



**20 JAHRE  
ARBEITNEHMERINNEN-  
SCHUTZGESETZ**

Ein Weg mit sicherem Ziel: Gesunde Arbeit.

## **Aufgepasst!**

*Moderne Managementtechniken  
und ihre Nebenwirkungen*

Seite 18

## **Interview**

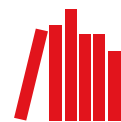
*Eva-Elisabeth Szymanski:  
„Arbeitsqualität ist Lebensqualität“*

Seite 12

## **Blaulich**

*Einfluss auf die  
innere biologische Uhr*

Seite 22



## Innenansichten

### Zeiten – Ideen – Menschen

**Eva-Elisabeth Szymanski**

Zeitgeschichte / 444 Seiten / 1. Auflage, 2015 / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-132-7

Die überzeugte Sozialdemokratin Sektionschefin i.R. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva-Elisabeth Szymanski wurde am 1. Jänner 1989 vom damaligen BM Alfred Dallinger an die Spitze der Arbeitsinspektion berufen, deren Leiterin sie mehr als 23 Jahre sein sollte. Seit Anfang 2003 erstreckte sich ihre Verantwortlichkeit auch auf das Arbeitsrecht. Der Bogen ihrer Erfahrungen spannt sich von den 1968er-Jahren über die SPÖ-Alleinregierung, die späteren Koalitionen der SPÖ mit FPÖ und ÖVP, die schwarz-blaue Wende im BMWA und die Rückkehr ins Sozialministerium bis zum Sommer 2012. Sie arbeitete unter elf BundesministerInnen und hat die Entwicklung vom Aufbruch in die Moderne über den Beitritt zur EU bis zur Infragestellung der Sozialpartnerschaft hautnah miterlebt. Ihre Erinnerungen beschreiben die Entwicklungen im Arbeitsrecht und im ArbeitnehmerInnenschutz.



## Sammlung der Verordnungen zum ASchG

### Technischer ArbeitnehmerInnenschutz

**Hrsg.: Wolfgang Adametz, Eva-Elisabeth Szymanski**

Gesetze und Kommentare 162 / 2.816 Seiten / Rechtsstand: Juni 2015 / EUR 145,00

ISBN 978-3-7035-1104-2

Alle Ausführungsverordnungen zum ASchG auf einen Blick! Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wird durch eine Vielzahl von Verordnungen näher ausgeführt.

Ein spezielles System gibt Kenntnis, welcher Paragraph des ASchG durch eine Verordnung näher ausgeführt wird, und sichert das rasche Auffinden der entsprechenden Verordnung.

Erfüllung der Auflagepflicht gemäß § 129 ASchG.

Laufend aktuell durch regelmäßige Austauschlieferungen.





## Liebe KollegInnen!

Sie halten die vierte Ausgabe der Zeitschrift „Gesunde Arbeit“ in Händen, die wieder gemeinsam von der Arbeiterkammer Burgenland und dem ÖGB speziell für das Burgenland herausgegeben wird. Damit haben wir den ersten Jahrgang erfolgreich abgeschlossen. Wir freuen uns über Ihr Feedback!

Wer 25 Jahre im selben Unternehmen arbeitet, hat Anspruch auf sechs Wochen Urlaub im Jahr. Jedoch kommen immer weniger ArbeitnehmerInnen in den Genuss dieser sechsten Urlaubswoche, weil nur wenige über so lange Zeit im selben Unternehmen beschäftigt bleiben. Das ist ungerecht. Arbeiterkammer und ÖGB setzen sich daher für eine sechste Urlaubswoche für alle Beschäftigten mit 25 Arbeitsjahren – egal in welchem Betrieb – ein. Denn durch mehr Urlaub und Erholung lassen sich viele gesundheitliche Probleme von ArbeitnehmerInnen vermeiden – gerade in unserer hektischen, komplexen Arbeitswelt. Unsere Argumente für diese sechste Urlaubswoche lassen sich mit vielen Fakten untermauern. Diese können Sie in jeder Ausgabe der „Gesunden Arbeit“ nachlesen.

Bei Fragen steht das ArbeitnehmerInnenschutz-Referat (Koll. Hillinger, 02682/740-3924, [alfred.hillinger@akbgld.at](mailto:alfred.hillinger@akbgld.at)) der AK Burgenland jederzeit zur Verfügung.

**Alfred Schreiner**  
AK-Präsident

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
PFK-Studie: Hohe Beteiligung bei Online-Befragung   LeserInnenbriefe	4
AUVAsicher-ArbeitsmedizinerInnen gelten als DienstnehmerInnen	5
Die Auswirkungen der Klimaveränderung auf Arbeitsstellen im Freien	5
Barrierefrei – ab 1.1.2016	6
Händedesinfektion und Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 2 Z 4 Mutterschutzgesetz	7
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Ein Weg mit sicherem Ziel: Gesunde Arbeit – für mehr ArbeitnehmerInnenschutz	8
„Arbeitsqualität ist Lebensqualität“	12
Alles zum Thema Haut	14
Wege in eine sichere und gesunde Arbeitswelt der Zukunft	15
<b>KAMPAGNE</b>	
Resolution fördert und unterstützt die ÖAS	17
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Moderne Managementtechniken und ihre Nebenwirkungen	18
Wer nimmt die fitzwork-Beratung in Anspruch?	20
<b>ALTERNSGERECHTE ARBEIT</b>	
Tipps und Lösungen für altersgerechtes Arbeiten	21
<b>STUDIEN &amp; BERICHT</b>	
Blaulicht beeinflusst die innere biologische Uhr	22
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen: ExpertInnentipps	23
<b>GESETZE &amp; VERORDNUNGEN</b>	
Normenwesen auf transparente Beine stellen	24
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Abbrucharbeiten am Europäischen ArbeitnehmerInnenschutz	25
<b>BUCHTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
Ärztliches Personal: Arbeitszeit unter der Lupe	29
<b>VERANSTALTUNGEN</b>	<b>30</b>
<b>GESUNDHEIT</b>	
Präsentismus – krankes Pflichtgefühl	32
Arbeiten bei Kälte	33
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>

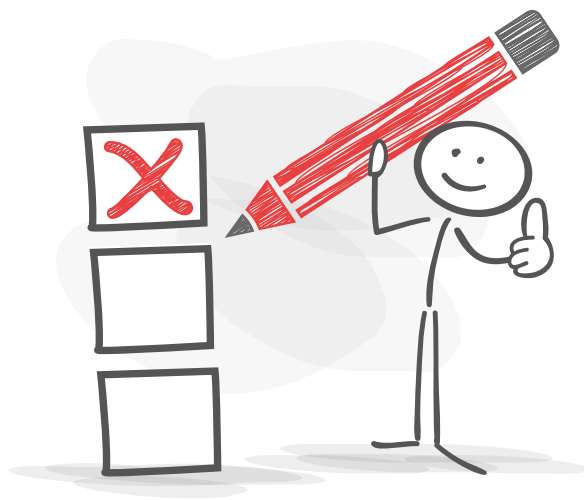
# PFK-Studie: Hohe Beteiligung bei Online-Befragung

An der Online-Befragung zur Präventivfachkräfte-Studie „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation der ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen in Österreich“ nahmen insgesamt 511 ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen teil.

## An dieser Stelle: Besten Dank für Ihre Mitwirkung!

Die Studie wird von der Universität Innsbruck durchgeführt. Sie wird finanziert durch die AK Wien (Hauptförderer), die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, den Verband Österreichischer Sicherheitsexperten, den Berufsverband Österreichischer PsychologInnen und die Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für berufliche Praxis und politische Entscheidungsträger herausgearbeitet und öffentlich gemacht. Ziel ist es, die Arbeitssituation der mit betrieblicher Gesundheit befassten Personen zu verbessern und deren interdisziplinäre Kooperation nachhaltig zu stärken. „Gesunde Arbeit“ wird über die Ergebnisse der Studie berichten.

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



© Matthias Entner/ Fotolia.com

LeserInnenbriefe richten Sie an [redaktion@gesundearbeit.at](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)

## Artikel „Im Auftrag Ihrer Sicherheit“

**Geschätzte Damen und Herren, ich bin seit vielen Jahren als interne Sicherheitsfachkraft (SFK) tätig und arbeite viel mit verschiedenen Beauftragten zusammen. Sie zählen unter verpflichtenden Funktionen auch ArbeitspsychologInnen auf. Soweit ich weiß, sieht § 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes (ASchG) die Möglichkeit vor, ArbeitspsychologInnen hinzuzuziehen. Wir haben im Betrieb keine – ich würde sie mir wünschen –, aber Sie sollten hier keine falschen Erwartungen wecken.**

**Mit freundlichen Grüßen, K. W.**

Sehr geehrte Frau W.,  
die Verminderung von Belastungen am Arbeitsplatz (auch der psychischen!) war

immer ein Auftrag des ASchG – in der Novelle 2013 wurde dieser Punkt konkretisiert und durch Beispiele präzisiert.

Unternehmen wurden nun bereits vom Arbeitsinspektorat mit Strafen belegt, weil die Evaluierung den Part der psychischen Belastungen nicht umfasste. Spätestens seit 2013 sollte Arbeitspsychologie in den Unternehmen Thema sein. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind speziell ausgebildete Fachleute. Sie können im Rahmen der Arbeitsplatz-evaluierung u. a. bei der Verfahrensauswahl und Maßnahmenplanung qualifiziert beraten und unterstützen.

„Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren/Belastungen und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute

heranzuziehen [...] insbesondere jedoch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.“ (§ 4 Abs. 6 ASchG)

Zeigt sich bei der Evaluierung, dass psychische Gefahren vorliegen, sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, ArbeitspsychologInnen zumindest im Ausmaß von 25 Prozent der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.

„Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 v. H. der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation [...] sonstige geeignete Fachleute, [...] insbesondere jedoch Arbeitspsychologen [...] zu beschäftigen.“ (§ 82a Abs. 5 ASchG)

**Freundliche Grüße, J. N.-L., AK Wien**



# AUVAsicher-ArbeitsmedizinerInnen gelten als DienstnehmerInnen

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat in seiner Entscheidung vom 18.8.2015 (GZ: 2013/08/0121) über eine Beschwerde entschieden und bestätigt, dass im vorliegenden Fall kein Werkvertrag, sondern eine Verpflichtung zu Dienstleistungen vorliegt.

Gegenstand der Vereinbarung ist die Durchführung arbeitsmedizinischer Begehungen i. S. d. § 78a ASchG, BGBl Nr. 450/1994 idF BGBl I Nr. 12/1999, entsprechend und zu Bedingungen der Vereinbarung zur Durchführung des § 78a ASchG, abgeschlossen zwischen der österreichischen Ärztekammer und der AUVA am 14.7.1999 in der jeweils geltenden Fassung.

## Überwiegende Abhängigkeit

Der VwGH kam nach ausführlichen Erwägungen zum Ergebnis, dass der belangten Behörde nicht entgegenzutreten ist, wenn sie im Hinblick auf diese Umstände zum Ergebnis gelangte, die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit überwiegen gegenüber denen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit. Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

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



© McPHOTO/vario images/picturedesk.com

# Die Auswirkungen der Klimaveränderung auf Arbeitsstellen im Freien

Der Sommer 2015 war in Österreich außergewöhnlich heiß. Mehrere Hitzewellen und Tropennächte haben bei vielen Menschen zu negativen Gesundheitsauswirkungen geführt.

Erst seit 2013 wird Hitze (ab 35 °C) als Schlechtwetter nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) anerkannt. Ab dieser Temperatur müssen Bauarbeiten im Freien eingestellt werden oder ein kühlerer Alternativarbeitsplatz muss gefunden werden. Die Entscheidung liegt bei den Arbeitgebern bzw. den Beauftragten. Im Sommer 2015 war erkennbar, dass von dieser Möglichkeit noch zu wenig Gebrauch gemacht wurde. Todesfälle und ärztliche Behandlungen waren die Folge.

Nicht nur Beschäftigte auf Baustellen leiden unter den immer extremeren klimatischen Bedingungen. Saisonal bedingt betrifft dies auch Beschäftigte in der Gastronomie und im Tourismus, Arbeiten in der Landwirtschaft und generell im Freien.

## Zukünftige Auswirkungen

Ob es zukünftig vermehrt zu Arbeitseinstellungen kommen wird, bleibt abzuwarten. Eventuell können auch Arbeitsunterbrechungen, wie sie in südlich gelegenen Ländern üblich sind („Siesta“), für Abhilfe sorgen. Arbeitgeber müssen sich jedenfalls bewusst sein, dass bei extremen klimatischen Bedingungen die Arbeitsleistung sinkt und die Unfallgefahr zunimmt. Durch die Fürsorgepflicht sind sie gefordert, Maßnahmen zu treffen, um für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen.

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

# Barrierefrei – ab 1.1.2016

Nach einer zehnjährigen Übergangsfrist tritt mit 1. Jänner 2016 das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in ganz Österreich in Kraft. Damit müssen Dienstleistungen, Waren und Informationen, die öffentlich erhältlich sind, barrierefrei erreichbar sein.



