachstellen im Fokus stehen und hier auf Verbesserungen hingearbeitet werden.

Kleine Betriebe haben mit „AUVAsicher“ ein Angebot für kostenfreie sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung. Etwa 40 Prozent davon sind gar nicht betreut. Was ist zu tun, um die Lücke zu schließen?

Ritzberger-Moser: Die kostenfreie Betreuung durch ein Präventionszentrum des zuständigen Unfallversicherungsträgers ist ein sinnvolles Angebot. Es ist uns bewusst, dass es schwierig ist, kleine Betriebe gerade in ArbeitnehmerInnenschutzfragen anzusprechen. Dies gilt nicht nur für Österreich, sondern auch für andere europäische Länder. Daher ist ein Ziel der Arbeitsschutzstrategie 2013–2020, durch Kooperationen mit Interessenvertretungen verstärkt kleine Betriebe zu erreichen. Auch der



strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020 definiert als Ziel die Unterstützung von Klein- und Kleinstunternehmen bei der Einhaltung der Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Die Arbeitsinspektion als Hüterin für sichere und gesunde Arbeit wurde zuletzt gering geschätzt und beschimpft („Schikanierer“, „Monster“). Sehr scharfe Meldungen. Was sagen Sie dazu?

Ritzberger-Moser: Für mich sind diese Äußerungen keine sachliche Kritik, sondern Stimmungsmache. Auch wenn es sich nur um Einzelmeinungen handelt, verhehle ich nicht, dass diese von vielen KollegInnen in der Arbeitsinspektion, die mit großem Engagement ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen, als kränkend und arbeitserschwerend wahrgenommen werden. Ich glaube aber nach wie vor an einen bestehenden gemeinsamen Grundkonsens mit ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite in der Frage der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit eines funktionierenden ArbeitnehmerInnenschutzes im Interesse sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Dieser Grundkonsens zeigt sich für mich z. B. in erfolgreichen Aktivitäten im Rahmen der Arbeitsschutzstrategie.

Interview: Julia-Nedjelic-Lischka, AK Wien
Mehr Infos unter tinyurl.com/interview115

BAUfit: Sicher und gesund am Bau

Ein wissenschaftlich evaluiertes Programm der AUVA bewirkt weniger Arbeitsunfälle und Krankenstände. Die Belastung der BauarbeiterInnen sinkt und die Leistung steigt.



© AUVA

weiterer Folge werden Ausgleichsübungen angeboten. Dabei erfahren die BauarbeiterInnen, wie sie ihre Muskulatur mit einfachen Bewegungen lockern und entspannen. Nach langem Stehen auf der Leiter oder nach einseitigen Belastungen wirken diese Tipps wahre Wunder.

Zu BAUfit gehört auch die Arbeitspsychologie. Sie wendet sich vor allem an die Unternehmensführung und an die Baustellenleitung. Oft reicht schon die Art und Weise, wie eine Nachricht weitergegeben wird, aus, um beim Gegenüber Stress auszulösen – oder besser – abzubauen.

Sichtbare Erfolge durch BAUfit

Die Auswertung der bisher durchgeführten „BAUfit-Module“, so die Bezeichnung für die unterschiedlich umfangreichen Programme, ergibt eine Reduktion der Arbeitsunfälle um ca. 25 Prozent im Jahr nach den BAUfit-Aktivitäten und eine Verringerung der Krankenstandstage während und unmittelbar nach den BAUfit-Modulen.

Jeder Baubetrieb und jeder auf Baustellen tätige Betrieb kann sich durch das BAUfit-Modul-System sein Wunschprogramm zusammenstellen. Die AUVA fördert die Umsetzung durch die Übernahme von 60 Prozent der TrainerInnenkosten.

Erich Bata, AUVA

Tel.: 05 93 93-20725

erich.bata@auva.at

www.auva.at/baufit

Mehr Infos unter tinyurl.com/baufit15

Wie schon man seinen Stütz- und Bewegungsapparat, ohne weniger oder schlechtere Leistung zu erbringen? Wie kappt man die unfallträchtigen Stressspitzen auf der Baustelle? BAUfit, ein wissenschaftlich fundiertes Präventionsprogramm der AUVA, beantwortet diese Fragen. Jeder Baubetrieb in Österreich kann dieses Programm in Anspruch nehmen. BauarbeiterInnen gehören nicht nur zu den höchst gefährdeten, sondern auch zu den höchst belasteten ArbeitnehmerInnen. Jede/r zehnte BauarbeiterIn erleidet einmal jährlich einen Arbeitsunfall, und viele müssen vorzeitig in Pension gehen.

Medikamentenkonsum aufgrund schwerer körperlicher Arbeit

Die schwere körperliche Arbeit unter oft widrigsten Bedingungen und ständigem

Zeitdruck führt zu frühzeitigem körperlichem Verschleiß und permanentem Stress. Die tägliche Einnahme von Medikamenten, um überhaupt arbeitsfähig zu sein, gehört auf Baustellen schon fast zum Alltag. Viele qualifizierte FacharbeiterInnen wechseln deshalb die Branche, was für die Bauwirtschaft und die Betriebe einen enormen Wissens- und Erfahrungsverlust bedeutet.

BAUfit nutzt den ArbeitnehmerInnen, den Betrieben und der Baubranche

Mit BAUfit werden den BauarbeiterInnen vor allem körpergerechtes Arbeiten und bewegungsergonomische Abläufe vermittelt. Das sind einfache Dinge wie richtiges Heben und Tragen oder ganz einfach nur das Abstützen des Oberkörpers mit dem Ellenbogen am eigenen Knie. In

Schwere Lasten als Gesundheitsgefahr

Die ergonomischen Belastungen haben in den Jahren 2007–2013 zugenommen. Das zeigt eine jüngst durchgeführte Analyse von Statistik Austria. Das Sozialministerium sieht jedoch keinen Handlungsbedarf.



© WavebreakMediaMicro/fotolia.com

Das Hantieren mit schweren Lasten kann zu arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen führen.

Während Belastungen durch Lärm, Staub, Hitze und Chemikalien in den vergangenen Jahren zurückgegangen sind, ist der Anteil jener Erwerbstätigen, die schwierigen Arbeitshaltungen ausgesetzt sind und schwierige Bewegungsabläufe bewältigen müssen, stark gestiegen. Besonders dramatisch ist diese Entwicklung im Zusammenhang mit dem Hantieren von schweren Lasten.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die das Hantieren mit schweren Lasten als den schwerwiegendsten körperlichen Belastungsfaktor bezeichnen, ist zwischen 2007 und 2013 um rund 43 Prozent gestiegen und liegt damit mit 12,4 Prozent an erster Stelle aller körperlichen Belastungsfaktoren.

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sind die Folge

Durch das Hantieren mit schweren Lasten fühlt sich rund ein Viertel der Erwerbstätigen in der Gesundheit beeinträchtigt. Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Atemwegserkrankungen sind mittlerweile die Ursache für 50 Prozent aller Krankenstandsfälle und für rund 40 Prozent aller Krankenstandstage. Diese Gesundheitsbeeinträchtigungen führen auch zu krankheitsbedingten Frühpensionierungen. Fast 5.000 Personen wurde im Jahr 2013 aufgrund einer Muskel- und Skeletterkrankung eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit zuerkannt. Dies ist mit Abstand der zweithöchste Wert aller Ur-

sachen für eine krankheitsbedingte Frühpensionierung.

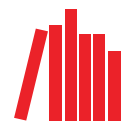
Ministerium sieht keinen Handlungsbedarf

Das Zentral-Arbeitsinspektorat im Sozialministerium hat noch im September 2012 im Rahmen einer Sozialpartnerbesprechung anerkannt, dass zur Verbesserung dieser Situation verbindliche Grenzwerte für das Heben und Tragen von Lasten (erhöhte Transparenz für die Arbeitgeber sowie verbesserte „Durchsetzungskraft der Arbeitsinspektion“) sinnvoll wären. Im Rahmen einer erneuten Diskussion über diese Problematik im Oktober des Vorjahres wurde jedoch die Auffassung vertreten, dass die bestehenden, jedoch völlig unbestimmten Regelungen ohnehin ausreichend seien. Diese Haltungsänderung des zuständigen Ministeriums ist gerade aufgrund der vorliegenden Fakten nicht nachvollziehbar und im Ergebnis auch nicht akzeptabel.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse liegen vor

Es gibt genügend arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für eine fachlich fundierte Regelung im Rahmen der notwendigen Grenzlasten-Verordnung. Eine Verbesserung dieser Arbeitsbedingungen ist sowohl aus sozialen wie auch aus ökonomischen Erwägungen unumgänglich.