**B**arrierefrei hat oftmals noch den Beigeschmack von „rollstuhlgerecht“ oder „behindertenfreundlich“. Doch in Wirklichkeit geht es um die Schaffung einer Umgebung ohne Barrieren, die eine Nutzung ohne Einschränkungen oder Benachteiligung ermöglicht. Barrierefreiheit unterstützt somit die Mobilität aller Menschen, und das in den unterschiedlichsten Situationen, egal ob man mit Kinderwagen oder Rollator unterwegs ist.

## Gesetzliche Grundlagen

Seit mittlerweile fast zehn Jahren gilt in Österreich das Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz (BGStG). Dieses Gesetz gibt auch die Bestimmungen zur Barrierefreiheit vor.

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Einschränkungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

## Wo muss Barrierefreiheit gegeben sein?

Umfasst sind die Örtlichkeiten, an denen der Öffentlichkeit Waren oder Dienstleistungen angeboten werden. Ziel ist, dass Menschen mit gewissen Einschränkungen keine Nachteile entstehen. Dies trifft auf Museums- und Kinobesuche genauso zu wie auf die Anschaffung eines Fahrzeuges oder den täglichen Einkauf von Lebensmitteln.

Auch Informationen und Angebote müssen für behinderte Menschen zugänglich sein. Darunter fallen die Nutzung von Serviceangeboten wie die Fahrplanauskunft oder Firmenseiten im Internet und kostenlose öffentliche Veranstaltungen oder gebührenfreie Hotlines.

## Bauliche Barrieren – Maßnahmen

Um Barrierefreiheit zu schaffen, können verschiedene Maßnahmen notwendig sein. Darunter fallen der Einbau und die Anbringung von Aufzügen, taktile Leitsysteme, Braille-Beschriftungen, optische Signale oder leicht lesbare bzw. verständliche Informationen.

## Fazit

Die Praxis zeigt, dass das Bewusstsein und das Wissen über barrierefreie Gestaltung oftmals nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Sogar im Bereich von neu errichteten oder umgebauten Gebäuden fehlen Rampen, Blindenleitsysteme oder barrierefreie Toiletten. Umgebungen, die frei von Barrieren sind, können von allen Bevölkerungsgruppen genutzt werden. Das bringt insgesamt Vorteile für die Unternehmen, egal ob es sich um Kunden mit Kinderwagen, behinderte MitarbeiterInnen (nach Unfällen oder Erkrankungen) oder ältere Menschen mit Einschränkungen handelt.

**Barrierefreiheit beginnt schon im Kopf – bei der Planung von Gebäuden und Arbeitsstätten.**

Harald Bruckner, AK Wien  
[harald.bruckner@akwien.at](mailto:harald.bruckner@akwien.at)

## WEITERFÜHRENDE INFOS

Österreich barrierefrei:  
<http://tinyurl.com/sozmin415>  
<http://tinyurl.com/barrierefrei415>

# Händedesinfektion und Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 2 Z 4 Mutterschutzgesetz

Dieser Erlass behandelt die Verwendung von Händedesinfektionsmitteln durch Schwangere sowie die Voraussetzungen, unter denen ein Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 2 Z 4 Mutterschutzgesetz vorliegt.



© emiliau/fotolia.com

Aus Sicht des Zentral-Arbeitsinspektorats (ZAI) gibt es derzeit eine Reihe von Händedesinfektionsmitteln, deren Verwendung als zulässig erachtet werden kann. Einer umfassenden und schlüssigen Mutterschutzevaluierung kommt weiterhin größte Bedeutung zu. In der Arbeitsplatzevaluierung wird erhoben, ob Belastungen und Einwirkungen vorhanden sind und wie groß diese sind. Es wird auch dokumentiert, wie lange man ihnen ausgesetzt ist, ebenso ob Schutzmaßnahmen zu setzen sind. Arbeitsplätze müssen von Arbeitgebern u. a. auf Gefahren für Schwangere oder stillende Mütter überprüft werden. Zum Schutz werdender oder stillender Mütter dienen z. B. Änderungen am Arbeitsplatz, wie der Austausch von Arbeitsstoffen (§ 2b Mutterschutzgesetz).

## Neuer Erlass

Gemäß § 4 Abs. 2 Z 4 des Mutterschutzgesetzes 1979 dürfen werdende Mütter für Arbeiten, bei denen sie der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen (z. B. Stäube, Gase, Dämpfe,

Strahlung, biologische Arbeitsstoffe) ausgesetzt sind und bei denen eine Schädigung der werdenden Mutter oder des Kindes nicht ausgeschlossen werden kann, nicht beschäftigt werden. In einigen Berufsfeldern sind Händedesinfektionsmittel häufig verwendete Produkte. Sie enthalten jedoch chemische Verbindungen mit gesundheitsgefährdenden Eigenschaften, sodass ihre Verwendung für schwangere Arbeitnehmerinnen grundsätzlich verboten ist. In einigen Fällen kann ihre Anwendung aber auch für schwangere Arbeitnehmerinnen sinnvoll oder geboten sein.

## Passende Händedesinfektionsmittel laut Mutterschutzevaluierung wichtig

Aus Sicht des ZAI können in diesen Fällen jedoch nur solche Händedesinfektionsmittel für die Verwendung durch schwangere Arbeitnehmerinnen akzeptiert werden, bei denen nach vorhergehender Prüfung eine Gefährdung für die Mutter und ihr werdendes Kind ausgeschlossen werden kann. Die konkrete Vorgehensweise bei einer solchen Prüfung ist Gegenstand dieses Erlasses. Im Rahmen der Mutterschutzevaluierung ist zu ermitteln und zu beurteilen, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmerin in der Schwangerschaft zulässig sind. Den Erlass des BMASK und die VwGH-Erkenntnis finden Sie im vollständigen Wortlaut auf [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at).

**Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**

[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

## WEITERFÜHRENDE INFOS

- ◆ **Erlass:** Händedesinfektion und Beschäftigungsverbot gemäß § 4 (2) Z 4 Mutterschutzgesetz:  
<http://tinyurl.com/erlass415>
- ◆ **Anlage zum Erlass:** H-Sätze (Hazard Statements) gemäß CLP-Verordnung:  
<http://tinyurl.com/anlage415>
- ◆ **Erkenntnis des VwGH** vom 18.8.2015, GZ 2013/08/0121:  
<http://tinyurl.com/vwgh415>





**Ein Weg mit sicherem Ziel:  
Gesunde Arbeit – für mehr  
ArbeitnehmerInnenschutz**



## Die Anpassung österreichischer Gesetze an Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft brachte entscheidende Verbesserungen für die Beschäftigten mit sich. Was hat sich durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1995 verändert – und was muss sich noch ändern?

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

**E**igentlich hätte das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz genauso wie das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 komplett geschlechtsneutral formuliert werden sollen. Doch im letzten Moment bemängelte Sozialminister Josef Hesoun die schlechte Lesbarkeit durch Wortkonstruktionen wie Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen. So wurde der gesamte Text kurz vor der Übermittlung an den Ministerrat auf die männliche Form umgestellt. Einziges Zugeständnis war dann das Binnen-I im Kurztitel des im Juni 1994 verabschiedeten Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.<sup>1</sup>

Die Diskussion über geschlechtsneutrale Formulierungen ist nach wie vor aktuell, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ebenso. Es wurde seit 1994 zwar mehrmals novelliert, gilt aber heute noch als Meilenstein: Entsprechend der Europäischen Rahmenrichtlinie sollte das Gesetz in allen privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereichen Anwendung finden. Hier gab es in Österreich zwar einige Ausnahmen, aber letztendlich wurde der Geltungsbereich gegenüber dem Arbeitnehmerschutzgesetz (ANSchG) 1972 deutlich erweitert. Außerdem brachte das ASchG entscheidende Verbesserungen für Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben. Denn davor war erst ab einer Betriebsgröße von über 250 Beschäftigten die arbeitsmedizinische Betreuung vorge-

schrieben. Durch das neue Gesetz war die arbeitsmedizinische Betreuung in jedem Betrieb verpflichtend.

### Die wichtigsten ASchG-Neuerungen

- ◆ Jeder/Jede ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung.
- ◆ Evaluierung: Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, in ihren Betrieben alle bestehenden Gefahren von sich aus zu ermitteln und entsprechende Schutzmaßnahmen festzulegen.
- ◆ Information und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und anzuwendenden Schutzmaßnahmen.
- ◆ Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen als InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen, wenn regelmäßig mehr als zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden.
- ◆ Verpflichtende Aufzeichnung von Arbeitsunfällen.
- ◆ Regelmäßige Messungen beim Einsatz von Arbeitsstoffen, für die Grenzwerte bestehen.
- ◆ Verpflichtung zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen.
- ◆ Für Kleinbetriebe wurde die kostenlose sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch die AUVA für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten eingeführt.



© Michael Mazohl

**Arbeiterkammer und Gewerkschaften** wünschen sich weitere Verbesserungen beim ASchG.

Gleichzeitig mit dem neuen ASchG waren entsprechende Novellierungen mehrerer Gesetze und Verordnungen erforderlich: Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) etc. Nach langen und zähen Verhandlungen wurde außerdem die Bauarbeiterschutzverordnung fertiggestellt. Sie trat mit 1. Jänner 1995 in Kraft und löste die

kraft der Wiener Verkehrsbetriebe bei der Entstehung des ASchG dabei: „Viele – und nicht nur Arbeitgeber – haben auf das neue Gesetz zuerst überrascht reagiert, im Sinne von ‚Was kommt da schon wieder Neues auf uns zu?‘. Die Unternehmen waren oft ablehnend, weil sie zusätzliche Kosten auf sich zukommen sahen. Für mich ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bis heute richtungweisend, sehr

*„Für mich ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bis heute richtungweisend.“*

Franz Kaida

40 Jahre alte Vorgängervorschrift ab. In Zusammenhang mit dem ASchG war außerdem eine Fülle von Verordnungen nötig, womit die verschiedenen Teilbereiche genau und praxisgerecht ausgearbeitet wurden.

### Prävention zahlt sich aus

Franz Kaida, heute Mitarbeiter der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie, war damals als Sicherheitsfach-

vorausschauend und im Wesentlichen nach wie vor funktionstüchtig.“ Tatsächlich hat sich die Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1994 und 2013 um mehr als ein Drittel reduziert, trotz gesteigener Erwerbstätigenzahlen. Dass sich Prävention unterm Strich bezahlt macht, wurde schon mehrmals berechnet. Doch laut aktuellen Befragungen ist für 85 Prozent der europäischen Unternehmen die gesetzliche Verpflichtung der Hauptgrund für Maßnahmen zum ArbeitnehmerInnen-

schutz (ESENER-2/2nd European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks). Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1994 wurden manche bis heute aktuellen Themen wie psychische Belastungen oder altersgerechtes Arbeiten erstmals aufgegriffen. Die Bekämpfung psychischer Arbeitsbelastungen stand dann auch im Mittelpunkt der Novellen 2001 und 2013. In Letzterer wurde die Verpflichtung zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz festgeschrieben.

### Kritik und Forderungen

Manche Wirtschaftstreibende, die sich in Österreich über Regulierungswahn und Überbürokratisierung beklagen, meinen damit nicht selten auch ArbeitnehmerInnenschutz-Maßnahmen. In Wahrheit – so die AK-ExpertInnen Harald Bruckner und Hildegard Weinke im Blog von Arbeit&Wirtschaft – liegt es zum Teil am Föderalismus. „Tatsächlich gibt es Regelungen, die von Bundesland zu Bundesland, für die jeweiligen Landesbediensteten oder bei den Gemeindebeschäftigten unterschiedlich sind. So kann es dazu kommen, dass in der gleichen Arbeitsstätte drei verschiedene Gesetze anzuwenden sind. Dieser Umstand ist für viele Unternehmen nicht nachvollziehbar und stellt für diese eine gewisse Herausforderung dar.“

Verbesserungsbedarf sehen AK und Gewerkschaften aber auch direkt beim ASchG. Sie fordern daher:

- ◆ Verbindliche Expositionsgrenzwerte für eine erweiterte Anzahl toxischer Substanzen.
- ◆ Rechtsetzende Maßnahmen gegen arbeitsbedingte psychische Risiken, die in den vergangenen Jahren geradezu epidemische Ausmaße erreicht haben.
- ◆ Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sollten neben ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften gleichrangig als Präventivfachkräfte gesetzlich verankert werden.
- ◆ Erweiterung des gesetzlichen Präventionsauftrags der AUVA auf „arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren“. Die

Kompetenz der AUVA soll auf die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren erweitert werden, statt wie derzeit auf die Themen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beschränkt zu sein. Dies würde ein umfassendes Schulungs-, Informations- und Betreuungsangebot an Betriebe sowie Forschung und Dokumentation auf hohem Niveau ermöglichen.

- ◆ Die Arbeitsinspektion muss mit mehr Ressourcen ausgestattet werden. In seinem Bericht zur Wirksamkeit und Effizienz des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich bestätigte der Rechnungshof 2013 diesen Kritikpunkt der Arbeiterkammer: Die Arbeitsinspektorate können ihre Aufgaben nur eingeschränkt erfüllen. Die Kontrollquote der überprüften Arbeitsstätten im Jahr 2009 habe nur rund 14,7 Prozent betragen. 2006 waren es noch 21,6 Prozent. Aufgrund von Pensionierungen, Einsparungen der Bundesregierung und mangelhafter Personalausstattung wird sich laut Rechnungshof der personelle Engpass noch verschärfen. Alexander Heider, Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien: „Nach den Vorgaben der



**Arbeiterkammer und Gewerkschaften fordern** verbindliche Expositionsgrenzwerte für eine erweiterte Anzahl toxischer Substanzen.

© Industrieblick/Fotolia.com

ILO ist bei uns zumindest ein Kontrollorgan pro 10.000 Beschäftigte erforderlich, um die Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften zu überwachen. Hier befinden wir uns bereits jetzt hart an der unteren Grenze.“

<sup>1</sup> Eva-Elisabeth Szymanski: Innenansichten. Zeiten – Ideen – Menschen, ÖGB-Verlag, 2015

**BUCHTIPP**

Joe Püringer: **Die Entwicklung des Arbeitsrechts in Österreich.**  
In: Ausbildung zur SFK, Band 1, AUVA (Wien 2014)

**VOM GEWERBEINSPECTOR ZUM ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ**

Die ersten (bescheidenen) Schutzmaßnahmen entstanden in Zusammenhang mit Kinderarbeit. Josef II. versuchte, die Lebensbedingungen der Kinder in den Arbeits- und Waisenhäusern zu verbessern und verfügte 1787, dass sie vor Beginn des 9. Lebensjahres nicht ohne Not in Fabriken arbeiten dürfen. In Preußen wurden 1839 unter Friedrich Wilhelm III. mit dem Preußischen Regulativ erstmals Arbeitsschutzmaßnahmen ausgearbeitet, weil sich der körperliche und geistige Zustand der jungen Rekruten aufgrund von Kinderarbeit auffallend verschlechtert hatte. In Österreich war bereits im Jahr 1768 eine offizielle Aufsicht über die Manufakturen geschaffen worden, diese wurde jedoch um 1825 wieder auf-

gelöst und geriet in Vergessenheit. 1883 wurden per Gesetz „Gewerbeinspectoren“ für alle der Gewerbeordnung unterliegenden Betriebe eingeführt.

**Zeitgemäßer ArbeitnehmerInnenschutz**

In den 1960er-Jahren schließlich entstand der erste Entwurf für ein eigenständiges, von der Gewerbeordnung losgelöstes Dienstnehmerschutzgesetz. 1972 wurde das Bundesgesetz über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer (Arbeitnehmerschutzgesetz) vom Nationalrat beschlossen. Die Annahme des Arbeitsschutzübereinkommens der ILO von 1981, demzu-

folge die Arbeitsschutznormen für alle Wirtschaftszweige und alle ArbeitnehmerInnen gelten, bedeutete eine wichtige Veränderung gegenüber den Ansätzen der vorhergehenden Jahrzehnte, die auf das Verbot spezifischer Gefahrenquellen in bestimmten Bereichen oder Berufen abstellten und auf bestimmte Probleme fokussierten.

Dieses Übereinkommen Nr. 155 bildete den Grundstein für die ab 1989 geltende Europäische Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Dabei handelte es sich um Mindestvorschriften, die durch nationales Recht verbessert, aber keinesfalls verschlechtert werden dürfen.





© Michael Mazoht (2)

# „Arbeitsqualität ist Lebensqualität“

Gesunde Arbeit im Interview mit Sektionschefin i.R. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva-Elisabeth Szymanski.

## 20 Jahre ASchG: Was gibt's denn da zu feiern?

**Szymanski:** Die positiven Wirkungen dieses Gesetzes sieht man deutlich. Arbeitsunfälle im engeren Sinn sind seit damals um mehr als 30 Prozent gesunken, ich glaube, dass sich das Arbeitnehmerschutzniveau in den Betrieben deutlich erhöht hat. Der gute Ansatz durch die EU-Richtlinie war meiner Meinung nach der Paradigmenwechsel: Nicht mehr Vorschriften und Bescheid-Auflagen von außen einhalten, sondern sich im Betrieb selber mit bestehenden Gefahren auseinandersetzen, die Festlegung der Schutzziele. Ich glaube, dass der richtige Weg ist, alle einzubinden und gemeinsam etwas zu verbessern.

## Brachte die EU mehr Sicherheit und Gesundheit für ArbeitnehmerInnen?

**Szymanski:** Auf den ersten Blick war erstaunlich, wie viel Arbeitnehmerschutzvorschriften der Acquis Communautaire umfasste. Die EU ist ja auf Handel und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet, hat aber erkannt, dass es ein Wettbewerbsproblem wird, wenn nicht alle gleiche Vorschriften haben. Ich habe mir damals gedacht, dass es auf Dauer gesehen eine Wirtschaftssache ist und einmal wahrscheinlich Druck kommen wird, dass das Niveau sinkt. Ich erinnere aktuell an die Überlegungen zur Deregulierung auf EU-Ebene durch die Stoiber-Kommission.

### Im Vergleich 1994 mit heute: Was war damals anders, wenn es um neue Schutzgesetze ging?

**Szymanski:** Damals wurde gemacht, was im Gesetz gestanden ist, Auflagen in den Bescheiden erfüllt. Jetzt kann durch die Analyse der Gefahren ein auf die Gefahren maßgeschneidertes Konzept für den Betrieb entwickelt werden. Das halte ich für einen Vorteil und Fortschritt, weil alle im Betrieb eingebunden werden, nicht nur Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrat und Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft.

Es gab keinen großen Widerstand von Unternehmensseite. Das neue ASchG war gekoppelt an den EU-Beitritt, wir mussten den Acquis Communautaire erfüllen, bevor wir der EU beigetreten sind. Dadurch war es ein Gesetz, das für uns erstaunlich friktionsfrei durchgebracht wurde, obwohl es doch sehr fortschrittlich war und, was die Evaluierung betrifft, weit über das hinausging, was da war. Die Wirtschaft wollte damals unbedingt in die EU und hat große Vorteile gesehen, die sie auch gebracht hat. Daher war es relativ einfach für uns, das durchzusetzen.

Unser damaliger Sektionschef hat sehr auf Sozialpartnerschaft gesetzt. Persönlich hatte ich den Eindruck, dass beide Sozialpartnerseiten überlegt haben: Was kann ich meiner Klientel noch zumuten – was ist ein Fortschritt für die Klientel. Beide waren getragen von der Idee, dass es ein Fortschritt sein soll. Das habe ich in den letzten Jahren sehr vermisst. So bei der Diskussion über psychosoziale Belastungen. Obwohl es immer mehr oder minder im Gesetz stand, war es irrsinnig schwer, das durchzusetzen.

### Im Buch „Innenansichten“ befassen Sie sich mit „Ihren“ elf MinisterInnen. Was war Ihre prägendste Erinnerung?

**Szymanski:** Für mich sicher Alfred Dallinger. Mit ihm war ich Vorsitzende des Dienststellenausschusses und im Zentralausschuss Zentralbetriebsrat-Stellvertreterin, und er hat sehr viel mit uns zu tun gehabt. Er war für Mitbestimmung und Arbeitnehmerinteressenvertretung sehr aufgeschlossen. Er hat mich sehr geschätzt und gefördert, er wollte unbedingt eine weibliche Sektionsleiterin – da war ich die Richtige am richtigen Platz. Es war sehr tragisch, dass ich mit 1. Jänner 1989 Leiterin des Zentralen Arbeitsinspektorates wurde und er im Februar abgestürzt ist. Ich habe es mir wunderbar vorgestellt, mit ihm zu arbeiten im Interesse der unserem Schutz anvertrauten Arbeitnehmer. Es war ein Riesenschock und auch mit nicht sehr netter Begleitmusik. Ein Kollege aus dem Präsidium, der schon lange in Pension ist, hat zu mir gesagt, es war eine Strafe Gottes, dass er abgestürzt ist, weil er eine Frau zur Sektionschefin gemacht hat. So weit sind wir heute schon, dass man sich das nicht mehr sagen trauen würde.

### Die nächste große Herausforderung im ArbeitnehmerInnen-schutz ist ...?

**Szymanski:** Das Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeitsverhältnis und Freizeit seit einiger Zeit, dass man jederzeit erreichbar ist, man sich wahrscheinlich nicht traut, das Telefon nicht zu beantworten, wenn der Chef anruft. Ich halte es für sehr proble-



**Eva-Elisabeth Szymanski:** „Durch das ASchG hat sich das Arbeitsschutzniveau in den Betrieben deutlich erhöht.“

matisch, dass sich die Arbeitswelt total verändert hat, es immer weniger Lang- und Vollzeitverhältnisse gibt und mehr Ein-Personen-Unternehmen, die man eigentlich auch schützen müsste. Es gibt ja arbeitsrechtlichen Schutz, aber nicht in Bezug auf Arbeitnehmerschutz im eigentlichen Sinn, das halte ich für sehr schwierig. Als ich Leiterin im Zentralen Arbeitsinspektorat war, ist mir auch nicht eingefallen, wie man dem wirksam begegnen könnte. Man muss die, die im Arbeitsprozess scheinbar selbstverantwortlich, aber doch in wirtschaftlicher Abhängigkeit sind, jedenfalls einbinden und vor Stress und psychosozialen Belastungen schützen. Das halte ich für sehr wichtig. Die Generation Praktikum, das ist sehr problematisch: Eigentlich ist alles arbeitsrechtlich abgesichert, wenn die Kriterien für ein Arbeitsverhältnis da sind – aber wo kein Kläger, da kein Richter. Wir alle wissen, wie viel Prozent – wie wenige – den Weg zum Arbeitsgericht finden. Wenn da in irgendeiner Form eine Chance auf Weiterbeschäftigung bestünde – das wäre wichtig.

### Ihr Rat für die Zukunft?

**Szymanski:** Einen Rat würde ich nicht geben, ich will nicht von außen irgendwelche Ratschläge geben, aber ich glaube, das Wichtigste ist, dass man das Motto beherzigt: „Arbeitsqualität ist Lebensqualität.“ Und: Dass einfach der Mensch zuerst kommen soll. Das halte ich für das Wichtigste.

### Ich danke für das Gespräch!

**Interview: Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**

# Alles zum Thema Haut

ExpertInnen der deutschen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) bloggen über das größte menschliche Organ – die Haut. Interessierte können sich informieren und Beiträge kommentieren. Die Themen reichen von Tipps für gesunde Haut bis zu Ratschlägen bei Krankheiten. Ziel des Blogs ist eine Haut, die gesund und schön bleibt, das ganze (Erwerbs-)Leben lang.



© beeboys/fotolia.com

Es gibt ein neues Informationsmedium zum Thema Haut: den Blog der BGW. Er bietet Hintergrundwissen, aktuelle Trends und Unterhaltsames – praxisnah und dicht an der Lebenswelt. Über Risiken für die Haut aufklären und auf sinnvollen Hautschutz verweisen, lebensnahen Rat bei Beschwerden geben, neutral und ausgewogen, das ist das Motto.

## Haut-Blog der BGW lädt zum Diskutieren ein

ExpertInnen für Dermatologie und Erwachsenenbildung sind beteiligt, oft mehrere Personen an einem Beitrag. Auch

GastautorInnen steuern Expertise aus Journalismus, Social Media und anderen Bereichen bei. Wer Interesse hat, sich zu beteiligen, und sich mit den Zielen des Haut-Blogs identifiziert, kann mitschreiben. Fundierte, nicht kommerzielle Inhalte können an [haut-blog@bgw-online.de](mailto:haut-blog@bgw-online.de) geschickt werden. Fragen und Anregungen sind willkommen – Antwort gibt es innerhalb des nächsten Werktags. Wenn das Blog-Team die passende Antwort bei ExpertInnen einholen muss, wird man darüber informiert. Durch eine Kommentarfunktion unter jedem neuen Beitrag kann man mit der BGW und anderen in Kontakt treten.

## Die Haut: Wie sie uns schützt – und geschützt werden muss

Die Haut ist nicht nur ein Wunder der Natur und unser größtes Organ, sondern auch unsere wichtigste Schutzschicht gegen unterschiedlichste Umwelteinflüsse. Sie hat guten Schutz verdient. Mit Belastungen wie häufigem Händewaschen, Reinigungsarbeiten, langem Handschuhtragen und dem Kontakt mit aggressiven Substanzen muss man richtig umgehen, sie können die Haut strapazieren. Schäden und Erkrankungen sind häufig die Folge.

## Hautprobleme?

Am besten ist es, wenn erst gar keine Hautprobleme entstehen. Die meisten beruflich bedingten Hauterkrankungen lassen sich vermeiden. Richtige Schutz- und Pflegemaßnahmen sowie eine schonende Handreinigung sind entscheidend. Auf diese kommt der BGW-Haut-Blog immer wieder zurück. Auch auf der Seite der BGW kann man sich über Schutzmaßnahmen informieren.

Sollten dennoch Beschwerden auftreten, ist es wichtig, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Vor allem der/die ArbeitsmedizinerIn im Betrieb ist eine wichtige Ansprechperson – zur Klärung der aktuellen Probleme, aber auch zur Vorbeugung von zukünftigen Beeinträchtigungen.