Karl Schneeberger, AK Steiermark
karl.schneeberger@akstmk.at



Arbeitsstättenverordnung

Dipl.-Ing. Ernst Piller, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat, technischer Arbeitnehmerschutz

Alexander Heider, Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien
Gesetze und Kommentare Band 169 / 4. Auflage 2015 / 264 Seiten / EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-108-2

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



ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Alexander Heider, Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der Arbeiterkammer Wien
Mag. Karl Schneeberger, Leiter der Abteilung Betriebsbetreuung und ArbeitnehmerInnenschutz in der Arbeiterkammer Steiermark

Gesetze und Kommentare 163 / 6. Auflage 2013 / 680 Seiten / EUR 59,00
ISBN 978-3-7035-1587-3

Mit 1. Jänner 2013 trat die jüngste Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit substanziellen Änderungen in Kraft. Wesentliche inhaltliche Änderungen betreffen die verstärkte Prävention vor psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz und die Berücksichtigung der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 bei den Regelungen über Arbeitsstoffe. Zudem hat sich in den letzten zehn Jahren einiger Aktualisierungsbedarf angesammelt, da seit dem Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz 2001 keine größere Novellierung des ASchG und auch keine redaktionelle Bereinigung mehr erfolgt ist.



Auszeichnungen für Unternehmen

Unternehmen, die sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen hervortun, sollen vor den Vorhang geholt werden. Zwei wichtige Auszeichnungen auf diesem Gebiet sind das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung und NESTOR^{GOLD}.

Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Dieses Gütesiegel wird vom österreichischen BGF-Netzwerk jeweils für drei Jahre vergeben, einerseits für die Durchführung eines BGF-Projekts oder auch in Folge für die Implementierung von BGF in den Regelbetrieb. Mitglieder in diesem Netzwerk sind neben den Krankenversicherungsträgern u. a. die Sozialpartner und die AUVA. Betriebe mit einem BGF-Projekt, das die BGF-Qualitätskriterien erfüllt, stellen einen Antrag an die zuständige Regional- oder Servicestelle des Netzwerks um Zuerkennung des Gütesiegels. Diese erfolgt im Netzwerk mit Zweidrittelmehrheit. Das heißt, ÖGB und AK haben in diesem Gremium keine Mehrheit und können überstimmt werden, was in der Vergangenheit auch vorgekommen ist.

Aus dem Kreis der Gütesiegelbetriebe werden die BGF-Preisträger ausgewählt – eine Auszeichnung, die nur alle drei Jahre vergeben wird. Bis jetzt konnten die Regional- und Servicestellen dafür auch Betriebe nominieren, bei denen die Zuerkennung des Gütesiegels nicht einstimmig erfolgte. Das soll sich aber nach Ansicht von ÖGB und AK für die nächste Preisvergabe im Jahr 2017 ändern. Mit Stand 1. Jänner 2015 führen insgesamt 667 Betriebe das BGF-Gütesiegel. Die Tendenz ist erfreulicherweise steigend! Mehr Informationen dazu finden sich auf www.netzwerk-bgf.at.

NESTOR^{GOLD} und NESTOR^{GOLD} BEWEGT für altersgerechtes Arbeiten

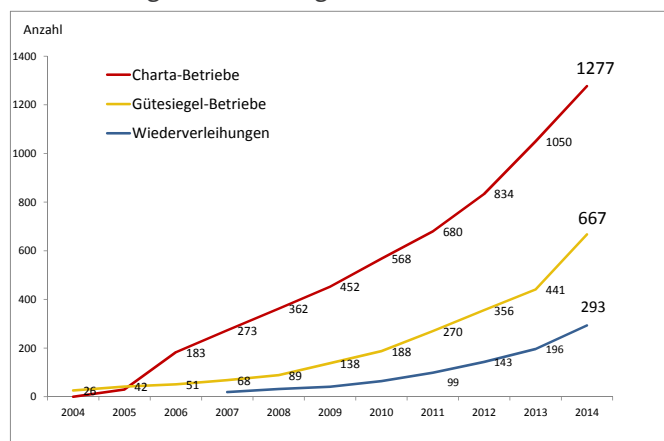
Mit dem Gütesiegel NESTOR^{GOLD} wurden bis jetzt 15 Betriebe ausgezeichnet. Diese haben als Voraussetzung für die Zuerkennung einen Zertifizierungsprozess bezüglich altersgerechten Arbeitens durchlaufen, den externe AssessorInnen (ÜberprüferInnen) im Unternehmen begleiten. Im Sozialministerium ist ein Zertifizierungsbeirat eingerichtet, der die Assessierungsberichte abnimmt und einen Vorschlag für den Minister vorbereitet. Mitglieder in diesem Beirat sind auch die Sozialpartner. Erstmals wurden 2014 fünf Unternehmen mit NESTOR^{GOLD} BEWEGT ausgezeichnet. Das ist eine Vorstufe zu NESTOR^{GOLD}. Diese Unternehmen müssen einen Maßnahmenplan zum altersgerechten Arbeiten vorlegen, der von externen AssessorInnen abgenommen wird. NESTOR^{GOLD} BEWEGT wurde besonders für Betriebe geschaffen, die ein erfolgreiches fitzwerk-Betriebsprojekt durchlaufen haben und sich in Richtung NESTOR^{GOLD} entwickeln wollen. Für NESTOR^{GOLD} BEWEGT gibt es eine Anstoßfinanzierung von 1.000 Euro durch das Sozialministerium. Für weitere Informationen siehe www.nestorgold.at

Ingrid Reifinger, ÖGB

ingrid.reifinger@oegb.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/auszeichnungen115

Entwicklung BGF-Gütesiegel bundesweit



Das Stufenmodell NESTOR^{GOLD}



Übergangsfrist für ErsthelferInnen-Ausbildung abgelaufen

Die seit 2010 bestehende Übergangsfrist für Kleinbetriebe ist mit Jahresbeginn 2015 abgelaufen. Nun müssen ErsthelferInnen in Betrieben und auf Baustellen mit bis zu vier ArbeitnehmerInnen mindestens eine 8-Stunden-Ausbildung absolvieren.



Besitz eines Führerscheines waren. Voraussetzung war ein Führerschein, der auch einen 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen enthält. Diese Regelung galt ausschließlich für Kleinbetriebe und auf Baustellen mit bis zu vier ArbeitnehmerInnen. Die lange Übergangsfrist sollte genutzt werden, um für jeden Betrieb mindestens eine/n ErsthelferIn nach den neuen Intervallen auszubilden.

Ausbildung neu

Seit dem 1. Jänner 2015 ist für alle neuen ErsthelferInnen in Kleinbetrieben eine 8-stündige Ausbildung verpflichtend. Haben die Beschäftigten einen 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen (Führerschein, Zivildienst etc.) in den Jahren 2011 bis 2014 absolviert, so müssen diese vier Jahre nach erfolgter Ausbildung einen 8-stündigen Auffrischkurs besuchen. Liegt der 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen länger zurück (vor 2011), dann musste bis zum 1. Jänner 2015 eine 8-stündige Ausbildung absolviert worden sein.

Ausbildung und Auffrischkurse

Betriebe ab fünf Beschäftigten müssen für ErsthelferInnen mit einer Grundausbildung von 16 Stunden sorgen. Für alle Betriebe, unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter, gelten ab 1. Jänner 2015 die gleichen Weiterbildungsintervalle. ErsthelferInnen müssen nach spätestens vier Jahren einen Auffrischkurs im Ausmaß von acht Stunden absolvieren. Alternativ können diese Kurse auch alle zwei Jahre, im Ausmaß von vier Stunden, ange-setzt werden. Der Auffrischkurs kann auch durch eigene ArbeitsmedizinerInnen, jedoch ohne Einrechnung in die Präventionszeit, durchgeführt werden.

ErsthelferInnen sorgen mit ihrer Anwesenheit und Ausbildung dafür, dass nach Unfällen und Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Oftmals können durch das rasche Eingreifen Folgeschäden verhindert oder Leben gerettet werden. Aus diesem Grund müssen in allen Arbeitsstätten und auf Baustellen ErsthelferInnen, in ausreichender Anzahl und entsprechend ausgebildet, vor Ort sein.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die Arbeitsstättenverordnung verpflichten Arbeitgeber dazu, diese Personen zu bestellen. Ebenso liegt es in ihrer Verantwortung, dass ErsthelferInnen entsprechend ausgebildet und die daraus entstehenden Kosten übernommen werden.