Gesunde Arbeit wird gerne interessante Beiträge aufgreifen!

**Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien**  
[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

## WEITERFÜHRENDE INFOS

<https://hautblog.bgw-online.de/ihre-haut/>



# Wege in eine sichere und gesunde Arbeitswelt der Zukunft

Im ArbeitnehmerInnenschutz und insbesondere bei der Vermeidung von Unfällen konnten viele wichtige Fortschritte erzielt werden. Doch aktuelle Studien zeigen, dass körperliche Belastungen, etwa schweres Heben und Tragen, noch nicht überwunden werden konnten und psychische Belastungen beängstigende Ausmaße annehmen.

Für eine gesunde Zukunft wird deshalb entscheidend sein, ArbeitnehmerInnenschutz auszubauen, an neue Bedingungen anzupassen und insbesondere die Prävention psychischer Belastungen nachhaltig wirksam werden zu lassen. Arbeitsbedingungen sind unterschiedlich und entwickeln sich zurzeit noch weiter auseinander. An einem Ende des Spektrums finden wir Arbeitsplätze mit repetitiven Tätigkeiten, hohen körperlichen Belastungen, niedrigen Handlungsspielräumen und fehlender Anerkennung. Für sie steht das Bild der „Fließbandarbeit“. Sie finden sich auch in den wachsenden Bereichen der Dienstleistungen, vom Tourismus bis zum Online-Handel. Hier sind alte Konzepte der Humanisierung der Arbeit gefragt, von der Mischarbeit bis zur Lockerung der Zeitvorgaben. Es gibt viel zu tun, Österreich hat über 16 Prozent „minderwertige Arbeitsplätze“ (European Working Conditions Survey, Eurofound).

## Arbeitsbedingungen driften auseinander

Am anderen Ende des Spektrums finden wir Arbeit mit großen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, die hohe Qualifikationen erfordert. Beschäftigte sollen hier nicht nur Probleme lösen, Neues entwickeln oder Kunden überzeugen, sie müssen zunehmend ihre Arbeit selbst organisieren und für ihre eigene Weiter-



bildung sorgen. Was sie lockt, sind Chancen, sich in der Arbeit zu verwirklichen, der Selbstdarstellung zu frönen und an spannenden Problemlösungen zu tüfteln. Aber die Attraktivität der Arbeit wird zur Falle, wenn die Leistungslatte immer höher gelegt wird und die Offenheit, fast alles entscheiden zu können (und zu müssen), „Optionsstress“ auslöst. Hier braucht es neue Formen des ArbeitnehmerInnenschutzes, neue Grenzziehungen auch für diejenigen, die in ihrer Arbeit aufgehen.

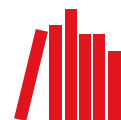
## Äußere Rahmenbedingungen

Doch Arbeitsgestaltung und ArbeitnehmerInnenschutz sind auch von äußeren Rahmenbedingungen abhängig. So wirkt sich Arbeitslosigkeit, die zurzeit eine Rekordhöhe erreicht, unmittelbar negativ auf die

Qualität der Arbeit aus. Zum einen fürchten ArbeitnehmerInnen um den Arbeitsplatz, zum anderen entfällt der Druck zur Humanisierung, wenn sich auch für schlechte Arbeit genug BewerberInnen finden.

Eine zweite entscheidende äußere Rahmenbedingung liegt im Wandel der Wirtschaftsstrukturen durch Auslagerung, Subauftragsvergabe und Zulieferketten, die bis in die Schattenwirtschaft reichen. Erst wenn die Großunternehmen ganz oben in den Ketten in Form einer Generalunternehmerhaftung in die Pflicht genommen werden, kann die Qualität der Arbeit in Zukunft auf breiter Basis gesichert werden.

**Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker,**  
**Universität Wien**  
[joerg.flecker@univie.ac.at](mailto:joerg.flecker@univie.ac.at)



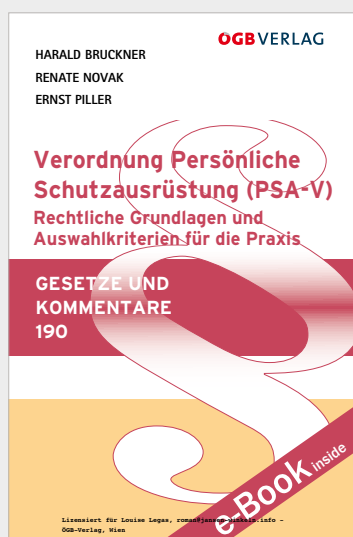
## Arbeitnehmerschutz für Jugendliche

**Walter Nöstlinger**

Gesetze und Kommentare 173 / 544 Seiten / EUR 39,00  
978-3-7035-1588-0

Der Kommentar fasst jene Bestimmungen zusammen, die bei der Beschäftigung jugendlicher ArbeitnehmerInnen (Lehrlinge) zu beachten sind. Es geht um Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen, Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln und sonstigen gefährlichen und belastenden Arbeitsvorgängen. Darüber hinaus enthält das Buch detaillierte Informationen über den Aufbau des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzsystems samt Aufgaben der Verantwortungsträger, die Gefahrenunterweisung im Betrieb, die Mitwirkung des Betriebsrates in Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes, die Gefahrenunterweisung in der Berufsschule u. v. a. m.

Der Kommentar ist nicht nur für JuristInnen, sondern auch für PraktikerInnen aus den Bereichen Dienstgeber und DienstnehmerInnen, Führungskräfte, AusbilderInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, Betriebsräte, Berufsschulwesen und InteressenvertreterInnen, die sich rasch einen Überblick über die geltende Rechtslage samt Judikatur verschaffen wollen, gedacht.



## Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

**Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller**

Gesetze und Kommentare 190 / 320 Seiten / EUR 29,90  
ISBN 978-3-99046-082-5

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 Bauarbeiterschutzzverordnung 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.



# Resolution fördert und unterstützt die ÖAS

Im Rahmen des Festaktes „20 Jahre ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: Gesunde Arbeit – ein Weg mit sicherem Ziel“ in der AK Wien am 9. November 2015 wird die Resolution zur Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013 bis 2020 präsentiert.

Die Initiative von Bundesministerien, Sozialpartnern, Interessenvertretungen und Trägern der Unfallversicherung hat das Ziel, Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu verbessern.

## Die Resolution im Wortlaut

Für eine effiziente Zielerreichung der ÖAS sind alle Akteurinnen und Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes und jene Institutionen, deren Zuständigkeiten und Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz berühren, einzubinden. Auf Basis der geltenden Rechtslage sind durch gemeinsame Planung auch im Rahmen der ÖAS die Ressourcen der einzelnen Institutionen optimal zu nutzen, die Zusammenarbeit zu fördern und die einzelnen Ziele so aufeinander abzustimmen, dass daraus ein Optimum für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz resultiert. Die ÖAS hat die Bildung von Netzwerken und Kooperationen, den Austausch von Fachwissen und Information sowie deren Stärken zu fördern und zu nutzen. Durch diese Bünde-

lung ist eine effektive und effiziente Umsetzung der Kernelemente und Ziele der ÖAS mit Optimierung der zeitlichen und personellen Ressourcen zu gewährleisten. Die ÖAS hat Gender- und Diversityaspekte bei der Arbeit, insbesondere Aspekte des alter(n)sgerechten Arbeitens, zu berücksichtigen. Ein besonderer Schwerpunkt der ÖAS wird auf Kleinbetriebe gelegt.

## Ziele

Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen insbesondere in den Bereichen der

- ◆ Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates
- ◆ psychischen Belastungen
- ◆ Gefahren durch krebserzeugende Arbeitsstoffe
- ◆ Arbeitsplatzevaluierung und Betreuung durch Fachleute der Prävention
- ◆ alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung
- ◆ schulischen und universitären Ausbildung und Weiterbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Zur Erreichung dieser Ziele werden insbesondere folgende Maßnahmen entwickelt:

- ◆ Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Kleinbetrieben
- ◆ Beratung und Unterstützung der ArbeitgeberInnen durch die Arbeitsinspektion
- ◆ Hilfestellung zur Arbeitsplatzevaluierung
- ◆ Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsorganisation
- ◆ stärkere Integration von Sicherheit und Gesundheit in der allgemeinen schulischen und universitären Aus- und Weiterbildung
- ◆ Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung von Fachleuten der Prävention.

Verstärkte Zusammenarbeit kann zu einer besseren Zielerreichung führen. Besonders durch die Verankerung von ArbeitnehmerInnenschutzthemen in der Ausbildung sind nachhaltige Erfolge zu erwarten.

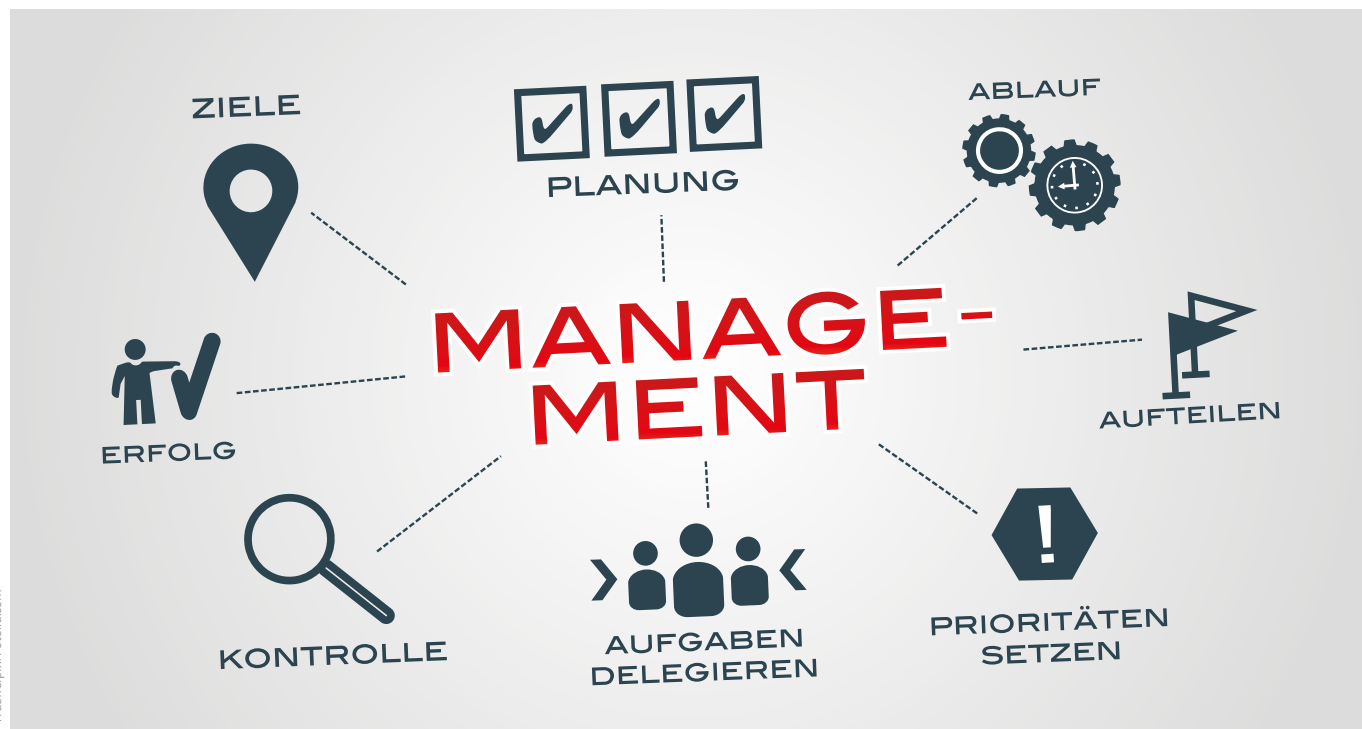
**Alexander Heider, AK Wien**  
[alexander.heider@akwien.at](mailto:alexander.heider@akwien.at)





# Moderne Managementtechniken und ihre Nebenwirkungen

Moderne Managementkonzepte zielen auf motivations- und produktivitätssteigernde Effekte ab. In dem betriebliche AkteurInnen wie ArbeitsmedizinerInnen Nebenwirkungen erkennen, können sie dies in Angeboten zur Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie Gesundheitsförderung berücksichtigen und im Fall zunehmender psychischer Fehlbelastungen gegensteuern.



© Trueffelpix/Fotolia.com

**M**an kennt es von Selbstständigen, besonders von ExistenzgründerInnen: Wenn KundInnen abspringen und der Umsatz einbricht, dann wird ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit gearbeitet. Dasselbe geschieht, wenn sich einmalige Erfolgchancen oder neue Perspektiven für die eigene berufliche Zukunft bieten. Immer öfter kommt diese Rücksichtslosigkeit gegenüber der Gesundheit auch bei Mitarbeitenden vor.

Mit interessierter Selbstgefährdung meinen wir ein Verhalten, bei dem man sich selbst zusieht, wie das Arbeitshandeln die Gesundheit gefährdet, etwa Arbeiten im Urlaub oder trotz Krankheit. Ursachen liegen in der Dynamik, die durch moderne Managementkonzepte ausgelöst wird.

## Hinweise auf indirekte Steuerung

Zentrales Kennzeichen ist die Führung durch Ziele (Management by Objectives) bei Konfrontation aller Mitarbeitenden mit un-

ternehmerischen Herausforderungen und Rahmenbedingungen des Marktes. Eine in unseren Untersuchungen typische Konstellation der indirekten Steuerung sah folgendermaßen aus:

- 1. Ergebnis- und Erfolgsorientierung:** Hohe Bedeutung von Kennzahlen, Key Performance Indicators etc. auf allen Hierarchieebenen.
- 2. Dynamische Ziele:** Ziele erhöhen sich automatisch z. B. von Jahr zu Jahr.
- 3. Leistungsdynamik über unternehmensinterne Konkurrenz,** etwa für alle einsehbaren Benchmark-Vergleiche von Standorten und Teams.
- 4. Rahmenbedingungen top-down festlegen:** Einführen von zahlreichen Berichtspflichten und Prozessvorgaben.
- 5. Verantwortung für Zielerreichung konsequent top-down delegieren:** Nicht das fachlich korrekte Arbeiten, sondern die Zielerreichung ist bei der Bewertung der Leistung entscheidend.
- 6. Beteiligung der Mitarbeitenden,** etwa um Verbesserungsvorschläge zur Produktivitätserhöhung einzuholen.

## Die neue Doppelrolle der Mitarbeitenden

In der früheren Arbeitswelt (Command and Control) sollten die Anweisungen befolgt und fachlich einwandfreie Arbeit geleistet werden, wobei das individuelle Arbeitsverhalten kontrolliert wurde. Bei der indirekten Steuerung achtet der Mitarbeitende zusätzlich darauf, dass sich die eigene Arbeit für das Unternehmen rentiert oder er im Wettbewerb besser dasteht.

### Ambivalente Auswirkungen der indirekten Steuerung

Diese Veränderung kann Spielräume erhöhen und ist unter arbeitspsychologischen Gesichtspunkten zunächst positiv zu bewerten. Gesundheitsrelevante Chancen sind:

1. **Übernahme** von mehr **Verantwortung, individuelles Potenzial** wird entwickelt.
2. Stolz auf den **selbst erreichten Erfolg**.
3. MitarbeiterInnen handeln ihre Arbeitssituation **selbstbewusster** aus.
4. Teamziele fördern hohes **Gemeinschaftsgefühl**.

Leider bestehen gleichzeitig gesundheitsrelevante Risiken, z. B. nehmen Konflikte zwischen dem fachlichen Gewissen („Das ist gute Arbeit“) und dem unternehmerischen Gewissen („Das rechnet sich“) zu und Mitarbeitende fühlen sich alleingelassen beim Umgang mit solchen Widersprüchen.

### Facetten der interessierten Selbstgefährdung

Eine weitere Nebenwirkung wurde als Rücksichtslosigkeit sich selbst gegenüber eingangs angesprochen. In Fallstudien haben wir acht Facetten der interessierten Selbstgefährdung ermittelt:

1. **Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit**, z. B. ohne Anweisung länger als elf Stunden am Tag arbeiten.
2. **Intensivieren der Arbeitszeit**, z. B. Verzicht auf Pausen.
3. **Einnahme von Substanzen** zum Erholen.
4. **Einnahme stimulierender Substanzen**.
5. **Präsentismus**, d. h. Arbeiten trotz Erkrankung.
6. **Vortäuschen von Leistungsfähigkeit**, einem guten Stand im eigenen Projekt usw., da negative Sanktionen befürchtet werden und das Sprechen über die tatsächliche Situation unerwünscht ist.
7. **Senken der Qualität**.
8. **Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards**.

### Betriebliche Handlungsmöglichkeiten

Die neuen Managementkonzepte haben ein gesundheitsförderliches Potenzial. Nebenwirkungen können sich in psychischen Fehlbelastungen äußern. Wer aus Angst vor Misserfolg oder in der Hoffnung auf Erfolg Risiken für die Gesundheit ignoriert, will sich



© Fabian Blasio

**Prof. Dr. Andreas Krause.**

nicht stören lassen. Das Problem wird offenkundig, wenn es zu spät ist. Für erfolgreiche Prävention und Gesundheitsförderung müssen Beschäftigte die Wirkung neuer Steuerungsformen verstehen. Maßnahmenpakete sollten eine Optimierung der praktizierten indirekten Steuerung ermöglichen.

### Was können betriebliche AkteureInnen aus Arbeitsmedizin und -schutz tun?

1. Prüfen, ob indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung relevant und welche Hierarchieebenen betroffen sind.
2. Das obere Management setzt sich mit Nebenwirkungen auseinander und gibt Rückendeckung für Maßnahmen.
3. Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, um Veränderungen zu verstehen und sich offen auszutauschen.
4. Stolpersteine wie hinderliche Prozessvorgaben unter Beteiligung der Mitarbeitenden beseitigen und Spielräume erhöhen.
5. Frühwarnsystem, beispielsweise ein hierarchieübergreifender, sanktionsfreier Mitarbeitendenbeirat.
6. Gesundheit im Kennzahlensystem berücksichtigen, etwa „Realitätscheck“ der Zielsetzungen.

So wird mehr Sensibilität für neuartige Risiken erreicht und ein Beitrag zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen und -beanspruchungen geleistet.

**Prof. Dr. Andreas Krause, Fachhochschule Nordwestschweiz,  
mit Dr. Martial Berset und Dr. Klaus Peter  
andreas.krause@fhnw.ch**

# Wer nimmt die fit2work-Beratung in Anspruch?

Wer sind die Personen, die aus gesundheitlichen Gründen die Beratungsstellen von fit2work in Wien und in den Bundesländern aufsuchen? Welche Betriebe lassen sich beraten? Der Jahresbericht 2014 gibt darüber Auskunft.

**G**rundsätzlich umfasst fit2work ein flächendeckendes Beratungsangebot in ganz Österreich mit zwei Beratungsschienen:

1. Die Personenberatung richtet sich an Einzelpersonen, die öfter oder länger krank sind, körperlich oder psychisch beeinträchtigt sind usw. Diese Beratung erfolgt völlig getrennt vom Unternehmen.
2. Ziel der Betriebsberatung ist, Unternehmen, die z. B. hohe Krankenstände aufweisen, zu beraten, wie sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder erfolgreich in den laufenden Arbeitsprozess des Betriebs integrieren können.

## Personenberatung

Rund ein Drittel der KundInnen von fit2work fanden 2014 ihren Weg zur Erstberatung nach wie vor über die Informationsschreiben der Gebietskrankenkassen, zunehmend mehr meldeten sich selbst oder kamen über das AMS oder andere Einrichtungen zur Beratung.

### Die fit2work-KundInnen im Jahr 2014 waren

- ◆ zu 59 % arbeitslos (5.522 Personen),
- ◆ zu 38 % unselbstständig erwerbstätig (3.573 Personen),
- ◆ überwiegend weiblich (rund 58 %),
- ◆ größtenteils im Alter von 40 bis 59 Jahren,



**fit2work**

- ◆ überwiegend österreichische StaatsbürgerInnen und
- ◆ häufig im Dienstleistungsbereich, im Bereich Hilfstätigkeiten, in Handwerksberufen oder als Bürokräfte beschäftigt.

### Sie nannten am häufigsten folgende Beschwerden bzw. Diagnosen:

- ◆ psychiatrische/psychische Erkrankungen (43 %, davon 62 % Frauen),
- ◆ Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skeletts und der Muskeln (32 %, davon 57 % Frauen).

## Betriebsberatung

Die fit2work-Betriebsberatung umfasst schwerpunktmäßig folgende Leistungen:

- ◆ Beratung zum Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen,
- ◆ Beratung über Einsatz von ArbeitnehmerInnen für alternative Aufgabengebiete und über entsprechende Qualifizierung dazu,
- ◆ Informationen zu alternativen Arbeitszeitmodellen,
- ◆ Beratung bei Arbeitsplatzanpassung und bedarfsgerechter Ausstattung,
- ◆ Unterstützung bei der Entwicklung und dem Aufbau gesundheitsförderlicher betriebsinterner Prozesse,
- ◆ Information über Förderungen und Vermittlung zu Fördergebern.

Bis Ende 2014 begannen ca. 216 Betriebe mit der fit2work-Betriebsberatung, die größte beratene Gruppe sind dabei die Mittelbetriebe. Fast 30.000 ArbeitnehmerInnen beteiligten sich 2014 an der Befragung zur Arbeitsbewältigungsfähigkeit (Fragebogen: ABI Plus). Weiters zeigte sich, dass besonders in Kleinbetrieben kaum Wissen über Unterstützungsleistungen und Fördermöglichkeiten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen vorhanden ist.

Mehr Informationen dazu gibt es auf [www.fit2work.at](http://www.fit2work.at) unter „Angebot für Personen“ bzw. „Angebot für Betriebe“.

**Ingrid Reifinger, ÖGB**  
[ingrid.reifinger@oegb.at](mailto:ingrid.reifinger@oegb.at)



# Tipps und Lösungen für altersgerechtes Arbeiten

Die Sozialpartner-Website [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at) erweitert ihr Onlineangebot: Speziell für Klein- und Mittelbetriebe bietet sie jetzt Tipps und Lösungen für die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen.

**A**ltersgerechte Gestaltung heißt, für alle Altersgruppen, von den jungen über erfahrene bis zu langjährigen ArbeitnehmerInnen, die richtigen Schritte bzw. Maßnahmen zu setzen, damit die Arbeitsfähigkeit ein Arbeitsleben lang erhalten bleibt. Dies sichert auch die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Die Tipps und Lösungen behandeln vier wichtige Bereiche:

1. Führung
2. Weiterbildung
3. Gesundheit
4. Arbeitsorganisation

In diesen vier Handlungsfeldern werden folgende praxisnahe Informationen angeboten:

- ◆ **Tipps**, die z. B. einen Lernprozess auch bei Älteren gut unterstützen können, oder Tipps für jedes Alter, um Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten.



altersgerechtes Arbeiten in der Praxis umgesetzt worden ist.

- ◆ Unterstützende **Informationen** zum Thema, wie z. B. zehn Erfolgsfaktoren und zehn Stolpersteine, die das Arbeiten aller Generationen im Betrieb einerseits unterstützen und andererseits erschweren.

Diese Informationen sollen vorrangig Lösungshilfen für betriebliche PraktikerrInnen wie Personalverantwortliche, Führungskräfte, BetriebsrätInnen und auch Präventivfachkräfte und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen anbieten. Ziel dabei ist, für das Thema „Arbeitsfähigkeit“ leicht verständlich und übersichtlich zu sensibilisieren.

**Ingrid Reifinger, ÖGB**  
[ingrid.reifinger@oegb.at](mailto:ingrid.reifinger@oegb.at)

**Weiterführende Infos**  
[www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)

- ◆ **Lösungen**: Wie fördern z. B. Führungskräfte erfolgreich unterschiedliche Generationen?
- ◆ Konkrete betriebliche **Beispiele** aus unterschiedlichen Branchen, wie

## BUCHTIPPS ALTERNSGERECHTES ARBEITEN



### Fit für den demografischen Wandel?

Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis  
EUR 71,00



### Alters- und altersgerechtes Arbeiten

Handlungshilfe für Betriebsräte  
EUR 15,40



### Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt

Trends, Szenarien und Empfehlungen  
EUR 19,90

# Blaulicht beeinflusst die innere biologische Uhr

Wenn die Tage kürzer werden, sind Innenräume länger zu beleuchten. Eine BAuA-Studie untersuchte die Lichtwirkung von blau angereicherter Beleuchtung am Arbeitsplatz. Wie verbessert optimale Beleuchtung am Morgen Wachheit und Leistungsfähigkeit – wie stabilisiert sie die innere Uhr?



© darknightshy/fotolia.com

**U**nter den heutigen Arbeitsbedingungen halten wir uns häufig in Gebäuden und nur selten im Freien auf. Messungen, wie groß die Beleuchtungsstärke am Auge ist, ergaben einen dramatisch tiefen Tagesdurchschnitt von 150 Lux und eine mittlere Beleuchtungsstärke von 183 Lux. Die Beleuchtungsstärke im Freien ist tagsüber mindestens 10- bis maximal 100-mal höher. So halten sich Menschen in Gebäuden tagsüber sozusagen in biologischer Dunkelheit auf. Das bringt einige bekannte Wirkungen wie circadiane Rhythmusstörungen oder Schlafstörungen mit sich, unbekannte Langzeitwirkungen auf die körperliche und mentale Gesundheit werden vermutet. Intensität,

Zeitpunkt und Zusammensetzung des Lichts haben für die innere biologische Uhr als Zeitgeber einen hohen Stellenwert. Es besteht daher Grund zur Annahme, dass Beleuchtung nicht mehr ausreicht, um die innere Uhr täglich in ausreichendem Maß auf den äußeren 24-Stunden-Rhythmus zu synchronisieren. Damit einhergehende mögliche Risiken circadianer Desynchronisation müssen näher betrachtet werden.