Übergangsregelung für Kleinbetriebe

Die seit Anfang 2010 gültige Übergangsregelung ermöglichte es, als ErsthelferInnen jene MitarbeiterInnen zu bestellen, die im

Harald Bruckner, AK Wien

harald.bruckner@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/ersthelfer15

Neuerungen bei Beauftragten im Betrieb

Die wichtigsten Änderungen: Präventivfachkräfte können als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden, die Vorschreibung der Brandschutzgruppe durch die Behörde entfällt und die Treffen des Arbeitsschutzausschusses müssen mindestens einmal jährlich stattfinden.

Leider kann kein Vorteil dieser Deregulierung erkannt werden – es braucht organisatorische Mindestvoraussetzungen für zentrale Themen wie Evaluierung und Umsetzung von Maßnahmen. Nur Kosten für den Zeitaufwand zu thematisieren ist kurzsichtig. Doch selbst die Berechnung dieser „Einsparung“ gleicht einer Schätzung.

Beauftragte unterstützen ArbeitgeberInnen bei der Anwendung und Umsetzung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften. Sie sind qualifizierte ExpertInnen. Ziel ist der Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Ohne sie wäre eine Einzelperson in unserer arbeitsteiligen Welt überfordert. Der Anteil der Arbeitszeit, während derer diese für ihre Funktion arbeiten, ist oft relativ gering.

Sicherheitsvertrauensperson

Aufgabe der Sicherheitsvertrauensperson (SVP) ist die Vertretung der ArbeitnehmerInnen-Interessen im ArbeitnehmerInnenschutz. Die Aufgabe von Sicherheitsfachkraft und ArbeitsmedizinerIn besteht jedoch in der Unterstützung der ArbeitgeberInnen. Zuerst als Präventivfachkraft die Geschäftsführung und dann als SVP Belegschaft und Belegschaftsorgane beraten und unterstützen? U. a. bedürfte es eines Ergänzungsseminars zu Aufgaben, Rolle und Beteiligung von SVPs.

Brandschutzgruppe

Maßnahmen des Brandschutzes sind

für undifferenzierte Kostensenkungsprogramme nicht geeignet. Früher entschied die zuständige Behörde, ob eine Brandschutzgruppe nötig ist, jetzt gibt es diese gar nicht mehr. Wird davon ausgegangen, dass Bescheide ohne Vorliegen eines Schutzbedürfnisses erlassen wurden?

Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) muss nun mehr mindestens einmal jährlich tagen. Die europäische Kampagne für „Gesunde Arbeitsplätze“ 2012–2013 unter dem Motto „Partnerschaft für Prävention“ wurde von den Sozialpartnern unterstützt. Ein Jahr später wird eine Reduzierung der ASA-Treffen gefordert – wie wichtig ist die Partnerschaft tatsächlich?

In Deutschland wird ein ASA bereits ab 20 Beschäftigten errichtet und vierteljährlich einberufen, bei uns gibt es ihn nur in Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten. Will man das Niveau von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz halten – gleich ob aus monetären oder sozialen Gründen –, wird sich trotzdem jemand im Betrieb für diese Themen engagieren müssen.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Erlass Unvereinbarkeiten:

tinyurl.com/unvereinbar115

Mehr Infos unter

tinyurl.com/neuerungen115



Arbeiten bei Kälte

Bei unpassenden klimatischen Bedingungen kann die Leistungsfähigkeit gemindert und das Unfallrisiko erhöht sein. Die Arbeitsstättenverordnung legt Mindesttemperaturen für Arbeitsräume fest, nicht jedoch für Arbeiten im Freien. Es gibt aber arbeitswissenschaftlich anerkannte Grenzwerte und technische Normen.

Kältearbeit gibt es häufig bei der Arbeit mit Nahrungsmitteln, in Kühlräumen und im Freien. Bei Nacht(schwer)arbeit in Kühlräumen kommt zusätzlich das NSchG zur Anwendung, bei Schwangeren und Stillenden das Mutterschutz-, bei Jugendlichen das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz. Kältearbeit beginnt circa bei +15 °C bis +10 °C. Bei regelmäßig wiederkehrender Tätigkeit in Arbeitsräumen bis +15 °C unterscheidet die DIN 33403 fünf Bereiche für Aufwärmzeiten (siehe Tabelle). Werdende Mütter dürfen mit geeigneter Kälteschutzkleidung und Aufwärmzeiten von +15 °C bis -5 °C beschäftigt werden, darunter gilt Beschäftigungsverbot. Ohne produktionstechnische Gründe kann jeder/jede ArbeitnehmerIn in Arbeitsräumen bei mindestens 16 °C und normaler körperlicher Belastung höchstens zwei Stunden täglich arbeiten.

Maßnahmenreihenfolge

- ◆ Einflüsse so gering wie möglich halten
- ◆ Technisch-organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Aufwärmzeiten, Stapler mit beheizbarem Sitz, vorge-

wärmte Kleidung, Stiefel zum Wechseln, wärmeisolierende Matten, heiße Getränke etc.)

- ◆ Persönliche Schutzausrüstung
- ◆ ArbeitnehmerInnen müssen dabei auch vor Kälte sowie Nässe bzw. Feuchtigkeit geschützt werden.
- ◆ Bei wechselnden Klimabelastungen helfen beispielsweise Rampen zur Be- und Entladung mit möglichst klimadichtem Anschluss an LKW.
- ◆ Gabelstapler, Baufahrzeuge usw. mit beheizbaren Fahrerkabinen bzw. Sitzen

Beheizte Aufenthaltsräume

Bei tiefen Temperaturen kann zum Aufwärmen ein beheizter Arbeitsplatz/Aufenthaltsraum erforderlich sein. Für BauarbeiterInnen sind Aufenthaltsräume mit mindestens 21 °C nötig, die Witterungsschutz bieten.

Persönliche Schutzausrüstung

Wetter- und Kälteschutzkleidung muss zur Verfügung gestellt werden, nach gesetzli-

chen Bestimmungen und Normen muss sie Eigenschaften wie Temperaturisolierfähigkeit, Atmungsaktivität, bei Bedarf Reflektoren bieten. Wenn sie den Schutzzweck nicht erfüllt, ist sie auf Kosten des Arbeitgebers zu erneuern.

Arbeiten im Freien

Intervalle und Länge der Aufwärmzeiten müssen mit dem/der ArbeitsmedizinerIn fixiert werden. Präventivfachkräfte und ArbeitnehmervertreterInnen sind bei allen Schritten einzubeziehen. ArbeitnehmerInnen dürfen an Verkaufsständen im Freien, die organisatorisch/räumlich im Zusammenhang mit Verkaufsständen bzw. Betriebsgebäuden stehen, beschäftigt werden, wenn die Außentemperatur mehr als 16 °C beträgt. Beschäftigte am Bau, die unter das Schlechtwetterentschädigungsgesetz fallen, können während bestimmter Witterungsbedingungen die Arbeit kurzfristig niederlegen.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/kaelte115

Kältebereich	Benennung	Lufttemperatur	Maximale, ununterbrochene Kälteexpositionszeit	Mindestdauer der Aufwärmzeit
I	Kühler Bereich	15 °C bis 10 °C	150 min	10 min
II	Leicht kalter Bereich	10 °C bis -5 °C	150 min	10 min
III	Kalter Bereich	-5 °C bis -18 °C	90 min	15 min
IV	Sehr kalter Bereich	-18 °C bis -30 °C	90 min	30 min
V	Tiefkalter Bereich	-30 °C bis -41 °C	60 min	60 min
		unter -41 °C	20 min	60 min

Schichtarbeit kann Denkvermögen beeinträchtigen

Einer aktuellen Studie zufolge verringert jahrelange Schicht- und Nachtarbeit die Gedächtnisleistung. Die kognitiven Fähigkeiten nehmen deutlich schneller ab, wenn Menschen mehr als zehn Jahre unregelmäßigen Arbeitszeiten ausgesetzt waren.

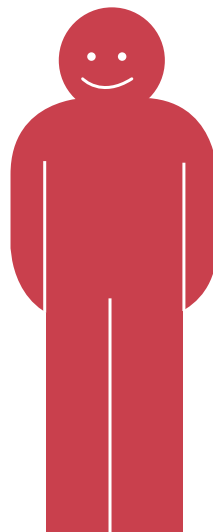
Tipps für einen besseren Umgang mit Schichtarbeit

Mehr Infos unter tinyurl.com/inqa115

Tipps zur Erhaltung der körperlichen Fitness

Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Freizeit und Schichtarbeit

Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Schichtarbeit



Mehr als nur ein Tipp – Gesundheitscheck beim Arzt

Tipps für einen erholsamen Schlaf

Tipps für die richtige Ernährung

Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Weiterbildung und Schichtarbeit

© Quelle: <http://inqa.gawo-ev.de>

Zehn Jahre Schichtarbeit – sechzehneinhalb Jahre Alterungsprozess

Laut Studienleiter Jean-Claude Marquié vom Forschungsinstitut CNRS in Toulouse dauere es mindestens fünf Jahre, sich nach dem Ausscheiden vom Schichtdienst zu erholen. Die Ergebnisse müssen noch in anderen Studien bestätigt werden. Sein Maßnahmenvorschlag: besondere medizinische Betreuung und arbeitnehmerfreundlichere Dienstpläne. Es könne schon helfen, anstatt um 4 Uhr morgens zwei Stunden später zu beginnen.