## Wie tickt die innere Uhr?

Das Umgebungslicht wirkt hauptsächlich auf drei Eigenschaften der inneren Uhr, welche vergleichbar mit einem technischen Oszillator sind (deshalb werden

auch ähnliche Begriffe benutzt): die circadiane Phase, die Amplitude und die Periodenlänge. Vereinfacht gesagt wird die circadiane Phase durch Licht am Abend und in der Nacht (bis vor das Körperkern-temperatur-Minimum) am nächsten Tag verlängert (d. h. auf einen späteren Zeitpunkt verschoben) und durch Licht am frühen Morgen vorverlegt. Licht zur „falschen“ Zeit führt somit zu einer Verschiebung der circadianen Phase. Daneben besitzt Licht auch eine akute (aktivierende) Wirkung, welche sich mit der sofortigen Unterdrückung der nächtlichen Melatonin-Sekretion quantifizieren lässt.

## Morgendlicher Wachmacher Blaulicht

Die Resultate der Studie zeigten, dass eine effektive Beleuchtung am Morgen einen akut wachmachenden Effekt und eine schnellere Reaktionszeit zur Folge hatte. Auch am Abend wirkte die Morgenbeleuchtung nach, die Probanden fühlten sich dann wacher. Ihre Leistungsfähigkeit fiel weniger schnell ab, wenn sie am Morgen blau angereicherte Beleuchtung erhalten hatten. Diese Effekte fanden sich auch noch nach mehreren Tagen.

## Noch unbekannte Langzeitfolgen

Die Forscher wollen ihre Ergebnisse inhaltlich vertiefen, um wissenschaftlich gesicherte Gestaltungsempfehlungen für gesunde und sichere Arbeit ableiten zu können.

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

# Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen: ExpertInnentipps

Am 16. Juni 2015 fand im Rahmen der EU-Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ die Veranstaltung „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“ statt. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sowie weitere ArbeitnehmerschützerInnen diskutierten über fachliche Standards bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen.



Arbeitspsychologin Mag.<sup>a</sup> Sigrid Schmiedl, MA, AK-Vizepräsident Willibald Steinkellner (AK Wien), Sektionschefin Dr.<sup>in</sup> Anna Ritzberger-Moser (Sozialministerium), Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser (Universität Innsbruck), Arbeitspsychologin Mag.<sup>a</sup> Veronika Jakl.

Über 100 ExpertInnen diskutierten in der von Sozialministerium und Arbeiterkammer Wien initiierten Veranstaltung in einem Workshop zum Thema „Erfolgsfaktoren für eine gut umgesetzte Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen“.

## Fachliche Standards sicherstellen

Laut den ExpertInnen kann die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nur dann optimal gelingen, wenn einige wesentliche Punkte erfüllt werden. Zunächst müssen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen umfassend über das Ziel und den Ablauf der Evaluierung informiert werden. Eine detaillierte Analyse

der Arbeitsplätze und ihrer Belastungen sollte ebenso selbstverständlich sein wie die Maßnahmenplanung auf fundierter, arbeitswissenschaftlicher/arbeitspsychologischer Basis mit Partizipation der ArbeitnehmerInnen. Schließlich ist es notwendig, das Thema im betrieblichen Arbeitsalltag langfristig zu implementieren.

## Gemeinsam zum Ziel

Eine gut zusammengesetzte Steuerungsgruppe – möglichst unter Beiziehung von FachexpertInnen wie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen – ist bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen wesentlich. Ein durchdachtes Konzept – wer macht wann was, wie,

womit, (bis) wann – schafft Struktur und erspart späteren Zusatzaufwand. Auch exakte Definitionen der Tätigkeiten/Gruppen, die evaluiert werden, sind festzulegen. Um Ängste abzubauen, ist es wichtig, Klarheit zu schaffen, dass ausschließlich Arbeitsplätze und Tätigkeiten evaluiert werden und keine Personen. Dementsprechend werden keine personenbezogenen Daten (z. B. Alter, Geschlecht etc.) erhoben. Weiters ist für alle Beteiligten die notwendige Vertraulichkeit sicherzustellen.

## Fazit:

**Maßnahmen müssen wirksam und die Dokumentation gut sein**

Auch Maßnahmen zur Beseitigung/Ab schwächung von psychischen Gefahren müssen wissenschaftlichen Standards entsprechen und spezifisch auf die jeweilige Gefahr/den Betrieb zugeschnitten sein. Hierbei ist ausreichend Zeit für Beschäftigte und Führungskräfte bezogen auf die Planungsworkshops notwendig. Wechselwirkungen und Nebenwirkungen von Maßnahmen müssen beachtet werden, z. B. kann durch eine Maßnahme, die an einem Arbeitsplatz Gefahren reduziert, an einem anderen eine neue Gefahr geschaffen werden. Natürlich ist auch eine gute Dokumentation des gesamten Evaluierungsprozesses wichtig, idealerweise im Vieraugenprinzip.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)



# Normenwesen auf transparente Beine stellen

Das geplante Normengesetz 2015 will die Transparenz der Mitwirkenden und des Verfahrens verbessern, die Legitimation erhöhen, den Normenzugang verbessern, die freie Zugänglichkeit zu verbindlichen Normen regeln und eine Schlichtungsstelle verankern.

Die Ausweitung der Standardisierung über die technische Normung hinaus verändert deren Charakter. Umwelt-, Gesundheits- und Gesellschaftsstandards wurden Gegenstand der Regelung durch einen Privatverein. Die gesellschaftspolitische Relevanz der Normung steigt. Die bloß technischen Entscheidungen sinken. Konsequenz ist, dass unter dem Vorwand von Sachverstand politische Entscheidungen durch Sachverständigengremien in intransparenten Verfahren getroffen werden. Je mehr die Gesetzgebung derartige Standards übernimmt, umso mehr delegiert sie ihre Kernaufgabe an die Normung.

## Legitimation und Transparenz ausbaufähig

Ein Blick auf die Zusammensetzung des Vereins ergibt, dass wirtschaftsnahe Stakeholder überwiegen. Durch das Vereinsstatut kommt dem Präsidium allein institutionelle Macht über den Verein zu. Somit schafft die derzeitige Vereinskonstruktion weder eine Form der Selbstverwaltung noch demokratische Legitimation.

Deswegen bedarf es mehr Legitimation der Entscheidungsträger und -prozesse und die entsprechende Ausgestaltung der Rechtsform und Verfahrensprozesse des Normungsinstituts. Die Gesetzesnovelle soll zur mutigen Gesamtreform genutzt werden, indem

- ◆ die Rechtsform einer GmbH im staatlichen Eigentum oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts – ähnlich der E-Control – gewählt wird;
- ◆ die Grenzen der Standardisierung durch Übernahme der Definition „Normenentwurf“ und „technische Spezifikation“ aus der EU-Verordnung Nr. 1025/2012 definiert werden;
- ◆ dem Parlament ein „Vorbehaltsrecht“ zur gesetzlichen Regelung eingeräumt wird (so kann das Parlament Normungsvorhaben an sich ziehen und im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren regeln);
- ◆ vor der Verbindlicherklärung aufgrund der Rechtserheblichkeit von Normen eine verpflichtende Behandlung im parlamentarischen Ausschuss erfolgen soll;
- ◆ eine Vorgabe der strategischen Ausrichtung durch das BMWFW im Einvernehmen mit dem BMASK erfolgt;
- ◆ jährlich die geplanten Normungsvorhaben offengelegt werden;
- ◆ die Mitglieder der Komitees und ihre organisatorische Zugehörigkeit offengelegt werden und
- ◆ die Stellungnahmen zu Entwürfen veröffentlicht werden.

## Das Ende der Normenflut?

Zur Bekämpfung der Normenflut erscheint die Einführung des „Verursacherprinzips“ auf den ersten Blick bestechend. Wer die Schaffung einer Norm beantragt, soll die anfallenden Kosten ohne „Erfolgsgarantie“ übernehmen. Viele Unternehmen, insbesondere KMUs, können es sich nicht leisten, Normen auf diese Weise zu erkaufen, und werden aus dem Markt gedrängt.

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



# Abbrucharbeiten am Europäischen ArbeitnehmerInnenschutz

Zwei Jahrzehnte einer schwungvollen Entwicklung des europäischen Arbeitsschutzes haben einen relativ umfangreichen Rechtsrahmen geschaffen, der die nationalen Politiken angetrieben hat. Seit Ende der 1990er-Jahre ist jedoch Stagnation eingetreten – aktuell weist die politische Großwetterlage in Richtung Deregulierung.

Unter dem Titel „Gefahr der Deregulierung des Arbeitsschutzrechtes“ hat Jan Cremers in den „CLR-News“ über Entwicklungen der europäischen Rechtsetzung im Bereich des Arbeitsschutzes berichtet. Der viermal im Jahr erscheinende Newsletter wird vom Europäischen Construction Labour Research Institute, einem Netzwerk von Wissenschaftlern und gewerkschaftlichen Praktikern, herausgegeben.

## Aufwärtsharmonisierung

Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass seit der Verabschiedung der Römischen Verträge das Ziel einer „Aufwärtsharmonisierung“ bei den Arbeitsbedingungen verankert ist und einen Bezugspunkt für die Akteure des Arbeitsschutzes bietet. Mit der Verabschiedung der Europäischen Rahmenrichtlinie und den auf ihr basierenden Einzelrichtlinien sei ein Rahmen für die Mitgliedstaaten geschaffen worden, der auch in Ländern mit einer starken Arbeitsschutztradition „neue Dynamiken mit substanziellen Verbesserungen“ bewirkt habe. Diese Entwicklung basierte auf der von Jacques Delors verfolgten Politik, die in hohen Arbeitsschutzstandards einen Eckpfeiler eines sozialen Europas sah.

Cremers stellt fest, dass diese progressive Phase Ende der 1990er-Jahre zum Erliegen gekommen ist. War in der Folgezeit vor allem „ein Mangel an Initiative“ zu diagnostizieren, ist die Europäische Kommission 2013 dazu übergegangen, aktive Deregulierung im Arbeitsschutzrecht zu betrei-



© Smileus/Photolia.com

ben. Eine Reihe von Vorhaben ist von der Kommission suspendiert worden.

## Deregulierungstendenzen

Der Autor legt kenntnisreich dar, wie die Arbeit der sogenannten Stoiber-Gruppe („High Level Group on Administrative Burdens“) den Grundsatz, dass der europäische Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht ökonomischen Kriterien oder der Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft untergeordnet werden soll, desavouiert hat. Insbesondere ist interessant, dass er diese Politik mit Praktiken der Arbeitsmigration und zeitbefristeter Beschäftigung im europäischen Bausektor konfrontiert. Eine Reihe von Untersuchungen zeigt, dass insbesondere ArbeitsmigrantInnen häufig von Arbeitsschutzeinrichtungen und -maßnahmen ausgenommen sind.

Aktuelle Beschäftigungspolitiken untergraben so erreichte Arbeitsschutzniveaus. Cremers unterstreicht die Notwendigkeit, gegenüber diesen Tendenzen erneut zu insistieren, dass Arbeitsschutz Menschen- und Grundrecht ist, ansonsten würden die Erfolge des Europäischen ArbeitnehmerInnenschutzes bald der Vergangenheit angehören.

**Rolf Gehring, European Federation of Building and Woodworkers**  
rgehring@efbh.be

## WEITERFÜHRENDE INFOS

### CLR-News:

The future of the EU health and safety legislation:

<http://tinyurl.com/future415>

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



## **Gesund bleiben im Lehrberuf**

Ein ressourcenorientiertes Handbuch

Jürg Frick

392 Seiten, 1. Auflage, 2015

Hans Huber, ISBN 978-3-456-85474-8

EUR 30,80

**Als Lehrkraft zu arbeiten** ist auch anstrengend, kräfteaufwendend, fordernd und bedingt ein hohes Maß an Engagement und Widerstandsfähigkeit. Dabei ist die Gesundheit die wesentlichste Voraussetzung und Basis für eine befriedigende Berufsausübung. Der Zusammenhang zwischen Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ist eindeutig und vielfach belegt. So sind nicht zuletzt Gesundheit und Fitness – auch im Lehrberuf – in den vergangenen Jahren zu einem viel beachteten Thema geworden. Die LeserInnen erhalten vielfältige Anregungen, wie sie konkret mit Belastungen besser klarkommen, Möglichkeiten entwickeln können, darauf konstruktiv einzuwirken, und sich so auch besser gegen ein mögliches Krankwerden schützen können.

<http://tinyurl.com/buch1415>



## **Kommunikation für Sicherheitsbeauftragte**

Renate Mayer

128 Seiten, 1. Auflage, 2015

Erich Schmidt, ISBN 978-3-503-15881-2

EUR 20,50

**Wie Sicherheit zur Sprache** kommt und verantwortliche Sicherheitsbeauftragte ihr wichtigstes Werkzeug – das persönliche Gespräch – situationsgerecht einsetzen, lässt sich in diesem Ratgeber anschaulich erfahren. Renate Mayer stellt vor,

- ◆ wie man Strategien entwickelt – für Gespräche mit Führungskräften oder beratungsresistenten Kollegen,
- ◆ welche psychologischen Grundbedürfnisse von Gesprächspartnern berücksichtigt werden sollten,
- ◆ wann Kreativität gefragt ist und man z. B. mit Humor überraschen kann.

Das Buch spielt eine Fülle typischer Szenarien im betrieblichen Kommunikationsalltag durch. Die vorgestellten Situationen und Fallbeispiele basieren dabei auf Erfahrungen aus Trainings und Workshops mit über 2.000 Sicherheitsbeauftragten.

<http://tinyurl.com/buch2415>



## **Gesund länger arbeiten**

Die Bedeutung der Arbeitsmedizin für die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Artur Wechselberger (Hrsg.)

112 Seiten, 1. Auflage, 2015

Verlagshaus der Ärzte,

ISBN 978-3-99052-127-4

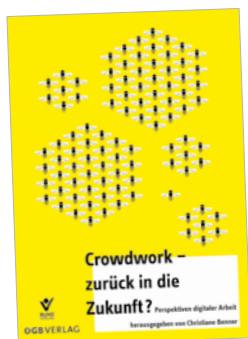
EUR 19,90

**In Zukunft müssen** ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess bleiben, da es gilt, einem schon spürbaren Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, der aus einer abnehmenden Zahl an nachrückenden, qualifizierten Arbeitskräften resultiert. Es müssen daher besondere Strategien erarbeitet werden, damit ältere Menschen im Arbeitsprozess gehalten werden können. Denn auch die zusätzlichen Arbeitsjahre sollen gesund erlebt werden und Teil des gesundheitspolitischen Bestrebens sein, möglichst viele der Jahre, die uns die erhöhte Lebenserwartung schenken wird, in Gesundheit zu verbringen.

<http://tinyurl.com/buch3415>



**Bücher bestellen auf [www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit](http://www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit)**



### Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Christiane Benner (Hrsg.)  
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 Crowd-sourcing. 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.

<http://tinyurl.com/buch4415>



### Fehlzeiten-Report 2015

**Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement**

Bernhard Badura, Antje Ducki u. a. (Hrsg.), 614 Seiten, 1. Auflage, 2015  
Springer, ISBN 978-3-662-47263-7  
EUR 56,50

**Der Fehlzeiten-Report** informiert umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Schwerpunktthema des Fehlzeiten-Reports 2015 sind die Besonderheiten von Zielgruppen, die für das betriebliche Gesundheitsmanagement mental, räumlich, zeitlich oder sprachlich schwer erreichbar sind, und die Konsequenzen, die sich aus deren spezifischen Eigenheiten für gesundheitsförderliche Projekte ergeben:

- ◆ Welche innovativen Strategien sind für welche Zielgruppe geeignet?
- ◆ Welche Qualitätsstandards sollten für das zielgruppenspezifische betriebliche Gesundheitsmanagement eingehalten werden?

<http://tinyurl.com/buch5415>



### Fit für den demografischen Wandel?

**Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis**

Martina Zölch, Anja Mücke (Hrsg.)  
480 Seiten, 2. Auflage, 2015  
Haupt, ISBN 978-3-258-07919-6  
EUR 71,00

**Das für die Praxis** konzipierte Buch stellt ein auf Forschungs- und Beratungsergebnissen basiertes „Fitnessprogramm“ vor, um Unternehmen dabei zu unterstützen, sich rechtzeitig auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten. Das „Fitnessprogramm“ umfasst:

- ◆ Wissen, wo das Unternehmen steht: Altersstrukturanalyse, Selbstanalyse, Neuausrichtung der Personalstrategie
  - ◆ Wissen, wo die Mitarbeitenden stehen: Standortbestimmung und lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
  - ◆ Die Führungskräfte qualifizieren
  - ◆ Von Beispielen guter Praxis lernen
- Zudem werden Konzepte und Instrumente vorgestellt, um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen.

<http://tinyurl.com/buch6415>

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



## **Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz**

Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittwieser, Martina Thomasberger  
656 Seiten, 2013  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1601-6  
EUR 59,00

**Seit der ersten Auflage** im Jahr 2007 gab es im MSchG und im VKG einige Änderungen. So hat sich neben der Neufassung der Elternurlaubs-Richtlinie der EU vor allem die Rechtsprechung zu beiden Gesetzen in wichtigen Punkten weiterentwickelt. Dies war für das Autorinteam der Anlass, den Kommentar zu MSchG und VKG zu überarbeiten und zu ergänzen, um den Leserinnen und Lesern Literatur und Judikatur auf dem aktuellen Stand präsentieren zu können. Wie gewohnt wurde besonderer Wert auf Praxisnähe gelegt. Damit legt der ÖGB-Verlag die aktuellste und umfangreichste Darstellung der österreichischen arbeitsrechtlichen Regelungen rund um Mutterschutz, Elternkarenz und Elternzeit vor.

Inklusive e-book inside!

<http://tinyurl.com/buch7415>



## **Führen in Teilzeit**

### **Voraussetzungen, Herausforderungen und Praxisbeispiele**

Brigitte Abrell  
192 Seiten, 2015, Springer Gabler,  
ISBN 978-3-658-06162-3  
EUR 36,00

**Führen in Teilzeit** ist möglich! So lautet die Botschaft von Brigitte Abrell. Die Autorin ist selbst seit vielen Jahren als Führungskraft in Teilzeit tätig. Ihre Informationen, Tipps und Best-Practice-Beispiele sind daher praxisbezogen und sowohl für Führungskräfte als auch für Personalverantwortliche interessant. Sie finden wertvolle Anregungen und einen Leitfaden für Arbeitgeber, wie Sie Ihren verantwortlichen Mitarbeitern ein zukunftsweisendes Arbeitsmodell ermöglichen können. Interessierten Führungskräften wird vermittelt, worauf es beim Führen in reduzierter Arbeitszeit ankommt und wie sie dieses Modell im Arbeitsalltag wirkungsvoll umsetzen können, ohne am Burnout-Syndrom zu erkranken. Interviews mit weiteren Führungskräften in verschiedenen Teilzeitmodellen ergänzen das Buch um zusätzliche Umsetzungsbeispiele.

<http://tinyurl.com/buch8415>



## **Betriebliches Sicherheitsmanagement**

### **Aufbau und Entwicklung widerstandsfähiger Arbeitssysteme**

Frank Ritz  
214 Seiten, 1. Auflage, 2015  
Schäffer-Poeschel,  
ISBN 978-3-7910-3302-0  
EUR 82,20

**Was kennzeichnet effektives** Sicherheitsmanagement? Welche Methoden umfasst es? Wie können Sicherheitsmaßnahmen so umgesetzt werden, dass sich viele Mitarbeiter aktiv beteiligen? Unter ganzheitlichen Aspekten geht das Buch diesen Fragen nach, das neben technischen und rechtlichen insbesondere auch die psychologischen und organisatorischen Faktoren beleuchtet. Konkrete Beispiele veranschaulichen die verschiedenen branchenspezifischen Problemfelder und zeigen erfolgreiche Lösungen auf. Ein Praxisleitfaden zur Entwicklung und Pflege eines unternehmensweiten Sicherheitsmanagements und einer nachhaltig gelebten Sicherheitskultur.

<http://tinyurl.com/buch9415>

# Ärztliches Personal: Arbeitszeit unter der Lupe

ÄrztInnen in Krankenhäusern leiden oft unter Burn-out. Das Arbeitsinspektorat Bregenz nahm sich der Thematik an, weil in Vorarlberger Krankenhäusern zunehmend Dienstposten eingespart wurden und gleichzeitig deutsche MedizinerInnen der besseren Bezahlung wegen nach Hause zurückkehrten. Dieser Personalmangel führte zu massiven Überschreitungen der durch das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) vorgegebenen Limits.

**F**ür keinen anderen Berufsstand in Österreich sind derart viele Arbeitsstunden zulässig, dennoch wurden in Vorarlberger Krankenhäusern massive Überschreitungen festgestellt. Die Betriebsgesellschaft (KHBG) wurde wiederholt schriftlich aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen. Im März 2013 (noch vor Änderung des KA-AZG wegen EU-Vorgaben) startete Elisabeth Martin, Abteilungsleiterin für Verwendungsschutz, eine Schwerpunktaktion. Überprüfungen geschahen nicht nur, um dem Gesetz Genüge zu tun, sondern waren auch ein persönliches Anliegen. In Sisyphos-Arbeit wurden von ihr stapelweise Arbeitszeitaufzeichnungen, Überstunden- und Bereitschaftslisten etc. ausgewertet.

Das besorgniserregende Ergebnis: Überschreitungen der Wochenarbeitszeiten um bis zu 92,3 Stunden, geleistet vornehmlich durch TurnusärztInnen, verlängerte Dienste mit durchgehender Inanspruchnahme in der Nacht meist auf mehreren Stationen/Ambulanzen gleichzeitig, fehlende Ruhezeiten während Rufbereitschaftsdienst.

Das Verwaltungsstrafverfahren gegen den Geschäftsführer der KHBG (Strafsumme 24.000 Euro) wurde durch alle Instanzen bestätigt. Dieser Schritt hat enorm Staub aufgewirbelt. Die Lokalpresse schrieb an prominenter Stelle über die Missstände. Der ORF berichtete über die Missstände und die Anzeige. Eine parlamentarische Anfrage an den Sozialminister war die Folge.

Die Kontrolle in einem Stadt-Krankenhaus brachte ein ähnliches Ergebnis, Aufsichtsbeschwerde wurde eingebracht.

Die Wirkung:

- ◆ Maßnahmen durch die Geschäftsführung der KHBG, mehr Budget vom Gesundheitslandesrat
- ◆ Rund 250 zusätzliche Dienstposten in den LKH
- ◆ Attraktive Gehaltsreform
- ◆ Offensive erfolgreiche Anwerbung von ÄrztInnen mit interessanten Zusatzangeboten
- ◆ Erfolgreiches, professionell begleitetes Projekt zur Arbeitszeit-/Dienstplangestaltung mit Belegschaft und Betriebsrat

Um das Stadt-Krankenhaus zur Maßnahmensetzung zu bewegen, war im zweiten Durchgang der Schwerpunktaktion im Juli 2014 eine zweite Aufsichtsbeschwerde erforderlich. Seither hat auch dieses KH Budget bereitgestellt und ist mit ähnlichen Aktivitäten nachgezogen.

Diese Verbesserungen haben das Vertrauen der Belegschaft gestärkt, sowohl zur Arbeitsinspektion als kompetenter Ansprechpartnerin als auch zur Arbeitgeberin. Fazit: Es lohnt sich, hartnäckig zu bleiben. Erfolg gibt das gute Gefühl, Sinnvolles bewegt zu haben.

**DI Sabine Krenn,**

Amtsleiterin Arbeitsinspektorat Bregenz

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



**Abteilungsleiterin Elisabeth Martin**

© Arbeitsinspektion Bregenz



**Amtsleiterin Sabine Krenn**

© Arbeitsinspektion Bregenz



## Fortbildung für Brandschutz- beauftragte



© photopointerferalia

Wann:	18. Jänner 2016, 08.30–17.00 Uhr
Wo:	bfi Tirol, Ing.-Etzel-Straße 7, 6010 Innsbruck
Wer:	bfi Tirol

### Brandschutztechnikseminar für Brandmeldeanlagen und Stiegenhausrauchentlüftungen

#### Inhalt

Grundlagen – Gesetze, Richtlinien, Brandmeldeanlagen, Brandmeldesysteme, Brandfallsteuerungen, Brandalarme, Pflichten des Betreibers, Anschaltbedingungen, Revisionen und Instandhaltung, Aufgaben des Interventionsdienstes, praktische Übungen an Brandmeldesystemen, nützliche Infos für den Betrieb und die Instandhaltung von Stiegenhausrauchentlüftungen. Zur Verlängerung des Brandschutzpasses anerkannt (Brandschutzpass ist mitzubringen) – die Berechtigung, um als Brandschutzbeauftragte/r tätig zu sein, muss im Abstand von fünf Jahren erneuert werden.

**Leitung:** Ing. Bernhard Stibernitz

**Kosten:** 215,00 Euro

#### Information und Anmeldung

Mag. Melanie Juen  
bfi Tirol, Referentin Abteilung Technik  
Tel.: +43 (0) 512/596 60-218  
E-Mail: [melanie.juen@bfi-tirol.at](mailto:melanie.juen@bfi-tirol.at)  
[www.bfi-tirol.at](http://www.bfi-tirol.at)  
<http://tinyurl.com/v4415>

## Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson



© Guido Crochowski/Fotolia.com

Wann:	18. –20. Jänner 2016, 08.00–17.00 Uhr
Wo:	AK Bildungszentrum, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer:	AK Wien

#### Seminarinhalte

- ◆ Rechte und Pflichten von Sicherheitsvertrauenspersonen
- ◆ Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- ◆ Kriterien der Arbeitsplatzbeurteilung
- ◆ Menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung
- ◆ Aufgaben des Arbeitsinspektorats und der AUVA
- ◆ Handeln als Sicherheitsvertrauensperson – persönliche Planungshilfe und Umgang mit Konfliktsituationen
- ◆ Möglichkeiten der Unterstützung der SVP durch die überbetrieblichen Interessenvertretungen

#### Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen aus Wiener Betrieben

#### Kursgebühr

180,00 Euro

#### Anmeldung

per E-Mail: [svp.seminare@akwien.at](mailto:svp.seminare@akwien.at) oder  
per Fax: 01/501 65-42605

<http://tinyurl.com/v2415>

## Persönliche Schutzausrüstung



Wann: 21. Jänner 2016, 09.00–16.00 Uhr  
 Wo: Bildungszentrum der AK Wien,  
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien  
 Wer: AK Wien

### Verordnung Persönliche Schutzausrüstung

Die neue Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) regelt den Einsatz von PSA am Arbeitsplatz.