Online-Check für Schichtarbeitende

Die „Initiative neue Qualität der Arbeit“ bietet eine Überprüfung der Gesundheitsverträglichkeit der Arbeitsbedingungen an, das kann ein erster Schritt sein. Bereiche des täglichen Lebens wie Schlaf, Ernährung, Bewegung, soziale Kontakte und

Freizeitgestaltung werden beleuchtet. Das Ergebnis zeigt im Ampelsystem, ob man Änderungen in Angriff nehmen sollte. Weiters gibt es Tipps für einen besseren Umgang mit Schichtarbeit. Für ArbeitgeberInnen ist es ebenso wichtig, darüber Bescheid zu wissen. Auch die AUVA hat im Magazin „Sichere Arbeit“, Ausgabe 6/2014, Schichtarbeit thematisiert. Auswertungen zeigten, dass sich 15 Prozent der Arbeitsunfälle (i. d. ausgewählten Wirtschaftsklassen) in den Nachmittags- und Nachtschichten ereigneten.

Schichtarbeit lässt sich nicht gänzlich vermeiden, jedoch ist eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Schichtplans (wie im Forum Prävention 2014 in Vorträgen betont) notwendig. Es sollten maximal zwei Nachtschichten hintereinander eingeteilt werden, und zwar vorwärts rollierend.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/schichtarbeit115

56,5 Prozent mehr Gesetzesverstöße als 2010

Die enorme Zunahme von Verstößen gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften zeigt der Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2013 auf, obwohl die Anzahl von Besichtigungen (zwischen 58.000 und 63.000) etwa gleich blieb.



© Robert Newald/picturefak.com

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften.

Bei zwei von fünf aller kontrollierten Arbeitsstätten (Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen) wurden Übertretungen festgestellt (24.398 Fälle oder 40,6 %). Dabei wurden insgesamt 106.180 Übertretungen dokumentiert. Das sind um 56,5 Prozent mehr Übertretungen als im Jahr 2010 (67.832). Seit dem Jahr 2010 steigen die festgestellten Übertretungen an. Das ist aber nur die sichtbare Spitze des Eisberges Arbeitswelt. Die Dunkelziffer wird wohl viel höher sein.

Besonders dramatisch stellt sich die Entwicklung bei den Übertretungen im Verwendungsschutz dar (2009 von 6.294 bis 2013 auf 12.126 Übertretungen; das sind +93 %). Dabei stechen Arbeitszeit- und Mutterschutzübertretungen negativ hervor. Trotz starken Anstiegs der Übertre-

tungen wurden nur 2.060 Strafanzeigen erstattet (1.082 technischer und arbeitshygienischer ArbeitnehmerInnenschutz, 978 Verwendungsschutz). Hinzu kommt, dass die Anzahl der Strafanzeigen geringer war als in den Jahren 2009 bis 2011. Bei Verstößen gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften muss strenger vorgegangen werden. Immerhin geht es um die Sicherheit und Gesundheit von Menschen.

Knapper Personalstand

Vor dem Hintergrund aufgedeckter, massiv zunehmender Verstöße gegen Schutzvorschriften ist es umso wichtiger – auch bei knappen personellen Ressourcen –, die Anzahl der Kontrollen nicht absinken zu lassen. Gut geplante Schwerpunktaktionen leisten einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der

Arbeitssituation der Beschäftigten. Der Personalstand (einschließlich teilzeitbeschäftigte und karenzierte MitarbeiterInnen) in den Arbeitsinspektoraten umfasste zum Jahresende 2013 309 ArbeitsinspektorInnen sowie 105 Verwaltungsfachkräfte.

Angesichts dieser Entwicklung und unter Berücksichtigung der weiteren demografischen Entwicklung in den Arbeitsinspektoraten braucht es dringend eine personelle Aufstockung, um weiterhin die wichtigen Aufgaben zur Vollziehung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften erfüllen zu können. Hinzu kommen neue Aufgaben, wie die Kontrolle der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen und die Überprüfung der daran knüpfenden Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit.

Keine Kompromisse mit der Gesundheit

Bei der Gesundheit von Menschen am Arbeitsplatz darf es keine Kompromisse geben. Deswegen verlangt das ein klares Signal und deutliche Konsequenzen im Sinne von strengen engmaschigen Kontrollen der Arbeitsinspektion samt empfindlichen Strafanträgen bei Verstößen gegen das ASchG durch Arbeitgeber. Schließlich wird man um die Erhöhung des Strafrahmens und um die personelle Aufstockung in den Arbeitsinspektoraten nicht herumkommen.

Alexander Heider, AK Wien

alexander.heider@akwien.at

Bericht unter tinyurl.com/bericht2013

Goldene Medaille für G²

Franz Schuh, Arbeiterbetriebsratsvorsitzender der Siemens AG, wurde für die erfolgreiche Umsetzung der Kampagne G² mit der Goldenen Medaille für Verdienste um die Republik Österreich von Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser ausgezeichnet. „Gesunde Arbeit“ hat den engagierten Betriebsrat interviewt.

Was ist G² und was waren die ersten Schritte?

Schuh: G² steht für „Gesund in die Arbeit – Gesund von der Arbeit“ und ist eine Kampagne der Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Wir hatten eine Auftaktveranstaltung zu der Kampagne, an der auch unser Werkleiter teilgenommen hat. Die Führungsebene war von Anfang an mit im Boot. Bei der Veranstaltung haben die TeilnehmerInnen erkannt, was mit ihrem Körper passiert oder wie sie sich anders ernähren können. Dadurch haben wir es geschafft, die Werksküche zu erhalten, und uns für einen Betreiber entschieden, der auch gesundes Essen anbietet.

Welche Maßnahmen konntet ihr umsetzen?

Schuh: Wir haben vieles umsetzen können. Zum Beispiel: Laut unserer Unfallstatistik gab es die meisten Verletzungen mit Stanleymessern oder Ähnliches. Jetzt haben wir schnittsichere Handschuhe. Krankenstände und Ausfallszeiten sind weniger geworden. Für Schweißarbeiten haben wir automatisch verdunkelnde Helme, um Verblitzungen zu vermeiden. Wir haben eine rege Teilnahme am internen Verbesserungswesen erreicht. Die MitarbeiterInnen bekommen Belohnungen für ihre Vorschläge. Aufgrund dessen gibt es jetzt Kräne, Hebevorrichtungen, Matten bei Steharbeitsplätzen und so weiter. Wichtig ist, Vorschläge ernst zu nehmen und umzusetzen. Bei der Auswahl der Arbeitskleidung haben Testpersonen die Kleidung einige Zeit Probe getragen und Feedback gegeben. Unsere Arbeitskleidung hat jetzt Handytaschen und verblendete Knopfleisten,



Franz Schuh, Arbeiterbetriebsratsvorsitzender der Siemens AG.

damit die Werkstücke nicht zerkratzt werden. Die Schweißer haben leichtere Sicherheitsbekleidung und müssen nicht mehr die schwere Lederschutzkleidung tragen. Außerdem haben wir schweißaufsaugende Bekleidung, damit die Leute weniger verkühlt sind. Durch die Gesundheitsuntersuchungen können Erkrankungen frühzeitig festgestellt werden. Man spart Zeit, die man bräuchte, um zum Arzt zu gehen. Das war für den Betrieb ein wichtiges Argument. Wir haben mit den Sanitätsfachkräften diese Untersuchungen festgelegt, und es gibt auch Muttermaluntersuchungen, da Hautkrebs in der Bevölkerung stark zunimmt.

Was habt ihr hinsichtlich Aus- und Weiterbildung gemacht?

Schuh: Wir haben mit der PRO-GE viele KollegInnen als Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) ausgebildet, wodurch sich die Einstellung und Aufmerksamkeit bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz positiv verändert hat. Die KollegInnen haben PC-Schulungen bekommen. Das ist für die Älteren oder gesundheitlich Angeschlagenen wichtig. Sie können nun auch körperlich weniger belastende Arbeiten durchführen.

Interview:

Hildegard Weinke, AK Wien

Inklusion. Arbeit. Respekt. Nichts ist unmöglich!



© contrastwerkstatt - Fotolia.com

Arbeitnehme- rInnenschutz



© Robert Kneschke - Fotolia.com

Wann:	10.3.2015, 09.30–16.00 Uhr
Wo:	Catamaran, Wilhelmine-Moik-Saal, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Wer:	vida, GdG-KMSfB, AK Österreich, ÖGB Chancen Nutzen Büro – eine Sozialpartnerinitiative

Tagung für Behindertenvertrauenspersonen

- ◆ EU-Strategie für Menschen mit Behinderung bis 2020
- ◆ Inklusion am Arbeitsmarkt, Herbert Buchinger, AMS Österreich
- ◆ Arbeitsmarkt und Sozialministeriumsservice, Dr. Günter Schuster, Bundessozialamt
- ◆ Coachingmethoden für den Arbeitsmarkt, Herbert Pichler, Chancen Nutzen Büro
- ◆ fitzwork für Menschen mit Behinderung, Mag.^a Renate Czeskleba, fitzwork
- ◆ Schritt für Schritt zum barrierefreien Reisen, Christian Schwarzl, ÖBB Personenverkehr – Roland Krpata, Wiener Linien
- ◆ Die Wirtschaft kommt am Thema Barrierefreiheit nicht mehr vorbei, Franz Schweidler, Comfort4all

Die Tagungsstätte ist barrierefrei. Im Haus (Catamaran) befinden sich Behindertenparkplätze (nur für Personen mit einem §-29b-Ausweis) und für die Veranstaltung können Sie auch eine/n GebärdendolmetscherIn anfordern.

Anmeldung bis spätestens 6. März 2015 per Telefon: 01/534 44-39592 per E-Mail: veranstaltung@vida.at, mehr Infos unter tinyurl.com/va1115

Wann:	27.3.2015, 08.00–16.00 Uhr
Wo:	Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt
Wer:	bfi Burgenland

Die Veranstaltung vermittelt praxisorientiertes Basiswissen über Rechtsgrundlagen und Begriffe des ArbeitnehmerInnenschutzes:

- ◆ Rechtsgrundlagen und Normen des ArbeitnehmerInnenschutzes
- ◆ Notwendigkeit der Unfallverhütung
- ◆ Sicherheitsbestimmungen im Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen
- ◆ Richtiges Heben und Tragen von Lasten
- ◆ Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung
- ◆ Arbeitsplatzevaluierung
- ◆ Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen
- ◆ Brandschutz
- ◆ Erste Hilfe

Kosten: EUR 120,00

Anmeldung und mehr Infos unter tinyurl.com/va2115

Dreiländertagung BGF 2015



Wann:	26.–27.3.2015
Wo:	Festspielhaus Bregenz
Wer:	Nationale Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung aus Österreich, Deutschland und der Schweiz

Voneinander lernen, gemeinsam Impulse setzen

„Gesunde neue Arbeitswelt?“ – Herausforderungen und Strategien für die betriebliche Gesundheitsförderung und die psychosoziale Gesundheit

Die Tagung soll im Anschluss an die erfolgreiche 1. BGF-Dreiländertagung im Jahr 2011 den TeilnehmerInnen einen Rahmen zum trinationalen Austausch über aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt sowie eine Diskussionsplattform zukünftiger Herausforderungen und Strategien der betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich, Deutschland und der Schweiz bieten.

Hinweis: Eine Teilnahme an dieser Tagung ist nur über eine persönliche Einladung möglich!
www.dreilaendertagung.net

Forum Prävention 2015



Wann:	18.–21.5.2015
Wo:	Kongresszentrum Hofburg, Heldenplatz 1, 1010 Wien
Wer:	AUVA

Montag, 18. Mai 2015

Arbeitsgruppe Krankenanstalten, Workshop „A-Expert“

Dienstag, 19. Mai 2015

- ◆ Plenarsitzung „Die Kunst, Schwieriges zu vermitteln“, Univ.-Prof. Dr. Rudolf Taschner
- ◆ Fachtagungen der Arbeitsgruppen Arbeits- und Organisationspsychologie, Erdöl- und Erdgasbergbau, Metall und Elektro, Krankenanstalten
- ◆ Internationales IVSS-Seminar „KMU“

Mittwoch, 20. Mai 2015

- ◆ Plenarsitzung „Neue Medien“
- ◆ Fachtagungen der Arbeitsgruppen Arbeitsmedizin, Bau, Chemische Industrie und Papierindustrie, Verkehr und Transport
- ◆ Gesellschaft für Sicherheitswissenschaft

Donnerstag, 21. Mai 2015

- ◆ Plenarsitzung „Arbeitszeit als Faktor für Sicherheit und Gesundheit“
- ◆ Fachtagungen der Arbeitsgruppen Bau, Ergonomie und Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Ergonomie

Anmeldung bis 17.4.2015, Teilnahmebeitrag EUR 150
Infos zur Veranstaltung: Tel.: 05 93 93-20190,
E-Mail: dominique.dressler@auva.at, forumpraevention.auva.at

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Verordnung Persönliche Schutzausrüstung

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller

320 Seiten, 2014

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-082-5

EUR 29,90

Die mit 1. Mai 2014 in Kraft getretene Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) ersetzt weitgehende Teile der nicht mehr dem Stand der Technik entsprechenden Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und der Bauarbeiterschutzesverordnung im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung. Die Verordnung regelt die Auswahl, Prüfung und sichere Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Der Kommentar bietet einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen in Zusammenhang mit persönlicher Schutzausrüstung und eine Auswahlhilfe bei der Anschaffung.

tinyurl.com/buch1115



Return to Work – Arbeit für alle

Grundlagen der beruflichen Reintegration

Hrsg.: Andreas Weber, Ludger Peschkes, Wout de Boer

872 Seiten, 2014

Gentner, ISBN 978-3-87247-758-3

EUR 91,50

Tertiärprävention im Sinne einer integrationsorientierten beruflichen Rehabilitation, international auch als Return to Work bezeichnet, ist derzeit ein eher noch kleines Handlungsfeld, dem allerdings großes Zukunftspotenzial zukommt. (Chronisch) Kranke in der Arbeitswelt dürfen nicht diskriminiert oder ausgegliedert werden, sondern müssen „mitgenommen“ werden. Eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die das vorliegende Fachbuch systematisch analysiert, Instrumente beschreibt und Lösungen anbietet.

tinyurl.com/buch2115



Gute Arbeit 2015

Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung

Hrsg.: Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban

365 Seiten, 7. Auflage, 2015

Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6362-6

EUR 41,10

Die Gewerkschaften in Deutschland sind für „Gute Arbeit“ schon lange aktiv, auf vielen Wegen, auch in der Tarifpolitik. Seit Längerem mehren sich Ansätze, neben dem Entgelt auch andere Probleme tarifvertraglich zu regeln. Das betrifft etwa den Gesundheitsschutz oder die berufliche Qualifizierung der Jüngeren und der Älteren. Oder den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität. Und weniger Leistungsdruck. Zumal die Belegschaften immer älter werden. Die rentennahen Jahrgänge brauchen flexible Ausstiegsmodelle.

tinyurl.com/buch3115

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



Gesund führen

Mitarbeitergespräche zur Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit in Unternehmen

Wolfgang Gratz, Horst Röthel, Sissi Sattler-Zisser

200 Seiten, 2014

Linde, ISBN 978-3-7093-0557-7

EUR 22,00

Eine funktionierende Kommunikation und tragfähige Vereinbarungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sind ausschlaggebend für Motivation und Leistungsfähigkeit. „Gesund führen“ unterstützt auf der Basis neurowissenschaftlicher, systemischer und psychologischer Erkenntnisse ganz konkret in der Mitarbeiterführung. Das vorgestellte Modell des „Gesunden Gesprächs“ kombiniert Gesundheitsförderung und passgenaue Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter und zeigt Wege, mit Mitarbeitern wirkungsvoll zu kommunizieren sowie tragfähige und entwicklungsorientierte Vereinbarungen zu treffen.

tinyurl.com/buch5115



Das hält keiner bis zur Rente durch!

Damit Arbeit nicht krank macht: Erkenntnisse aus der Stress-Medizin

Hans-Peter Unger, Carola Kleinschmidt

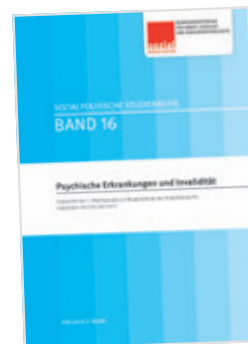
304 Seiten, 2014

Kösel, ISBN 978-3-466-31006-7

EUR 20,60

Wir wissen, dass Stress uns schadet – und machen weiter wie bisher. Warum? Und was muss passieren, damit sich wirklich etwas ändert? Dieses Buch analysiert mit einem bislang nie dagewesenen Scharfblick die oft verdeckten Gründe für die Stresskrise. Denn es sind nicht nur Faktoren auf persönlicher Ebene in unserem eigenen Alltagsverhalten, die uns in die Erschöpfungspirale treiben. Nur wer auch die subtilen Abläufe in den Unternehmen, den Einfluss gesellschaftlicher Manipulation und die evolutionsbiologischen Grundlagen der menschlichen Stressreaktion durchschaut, wird nachhaltig den Weg in eine gesunde Balance zwischen Leistung und innerer Zufriedenheit finden.

tinyurl.com/buch4115



Psychische Erkrankungen und Invalidität

Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts

Hrsg.: BMASK

328 Seiten, 2014

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-094-8

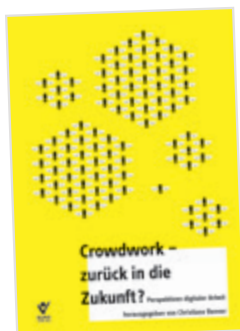
EUR 24,00

Es wird aktuell immer wieder darauf hingewiesen, dass dem Bereich psychische Erkrankungen eine steigende Bedeutung als Ursache für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zukommt. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entschloss sich daher 2012, das Thema psychische Erkrankungen und Invalidität in einem breit aufgesetzten Prozess unter Einbeziehung möglichst aller relevanten Stakeholder einer generellen Problemaufbereitung zuzuführen. In ExpertInnenrunden wurden die relevanten Themen, Problembereiche und Handlungsfelder identifiziert und Weiterentwicklungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet.

www.studienreihe.at

tinyurl.com/buch6115

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Hrsg.: Christiane Benner

420 Seiten, 2014

ÖGB-Verlag,

ISBN 978-3-99046-099-3

EUR 29,90

Outsourcing ist bereits ein alter Hut. Der neue Trend der Arbeit heißt Crowdsourcing. Die Verlagerung der Arbeit erfolgt nicht mehr in konkrete, klar identifizierbare Unternehmen mit festem Firmensitz und einem Mindestmaß an gesetzlich verbrieften Rechten für ArbeitnehmerInnen. Arbeit wird jetzt – mit steigender Tendenz – über professionelle Internet-Plattformen an eine scheinbar anonyme Masse von sogenannten Crowdworkern verteilt. Dieses Buch ist ein Plädoyer für die Demokratisierung digitaler Arbeit und die notwendige öffentliche Diskussion von Crowdsourcing. Die Beiträge der AutorInnen beleuchten die technischen, ethischen und arbeitspolitischen Aspekte dieses vielschichtigen Themas. Das Buch bietet Überblick und Orientierung für alle, die sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen.

tinyurl.com/buch7115



Die Gesunde Arbeit

Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung

Bernd Rudow

344 Seiten, 3. Auflage, 2013

Oldenbourg Verlag,

ISBN 978-3-486-71949-9

EUR 43,00

Ausgehend von Entwicklungstrends in der Arbeit wird zunächst ein Konzept zur Belastung, Beanspruchung und Gesundheit vorgestellt. Hierbei stehen psychische Störungen, Befindensbeeinträchtigungen und Gesundheitsressourcen im Zentrum. Sodann werden Ansätze zur Gestaltung gesunder Arbeit dargelegt. Sie beziehen sich auf die Arbeitsaufgabe, Arbeitsplätze, die Arbeitsumwelt, die Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel. Besondere Beachtung findet auch die Mensch-Computer-Interaktion. Ferner werden psychologische Aspekte des modernen Arbeitsschutzes einschließlich Arbeitssicherheit berücksichtigt. Schließlich werden verschiedenste Maßnahmen zur Organisation gesunder Arbeit im Unternehmen vorgestellt.

tinyurl.com/buch8115



Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie

Hubert Eichmann, Bernhard Saupe

400 Seiten, 2014

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-038-2

EUR 28,00

Wie haben sich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelt? Detailliert, aber überschaubar, analysiert der Bericht die Entwicklung von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung und subjektiven Einschätzungen der Arbeitsqualität. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung Österreichs im europäischen Vergleich. Dieses aktuelle Follow-up zum 2010 publizierten Band 4 der Sozialpolitischen Studienreihe des BMASK basiert auf einer breit angelegten Literaturanalyse u. a. mit Sekundäranalysen aus Repräsentativdatensätzen. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des BMASK.

www.studienreihe.at

tinyurl.com/buch9115

Ein Arbeitsunfall mit weitreichenden Konsequenzen

Es ist nichts Neues, aber immer wieder hervorzuheben: Die ureigenste Aufgabe des Arbeitsinspektorats ist die Kontrolle der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften vor Ort. Dazu gehört auch die Kontrolle auswärtiger Arbeitsstellen. Dort zeigt sich, ob die im Betrieb verfasste Gefährdungsbeurteilung und die daraus resultierenden Maßnahmen auch umgesetzt werden.

So geschehen bei einem Arbeitsunfall im Gleisbereich eines Bahnhofgeländes. An einem Hochspannungsleiter wurden oberleitungstechnische Umbauten, eine Nachrüstung der Rückleiter, vorgenommen. Zwei Arbeitnehmer führten die Montage der Erdseilabführung an einem Mast durch. Dazu stand einer der beiden auf einer sechs Meter hohen Leiter und reichte das Erdseil seinem Kollegen auf dem Mast weiter. Dieser sollte es durch die Erdseilarmatur am Mast führen und befestigen. Dabei kam das überhängende Erdseil mit dem oberen spannungsführenden 10-kV-Isolator der Mastkonstruktion in Kontakt und verursachte einen Erdschluss. In Folge gelangten beide Monteure in den Stromkreis. Der Arbeitnehmer auf dem Mast erlitt schwerste Verbrennungen am Oberarm, sein Kollege auf der Leiter einen Aortenriss in der Nähe des Herzens. Woraufhin er mit dem Rettungshubschrauber abtransportiert werden musste.

Das Arbeitsinspektorat wurde sofort von der Polizei über das Journaldiensttelefon verständigt. Vor Ort wurde der Unfallhergang erhoben, Zeugen und Vorgesetzte wurden befragt, begleitende Umstände ermittelt und die Daten aufgenommen. Eine aufwändige Prozedur, welche aber notwendig ist, um die Unfallursache feststellen zu können. Es stellte sich heraus, dass die Verunfallten vor den Arbeiten ausführ-



Die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften dient der Vermeidung von Arbeitsunfällen.

lich und nachweislich elektrotechnisch unterwiesen worden waren. Die Evaluierung für die Tätigkeit war vorhanden und es gab keinen Anlass zu Beanstandung. Während der Arbeit war jedoch kein Verantwortlicher anwesend, der überprüft hätte, ob auch alle Vorschriften und Anweisungen eingehalten werden.

Das Arbeitsinspektorat erstattete daraufhin Anzeige beim Magistratischen Bezirksamt und bei der Staatsanwaltschaft. Der Tatvorwurf an den Arbeitgeber lautete: Ein Arbeitsverantwortlicher muss während der Arbeit vor Ort den Verlauf kontrollieren. Rechtsgrundlage dafür ist die Elektroschutzverordnung und die dazu verpflichtende ÖVE ÖNORM E 8555.

Es folgte eine Berufungsverhandlung beim Unabhängigen Verwaltungssenat. Im Zuge der Verhandlung stellte sich heraus, dass zwar ein Arbeitsverantwortlicher genannt,

aber nicht die ganze Zeit auf der Arbeitsstelle anwesend war. Es war auch keine geeignete Person als Stellvertreter bestimmt. Der Arbeitgeber konnte somit kein wirksames Kontrollsystem nachweisen, das die Einhaltung der Vorschriften kontrolliert und Verstöße abstellt. Allein die Erteilung von Weisungen reicht dafür nicht aus.

Am Ende der Verhandlung wurde der Arbeitgeber zu einer beträchtlichen Geldstrafe verurteilt. Die Unfallanalyse zeigt, dass bei Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften dieser tragische Arbeitsunfall nicht stattgefunden hätte.

**Peter Petzenka, Amtsleiter,
Arbeitsinspektorat für den 4. Bezirk**

Mehr Infos unter tinyurl.com/fall115

In der Serie „Arbeitsinspektion unterwegs“ wird jeweils ein Fall aus der Praxis der Arbeitsinspektion vorgestellt.

Harvest gewinnt den Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“

Der französische Film „Harvest“ von Paul Lacoste wurde von der Jury des Internationalen Leipziger Festivals für Dokumentar- und Animationsfilm (DOK Leipzig) mit dem Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ 2014 ausgezeichnet.

6. Filmpreis der EU-OSHA auf der DOK Leipzig

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) unterstützt den im Rahmen des DOK Leipzig verliehenen Filmpreis seit nunmehr sechs Jahren. Filmregisseure aus aller Welt reichten Beiträge für den Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ ein. Die acht nominierten Filme bereicherten das DOK Leipzig in diesem Jahr um eine Vielzahl verschiedener Themen, darunter die Situation in einem beinahe stillgelegten Automobilwerk in Moskau, der Niedergang des traditionellen Fischfangs in einem Familienbetrieb in Spanien und die Situation eines jungen Menschen auf dem modernen Arbeitsmarkt in Frankreich.

Ein Film wie ein Gemälde

Es geht es um eine Gruppe von 20 Personen, die in Südfrankreich bei der Weinlese helfen. Sowohl ältere als auch jüngere Erntehelfer sind als Saisonarbeiter in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Während der Weinlese müssen sie schwere Lasten heben, sind Hitzewellen ausgesetzt, bekommen Blasen von den Leseschern und erleben kurzfristige Freundschaften. Die Jury war der Ansicht, dass „Harvest“ ein ergreifendes und visuell überzeugendes Porträt dieser Arbeiter und ihrer Umgebung zeichnet. Neben Small Talk werden bedeutende Geschichten erzählt. Nebenhandlungen ergeben sich wie kleine Früchte an den Reben, deren Trauben die Erntehelfer pflücken. Eindrucksvolle Bilder im Stil impressionis-



© jourzféte.com 2013

tischer Gemälde beschreiben eine ganz besondere Gemeinschaft und lassen einen abgerundeten Film mit starken Details entstehen.

Vorführungen in ganz Europa

Die EU-OSHA sieht den Dokumentarfilm als ein dynamisches und ansprechendes Medium, das dem Zuschauer Gelegenheit gibt, sich mit Problemen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu befassen, mit denen Menschen überall in der Welt konfrontiert sind. Im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ der Agentur spielt der Filmpreis eine zentrale Rolle bei der Sensibilisierung für Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Die EU-OSHA wird 1.000 DVDs mit Untertiteln in mehreren europäischen Sprachen, auch in Deutsch, produzieren. „Harvest“ wird bei Filmvorführungen in ganz

Europa gezeigt, vom Netz der nationalen Focal Points der EU-OSHA organisiert.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Mehr Infos unter tinyurl.com/harvest115



EGB an EU-Kommission: Jetzt handeln

Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert von der EU-Kommission eine Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa, die mehr messbare Ziele, verbindliche Zeitvorgaben und eine regelmäßige Evaluierung vorsieht.

Folgende Punkte sind dringend erforderlich:

◆ **Festlegung verbindlicher europäischer Expositionsgrenzwerte für eine erweiterte Anzahl toxischer Substanzen.**

Es gibt auf europäischer Ebene nur für drei Karzinogene verbindliche Arbeitsplatzgrenzwerte. ArbeitnehmerInnen sind aber mehreren Hundert Karzinogenen (krebserregend) und Mutagenen (erbgutverändernd) ausgesetzt.

◆ **Sofortige Einbeziehung reprotoxischer Stoffe in den Geltungsumfang der Karzinogen/Mutagen-Richtlinie.**

Dies aufgrund der Schwere und Irreversibilität der gesundheitlichen Auswirkungen für ArbeitnehmerInnen (besonders schwangere Frauen) infolge der Exposition gegenüber solchen Stoffen. Während die Kommission das Gold-Plating verbieten will (d. h. Verankerung von Regulierungen im nationalen Recht, die über die Vorgaben von Richtlinien hinausgehen), haben mehrere Mitgliedstaaten beschlossen, den Bereich der reprotoxischen Stoffe in den Geltungsumfang ihrer nationalen Rechtsvorschriften über karzinogene und mutagene Stoffe einzuschließen.

◆ **Formulierung einer neuen ganzheitlichen Richtlinie für Muskel-Skelett-Erkrankungen.**

Die drei bestehenden Richtlinien für Muskel-Skelett-Erkrankungen (Vibrationen, manuelle Lastenhandhabung und Bildschirmgeräte) sind nicht mehr aktuell, sie müssen in eine moderne und durchsetzbare Rechtsetzung überführt werden.

◆ **Rechtsetzende Maßnahmen zur Bekämpfung des psychosozialen Risikos mit epidemischen Ausmaßen.**

Die enormen Probleme mit psychosozialen Risiken in Verbindung mit sich verschlechternden Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz können nicht länger ignoriert werden. Es ist keinesfalls möglich, das Problem nur durch nichtlegislative Instrumente zu lösen.

So soll das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) eine Liste mit 50 verbindlichen Arbeitsplatzgrenzwerten (AGW) für rele-



© filled_dragon/Fotolia, Montage: Reinhard Schön

vante karzinogene Stoffe erstellen, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern und dem beratenden Ausschuss der Kommission für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Anlässlich des Internationalen Arbeitertages am 28. April 2015 will der Europäische gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) Aktionen veranstalten.

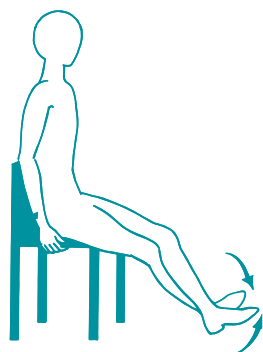
Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

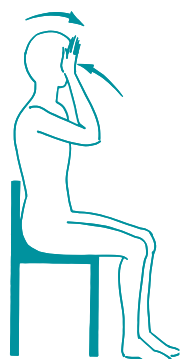
Mehr Infos unter tinyurl.com/egb15

Fit bleiben während der Bildschirmpausen – Teil 2

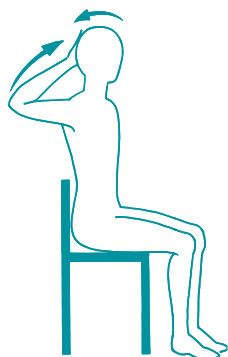
Für Ihre Gesundheit sind Pausen notwendig: Die Bildschirm-Tibeter helfen Ihnen, vorbeugend fit zu bleiben. Kurze Muskelanspannungen wechseln sich mit Entspannungsphasen ab. Dadurch wird sowohl die Energieversorgung als auch der Stoffwechsel gefördert.



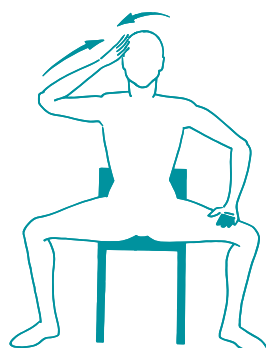
7 Die Beine gestreckt überkreuzen und kräftig gegeneinanderdrücken. Nach dem Beinwechsel dieselbe Übung noch einmal.



8 Die flache Hand gegen die Stirn halten und mit dem Kopf dagegen drücken.

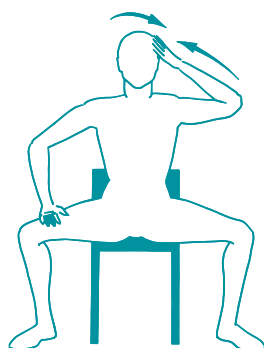


9 Die flache Hand gegen den Hinterkopf halten und mit dem Kopf dagegen drücken.

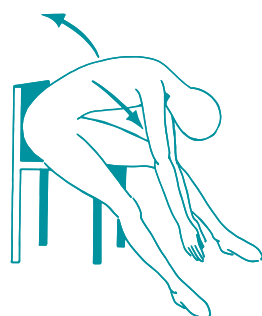


10 Die rechte Hand gegen die rechte Schläfe halten und mit dem Kopf seitwärts dagegen drücken.

11 Die linke Hand gegen die linke Schläfe halten und mit dem Kopf seitwärts dagegen drücken.



12 Mit gestreckten Armen möglichst nach unten beugen, dabei die Beine grätschen und kräftig strecken.



Nützen Sie Ihre Bildschirmpausen!

- ◆ Nehmen Sie sich pro Übung 10 bis 15 Sekunden lang Zeit.
- ◆ Atmen Sie langsam und gleichmäßig durch.
- ◆ Stehen Sie nach jeder Übung kurz auf, um sich auszuschütteln.

Quelle: Die 12 Bildschirm-Tibeter, AK Wien
 Download unter tinyurl.com/tibeter214

Warum Arbeitspausen wichtig sind

Arbeitspausen führen zu erhöhtem Wohlbefinden und gesteigerter Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Eine gute Pausenkultur nutzt daher Unternehmen und Beschäftigten. Optimal sind kürzere, aber dafür häufigere Arbeitspausen.

Der menschliche Körper ist nicht auf Dauerbetrieb angelegt. Besonders das Gehirn kann nicht ständig Höchstleistungen erbringen.

Wann der Körper eine Pause braucht

Der Körper verlangt normalerweise nach etwa 90 bis 120 Minuten Arbeit eine Pause, um sich zu regenerieren. Es gibt Erkennungszeichen, mit denen der Körper auf sein Erholungsbedürfnis aufmerksam macht: das Verlangen, sich zu recken oder die Muskeln zu entspannen, Gähnen oder Seufzen, Appetit auf einen kleinen Imbiss, das Bedürfnis, zur Toilette zu gehen, Abschweifen der Gedanken. Dies sind Hinweise darauf, dass der Körper eine Pause benötigt. Wenn Sie diese Zeichen wiederholt ignorieren, kommt es zu Stress.

Anspruch auf Pause

Halten Sie die Pausen ein, die Ihnen bei der Arbeit zustehen: Wer mehr als sechs Stunden am Tag arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde Pause, die im Interesse der Beschäftigten oder aus betrieblichen Gründen in zweimal 15 Minuten oder dreimal zehn Minuten geteilt werden kann.

Bildschirmarbeit

Besonders bei Bildschirmarbeit sind Pausen notwendig. Wer mehr als zwei Stunden täglich ununterbrochen am Bildschirm arbeitet, hat nach jeweils 50 Minuten Arbeit am Bildschirm Anspruch auf zehn Minuten Pause oder einen Tätigkeitswechsel, der die Belastungen durch die Bildschirmarbeit verringert.

TIPPS

So machen Sie richtig Pause:

- ◆ Machen Sie spätestens alle zwei Stunden eine Pause.
- ◆ Optimal sind kürzere, aber dafür häufigere Pausen: am besten fünf bis zehn Minuten Pause nach ein bis zwei Stunden Arbeit.
- ◆ Planen Sie Ihre Pausen bzw. führen Sie Pausenrituale ein: Eine Obstpause am Vormittag oder eine Kaffeepause am Nachmittag geben frischen Schwung.
- ◆ Gehen Sie rechtzeitig in die Pause: Am besten legen Sie bereits bei ersten Ermüdungszeichen eine Pause ein. Warten Sie nicht, bis Sie schon erschöpft sind.

Newsletter Gesunde Arbeit

Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

- Aktuelle Themen
- News
- Veranstaltungstipps
- Buch- und Broschürentipps
- Tipps zu Arbeit und Gesundheit

Anmeldung unter
www.gesundearbeit.at/newsletter



Heben und Tragen leicht gemacht

Die Broschüre informiert gezielt über Gefahren beim Heben und Tragen und zeigt, wie man's richtig macht, nämlich mit guten Haltungen und Bewegungen bei der Arbeit. Sie soll dazu beitragen, dass Belastungen frühzeitig erkannt und Verbesserungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Arbeitsbedingungen bzw. arbeitsbedingte Belastungen haben großen Einfluss auf die Gesundheit des Muskel- und Skelettsapparates. In der Praxis fehlt allerdings häufig das Bewusstsein dafür, welchen Anteil die Arbeitsbedingungen an Gesundheit bzw. Krankheit des Muskel- und Skelettsapparates haben. Auch fehlt meist das Wissen darüber, welche konkreten Belastungen zu Beschwerden führen. Belastungsfaktoren sind z. B. Tragen von Lasten, monotone Arbeit, einseitige Körperhaltung, Vibrationen, Stress und schlechte Arbeitsorganisation. Genau hier setzt die Broschüre an. Sie informiert über Fehlbelastungen des Muskel- und Skelettsapparates in typischen Arbeitssituationen. Die inkludierte Belastungs-Checkliste kann am eigenen Arbeitsplatz sofort angewendet werden. Darüber hinaus finden sich zahlreiche Tipps für Verbesserungsmaßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen.

Download unter tinyurl.com/heben115



Arbeitsplatz Bildschirm

Die aktualisierte Broschüre „Arbeitsplatz Bildschirm“ soll als Behelf zur menschengerechten Gestaltung der Bildschirmarbeit dienen und mithelfen, gesundheitlichen Beschwerden, die durch eine falsche Arbeitsplatzgestaltung entstehen können, entgegenzuwirken.

Bildschirmarbeit ist mit besonderen Belastungen und Beanspruchungen verbunden. Erfahrungen aus den Betrieben zeigen, dass allzu oft Fragen der Ergonomie und Arbeitsorganisation bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen unberücksichtigt bleiben und nur etwa jeder zweite Computerarbeitsplatz menschengerecht gestaltet ist. Die Folgen sind gesundheitliche Störungen. In diesem Sinne berücksichtigt die Broschüre arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Grundsätze und gibt Hinweise zur menschengerechten Gestaltung Ihres Bildschirmarbeitsplatzes, egal ob in der Werkstatt oder im Büro. Außerdem werden über die ergonomischen Gestaltungsmöglichkeiten hinaus auch Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplätze erörtert.

Download unter tinyurl.com/br115

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), Ingrid Bonengl-Beer (ÖGB-Verlag), Julia Nedjelik-Lischka (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernliager (AK Kärnten), Robert Schuster (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rumpmayr (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spieß (GdG-KMSFB), Wolfgang Birbamer (GBH), Anton Hiden (PRO-GE), Gabriela Kuta (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Erich Bata, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Susanne Dolzer, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Gabriele Graf, Nina Graf, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Susanne Karner, Julia Nedjelik-Lischka, Christa Marischka, Bernhard Ozlsberger, Peter Petzenka, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Gottfried Rieser, Karl Schneeberger, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön
E-Mail: reinhard.schoen@oegbverlag.at

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: Dir. Mag. Gerhard Bröthaler, MBA; DI (FH) Roman Grandits
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

Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Wien
Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

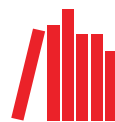
Jasmin Fichtinger, Philipp Starlinger
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum
ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655
Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Erratum

Die Liste der anerkannten Berufskrankheiten umfasst 53 Berufskrankheiten (und nicht 52 wie irrtümlich angeführt auf Seite 13, Ausgabe 2/2014, „Was ist eine Berufskrankheit?“).



ArbVG-Gesamtwerk

Alle 5 Bände im Schuber + Online-Datenbank + e-book-inside

Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 2015 / ca. 3.400 Seiten / Hardcover
EUR 269,00 / ISBN 978-3-99046-105-1



Der fünfbändige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das e-book sowie die Zugangsberechtigung zur laufend aktualisierten Online-Datenbank.



www.arbeitsverfassungsgesetz.at

Arbeitsrecht

Buch + Online-Datenbank + e-book-inside

Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg

Gesetze und Kommentare 129 / 12. Auflage 2015 / 1128 Seiten
EUR 98,00 / ISBN 978-3-7035-1585-9



Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt.



www.derloeschnigg.at

Neuerungen im Arbeitsrecht

Mag. Thomas Kallab, AK Wien

Ratgeber / 2015 / ca. 64 Seiten
EUR 17,90 / ISBN 978-3-99046-120-4



Das Buch bietet einen kurzen Überblick über die wesentlichsten gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel und kürzlich ergangener Gerichtsentscheidungen, welche insbesondere für Betriebsrätinnen und Betriebsräte von Interesse sind. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z. B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage, erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Informationen zu den einzelnen Themen.



Arbeitsrecht

Normensammlung für die betriebliche Praxis

Univ.-Prof. Dr. Gustav Wachter (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 17. Auflage 2015
Rechtsstand: 1.2.2015 / ca. 1050 Seiten
EUR 59,00 / ISBN 978-3-99046-118-1



Dieses web/book ist Ihr Schlüssel zu über 260 Rechtsnormen, die in gedruckter Form über 5000 Seiten umfassen würden. Mit dem aktuellen Gehaltsabschluss im VBG 1948. Jetzt auch mit Chronik der Rechtsprechung und -setzung.



www.normensammlung.at

Studien & Berichte
Arbeitszeit
Werkzeuge & Arbeitshilfen
Berufskrankheit
Arbeitsunfall
News
Burn-out
Psychische Belastungen
Arbeitsklima
Kampagnen
Buchtipps
Arbeitsbedingungen
Bildschirmarbeit
Belästigung
Altersgerechte Arbeit
Apps & Rechner
BGE
Präsentismus
Magazin
Verwendungsschutz
PSA
Betriebsvereinbarungen
Prävention
Mobbingservice
Gesetze & Verordnungen
Gewalt
Evaluierung
Broschüren

www.gesundearbeit.at