Das Seminar informiert über die gesetzlichen Neuerungen und gibt Tipps zur Auswahl und Verwendung von PSA. Zielgruppe sind Sicherheitsvertrauenspersonen.

Das Tagesseminar ist kostenlos.

#### Anmeldung

per E-Mail: [svp.seminare@akwien.at](mailto:svp.seminare@akwien.at) oder  
 per Fax: 01/501 65-42605

Wir würden uns sehr freuen, wenn das Angebot Ihr Interesse weckt und wir Sie in unserem Haus zur SVP-Weiterbildung begrüßen dürfen. Jede Anmeldung ist verbindlich und allfällige Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen. Sollten Sie verhindert sein, bitten wir um rechtzeitige Absage.

## Willkommen in der Wirklichkeit



Wann: 25.–26. November 2015, jeweils  
 09.00–16.00 Uhr (zweitätiges Seminar)  
 Wo: Otto-Möbes-Akademie  
 Stiftingtalstraße 240–246,  
 8010 Graz  
 Wer: AK Steiermark

### Konfliktarbeit in Theorie und Praxis

#### Zielgruppe

BetriebsrätInnen

#### Inhalte

- ◆ Rollen von BetriebsrätInnen in Konfliktfällen
- ◆ Was passiert im Konfliktfall mit mir/mit uns?
- ◆ Mein Konfliktverhalten, meine Erfahrungen aus der Arbeitswelt
- ◆ Konfliktpotenziale in der betriebsrätlichen Tätigkeit
- ◆ Betriebsrätliche Wirklichkeiten: Spannungsfelder und Rollenbilder
- ◆ Reflexion meiner Arbeit und Feedback auf meine Arbeit
- ◆ Aus der Praxis für die Praxis: Gemeinsames Arbeiten an Lösungswegen

#### ReferentInnen

Michaela Demmel-Fromm, BA, Wirtschaftscoach, Arbeiterkammer Steiermark

Adolf Eigl, Betriebsbetreuung/AN-Schutz, Arbeiterkammer Steiermark

#### Anmeldung

per E-Mail: [arbeitnehmerschutz@akstmk.at](mailto:arbeitnehmerschutz@akstmk.at)  
 per Tel.: +43 05 77 99-2433 oder -2448  
<http://tinyurl.com/v1415>

# Präsentismus – krankes Pflichtgefühl

Immer mehr Beschäftigte gehen krank in die Arbeit – ein Raubbau an der Gesundheit und ein Verlust an Produktivität und Leistung. Die Kosten übersteigen den Nutzen bei Weitem.



© contrastwerkstatt / Fotolia.com

verursacht werden, deutlich (doppelt bis mehrfach) über jenen liegen, die als Folge von Krankmeldungen entstehen.

## Risikofaktoren

Was sind nun die Gründe für diese gesundheitliche Selbstaussbeutung des „krank Arbeitens“? Fragt man betroffene Beschäftigte, führen diese vor allem das Pflichtgefühl gegenüber dem/der ArbeitgeberIn und die Solidarität mit KollegInnen an. Aspekte wie die Angst vor Arbeitsplatzverlust, lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, mangelnde Arbeitsorganisation, Unternehmens- und Führungskultur, Zeitdruck und der Umgang mit Fehlzeiten spielen ebenfalls eine hervorstechende Rolle. Vielfach ist es die Angst vor negativen beruflichen Folgen, aufgrund derer sich viele Beschäftigte nicht mehr trauen, in den notwendigen Krankenstand zu gehen. Eine hohe Anwesenheit der Beschäftigten ist daher kein Garant mehr für den guten Gesundheitszustand der Beschäftigten bzw. des Unternehmens.

## Was tun?

Betriebe müssen Präsentismus-Prävention als Managementaufgabe begreifen. Investitionen in gesunde Arbeitsbedingungen lohnen sich und erhöhen die Produktivität und Kosteneffizienz. Eine achtsame Unternehmenskultur, bei der Entscheidungsträger sensibilisiert sind, was Präsentismus für Beschäftigte und Unternehmen bedeutet, ist wichtig – ebenso wie das gelebte Vorbild, dass der/die ChefIn auch mal krank sein „darf“.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

**Präsentismus ist** Raubbau an der eigenen Gesundheit und schadet dem Betrieb.

**40** Prozent der Beschäftigten in Österreich gehen krank in die Arbeit – dieser Trend, Präsentismus genannt, ist ein gefährlicher Tanz auf dem Drahtseil der Gesundheit. Studien zeigen, dass Präsentismus das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Burn-out erhöht. Auch der Zusammenhang mit einem späteren krankheitsbedingten Fernbleiben von der Arbeit (= Absentismus) ist nachweisbar. ArbeitnehmerInnen, die krank arbeiten gehen, riskieren somit einen späteren – oft erheblich längeren – Ausfall. Hansen und Andersen (2009) zeigten, dass Beschäftigte, die in einem Jahr mehr als sechsmal krank arbeiten gingen, im Jahr darauf ein 74 Prozent höheres Risiko hatten, mehr als

zwei Monate auszufallen. Die Gefahr der Krankheits-Chronifizierung steigt, Präsentismus stellt damit auch ein Risiko für Langzeit-Arbeitsunfähigkeit dar.

## Präsentismus macht Unternehmen krank

Präsentismus ist jedoch nicht nur Raubbau an der eigenen Gesundheit, sondern schadet auch dem Betrieb. Die Arbeitsqualität sinkt aufgrund reduzierter Arbeitsfähigkeit. Fehleranfälligkeit und -häufigkeit und die Anzahl der Unfälle am Arbeitsplatz steigen hingegen und verursachen Kosten in Milliardenhöhe. Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Kosten, die durch Präsentismus



# Arbeiten bei Kälte

Arbeiten bei Kälte können sowohl in Innenräumen als auch im Freien erfolgen. Während Arbeit bei Kälte im Freien saisonal bedingte Arbeit ist, sind Kältearbeitsplätze in Innenräumen von der jeweiligen Jahreszeit unabhängig.

**K**ältearbeitsplätze sind Bereiche, bei denen aufgrund der Lufttemperatur unangenehme Empfindungen von Kühle oder Kälte entstehen können. Kältearbeit beginnt bei Lufttemperaturen von +15 °C. Um vor Kühle und Kälte zu schützen, sind dem TOP-Prinzip folgend zuerst technische/bauliche (z. B. Windschutz), danach organisatorische (z. B. Aufwärmphasen) und schlussendlich persönliche Maßnahmen (z. B. Kälteschutzkleidung) zu setzen.

## Kältearbeit in Innenräumen

Die DIN 33403, Teil 5 (1997) regelt, bei welcher Lufttemperatur wie lange im Kältebereich maximal ununterbrochen gearbeitet werden darf und wie lange die Aufwärmzeiten sein müssen. Die Einteilung reicht von +15 °C bis unter -41 °C. Für werdende Mütter gilt ein generelles Beschäftigungsverbot ab -5 °C.

## Kältearbeit im Freien

Wetter- und Kälteschutzkleidung muss von den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden. Wenn notwendig, muss auch eine Ausrüstung zum Wechseln vorhanden sein. Für die Schutzkleidung müssen gesetzliche Bestimmungen und Normen angewandt werden.

**Hildegard Weinke, AK Wien**  
[hildegard.weinke@akwien.at](mailto:hildegard.weinke@akwien.at)



© 123rf.com

## WEITERFÜHRENDE INFOS

Arbeiten in kalter Umgebung (Sozialministerium):

<http://tinyurl.com/kaelte1415>

Arbeiten bei Kälte (SVP-Info):

<http://tinyurl.com/kaelte2415>

## 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](http://www.gesundearbeit.at/newsletter)



## Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz

Die neue Broschüre gibt suchtpreventive Informationen für Betriebe und wurde im Rahmen von „Alkohol 2020“ vom Institut für Suchtprävention (ISP) der Sucht- und Drogenkoordination Wien erarbeitet.

**Übermäßiger und** gesundheitsgefährdender Konsum von Alkohol oder von anderen Suchtmitteln beeinflusst die Arbeitsleistung, die Sicherheit und die Gesundheit der MitarbeiterInnen eines Betriebs. Der Leitfaden richtet sich an Führungskräfte: Er gibt Antworten auf die Fragen, wie man im Anlassfall professionell reagieren und Suchtmittelkonsum vorbeugen kann. Die Broschüre enthält Informationen zu Sucht, gibt rechtliche Sicherheit und zeigt Möglichkeiten auf, wie bei Betroffenen interveniert werden kann, um den Arbeitsplatz möglichst nicht zu gefährden. Alkoholabhängigkeit ist die häufigste Diagnose bei Suchterkrankungen in Österreich. Fünf bis zehn Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen sind alkoholkrank oder konsumieren riskant. Die Broschüre legt deswegen einen Schwerpunkt auf das Thema Alkohol.

Download unter  
<http://tinyurl.com/alkohol415>



## Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Der Folder der AK Wien beschreibt auf wenigen Seiten die wichtigsten Regelungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen.

**Seit 1. Jänner 2013** ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. SVPs und Betriebsräte sind wichtige Partner bei diesem Prozess.

Der Folder geht insbesondere auf folgende Punkte ein:

- ◆ Was sind psychische Belastungen?
- ◆ Welche Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen verbunden sein und sich negativ auf die Gesundheit auswirken?
- ◆ Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen
- ◆ Worauf Sie als SVP/Betriebsratsmitglied achten können
- ◆ Die Rolle von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Evaluierungsprozess

Download unter  
<http://tinyurl.com/br2415>

## 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](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)  
 Internet: [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

### Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Ingrid Bonengl-Beer (ÖGB-Verlag), Julia Nedjelic-Lischka (AK Wien)

### Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernlieder (AK Kärnten), Susanne Karner (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

Dietmar Brunner, Harald Bruckner, Astrid Fadler, Elisabeth Ehrenberger, Jörg Flecker, Stephan Gabler, Rolf Gehring, Gabriele Graf, Nina Graf, Karin Hagenauer, Hans-Joachim Haiderer, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Susanne Karner, Johanna Klösch, Andreas Krause, Sabine Krenn, Julia Nedjelic-Lischka, Bernhard Ozlsberger, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Hildegard Weinke

### Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön

E-Mail: [reinhard.schoen@oegbverlag.at](mailto:reinhard.schoen@oegbverlag.at)

### Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

### Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

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

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at)

Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

### Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Erscheinungsweise: viermal jährlich

### Adressänderungen

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Kostenloses Abo unter

[www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin)

### Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

[www.gesundearbeit.at/impressum](http://www.gesundearbeit.at/impressum)

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.



## 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

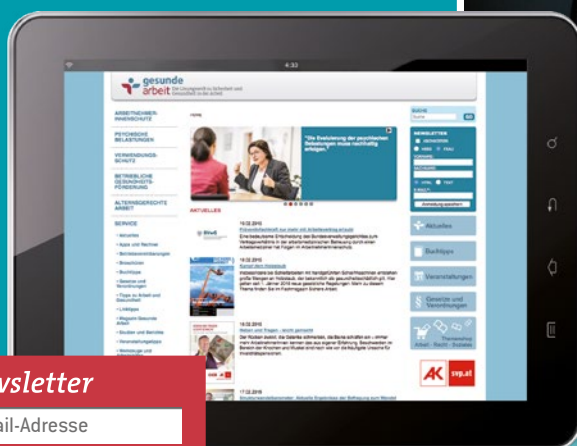
Gesetze und Kommentare 163 / 6. Auflage 2013 / 680 Seiten / EUR 59,00  
ISBN 978-3-7035-1587-3

Mit 1. Jänner 2013 trat die jüngste Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit substanziellen Änderungen in Kraft. Wesentliche inhaltliche Änderungen betreffen die verstärkte Prävention von 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.





<b>asst!</b> nttechniken ngen	<b>Interview</b> Eva-Elisabeth Szymanski: „Arbeitsqualität ist Lebensqualität“ Seite 12	<b>Blaulicht</b> Einfluss auf die innere biologische Uhr Seite 22
-------------------------------------	--	--



**Newsletter**

E-Mail-Adresse

**ANMELDEN**

### Der Newsletter

Der Newsletter Gesunde Arbeit liefert Ihnen regelmäßig aktuelle News, Veranstaltungshinweise, Buch- und Broschürentipps sowie Tipps zu Gesundheit und Arbeit.

[www.gesundearbeit.at/newsletter](http://www.gesundearbeit.at/newsletter)

### Die Website

[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at) ist die umfassende Themen- und Informationsplattform zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Hier finden Sie aktuelle News, einen umfangreichen Servicebereich und wichtige Fachinformationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

### Das Magazin

Das Magazin Gesunde Arbeit greift aktuelle Themen auf und bietet viermal jährlich eine Vielzahl interessanter Artikel zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

[www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin)