



GUTE ARBEIT NUR FÜR ROBOTER?

Menschengerechte Arbeit 4.0

Arbeit 4.0

*Die Rolle der
Arbeitsmedizin*

Seite 12

Stress

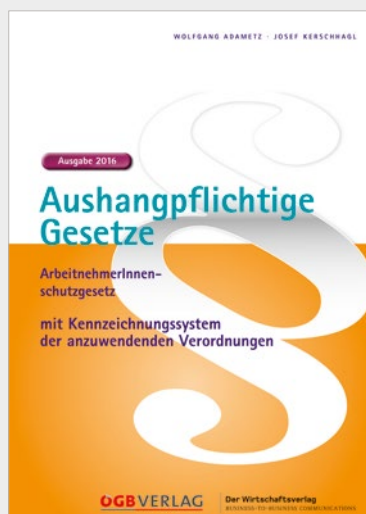
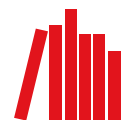
*Den Stress in Kleinbetrieben
erfolgreich managen*

Seite 23

Interview

*Ein Berufsleben für den
ArbeitnehmerInnenschutz*

Seite 6, 7



Aushangpflichtige Gesetze 2016

ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz mit Kennzeichnungssystem der anzuwendenden Verordnungen

DI Josef Kerschhagl, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat

Dr. Wolfgang Adametz, Jurist, Fachbuchautor
Gesetze und Kommentare / 384 Seiten / EUR 37,10
ISBN 978-3-99046-187-7

Die Ausgabe 2016 enthält das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Die Kennziffern im ASchG ermöglichen das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnungen.

Aushangpflichtige Gesetze Online

Die Online-Datenbank für das Unternehmens-Intranet. Inklusive relevanter Kollektivverträge.



Alle Vorschriften plus die Kollektivverträge, die ein Unternehmen den ArbeitnehmerInnen zugänglich machen muss:

- > Einfach und anwenderfreundlich im Intranet veröffentlichen.
- > Ideal für Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten oder Filialen.
- > Die Vorschriften sind immer aktuell und vollständig.

Technische Details und individuelle Angebote

Johann Wagner
T +43 664 143 69 57
johann.wagner@oegbverlag.at

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Digitalisierung beinhaltet zweifellos eine Reihe von Entwicklungspotenzialen, sowohl für die Wirtschaft als auch für die Gesellschaft allgemein. Dass dank neuer Technologien vermehrt zeit- und ortsungebunden gearbeitet werden kann, ist durchaus positiv zu bewerten. Allerdings ist sie auch mit Vorsicht zu genießen. Denn die sogenannte Flexibilisierung der Arbeitswelt kann schnell zum gesundheitlichen und finanziellen Bumerang für die Beschäftigten werden. Reden nämlich UnternehmerInnen oder WirtschaftswissenschaftlerInnen über Flexibilisierung, dann geht es vorwiegend um die Senkung der Löhne und den Abbau von Zuschlägen, um längere Arbeitszeiten, um die Beseitigung von Schutz- und Ruhebestimmungen oder um die Aushöhlung des kollektiven Arbeitsvertragsrechts. Das steht im krassen Widerspruch zu dem, was sich die betroffenen Beschäftigten darunter vorstellen, nämlich mehr Zeit für sich und die Familie zu haben, ohne das Arbeitspensum oder gar das Einkommen reduzieren zu müssen. Das Thema Flexibilisierung ist also dementsprechend eine Gratwanderung, bei der es gemeinsamer Anstrengungen bedarf, um den Gipfel zu erreichen. Am Ende muss eine menschengerechte Wirtschaft stehen und nicht umgekehrt Menschen, die wirtschaftsgerecht sind.

Markus Wieser

AK Niederösterreich-Präsident und ÖGB-NÖ Vorsitzender

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Arbeitsbedingte Krebserkrankungen	4
Gesetzliche Neuerungen	4
Neuer WIFO-Bericht: Wirkmodell Krankenstand	5
Ein Berufsleben für den ArbeitnehmerInnenschutz!	6
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Gute Arbeit nur für Roboter?	8
Arbeit 4.0: Die Rolle der Arbeitsmedizin	12
Die Kontrolle am Arbeitsplatz einschränken	14
Von der Hochleistungs- zur Erschöpfungsgesellschaft?	15
Mit Robotern arbeiten	17
Die Zeitspende macht Pause	18
Grenzwerte: Technisch machbar oder risikobasiert?	20
20 Jahre ASchG: Was bringt die Zukunft?	21
Homo Digitalis	22
AUS DER PRAXIS	
Den Stress in Kleinbetrieben erfolgreich managen	23
GESETZE & VERORDNUNGEN	
EMES: Elektromagnetische Felder evaluieren	24
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Arbeitsinspektion: Fast 4,3 Millionen Euro an Strafen beantragt	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Psychische Belastungen erfolgreich evaluieren	29
VERANSTALTUNGEN	
SIGE: Seminarprogramm 2016	30
SERVICE	
Serviceangebot für Sicherheitsvertrauenspersonen	31
GESUNDHEIT	
Suchtmittel am Arbeitsplatz	32
Kälte in Innenräumen	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) beleuchtet mit einer neuen Broschüre ein bis jetzt wenig beachtetes Thema mit klarem Ziel: Arbeitsbedingte Krebserkrankungen müssen in der EU und weltweit verhindert werden. ÖGB und AK Wien haben diese Broschüre in deutscher Übersetzung veröffentlicht, die nun aktuell vorliegt.



Arbeitsbedingte Krebserkrankungen müssen in der EU und weltweit verhindert werden.

In der EU sterben jährlich etwa 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Diese Zahl umfasst nicht

nur Todesfälle aufgrund einer anerkannten Berufskrankheit. Dies übersteigt die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle in der EU um das Zwanzigfache. So weit das alarmierende Ergebnis, das das ETUI (European Trade Union Institute) in einer Broschüre auf Englisch veröffentlicht hat. Autor ist der renommierte finnische Wissenschaftler Jukka Takala. Arbeitsbedingte Krebserkrankungen sind in dieser umfassenden Darstellung auch im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz ein über lange Zeit wenig beachtetes Gesundheitsrisiko.

Für Österreich wird nur eine Zahl von 1.820 Todesfällen aufgrund einer arbeitsbedingten Krebserkrankung genannt. Diese Schätzung basiert auf einer Hochrechnung von aggregierten EU-Daten. Es würde detaillierte Studien brauchen, um die arbeitsbedingten Krebserkrankungen in Österreich exakt angeben zu können. Im Jahr 2014 sind in Österreich 192 Menschen

infolge von Arbeits- und Arbeitswegunfällen verstorben. Die Anzahl an ArbeitnehmerInnen, die aufgrund einer arbeitsbedingten Krebserkrankung ihr Leben lassen müssen, liegt demnach jedenfalls weitaus höher.

Um mehr über dieses Thema zu erfahren, hat der ÖGB über den Johann-Böhm-Fonds eine Diplomarbeit bzw. Dissertation zum Thema „Arbeitsbedingte Krebserkrankungen“ ausgelobt.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Broschüre „Arbeitsbedingte Krebserkrankungen“:

<http://tinyurl.com/krebs116>

Johann-Böhm-Fonds:

<http://tinyurl.com/diss116>

Gesetzliche Neuerungen

Bundes-Bedienstetenschutzgesetz

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2015 (BGBl. I Nr. 164/2015) wurde im Artikel 11 das Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes (B-BSchG) geändert. Diese Änderung trat am 29. Dezember 2015 in Kraft.

Normengesetz 2016

153. Bundesgesetz über das Normenwesen (Normengesetz 2016 – NormG 2016) – BGBl. I Nr. 153/2015, kundgemacht am 28. Dezember 2015.

Neues Druckgerätegesetz ersetzt Kesselgesetz

Anlass war die Umsetzung der EU-Richtlinien. Das Druckgerätegesetz, BGBl. I Nr. 161/2015 vom 28. Dezember 2015, stellt somit eine Neufassung dar und ersetzt ab 20. April 2016 das bestehende Kesselgesetz BGBl. Nr. 211/1992, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2012.



Neuer WIFO-Bericht: Wirkmodell Krankenstand

Thomas Leoni präsentiert in diesem Bericht ein „Wirkmodell“, welches die unterschiedlichen Bestimmungsgründe des Krankenstandes und ihre Wirkungszusammenhänge veranschaulicht.

Der Bericht des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger verfolgt das Ziel, einen Überblick über die international verfügbaren Erkenntnisse und die offenen Forschungsfragen rund um das Thema Krankenstand zu geben. Er knüpft an den bereits erschienenen Fehlzeitenreport an und soll gleichzeitig dazu dienen, die Auswahl von Schwerpunktthemen für zukünftige Fehlzeitenreports zu erleichtern.

Hintergrund und Zielsetzung

Der Krankenstand ist ein zentraler Morbiditätsindikator der Arbeitswelt. Epidemiologische Studien haben gezeigt, dass die Zahl und Länge der Krankenstandsepisoden Vorlaufindikatoren für dauerhafte Arbeitsunfähigkeit bzw. Invalidität sind und darüber hinaus gute Indikatoren für den allgemeinen Gesundheitszustand und die Mortalitätswahrscheinlichkeit darstellen.

Die Bedeutung des Krankenstands lässt sich nicht zuletzt an der großen und steigenden Zahl an Publikationen und wissenschaftlichen Untersuchungen erkennen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven (Medizin, Psychologie, Ökonomie, Soziologie) mit diesem Thema befassen. Die Entwicklung der krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten und die Ursachen sowie Folgen von Krankenständen sind somit sowohl für das Verständnis von Veränderungen in der Arbeitswelt und am Arbeitsmarkt als auch in weiterem Sinne für die Gesundheits- und Wirtschaftspolitik von Relevanz.

Bestimmungsgründe und Wirkungszusammenhänge

Das Herzstück des Berichts besteht aus einer Veranschaulichung der Bestimmungsgründe und Wirkungszusammenhänge des Krankenstands, die in einem „Wirkmodell“ dargestellt werden. Das Wirkmodell dient dazu, das bestehende Wissen in einer systematischen Anordnung zu präsentieren. Das Hauptaugenmerk der Darstellung liegt dabei auf Faktoren innerhalb der Arbeitswelt und solchen, die durch Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, am Arbeitsmarkt und im Sozialsystem beeinflusst werden können.

Arbeitsunfähigkeitsmeldung		
Versicherungsträger: WGKK		
Familienname, Vorname(n):		versicherungsnummer:
Krankenstandsadresse:		
Arbeitsunfähig von:	Letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit:	Ausgehzeit: von Uhr bis Uhr und von Uhr bis Uhr
	<input type="checkbox"/> Betruhe <input type="checkbox"/> Anstaltspflege: von bis	
Grund der Arbeitsunfähigkeit:	Vorraussichtliches Ende der Arbeitsunfähigkeit: -	
Ausstellungsdatum:		Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes
Bei behandelnder Ärztin/behandelndem Arzt wiederbestellt für:	Bei behandelnder Ärztin/behandelndem Arzt wiederbestellt für:	Bei behandelnder Ärztin/behandelndem Arzt wiederbestellt für:
Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes	Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes	Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes
Arbeitsunfähigkeit wird bestätigt bis:	Arbeitsunfähigkeit wird bestätigt bis:	Arbeitsunfähigkeit wird bestätigt bis:
Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes	Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes	Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes
<small>Sehr geehrte(r) Versicherte(r), gemäß den Bestimmungen der Krankenordnung haben Sie während der Arbeitsunfähigkeit die Anordnungen des Arztes/der Ärztin, die der Heilung dienen sollen, zu befolgen. Hat der Arzt/Ärztin Betruhe oder eine Ausgehzeit angeordnet, ist diese einzuhalten. Die Krankenkasse kann aus medizinischen Gründen bei Fehlen einer diesbezüglichen Anordnung des Arztes/der Ärztin abweichende Regelungen treffen. Vom chef-(kontrol-)ärztlichen Dienst der Krankenkasse getroffene Anordnungen sind zu befolgen. Jedes Verhalten, das geeignet ist, die Genesung zu beeinträchtigen, ist zu vermeiden. Die Beurteilung darüber obliegt dem chef-(kontrol-)ärztlichen Dienst der Kasse. Insbesondere ist die Verrichtung von Erwerbsarbeiten während der Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.</small>		

Quelle: www.wgkk.at

Der Krankenstand ist ein zentraler Morbiditätsindikator der Arbeitswelt.

Erhebung des Forschungsbedarfs

In einem weiteren Schritt wird die in Österreich bestehende Datenlandschaft zum Thema Krankenstand beschrieben. Aus dem Wirkmodell und dem Datenüberblick soll hervorgehen, welche Aspekte des Krankenstandsgeschehens bereits gut erforscht sind bzw. laufend beobachtet werden können und wo dagegen aufgrund fehlender Forschungsergebnisse und/oder mangelnder Daten ein größerer Forschungs- bzw. Datenerhebungsbedarf besteht. Das betrifft auch die Frage, inwiefern mögliche gesundheitspolitische Interventionen an ihren Effekten gemessen werden können.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

WIFO-Bericht Wirkmodell Krankenstand:
<http://tinyurl.com/modelln16>

Ein Berufsleben für den ArbeitnehmerInnenschutz!

Anlässlich einer fast vier Jahrzehnte langen Tätigkeit im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes von Hofrat Ing. Friedrich Datzinger, Amtsleiter des Arbeitsinspektorates St. Pölten, hat ihn die „Gesunde Arbeit“ interviewt.



© Arbeitsinspektion St. Pölten (2)

Werter Kollege Datzinger, in welcher Zeit beginnen deine persönlichen Erfahrungen mit dem ArbeitnehmerInnen-schutz?

Datzinger: 1977 bin ich in den Dienst des Arbeitsinspektorates getreten. Da war das Arbeitnehmerschutzgesetz 1972 noch nicht allzu lange in Kraft. Das war damals noch eine Zeit, in der wir, um Reisekosten zu sparen, zu dritt mit dem Dienstkraftwagen in einen Ort gefahren sind und dort möglichst viele Betriebe kontrolliert haben. Diese Kontrollen sind immer unangekündigt erfolgt und wir als Behörde waren dementsprechend nicht allzu gerne gesehene Besucher. Die Sicht auf uns als Berater, als jemand, der mit Wissen bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben unterstützt, hat sich in diesen 40 Jahren erst langsam entwickelt.

Heißt das, die Schwerpunkte der Tätigkeit des Arbeitsinspektorates haben sich grundlegend verändert?

Datzinger: Heute wickeln wir hier in St. Pölten jährlich rund 800 Kommissionen ab, in denen über die Genehmigung neuer Betriebsanlagen oder die Änderung von bestehenden verhandelt wird. Wir informieren, um ein Beispiel zu nennen, ganze Branchen vorab über geplante Schwerpunktkontrollen unsererseits, übergeben den Arbeitgebern Checklisten, anhand derer die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen detailliert abgearbeitet werden kann, und besichtigen dann – weitgehend ohne Strafanzeigen erstatten zu müssen, kontrollierend und beratend – wieder alle Arbeitsstätten der betroffenen Branche. Der Fokus hat sich also von Kontrolle (ca. 50 Prozent) ganz

Hofrat Ing. Friedrich Datzinger, Leiter des Arbeitsinspektorates St. Pölten.

stark zur Prävention und Beratung (ca. 25 Prozent) verschoben, eine Entwicklung, die ich sehr begrüße und die sich sicher in den nächsten Jahren fortsetzen wird.

Ein Meilenstein war dann wohl auch die Novellierung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993?

Datzinger: Im Vorfeld des EU-Beitritts war ich eine Zeit lang in der Rechtsabteilung des Zentral-Arbeitsinspektorates tätig. Dort habe ich u. a. mitwirken dürfen, als das Arbeitsinspektionsgesetz novelliert wurde. Die ArbeitsinspektorInnen dürfen Mängel fotografieren, besser dokumentieren und so zur Beweissicherung in Verfahren viel beitragen. Auch wer rechtlich Arbeitgeber abweichend von gesetzlichen Regelungen vertritt, muss seit dieser Novelle dem zuständigen Arbeitsinspektorat gemeldet werden, ein wesentlicher Beitrag zur Klärung von verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeiten im ArbeitnehmerInnenschutz.

Wir von ÖGB und AK Niederösterreich sind sehr froh über das moderne ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1995. Was hat sich dadurch in deiner Arbeit verändert?

Datzinger: Nirgends, und darauf können wir zu Recht stolz sein, wurden bestehende österreichische Standards im ArbeitnehmerInnenschutz durch den EU-Beitritt nach unten korrigiert. Ganz im Gegenteil: Viele neue, ungemein wertvolle Regelungen wurden in nationales Recht übernommen. So wurde etwa festgelegt, dass für Betriebe ab dem ersten Arbeitnehmer alle Schutzvorschriften der Prävention gelten und nicht erst ab einer höheren Anzahl wie davor. Bis zu 50 ArbeitnehmerInnen kann jede Arbeitsstätte über AUVA-sicher kostenfrei die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Anspruch nehmen.

Wir von der AK Niederösterreich arbeiten eng mit dem Arbeitsinspektorat zusammen. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken!

Datzinger: Die ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie spricht klar die Vernet-

„Der Fokus unserer Arbeit hat sich von Kontrolle ganz stark zur Prävention und Beratung verschoben.“



zung mit regionalen Partnern für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz an. Was lag also näher, als in verschiedenen Settings gemeinsam mit der Arbeiterkammer Informationen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Organe der Arbeitnehmerschaft und andere Interessierte anzubieten. Nicht anders halten wir das übrigens auch mit der Wirtschaftskammer, auch hier informieren wir gemeinsam die ArbeitgeberInnen und Arbeitgeber über gesetzliche Vorschriften und deren effiziente und kostensparende Implementierung.

Was sind die Herausforderungen der Zukunft?

Datzinger: Insgesamt glaube ich, dass

unser Weg nur richtig gewesen sein kann. Trotz einer Verdopplung der ArbeitnehmerInnenzahl hat sich die Anzahl der Arbeitsunfälle drastisch reduziert. Jetzt gilt es, mit derselben Entschlossenheit Verletzungen der Psyche entgegenzutreten. Leistungsverdichtung, ständige Reorganisation und eine permanente Steigerung des Arbeitstempos machen eine konsequente Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen notwendig.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Hans-Joachim Haiderer, AK Niederösterreich

DIE AUFGABEN DER ARBEITSINSPEKTION

Die Arbeitsinspektion ist die zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der ArbeitnehmerInnen und zur Unterstützung und Beratung der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen bei der Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes berufene Behörde. Sie hat durch ihre Tätigkeit dazu beizutragen, dass Gesundheitsschutz und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen sichergestellt und durch geeignete Maßnahmen ein wirksamer ArbeitnehmerInnenschutz gewährleistet wird.

Zu diesem Zweck hat die Arbeitsinspektion die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen erforderlichenfalls zu unterstützen und zu beraten sowie die Einhaltung der dem Schutz der ArbeitnehmerInnen dienenden Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen zu überwachen, insbesondere soweit diese betreffen: den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit sowie die Integrität und Würde, die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, vor allem auch während der Schwangerschaft und nach der Entbindung, die Beschäftigung besonders schutzbedürftiger ArbeitnehmerInnen (Behinderter), die Arbeitszeit, die Ruhepausen und die Ruhezeit, die Arbeitsruhe, die Urlaubsaufzeichnungen und die Heimarbeit.

Gute Arbeit nur für

ROBOTER?



Auch wenn Pizza liefernde Drohnen, selbstfahrende Autos und das Internet der Dinge noch auf sich warten lassen, der Countdown für die Arbeitswelt 4.0 hat längst begonnen.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Die ersten 1.000 Exemplare von Pepper waren binnen einer Minute ausverkauft. Rund 1.500 Euro kostet der humanoide Roboter, er kommuniziert verbal und per Display und kann die menschliche Mimik und Gestik interpretieren. Pepper versteht zwar weder Scherze noch kompliziertere Sätze, aber für einfache Verkaufs- und Empfangstätigkeiten etwa ist er gut geeignet. So weit nur eine Form künstlicher Intelligenz, die uns in Zukunft häufiger begegnen wird. Auch voll automatisierte, smarte Fabriken mit cyber-physischen Systemen (CPS) oder „Pick and Place“-Roboter, die winzige Komponenten zu Computerchips zusammenfügen, werden unter anderem die Arbeitswelt verändern – nicht mit einem Schlag, aber unaufhaltsam. Bereits jetzt gibt es in Europa – im Verhältnis zu den Beschäftigtenzahlen – weltweit die meisten Industrieroboter.

Die ersten Vorboten der neuen Arbeitswelt sind bereits heute etabliert: 3-D-Drucker, Big Data und Co lassen erahnen, was auf uns zukommt. Cloud-Computing hat Arbeitsvermittlungsplattformen wie den Taxidienst Uber und Crowdworking möglich gemacht. Hier zeigen sich bereits die ersten Probleme, die die neue Arbeitswelt mit sich bringen kann.

Rechtlos in der Cloud

Entgrenzung: CrowdworkerInnen (IT-ExpertInnen, TexterInnen, ÜbersetzerInnen

etc.), die anonym ihre Aufträge über Online-Plattformen wie Clickworker lukrieren, arbeiten – und das bei globalem Wettbewerb – in der Regel von zu Hause aus. Arbeitszeiten werden dann je nach Auftragslage ausgedehnt, für Körper und Geist dringend nötige (Kurz-)Pausen entfallen. Generell besteht durch die zunehmende Auflösung betrieblicher Strukturen die Gefahr, dass sich Arbeitgeber ihrer Fürsorgepflichten entziehen. Schon jetzt kommt es auch bei herkömmlichen ArbeitnehmerInnen unter anderem durch permanente Erreichbarkeit zu gesundheitlichen Problemen wie etwa Schlafstörungen. Studien zufolge arbeiten Beschäftigte im Home-Office freiwillig um 10 bis 15 Prozent mehr – positiv für die Arbeitgeber, aber auf Dauer vielleicht ein Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten. Denn auch was Spaß macht, kann irgendwann in gesundheitsschädlichen Stress ausarten.

Kein ArbeitnehmerInnenschutz: Ähnlich ist die Situation bei Arbeitsvermittlungsplattformen, über die Privatpersonen beispielsweise Haushaltshilfen buchen können. Die so Beschäftigten haben zwar mehr zwischenmenschliche Kontakte als CrowdworkerInnen, die daheim vor dem Computer sitzen, aber genauso wenig betriebliche Strukturen und ArbeitnehmerInnenschutz-Verantwortliche. Beschäftigte in diesen neuen Formen der Lohnarbeit sollten – so die Zukunftsvision von AK-ExpertInnen – dieselben Rechte wie ArbeitnehmerInnen haben.



© Nataliya Horar/Fotolia.com

In Europa gibt es – im Verhältnis zu den Beschäftigtenzahlen – weltweit die meisten Industrieroboter.

Entgrenzt und transparent

Flexibles Arbeiten und Desk-Sharing:

In der „Washington Post“ berichtete die Werbetexterin Lindsey Kaufman kürzlich von der Übersiedlung ins Großraumbüro: „Nach neun Jahren war ich also gezwun-

Der Wegfall der gewohnten Arbeitsumgebung bzw. des zumindest in Maßen gestaltbaren eigenen „Territoriums“ sorgte für Kritik bei den Betroffenen. Im Vergleich mit anderen untersuchten Unternehmen war die Zufriedenheit mit den räumlichen Bedingungen in diesem topmodern aus-

„Maschinen und Roboter müssen zur Unterstützung des Menschen eingesetzt werden.“

Hildegard Weinke

gen, mein Büro gegen einen Platz an einem langen, gemeinsamen Tisch zu tauschen. Es fühlte sich an, als hätte man mir die Kleider weggenommen und ich stand plötzlich in Unterwäsche da ...“ Nun sind Großraumbüros zwar nichts Neues, aber vor allem in Kombination mit mobilem Arbeiten und Desk-Sharing für viele ein Belastungsfaktor. Das zeigte 2012 auch eine FORBA-Studie mit Beschäftigten eines Technologiekonzerns mit Desk-Sharing.

gestatteten Bürogebäude mit Abstand am geringsten. Moderne Büroräumlichkeiten haben zudem oft Loft-Charakter und riesige Fensterflächen. So wie Lindsey Kaufman fühlen sich die Angestellten dort unter permanenter Beobachtung und leiden unter der Geräuschkulisse. Microsoft Österreich bietet den Beschäftigten im Wiener Headquarter die Möglichkeit, sich bei Bedarf in einen kleinen fensterlosen und abgedunkelten Raum zurückzuziehen.

Arbeiten unterwegs: Immer häufiger wird auch im Flugzeug, im Café oder auf Parkbänken – unter ergonomisch ungünstigen Bedingungen – gearbeitet. Das ist zwar abwechslungsreich und vielleicht zeitsparend, kann aber auf Dauer zu körperlichen Beschwerden führen.

Kollege Roboter: Während Roboter bisher vorwiegend in streng abgegrenzten Bereichen arbeiteten, kommen sie ihren menschlichen ArbeitskollegInnen langsam näher. Denn sie haben „gelernt“, auf Körperkontakt entsprechend zu reagieren. Die Bewegung wird abgebremst, der Roboter(arm) zieht sich zurück, sodass es theoretisch nicht zu Verletzungen kommen sollte. Trotzdem: Angesichts ungewöhnlicher Situationen können Roboter (noch) nicht angemessen reagieren. Das macht sie zu einer potenziellen Gefahrenquelle.

Neue Jobs mit neuen Belastungen: Selbstständig arbeitende cyber-physische Systeme werden durch sogenannte Work-Area-ControllerInnen überwacht. Während diese Tätigkeit bei Normalbetrieb meist eher monoton ist, entstehen bei Störungen oft schwer zu bewältigende Arbeitssituationen. Dann ist rasches, improvisatorisch-experimentelles Handeln nötig – eine Qualifikation, die im automatisierten Routinebetrieb nicht aufgebaut werden kann. „Der Ausbau und die sachgemäße Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen werden in Zukunft noch wichtiger sein“, prognostiziert Hildegard Weinke, Sicherheits- und Gesundheitsexpertin der AK Wien. „Denn was nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, passiert auch nicht – außer vielleicht für hochqualifizierte Fachkräfte. Es gibt viel zu tun, damit sich daran etwas ändert.“

Positive Effekte

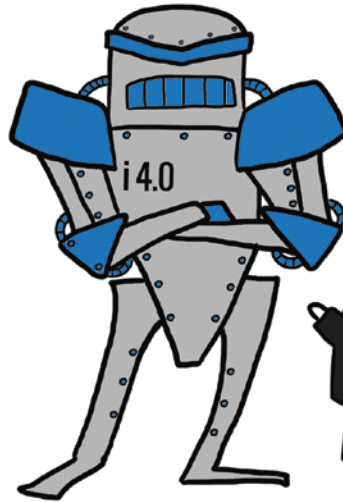
Die AK-Expertin erwartet aber durchaus auch positive Auswirkungen der Arbeitswelt 4.0: „Körperliche Belastungen durch Umwelteinflüsse, schweres Heben o. Ä. werden weiterhin abnehmen.“

- ◆ Der Arbeitsplatz der Zukunft kann – etwa durch die Memory-Funktion bei Autositzen oder elektrisch verstellbare Schreibtische – individuell angepasst werden. Zumindest theoretisch, denn in der Praxis sind dafür natürlich entsprechende Investitionen durch das jeweilige Unternehmen erforderlich.
- ◆ Neue Medien und technische Hilfsmittel ermöglichen darüber hinaus Menschen mit körperlichen und/oder geistigen Einschränkungen mehr Teilhabe an der Arbeitswelt.
- ◆ Avatare können virtuelle Abbilder von Tätigkeiten liefern und wertvolle Hinweise auf ergonomische Fehlhaltungen geben.
- ◆ Datenbrillen schlagen Handlungsschritte vor und helfen im Notfall.

Hildegard Weinke bringt es auf den Punkt: „Die wichtigste Voraussetzung für eine menschengerechte Arbeitswelt 4.0 ist, dass Maschinen und Roboter zur Unterstützung des Menschen eingesetzt werden und nicht als kostengünstiger Ersatz, der keinen Urlaub braucht und nie krank wird und nach vorgegebenen Wartungsintervallen funktioniert.“

Pflege 4.0

Wie viele und welche Jobs in Zukunft tatsächlich wegfallen bzw. neu entstehen werden, kann heute trotz mehrerer Stu-



DAS IST IHR NEUER KOLLEGE.
DER KANN EIGENTLICH ALLES,
WAS SIE AUCH KÖNNEN.

dien niemand wirklich vorhersagen. Fest steht jedenfalls, dass typisch menschliche Eigenschaften wie Mitgefühl, Kreativität und Intuition in Zukunft (noch) wichtiger werden als heute. Soziale Jobs werden – nicht zuletzt infolge der demografischen Veränderungen – an Bedeutung gewinnen. Wobei intelligente Technik in Zukunft Pflegekräfte spürbar entlasten kann, dafür braucht es nicht gleich einen teuren Pflegeroboter. Computer-Assistenzsysteme mit smarten Wohnungstüren, Videotelefonie oder smarten Fußböden zur Sturzerfassung sind auch heute schon machbar (Ambient Assisted Living). Solange diese Entwicklungen nicht nur den Wohlhabenden vorbehalten bleiben, können sie dazu beitragen, SeniorInnen ein selbstbestimmtes und würdevolles

Altern zu ermöglichen und gleichzeitig die zunehmenden Kosten für Altenbetreuung in Grenzen zu halten.

LINKS UND LITERATURTIPPS

- AAL Austria:** Innovationsplattform auf Initiative des BMVIT: www.aal.at
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):** Intelligente Technik in der beruflichen Pflege. Von den Chancen und Risiken einer Pflege 4.0, Berlin 2015
- Digitalisierung in Arbeitswelt und Wirtschaft (AK Wien):** <http://tinyurl.com/digi116>
- Digitale Wirtschaft und Arbeitswelt (sozialpartner.at):** <http://tinyurl.com/digi2116>

GLOSSAR

Ambient Assisted Living (AAL): Einsatz von (vernetzten) Computer-Assistenzsystemen, um vor allem SeniorInnen und Menschen mit Beeinträchtigungen den Alltag zu erleichtern (smarte Toiletten, Videotelefonie ...)

Augmented Reality (AR): Computergestützte Erweiterung der Realitätswahrnehmung; Beispiele dafür sind Datenbrillen, auf denen etwa Reparaturanleitungen eingeblendet werden, oder die Projektion einzelner, aus einem Katalog eingescannter Möbelstücke an verschiedene (mit dem Handy fotografierte) Plätze in der Wohnung.

Desk-Sharing (auch Flexible Office oder Shared Desk): Organisationsform, bei der innerhalb eines Unternehmens/einer Ab-

teilung weniger Arbeitsplätze als MitarbeiterInnen vorhanden sind. Die am jeweiligen Tag im Büro anwesenden Beschäftigten können bzw. müssen ihren Arbeitsplatz täglich frei wählen, also etwa über das Intranet buchen.

Cyber-physische Systeme (CPS): Datentechnisch vernetzte Produktionsanlagen, Produkte, Materialien und Transporttechnologien (Smart Objects), die ihre Nutzung, Bearbeitungsprozesse und Funktionen autonom organisieren, steuern und an externe Anforderungen wie wechselnde Nachfrage oder unerwartete Störungen autonom anpassen. Somit sind CP-Systeme die Grundlage für das vielzitierte Internet der Dinge (Internet of Things/IoT).



© Raffael Stiborek (2)

Arbeit 4.0: Die Rolle der Arbeitsmedizin

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Dr. Erich Pospischil, dem neu gewählten Präsidenten der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin.

Was ist und macht die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA)?

Pospischil: Die ÖGA ist eine medizinische Fachgesellschaft, die in den fünfziger Jahren von ÄrztInnen verschiedener Fachgebiete, die sich mit Berufskrankheiten und gesundheitlichen Fragestellungen der Erwerbsarbeit beschäftigten oder betriebsärztlich in Großbetrieben tätig waren, gegründet wurde. Ziele sind das Erforschen und Aufzeigen arbeitsbedingter gesundheitlicher Gefährdungen und Erkrankungen, um Maßnahmen für effektive Prävention abzuleiten. Auch die Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Gesundheitsförderung sowie die Mitwirkung bei der Weiterbildung zum Facharzt/zur Fachärztin für Arbeitsmedizin sind in den Statuten vorgegeben. Wesentlich sind die

Weiterentwicklung von Qualitätsstandards in der Arbeitsmedizin und die Veranstaltung von Tagungen für Mitglieder. Als Fachgesellschaft geht es auch um Intensivierung der Zusammenarbeit und des Austausches mit VertreterInnen anderer nicht-/medizinischer Fachdisziplinen. Die ÖGA bemüht sich, die Förderung wissenschaftlicher Arbeiten und der Forschung sowie die Bildung von Arbeitsgruppen zur Untersuchung besonderer Fragen zu unterstützen. Wichtig ist, dass sie bei der Begutachtung legislativer Vorhaben beteiligt wird. Die Teilnahme an wissenschaftlicher und praktischer Arbeit und Weiterbildung erfolgt durch das Abhalten regelmäßiger Veranstaltungen und Kongresse wie der Jahrestagung der ÖGA und das Forum Arbeitsmedizin in Wien. Alle zwei Jahre verleiht die ÖGA den „Egmont-Baum-

gartner-Preis“ für herausragende Publikationen zu wissenschaftlichen und praxisbezogenen arbeitsmedizinischen Themen. Die Mitgliedschaft beschränkt sich nicht nur auf ÄrztInnen, es können auch Personen aus anderen, nichtmedizinischen Fachdisziplinen aufgenommen werden.

Welche Impulse setzen Sie als neuer Präsident?

Pospischil: Die präventive Arbeitsmedizin ist im Vergleich zu kurativen Fachbereichen der Medizin in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt und wird nicht in dem Ausmaß ihrer gesellschaftlichen Bedeutung wahrgenommen. Es geht daher um Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz. Gleichwohl ist es notwendig, den Service für Mitglieder auszubauen, da arbeitsmedizinische Tätigkeit intensiven Austausch zu neu auftretenden Fragestellungen erfordert und durch Netzwerke in der Medizin nur in geringem Ausmaß abgedeckt wird. Unsere Mitglieder sollen so schneller wichtige Informationen bekommen und der Kommunikationsfluss soll verbessert werden. Dies ist auch eine konkrete Aufgabenstellung für die Neugestaltung der Homepage. Zur Weiterentwicklung der Qualität der Arbeitsmedizin in Österreich wird eine Neugestaltung des Qualitätshandbuchs durch den wissenschaftlichen Beirat in Angriff genommen. Wir werden als Fachgesellschaft arbeitsmedizinische Empfehlungen zu den Themen Arbeitszeit, Pausenregelungen, psychische Belastungen, neue Belastungen aus der Informationstechnologie und neue Arbeitsorganisationsformen entwickeln. Gefördert werden soll dabei auch die Zusammenarbeit mit Behörden und Interessenvertretungen.

In der Wirtschaft sind die Aufgaben der ArbeitsmedizinerInnen oft nicht klar. Was leistet die arbeitsmedizinische Betreuung?

Pospischil: Die betrieblichen Aufgaben des ArbeitnehmerInnen-schutzes sind im ASchG und den dazugehörigen Verordnungen sehr umfangreich geregelt. Als ArbeitsmedizinerInnen können wir die Verantwortlichen in Betrieben bei diesen oft fachlich komplexen Aufgaben unterstützen und den betrieblichen Gesundheitsschutz präventiv weiterentwickeln, als Beispiel wäre das betriebliche Gesundheitsmanagement zu nennen. Sowohl arbeitsmedizinische Prävention als auch betriebliche Gesundheitsförderung helfen, Belastungen durch Arbeitsgestaltung zu senken, arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Hier gibt es wissenschaftliche Untersuchungen, die den „Return of Investment“ gut dokumentieren. Leider wird diese Aufgabenstellung seitens der Wirtschaft nicht immer wahrgenommen, da von einem traditionellen Rollenbild eines Arztes oder einer Ärztin ausgegangen wird und kurative Inhalte dann im Vordergrund stehen.

In dieser Ausgabe geht es um menschengerechte Arbeitsgestaltung 4.0 im digitalen Wandel. Sicher ein interdisziplinäres Thema. Welche Rolle nimmt hier die Arbeitsmedizin wahr?

Pospischil: Die Art der Belastungen wird sich weiter verändern. Informatorische Belastungen und psychosoziale Veränderun-



Erich Pospischil: „ArbeitsmedizinerInnen unterstützen die Verantwortlichen in den Betrieben bei der Umsetzung des ArbeitnehmerInnen-schutzes.“

gen der Arbeitsorganisation führen zu neuen Belastungen, deren Auswirkungen noch nicht ausreichend erforscht sind. Schon heute bietet die arbeitsmedizinische Vorsorge ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, z. B. bei psychischen Belastungen Beratung durch ArbeitsmedizinerInnen zu erhalten. Unsere Aufgabe wird auch sein, adäquate Betreuungsformen zu finden, um ArbeitnehmerInnen dabei besser zu erreichen und Fehlbeanspruchungen zu erkennen.

Was ist der ÖGA in Zukunft wichtig?

Pospischil: Zentrale Anliegen sind die Vermittlung unseres Fachs in seiner Attraktivität bei jungen KollegInnen – bei allgemeinem ÄrztInnenmangel, die Ausgestaltung und Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung zum „Facharzt für Arbeitsmedizin und Leistungsphysiologie“ und die Unterstützung der Schaffung von Einrichtungen an medizinischen Universitäten, damit wissenschaftliche Arbeitsmedizin in Österreich weiter bestehen kann. In Zukunft werden Gesundheitsförderung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei sich wandelnden Arbeitsbedingungen und Organisationsformen einen Schwerpunkt darstellen, damit adäquate Instrumente und Verfahren der gesundheitlichen Bewertung verfügbar werden. Und: Wichtig ist auch die interdisziplinäre Ausrichtung.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

Die Kontrolle am Arbeitsplatz einschränken

Aufgrund steigender technischer Überwachungsmöglichkeiten wird ArbeitnehmerInnen-datenschutz immer wichtiger. Datenschutz- und Arbeitsverfassungsgesetz bieten die rechtliche Grundlage für betriebliche Regelungen.



© StockPhotoPro/fotolia.com

ArbeitnehmerInnen werden an ihrem Arbeitsplatz immer stärker überwacht.

Am Arbeitsplatz kommen heutzutage viele technische Systeme zum Einsatz, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Beispiele dafür sind Videokontrolle, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, mobile Kommunikationsgeräte und Software zur Verarbeitung von Personaldaten. Dadurch und durch die Vernetzung der Systeme entstehen umfangreiche Möglichkeiten zur Überwachung von Leistung und Verhalten der ArbeitnehmerInnen.

Das Gefühl der Überwachung und Unsicherheit, was mit eigenen Daten passiert, kann die Gesundheit der Beschäftigten massiv beeinträchtigen. Es ist daher eine wichtige Herausforderung, Spielregeln für die Verwendung personenbezogener ArbeitnehmerInnendaten im Betrieb ver-

bindlich festzulegen und eine gute Datenschutzkultur zu entwickeln.

Starke rechtliche Grundlagen

Datenschutz ist ein Grundrecht jedes Einzelnen (§ 1 DSGVO 2000), das verfassungsrechtlich geschützt ist. Das Datenschutzgesetz regelt Grundsätze der Verwendung personenbezogener Daten. So dürfen diese nur für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke verwendet werden, dabei ist das geringste Mittel zu wählen.

In der betrieblichen Praxis ist ein kollektiver Interessenausgleich herzustellen, der Einzelne ist aufgrund des Machtungleichgewichts im Arbeitsverhältnis in der Regel dazu nicht in der Lage. Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält Informations-

(§ 91 ArbVG) und Mitbestimmungsrechte (§ 96 Abs. 1 Z 2 und Z 3 sowie § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG) für den Betriebsrat (BR). Der BR hat den Auftrag, Betriebsvereinbarungen (BV) zu EDV-Systemen und Datenanwendungen, die personenbezogene ArbeitnehmerInnendaten enthalten, abzuschließen.

Betriebsvereinbarung bei Evaluierung psychischer Belastungen

Auch wenn es gesetzliche Vorgaben für bestimmte Datenerhebungen gibt, ist meist eine BV erforderlich. Die Mitbestimmungspflicht hängt davon ab, welche technischen Kontrollmöglichkeiten das eingesetzte System hat. Weiters können gesetzliche Vorgaben mit unterschiedlichen betrieblichen Maßnahmen erreicht werden, z. B. kann die Evaluierung der psychischen Belastung der ArbeitnehmerInnen mit verschiedenen Instrumenten umgesetzt werden, u. a. mit einem Online-Fragebogen. Dabei ist zu regeln, dass durch das eingesetzte technische Verfahren die Anonymität der Befragten gewahrt wird, Daten sicher verarbeitet und nur zu dem gesetzlich vorgesehenen Zweck verwendet werden.

Dr. in Eva Angerler, GPA-djp
eva.angerler@gpa-djp.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Für GPA-djp-Mitglieder stehen weiterführende Infos in der Broschüre „Das Datenschutzgesetz aus Sicht der ArbeitnehmerInnen“ zur Verfügung:
<http://tinyurl.com/gpa116>

Von der Hochleistungs- zur Erschöpfungsgesellschaft?

Der Wandel der Arbeitswelt hat die Anforderungen an die Beschäftigten revolutioniert – die Konsequenzen werden sichtbar.

Die Welt, in der Arbeit stattfindet, hat sich seit den 1970er-Jahren des 20. Jahrhunderts verändert – mit einschneidenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Gesellschaftsbedingungen. War in den 1970er-Jahren jeweils die Hälfte der Beschäftigten in der Industrie/im Gewerbe und im Dienstleistungssektor tätig, arbeiten heute etwa zwei Drittel im Dienstleistungsbereich. Die Änderung der sektoralen Verhältnisse ist durch eine zunehmende Verlagerung von körperlichen zu psychischen Arbeitsanforderungen gekennzeichnet. Steigende Wissens- und neue Denkanforderungen sowie vermehrt gefordertes Selbstmanagement spielen hierbei eine zentrale Rolle. Besondere Bedeutung kommt dem Gefühlsmanagement zu, das Erzeugen und Beherrschen von Gefühlsäußerungen ist im Dienstleistungsbereich von großer Wichtigkeit (vgl. Hacker, Sachse, 2014).

Wo führt der Weg hin?

Die Globalisierung der Märkte führt kontinuierlich zu einer Steigerung des Lohn- und Konkurrenzdrucks, nationale Spiel- und Freiräume werden kleiner. Sozial-, Schutz- und Umweltstandards werden „kostenbedingt“ immer mehr ausgehöhlt. Die rasanten technologischen Entwicklungen im Informations- und Kommunikationsbereich beschleunigen das (Arbeits-)Leben. Auch die Weiterentwicklung von theoretischem und praktischem Wissen sowie von Qualifikationen unterliegt dieser Beschleunigung.

Auf Unternehmensebene kommt es zu einer beständigen Flexibilisierung auf



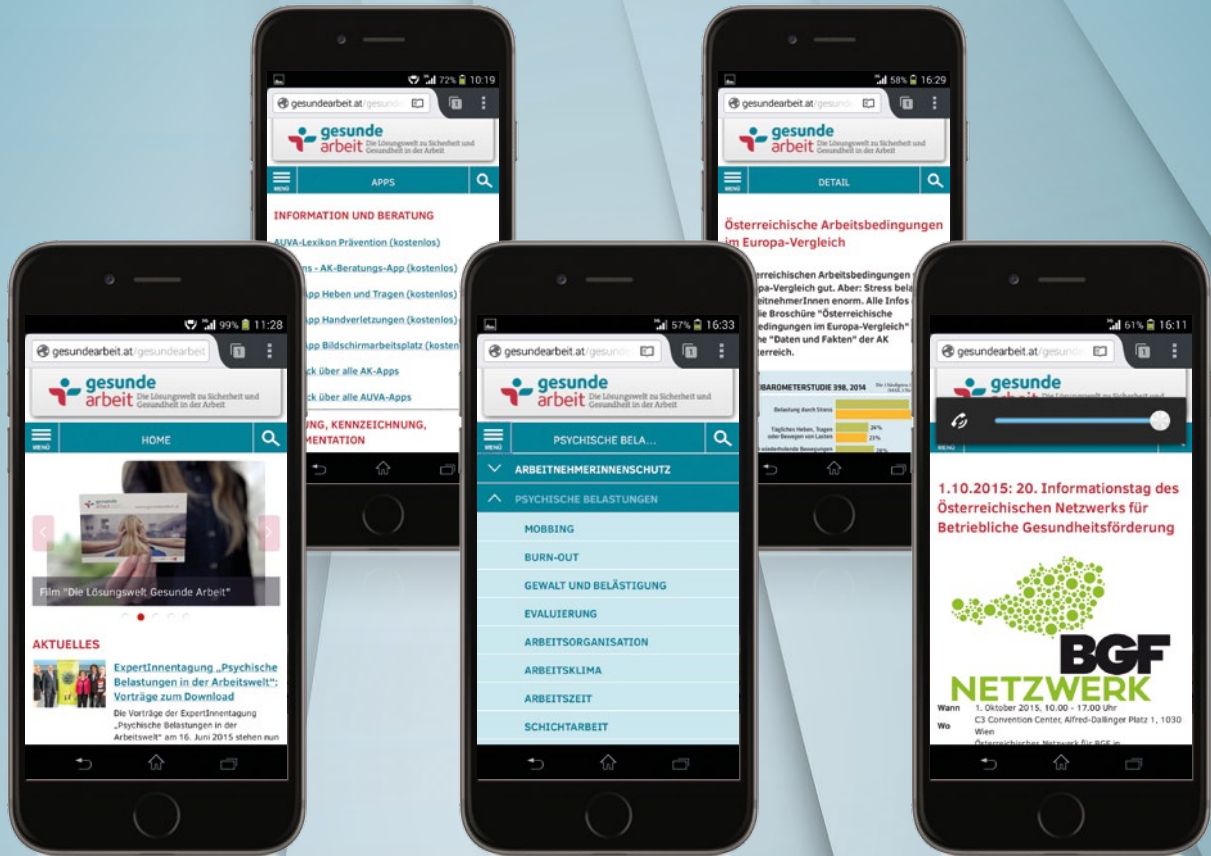
Immer schneller, immer intensiver: Arbeitswelt – quo vadis?

struktureller und hierarchischer Ebene. Auf der einen Seite wird den ArbeitnehmerInnen in immer höherem Maß (scheinbare) Handlungsautonomie und Flexibilität zugestanden. Auf der anderen Seite entstehen aber neue Restriktionen wie beispielsweise stärkere Ergebnisorientierung, Verdichtung der Arbeit (hohe Produktivität in möglichst kurzer Zeit), Verknappung von Ressourcen etc. ArbeitnehmerInnen werden dazu „motiviert“, ihre Tätigkeit intensiver und „beschleunigter“ auszuführen. Die Verantwortung für das „Funktionieren“ des Unternehmens bzw. die unternehmerische Verantwortung des Arbeitgebers wird zunehmend auf die Beschäftigten übertragen. Dies wird oftmals über Managementsys-

teme realisiert, die mit (engen) Zielvereinbarungen operieren. Die „erzwungene Selbstaussbeutung“ wird als „selbstbestimmte Überforderung“ erlebt (Kratzer, 2012).

Die neuen Arbeits- und Gesellschaftsbedingungen bilden sich sprachlich durch unterschiedliche Bezeichnungen unserer Gesellschaft ab: „Wettbewerbsgesellschaft“, „Wissensgesellschaft“, „Hochleistungsgesellschaft“ – manche sprechen jedoch bereits von der „Ermüdungs- oder Erschöpfungsgesellschaft“. Arbeitswelt – quo vadis?

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



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at

Mit Robotern arbeiten

Roboter fanden ihren Einsatz meist in der Industrie. Berufsfelder, die menschliche Intelligenz und soziale Kompetenz erfordern, waren von der Arbeit mit Robotern weitgehend ausgeschlossen – bis jetzt.

Das Bild, das wir bisher von einem (Industrie-)Roboter hatten, war das eines unförmigen und oft unbeholfenen Gerätes. Diese Geräte taten das, was programmiert war, ohne Rücksicht auf Hindernisse oder Gefahrenquellen. Deshalb waren Roboter meist in Käfigen oder hinter Absperrungen aufgestellt und wurden von außen gesteuert und überwacht.

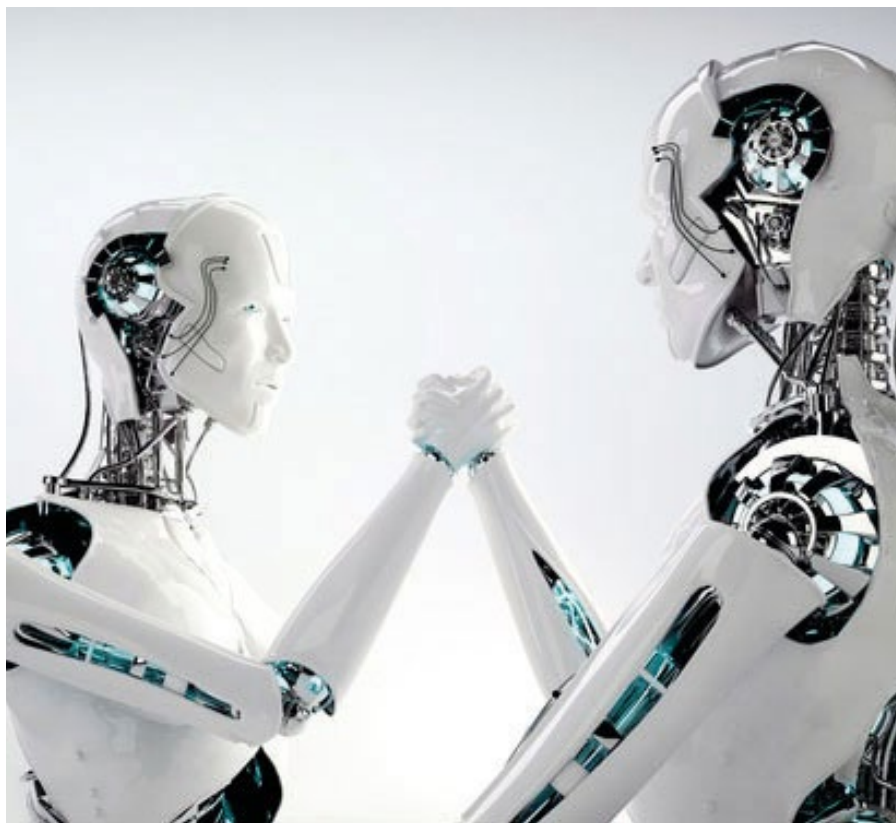
Freiheit für Roboter

In Zukunft arbeiten Roboter mit Menschen „Hand in Hand“, im selben Arbeitsbereich und an denselben Arbeitsplätzen. Roboter werden lernfähig, sie werden sich an akute Anforderungen in Echtzeit anpassen können. Überwacht und gesteuert werden sie nur mehr teilweise – der intelligente Roboter agiert größtenteils selbstständig und interagiert mit dem Menschen.

Um den Roboter auch als Kollegen zu akzeptieren, werden ihm menschenähnliche Züge und Proportionen verpasst (z. B. ein „Kopf“, in dem „Augen“ und ein „Mund“ eingesetzt sind). Der Einsatz von Robotern in Branchen, die bisher dem Menschen vorbehalten waren (z. B. Pflegebereich oder Kinderbetreuung), wird möglich. Roboter können dermaßen menschliche Züge erhalten (hautähnliche Oberfläche mit Haaren, Falten etc.), dass eine Unterscheidung zwischen Mensch und Maschine tatsächlich schwierig werden kann.

Arbeit muss menschengerecht sein

Arbeit muss weiterhin menschengerecht sein, die Gesundheit darf nicht gefährdet werden und ein Höchstmaß an Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit muss erreicht werden.



Robotern werden immer stärker menschenähnliche Züge und Proportionen verpasst.

Die Arbeit mit Robotern birgt, wie sämtliche Themen, die sich um den digitalen Wandel drehen, Chancen und Risiken. Physisch fordernde Arbeit, monotone Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit ungünstiger Körperhaltung können Maschinen und Roboter übernehmen.

Auch wenn physische Belastungen abnehmen, können psychische Belastungen zunehmen, z. B. durch weniger soziale Beziehungen, Arbeitsverdichtung, Druck, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Überwachung etc. Die neuen bzw. gesteigerten Belastungen und Gefahren bedürfen einer neuen Erfassung und Evaluierung. Im Sinne der Prävention muss auch im Vorfeld bei der Erstellung und Programmie-

rung von Robotern eine Gefahrenanalyse erfolgen, hier sind vor allem die Anlagenhersteller gefordert. Es wird notwendig sein, Normen und gesetzliche Rahmenbedingungen zu erweitern und die Verantwortung der Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeit mit Maschinen und Robotern zu verstärken.

Eines darf schließlich nicht vergessen werden: Arbeit ist für den Menschen meist lebensnotwendig und sinnstiftend. Für einen Roboter, sei er dem Menschen noch so ähnlich, ist sie es schlichtweg nicht.

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

Die Zeitspende macht Pause

Im Arbeitsrecht sind Pausen klar geregelt. Diese Regelungen gelten für bezahlte Erwerbsarbeit. Aber wer will schon solche Vorschriften für die unbezahlte Arbeit zu Hause? Wenn es weder Chef noch Chefin gibt, kann man doch eh Pause machen, wann immer man will. Oder etwa nicht?



© turedin/Fotolia.com

Für Menschen, die sich ausschließlich der Hausarbeit widmen, mag das stimmen. Aber die Spezies der Hausfrau ist eine vom Aussterben bedrohte Gattung, Hausmänner waren schon immer eine Rarität. Trotzdem sieht die Journalistin Sabine Rückert in der Hausfrau eine „Entschleunigungsfigur von einer fast philosophischen Dimension“. Der Grund: Sie hat Zeit.

Jackpot oder Arbeitsmarkt

Was sie aber in der Regel nicht hat, ist Geld. Zumindest kein eigenes. Es sei denn, sie hat reich geerbt oder den Lotto-Jackpot geknackt. Anderen Menschen bleibt nur, die eigene Arbeitskraft zu

Märkte zu tragen. Das ist grundsätzlich nichts Schlechtes, wenn der Job Spaß macht, anständig bezahlt ist und unter zumutbaren Bedingungen stattfindet. Aber selbst ein solcher Job kann ganz schön Stress erzeugen, wenn zu dieser bezahlten Arbeit auch noch unbezahlte dazukommt. Erst recht, wenn diese in Gestalt einer aufgeweckten Dreijährigen daherkommt. Oder auf leisere, aber nicht weniger dringliche Art als pflegebedürftiger Elternteil.

Dann kommt das Zauberwort der Vereinbarkeit ins Spiel. Und spätestens dann wird es bisweilen richtig schwierig. Denn Pausen sind bei allen Tätigkeiten unerlässlich. Beziehungen machen aber keine Pause. Trotzdem braucht die Beziehungsarbeit sehr

wohl Unterbrechungen. Niemand kann 24 Stunden am Tag liebevoll und fürsorglich sein. Wenn diese 24 Stunden außerdem noch gut gefüllt sind mit Erwerbsarbeit, Wegzeiten, Hausarbeit und Alltagsorganisation, kann der Schalter für den Fürsorgemodus auch schon einmal ein wenig klemmen. Vor allem dann, wenn zwischen all diesen Dingen keine Pausen mehr sind, keine Zeit zum Durchschnaufen und auch kein Augenblick, um sich einfach einmal auf sich selbst zu konzentrieren.

Ganz schön viel Arbeit

Laut aktueller Umfrage des Meinungsforschungsinstitutes Marketagent.com ist nur jede oder jeder Siebente der Meinung, dass sich Familie und Beruf (eher) gut miteinander vereinbaren lassen. Kein Wunder, denn in Summe wird ganz schön viel gearbeitet: Erwerbstätige Frauen bringen es auf insgesamt 66 Stunden die Woche, erwerbstätige Männer liegen mit 64 Stunden nur knapp darunter, Wegzeiten nicht eingerechnet. Die Aufteilung zwischen bezahlt und unbezahlt variiert zwischen den beiden Geschlechtern allerdings beträchtlich. Während Frauen vier von zehn Stunden ohne Bezahlung – also quasi als „Zeitspende“ – erbringen, sind es bei Männern nur 2,5. Der Spagat zwischen den beiden Arbeitswelten ist also noch immer eine weibliche Domäne.

Während Frauen vier von zehn Stunden ohne Bezahlung – als „Zeitspende“ – erbringen, sind es bei Männern nur 2,5.

Dabei ist es kaum hilfreich, dass nicht nur die Zeit mit immer mehr Aktivitäten gefüllt ist und das Einfach-einmal-nichts-Tun zunehmend verschwindet – auch das Tun selbst wird immer schneller. Dabei kann ein einzelner Bereich nicht losgelöst vom sonstigen Umfeld betrachtet werden. Gesellschaften haben ihre eigene Grundgeschwindigkeit – und die ist in einem modernen, hoch technologisierten Umfeld viel schneller als in einem landwirtschaftlich geprägten, wie es Österreich vor nicht allzu langer Zeit war.

Hohe Grundgeschwindigkeit

Vor rund 150 Jahren war Österreich ein Agrarland, in dem 75 Prozent der Bevölkerung dem Bauernstand (Bauern) angehörten; heute sind es magere drei Prozent. Stattdessen sind zwei Drittel der Männer und vier Fünftel der Frauen im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Als KundInnen wollen wir dort prompten Service, kurze Reaktionszeiten auf unsere Anfragen und möglichst spontan entscheiden, wann wir einen Service in Anspruch nehmen. Für Beschäftigte bringt das – verknüpft mit immer mehr Aufgaben für immer weniger Personal – steigenden Arbeits-



© Zenfor/Fotolia.com

druck. Das betrifft fast alle Bereiche der bezahlten Arbeit. Unter dem Titel Wettbewerbsfähigkeit sind immer stärkere Rationalisierung verbunden mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Tagesordnung. Für die Beschäftigten erhöht sich damit die Geschwindigkeit, mit der Tätigkeiten erbracht werden müssen, immer weiter.

Das beschleunigt auch unser Privatleben, weil es fast unmöglich ist, das Arbeitstempo vor der Wohnungstür abzugeben. Nur wenige beherrschen die Kunst, aus der Taktung, in der sie den ganzen Tag gearbeitet haben, am Abend einfach auszusteigen. Darüber hinaus verändern sich auch die Erwartungen an unbezahlte Arbeit. Die Kriterien der Effizienz, die den Erwerbsalltag beherrschen, sickern so tief ins Bewusstsein, dass sie auch unsere Vorstellungen über unbezahlte Arbeit beeinflussen.

Dann gießt auch noch die Technisierung zusätzlich Öl ins Beschleunigungsfeuer, weil zwingende Wartezeiten wegfallen. Stundenlanges Kochen? Fertigprodukte und Mikrowelle machen das nicht mehr notwendig. Warten, bis die Wäsche trocken ist? Der Trockner regelt das punktgenau. Dinge, die Entlastung versprochen haben, treiben die Spirale eigentlich noch ein wenig weiter.

Alt, aber gültig

Was also tun? Es nützt alles nichts: Die alten Forderungen gelten noch immer. Notwendig ist eine Entlastung von unbezahlter Arbeit – und eine fairere Aufteilung zwischen Frauen und Männern. Also wieder: Ausbau von Elementarbildung und Kinderbetreuung, mobiler und stationärer Pflege und Anreize für partnerschaftliche Teilung von Familienarbeit. Es wird aber auch nicht ohne Entlastung von bezahlter Arbeit gehen, sprich ohne eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Sybille Pirklbauer, AK Wien
sybille.pirklbauer@akwien.at

Grenzwerte: Technisch machbar oder risikobasiert?

In Deutschland und in den Niederlanden wurde das Grenzwertesystem für die Verwendung von Krebs erzeugenden Arbeitsstoffen bereits vor Jahren auf risikobasierte Grenzwerte umgestellt. Kann das auch ein Konzept für Österreich sein?

Für viele Krebs erzeugende Stoffe, wie z. B. Benzol, können keine Grenzwerte aufgestellt werden, die mit Sicherheit vor einem Gesundheitsschaden schützen. Noch so geringe Expositionen können zu Krebs führen. In solchen Fällen gelten in Österreich statt der MAK-Werte (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) gesetzlich definierte TRK-Werte (Technische Richtkonzentration). TRK-Werte richten sich nach dem Stand der Technik; sie sind immer so weit wie möglich zu unterschreiten. Die Einhaltung des TRK-Wertes schließt eine Krebserkrankung nicht aus, doch vielen ArbeitnehmerInnen ist dies nicht bewusst. Sie fühlen sich sicher, da ja die Grenzwerte eingehalten werden. Dabei ist bei manchen Stoffen das Krebsrisiko, das dem TRK-Wert entspricht, sehr

hoch. Noch dazu wurden TRK-Werte fast nie an den weiterentwickelten Stand der Technik angepasst.

Erkrankungsrisiko wird berücksichtigt

Ein Null-Risiko kann bei der Arbeit mit Krebs erzeugenden Stoffen nicht erreicht werden. Doch es ist möglich, das Risiko wesentlich zu senken, und zwar auf ein vom Stoff unabhängiges, einheitliches Niveau. Bei diesem Konzept wird die technische Machbarkeit nicht mehr in Betracht gezogen. Stattdessen wird aus der toxikologisch abgeleiteten Dosis-Wirkungs-Beziehung und einem allgemein geltenden Risikowert ein stoffspezifischer Grenzwert abgeleitet. Derartige Grenzwerte

werden als „risikobasierte Grenzwerte“ bezeichnet.

Der zugrunde liegende Risikowert beantwortet die Frage: Welches Risiko, an Krebs zu erkranken, ist gesellschaftlich und politisch tragbar? Als Vergleich können andere Risiken betrachtet werden, denen Menschen im täglichen Leben ausgesetzt sind, wie z. B. Dieselruß. In Deutschland und den Niederlanden wurde das Konzept der „risikobasierten Grenzwerte“ für Krebs erzeugende Stoffe umgesetzt. Dort einigte man sich nach eingehender Diskussion, dass die Wahrscheinlichkeit für eine/n ArbeitnehmerIn, durch einen Arbeitsstoff an Krebs zu erkranken, nicht höher als eins in einer Million pro Arbeitsjahr sein soll.

Diese Grenzwerte können nur als Ergebnis einer gesellschaftspolitischen Diskussion aller Betroffenen, nicht aber von ExpertInnen allein festgesetzt werden.

Mehr Transparenz

Risikobasierte Grenzwerte führen besonders bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen zu mehr Transparenz bei der Gefährlichkeit von Krebs erzeugenden Arbeitsstoffen und bieten darüber hinaus Anreize für die Prävention. Deshalb treten auch wir in Österreich langfristig gesehen für eine Umstellung von TRK-Werten auf risikobasierte Grenzwerte ein.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

Christoph Streissler, AK Wien
christoph.streissler@akwien.at



20 Jahre ASchG: Was bringt die Zukunft?

Ein Erfolgsgesetz feierte sein 20-jähriges Bestehen. Nun stehen neue große Herausforderungen bevor.

Am 1. Jänner 1995 traten wesentliche Teile des EU-konformen ArbeitnehmerInnenchutzgesetzes (ASchG) in Kraft. Das Gesetz brachte eine Reihe von Verbesserungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Verzeichnete die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt im Jahre 1994 noch 164.469 Arbeitsunfälle bei den Erwerbstätigen, kam es hier in den Folgejahren zu einem deutlichen Rückgang. Im Jahr 2014 wurde mit 104.625 Arbeitsunfällen sogar ein historischer Tiefststand erreicht.

Es geht weiter

Es gibt noch viel zu tun. Die Festlegung von verbindlichen Expositionsgrenzwerten für eine erweiterte Anzahl gesundheitsschädigender Arbeitsstoffe sowie die Ausdehnung des gesetzlichen Präventionsauftrags der AUVA auf „arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren“ sind wichtige Themen. Regelungen hinsichtlich wirksamer Schutzmaßnahmen zur manuellen Lastenhandhabung sind erforderlich. Darüber hinaus sind weiterführende, rechtsetzende Maßnahmen gegen arbeitsbedingte psychische Risiken notwendig. 32 Prozent aller Neuzugänge der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen erfolgen bereits



© motorradby/fotolia.com

Das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz ist eine gute Basis für weiterführende Maßnahmen.

aus psychischen Gründen. Arbeits- und Organisationspsychologinnen sind daher im ASchG als gleichberechtigte Präventivfachkraft bei höheren Präventionszeiten für alle Präventivfachkräfte gesetzlich zu verankern.

Taten statt Worte

Nun liegt erstmalig die gemeinsame Resolution zur Österreichischen ArbeitnehmerInnenchutzstrategie 2013 bis 2020 von Bundesministerien, SozialpartnerInnen, Interessenvertretungen und Unfall-

versicherungsträgern vor. Die Resolution ist ein klares Bekenntnis zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz – vor allem aber der Auftrag an alle Beteiligten, konkrete Taten folgen zu lassen.

Johanna Klösch, AK Wien

johanna.kloesch@akwien.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Kurzfilm zum Festakt „20 Jahre ASchG“: <http://tinyurl.com/film116>

Buchtipps: Datennutzung im Betrieb



Reinhard Resch (Hrsg.)
Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht
118 Seiten / EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-144-0

Unter dem Generalthema Datennutzung im Betrieb wird das allgemeine Gefährdungspotenzial durch technische Systeme erläutert. Johann Höller (Universität Linz) geht auf das Thema Gefahren und techni-

sche Nutzungsmöglichkeiten betrieblicher Daten ein. Günther Löschnigg (Universität Graz) behandelt das Thema Betriebsrat als Datenverwender. Sabine Ogrisek (Universität Graz) setzt sich mit den Grenzen und Gefahren privater Nutzung von Informationstechnologie im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung auseinander.

<http://tinyurl.com/buchtipps116>

Homo Digitalis

Als digitale Menschen fühlen wir uns den vernetzten Maschinen, Werkzeugen, Smartphones und Produkten ausgeliefert. Die Arbeitswissenschaft hat Antworten und sagt uns: Der Mensch steht im Mittelpunkt aller Betrachtungen.

Der Mensch ist das Maß aller Dinge“, schrieb schon Protagoras von Abdera (481–411 v. Chr.). Diese Überlegung leitet die moderne Arbeitswissenschaft. Bei Anwendung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse werden die Grenzen der menschlichen Leistung beachtet und übermäßiger Gesundheitsverschleiß vermieden.

Die Arbeitsgestaltung will gute Bedingungen für das Zusammenwirken von Mensch, Technik, Information und Organisation im Arbeitssystem schaffen. Zur Beurteilung menschengerechter Arbeit sind die arbeitswissenschaftlichen Bewertungsebenen Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden anzuwenden. Es lassen sich also zentrale Stellgrößen in der Arbeitswissenschaft finden. Dabei muss neben dem Menschen am Arbeitsplatz die gesamte Organisation betrachtet werden. Gesunde Arbeit ist Teil der Unternehmenskultur.

Revolutionen

Mechanisierung, Elektrifizierung und Automatisierung waren die ersten drei industriellen Revolutionen. Die Digitalisierung im Arbeitssystem ist die jüngste technologische Entwicklung, oft betitelt mit dem Schlagwort „Industrie 4.0“. Sie vernetzt Maschinen, Werkzeuge und Produkte. Diese stimmen sich computergestützt aufeinander ab und organisieren sich weitgehend selbst, z. B. wenn sie für sich Wartungsaufträge vergeben. Sie tauschen in hoher Geschwindigkeit eigenständig Informationen aus und

kommunizieren miteinander oder mit Menschen. Von den Umwälzungen betroffene Beschäftigte fürchten um ihre Arbeitsplätze und sehen schlechtere Arbeitsbedingungen auf sich zukommen.

Mitwirkungsrechte nutzen

Arbeit 4.0 bietet aber enorme Chancen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht im § 92a die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung bei Planung und Einführung neuer Technologien und im § 109 bei geplanten Betriebsänderungen vor. Wichtige Anknüpfungspunkte sind die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen. Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber frühzeitig informiert werden, um hinreichend Zeit zu haben, sich mit den Auswirkungen der geplanten Änderungen zu befassen und gestaltenden Einfluss auf das geplante Projekt auszuüben.

Digitale Arbeit 4.0 bringt mit ihrem Rationalisierungspotenzial neue Umbrüche. Gewerkschaftliche Antworten auf Taylorismus, Fordismus und Funktionsmechanismen der Industriegesellschaft waren einst Arbeitszeitverkürzung, besserer ArbeitnehmerInnen-schutz und betriebliche Demokratisierungsprozesse. Antworten, die heute erneut aufzurufen sind.

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



Den Stress in Kleinbetrieben erfolgreich managen

„ArbeitspsychologInnen? Die sind doch für große Betriebe da.“ Das Gegenteil ist der Fall: ArbeitspsychologInnen unterstützen Kleinbetriebe bei der Evaluierung psychischer Belastungen. Ein Best-Practice-Beispiel.

In Österreich prägen kleine und mittlere Unternehmen die Wirtschaftsstruktur. Sie spielen eine bedeutende Rolle in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Jedoch haben sie keine HR-Abteilung und ManagerInnen, die sich um Führungsaufgaben kümmern. Das machen die EigentümerInnen, größtenteils Meister ihres z. B. handwerklichen Fachs. Arbeitnehmerschutz geht aber jeden Betrieb etwas an. Robert Wolfram, Eigentümer der Tischlerei Wolfram, hat das Dilemma der Kleinbetriebe gut formuliert: „Mein Betrieb kann Möbel, Fenster, Türen usw. in einer hohen Qualität anfertigen, also muss es auch Fachleute geben, die Evaluierungen in dieser Qualität durchführen können.“ Als die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 2013 herauskam, erschienen auch „BeraterInnen“, die damit Geschäfte machen wollten und Angebotsbriefe verschickten, die nicht halfen, Unternehmen für das Thema „psychischer Stress am Arbeitsplatz“ positiv zu stimmen. Erst durch den Kontakt mit der Arbeitspsychologin bekam Herr Wolfram die Gesetzeslage und bisherige Erfahrungswerte im Bereich der Evaluierung verständlich vermittelt. Auch wurde deutlich, warum Evaluierungen ebenso für kleine Firmen einen Gewinn darstellen. Nach diesem Gespräch hat er das arbeitspsychologische Angebot gerne in Anspruch genommen.

Zu Beginn einer Evaluierung ist es wichtig, ein genaues Bild über Firmenstruktur, Tätigkeitsfelder und Arbeitsumgebung zu bekommen. Um das passende Verfahren auszusuchen, sind Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen und zeitliche Ressourcen



Weniger Stress durch verbesserte Kommunikation.

wesentlich. Bei der Durchführung sind Informationen an MitarbeiterInnen maßgeblich am Erfolg beteiligt. Sie sollen informiert werden, warum die Evaluierung gemacht wird und was ihnen die Mitarbeit bei Gruppeninterviews bezüglich ihres Arbeitsalltags bringt. Bei der Ergebnispräsentation wird Wert darauf gelegt, dass diese sowohl positive, entwicklungsfördernde Aspekte als auch zu verbessernde Bereiche beinhaltet. Ausschlaggebend für die Umsetzung und ein Greifen der Maßnahmen ist Verständlichkeit und Alltagstauglichkeit.

Herr Wolfram betonte in einem Interview, dass in der Evaluierung Themen behandelt

wurden, die im täglichen Arbeitsablauf nicht thematisiert werden. Er war überrascht, dass die Verbesserung der Kommunikation vor und nach der Arbeit in der Firma so positiven Einfluss auf laufende Projekte hat, und froh, die Evaluierung in die kompetenten Hände einer Arbeitspsychologin zu geben, da er realisierte, wie viel sein Betrieb davon profitieren kann. Wünschenswert ist, dass viele MitarbeiterInnen in anderen kleinen Betrieben auch diese Erfahrung machen können.

MMag.^a Gyöngyi Grafinger,
Arbeitspsychologin
info@grafinger.wien
www.grafinger.wien

EMES: Elektromagnetische Felder evaluieren

Elektromagnetische Felder werden für verschiedenste Anwendungen in Industrie, Medizin sowie für Rundfunk und Telekommunikation genutzt. Am Arbeitsplatz müssen Risiken und mögliche Gefahren evaluiert werden. Unterstützung bietet dabei die Software EMES.

Wo immer elektrische Ströme und Spannungen auftreten, entstehen elektromagnetische Felder. Diese treten in verschiedenen Formen in Erscheinung. Dazu zählen magnetische Felder wie z. B. das natürliche Magnetfeld der Erde oder bei einem Elektromagneten. Elektrische Felder entstehen etwa auch bei einem Gewitter. Kombinierte elektromagnetische Felder (EMF) sowie die elektromagnetische Strahlung werden für zahlreiche technische Anwendungen genutzt.

EMF am Arbeitsplatz

Mit der EU-Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) sind EU-weit rechtsverbindliche Mindeststandards am Arbeitsplatz vorgesehen. Diese Richtlinie und ihre Bestimmungen sind bis 1. Juli 2016 in nationales Recht umzusetzen. Es wird eine Evaluierung durch den Arbeitgeber einschließlich einer Bewertung sämtlicher Risiken für die ArbeitnehmerInnen, die durch elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz hervorgerufen werden, gefordert.

Bewertung mithilfe von EMES

Die Software EMES (Elektromagnetische Felder Evaluierungssystem) wurde als unterstützendes Element zur Evaluierung entwickelt. Mit dieser Software können die Einwirkungen von EMF, denen Menschen ausgesetzt sind, quantitativ erfasst und bewertet werden. Dabei wird auf die Datenbank von EMES zurückgegriffen, die



Elektromagnetische Felder entstehen überall, wo elektrische Ströme und Spannungen auftreten.

Quellen von EMF beinhaltet, die häufig an typischen Arbeitsplätzen in Büro und Gewerbe zu finden sind. Ein einfaches Ampelsystem zeigt eine etwaige Überschreitung der Grenzwerte klar an. Das Ergebnis der Evaluierung kann zur Dokumentation gespeichert und in übersichtlicher Form ausgedruckt werden.

EMES neu

Seit Oktober 2015 ist EMES in einer erweiterten Version auf www.eval.at/EMES kostenfrei verfügbar. Wichtige Neuerungen umfassen nun auswählbare Bewertungsnormen sowie eine erweiterte Auswahl an Quellen von EMF. Die Datenbank von EMES wird laufend erweitert, um in Zukunft so auch die Immissionen von weniger häufig vorkommenden Geräten evaluieren zu können.

EMES ist ein Service der AUVA, entstanden unter der Leitung von DI Dr. Hamid Molla-Djafari, gemeinsam entwickelt mit dem Austrian Institute of Technology (AIT).

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

AUVA-EMES@auva.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

EMES (AUVA):

<http://tinyurl.com/emes116>

Merkblatt Elektromagnetische Felder (Arbeitsinspektion):

<http://tinyurl.com/felder116>

Strahlende Informationen –

10 Handy-Regeln (Ärzttekammer):

<http://tinyurl.com/plakat116>

Arbeitsinspektion: Fast 4,3 Millionen Euro an Strafen beantragt

Bei 66.927 Besichtigungen im Jahr 2014 registrierte die Arbeitsinspektion 102.371 Übertretungen. Sie versandte 27.519 schriftliche Aufforderungen an Arbeitgeber, die Rechtsvorschriften einzuhalten, und stellte 2.058 Strafanzeigen. Insgesamt beantragte sie Strafen in der Höhe von 4.255.970 Euro.

Das geht aus dem Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2014 hervor. Im Berichtsjahr wurden 66.927 Besichtigungen (Überprüfungen) durchgeführt, bei denen je nach Anlassfall eine routinemäßige Kontrolle, eine Überprüfung besonderer Aspekte oder eine Schwerpunkterhebung erfolgte.

Bei über vier von zehn Überprüfungen wurden eine oder mehrere Übertretungen festgestellt. Von insgesamt 102.371 Übertretungen betrafen 90.227 technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz und 12.144 Verwendungsschutz. Zusätzlich wurden bei Kontrollen von LenkerInnen 9.875 Übertretungen festgestellt. Insgesamt wurden 2.058 Strafanzeigen mit einem beantragten Strafausmaß von 4.255.970 Euro erstattet (technischer und arbeitshygienischer ArbeitnehmerInnenschutz: 1.155; Verwendungsschutz: 903).

Bald zu wenige ArbeitsinspektorInnen?

Nach den Vorgaben der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) ist in Österreich zumindest ein Kontrollorgan pro 10.000 Beschäftigte erforderlich. Hier befinden wir uns bereits jetzt hart an der unteren Grenze. Der Personalstand (mit teilzeitbeschäftigten und karenzierten MitarbeiterInnen) in den Arbeitsinspektoraten umfasste Ende 2014 insgesamt 329 ArbeitsinspektorInnen (inkl. 22 Verkehrs-ArbeitsinspektorInnen) bei insgesamt 3.129.684 vorgemerkten ArbeitnehmerInnen.

Der Tätigkeitsbericht macht deutlich, wie wichtig es ist, dass die staatliche Arbeitsinspektion ihre Überwachungs- und Kontrollfunktion als ihre Kernaufgabe wahrnimmt. Manche Arbeitgeber wollen sich nach wie vor auf Kosten der Gesundheit ihrer Beschäftigten kurzfristig einen unfairen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Gleichzeitig wird mancherorts über angeblich überbordende Bürokratie geklagt. In Wahrheit ein untauglicher Versuch, wichtige Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen zu untergraben. Gewerkschaften und Arbeiterkammern stehen dafür nicht zur Verfügung. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten muss stets Vorrang haben.



Bewusstsein schaffen durch Sanktionen

Die wirksamste Strategie lautet: „Bewusstsein schaffen durch Sanktionen“. Das funktioniert in der Verkehrssicherheit und wirkt ebenso erfolgversprechend bei der Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz. Die staatliche Arbeitsinspektion hat es in der Hand, Rahmenbedingungen für sichere und gesunde Arbeitsplätze auszuarbeiten und diese mit allen geeigneten Mitteln zu vollziehen. Die dafür notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen müssen zur Verfügung stehen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Bericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2014:
<http://tinyurl.com/bericht116>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Praxishandbuch Arbeitssicherheit

Rechtliche und technische Grundlagen,
praktische Umsetzung, 60 Checklisten

Andrea Schwarz-Hausmann,
Wolfgang Tremel u. a.

336 Seiten, 2. erweiterte Auflage, 2015
TÜV Austria, ISBN 978-3-901942-64-8
EUR 42,00

Den Themenbereichen „Arbeitssicherheit“, aber auch „Gesundheitsschutz bei der beruflichen Tätigkeit“ kommt in unserer globalisierten Industriegesellschaft hohe Bedeutung zu. Die Forderung nach Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beinhaltet neben der Einhaltung von Sicherheitsanforderungen auch die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsabläufen und -verfahren, aber auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Grunderfordernisse. Um die Sicherheit bei der beruflichen Tätigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern, ist die grundlegende Information über die Rahmenbedingungen der Arbeitssicherheit unerlässlich.

<http://tinyurl.com/buch116>



SelbstWertGefühl

Psychosoziale Belastungen in
Change-Management-Prozessen

Arno Georg, Gerd Peter u. a.
224 Seiten, 2015
VSA, ISBN 978-3-89965-680-0
EUR 18,30

Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 werden derzeit als technologieorientierte Transformationsformen herausgestellt. Ob die vonseiten staatlicher Förderpolitik gepushte Programmatik den Kern des Problems trifft, muss genauer geprüft werden. Nur, wie kann man das aus einer eigensinnigen, aber nicht gerade einheitlichen Perspektive der Arbeit heraus feststellen? Einen Ausweg aus dem Dilemma fehlender und umstrittener generalisierter Lösungen bietet der vorliegende Band in der Fokussierung auf herausgehobene Problemstellungen der modernen Arbeitswelt. Einen derartigen Fokus stellt der gegenwärtige europaweite Diskurs um die zunehmenden psychosozialen Belastungen moderner Industrie- und Dienstleistungsarbeit dar.

<http://tinyurl.com/buch2116>



Digitaler Burnout

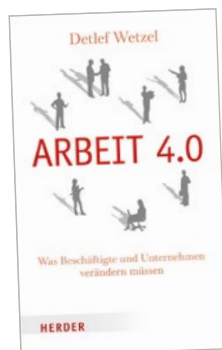
Warum unsere permanente
Smartphone-Nutzung gefährlich ist

Alexander Markowetz
224 Seiten, 1. Auflage, 2015
Droemer, ISBN 978-3-426-27670-9
EUR 20,60

Zusammen mit seinem Team hat Professor Markowetz eine App entwickelt, die das Verhalten der Smartphone-Nutzer dokumentiert. Er kommt zu einem erschreckenden Ergebnis: Drei Stunden täglich befassen wir uns im Schnitt mit unserem Smartphone, 55-mal am Tag nehmen wir es zur Hand. Ständig sind wir abgelenkt, unkonzentriert, gestört. Welche dramatischen Folgen die digitale Permanenz für unsere Gesundheit, unser Leben und unsere Gesellschaft hat und was wir dagegen tun können – diesen Fragen geht Alexander Markowetz in seinem brisanten Buch auf den Grund.

<http://tinyurl.com/buch3116>

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



Gute Arbeit Ausgabe 2016

Digitale Arbeitswelt – Trends und Anforderungen

Lothar Schröder,
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
380 Seiten, 2015
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6459-3
EUR 40,10

Die Zukunft hat schon begonnen. Die Arbeitswelt wird digitalisiert. Werden Beschäftigte jetzt zu dequalifizierten Anhängseln von Fabriken, die von intelligenten technologischen Systemen gesteuert werden? Oder zu entgrenzt arbeitenden hochqualifizierten Crowdworkern ohne soziale Rechte? Klar ist, dass die Digitalisierung der Arbeit drastische Folgen hat für den Gesundheitsschutz, die Qualifizierungspolitik und die Sozialpolitik. Im neuen Jahrbuch diskutieren Fachleute aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis, wo die Aufgaben guter Arbeitsgestaltung in einer digitalisierten Welt liegen.
<http://tinyurl.com/buch4116>

Arbeit 4.0

Was Beschäftigte und Unternehmen verändern müssen

Detlef Wetzel
200 Seiten, 1. Auflage, 2015
Herder, ISBN 978-3-451-31306-6
EUR 19,50

Fachkräftemangel, Industrie 4.0, Arbeitszeitpolitik, erschöpfte Beschäftigte – die Zukunft der Arbeit in Deutschland ist mit drängenden Themen unserer Zeit gekoppelt. Detlef Wetzel, der Mann an der Spitze der größten europäischen Gewerkschaft, hat sich auf die Reise gemacht durch das Industrieland Deutschland und spürt in diesem Buch den Grundlagen guter Arbeit nach. In Interviews und Gesprächen mit Beschäftigten, Unternehmern und Arbeitsexperten wird eines klar: Vielerorts sind bereits kluge, kreative und überraschende Lösungsansätze vorhanden; Orte, an denen die Zukunft der Arbeit bereits begonnen hat.
<http://tinyurl.com/buch5116>

Organisationsformen der Arbeit

Theorie und Praxis eines Aktionsforschungsmodells am Beispiel der Sozialakademie

Brigitte Daumen (Hrsg.)
164 Seiten, 1. Auflage, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-190-7
EUR 29,90

Wie wird Arbeit organisiert und wie haben sich die Organisationsformen von Arbeit in den Unternehmen während der letzten Jahre verändert? Diese Fragen sind für BetriebsrätInnen und Gewerkschaften zentral und wurden im Lehrgang Sozialakademie im Modul „Organisationsformen der Arbeit“ aufgegriffen. Unter Zuhilfenahme des Aktionsforschungsansatzes untersuchten BetriebsrätInnen Themen ihres eigenen beruflichen Umfelds. Forschungsschwerpunkte der letzten Jahre waren:

- ◆ Betriebliche Veränderungen und die Rolle des Betriebsrates
- ◆ Grenzen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- ◆ Technik und Arbeit
- ◆ Flexible Arbeitsorganisationen – flexible Arbeitszeiten

<http://tinyurl.com/buch6116>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0

Alfons Botthof,
Ernst Andreas Hartmann (Hrsg.)
166 Seiten, 2015
Springer Vieweg,
ISBN 978-3-662-45914-0
EUR 51,40

Das Zukunftsprojekt „Industrie 4.0“, das ein zentrales Element der Hightech-Strategie der deutschen Bundesregierung darstellt, zielt auf die Informatisierung der klassischen Industrien, wie z. B. der industriellen Produktion. Das Buch gibt einen Überblick über mögliche Wege in die Zukunft der Arbeit unter den Bedingungen von Autonomik und Industrie 4.0. Zentrale Herausforderungen, Chancen und Risiken werden aus Sicht der Forschung, der Industrie und der Sozialpartner benannt. Beispielhafte Gestaltungslösungen aus den Bereichen Produktions- und Automatisierungstechnik, Robotik, Virtual Engineering, Landmaschinen und Lernfabriken illustrieren die im Buch dargestellten Trends.

<http://tinyurl.com/buch7116>



Digitalisierung industrieller Arbeit

Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen
Hartmut Hirsch-Kreinsen u. a. (Hrsg.)
287 Seiten, 2015
Nomos, ISBN 978-3-8487-2225-9
EUR 20,50

Unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ werden derzeit geradezu spektakuläre Veränderungen der industriellen Produktion diskutiert: die umfassende Digitalisierung und Informatisierung von Produktionsabläufen in der smarten Fabrik. Der vorliegende Band eröffnet dem Leser/der Leserin einen Blickwinkel, der sich auf die möglichen Folgen von Industrie 4.0 für Industriearbeit richtet. Namhafte Experten aus den Sozial- und den Ingenieurwissenschaften unternehmen den Versuch einer ersten fundierten Einschätzung über die Konsequenzen für Industriearbeit und Qualifikationsanforderungen. Die Beiträge fragen nach den Anwendungsfeldern und Einsatzbereichen digitaler Technologien, nach den Alternativen der Arbeitsgestaltung und nach gesellschaftlichen Entwicklungsperspektiven.

<http://tinyurl.com/buch8116>



Ich arbeite in einem Irrenhaus

Vom ganz normalen Büroalltag
Martin Wehrle
288 Seiten, 1. Auflage, 2014
Ullstein, ISBN 978-3-548-37443-7
EUR 10,30

Die deutschen Unternehmen haben sich von Tretmühlen in Klapsmühlen verwandelt. Ungelernte Führungskräfte dilettieren auf den Chefsesseln. Meetings mutieren zu Machtkämpfen. Immer mehr Arbeitsabläufe enden in einem Irrgarten der Sinnlosigkeit. Und die Mitarbeiter gebrauchen ihren Kopf vor allem zu einem Zweck: zum Kopfschütteln über die haarsträubenden Zustände. Martin Wehrle zeichnet ein schonungsloses und witziges Panorama des Irrsinns im deutschen Büroalltag – Wiedererkennungswert garantiert.

<http://tinyurl.com/buch9116>

Psychische Belastungen erfolgreich evaluieren

Die Evaluierung psychischer Belastungen nützt sowohl der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen als auch dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Bei der Firma Pollmann International wurde sie vorbildlich umgesetzt. Eine Erfolgsgeschichte aus dem Waldviertel.

Pollmann ist ein international agierendes Familienunternehmen mit mehr als einhundertjähriger Innovationserfahrung und mit Standorten in Europa, den USA und China. Die Zentrale in Karlstein im Waldviertel mit etwa 550 Beschäftigten ist das Kompetenz-Zentrum für alle Pollmann-Standorte. Als Zulieferer für die Automobilindustrie liegt die Kernkompetenz von Pollmann in der Entwicklung und Produktion von Metall- und Metall-Kunststoff-Verbundkomponenten.

Wie kam es nun zu diesem vorbildlichen „Evaluierungsprojekt“? Der Abschluss einer MitarbeiterInnenbefragung fiel mit dem Besuch des Arbeitsinspektorates zusammen – und der „unvermeidlichen Frage“ nach dem Stand der Evaluierung der psychischen Belastungen. Nach einigen Überlegungen über die weitere Vorgangsweise wurde eine Steuergruppe gebildet (bestehend aus Geschäftsführung, Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizin, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson, Personalabteilung) und ein abteilungsweises Vorgehen entsprechend den „Hot Spots“ der MitarbeiterInnenbefragung beschlossen.

Es folgten

- ◆ die Information der Beschäftigten (Erwähnenswert: Bei zwei schichtübergreifenden Informationsveranstaltungen, unterstützt durch Dr. Friesenbichler, AUVA, wurden alle MitarbeiterInnen über den Ablauf und den Inhalt der Evaluierung informiert. Dadurch kam es auch zu keinen nennenswerten Störungen des Produktionsablaufes),
- ◆ die Ermittlung der Belastungen und Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen in ABS-Gruppen (Arbeitsbewertungsskala-Gruppen), die von der Arbeitsmedizinerin Dr.ⁱⁿ Susanne Rabady moderiert wurden,
- ◆ das Festlegen von Maßnahmen gemeinsam mit den Führungskräften,
- ◆ die Weiterverfolgung der Umsetzung der Maßnahmen durch die Steuergruppe.

In Summe wurden so von den MitarbeiterInnen viele, meist relativ einfach umzusetzende Maßnahmen erarbeitet, die ein gesünderes Arbeiten mit weniger Stress ermöglichen. Im Qualitätsmanagement wurden z. B. Piepsgeräusche bei den Messmaschinen deaktiviert, kürzere Wege zu den Maschinen durch die



Quelle: Arbeitsinspektion Krems/Fa. Pollmann

Die Tischhöhe wurde ergonomisch an die MitarbeiterInnen angepasst.

Umgestaltung des Messraums sowie einfach strukturierte Ordnungssysteme geschaffen. Im Werkzeugbau wurden z. B. Tische mit unterschiedlichen ergonomischen Arbeitshöhen eingerichtet, zusätzliche Leuchten montiert sowie Klimaanlage instandgesetzt bzw. neu installiert. Im Kurzfilm „Stress am Arbeitsplatz managen“ des Sozialministeriums berichten VertreterInnen der Firma Pollmann (sowie der Tischlerei Wolfram aus Wien und der Wiener Sozialdienste Alten- und Pflegedienste GmbH) von der erfolgreichen Umsetzung der Evaluierung psychischer Belastungen: <https://www.youtube.com/watch?v=jEuNqL54MsU>.

Franz Jäger,
Amtsleiter des Arbeitsinspektorats Krems

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

SIGE: Seminarprogramm 2016

Die Sicherheits- und Gesundheitsakademie bietet für 2016 ein attraktives Seminarprogramm an. Neben der Vermittlung der Grundlagen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes werden BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen die Werkzeuge zur Implementierung verschiedener Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung weitergegeben. Für BetriebsrätInnen, die sich mit ihrer persönlichen Gesundheit auseinandersetzen wollen, gibt es mit dem Gesundheitsnavigator ein Spezialangebot.

Auffrischungsseminar für Sicherheitsvertrauenspersonen

Termin: 2.–3.3.2016

AK Young: SVP-Grundausbildung für Youngsters

Termin: 30.3.–1.4.2016

Ausbildung für ArbeitnehmerInnen im Alter von 17 bis 23 Jahren!
Ziel: Umsetzung gesundheitsfördernder Projekte in den Betrieben

AK Niederösterreich-Gesundheitsnavigator

Termin: 6.–8.4.2016

Finde den Weg zu deiner Gesundheit
Ziel: Statusbestimmung und Anleitung zum persönlichen Gesundheitsprojekt mit Coachings, Ernährungs- und SportwissenschaftlerInnen

Ausbildung zum/zur Betrieblichen Gesundheits-ManagerIn

Termin: 11.–13.5.2016

(Modul I von IV)
Ziel: Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung kennenlernen

Der BR als Coach

Termin: 23.–25.5.2016

Worin liegt der Unterschied zwischen Beratung und Coaching?
Ziel: Erlernen von Coaching-Techniken, Stärkung der Beratungskompetenz

Auffrischungsseminar für Sicherheitsvertrauenspersonen

Termin: 23.–24.6.2016

Ausbildung zum/zur Betrieblichen Gesundheits-ManagerIn

Termin: 21.–23.9.2016

(Modul II/Voraussetzung: Besuch Modul I)
Ziel: Gesundheitsprojekte initiieren, Gesundheitszirkel moderieren und den Umgang mit Konflikten lernen

Vom Stress zum Burn-out

Termin: 3.–5.10.2016

Mit schwierigen Arbeitssituationen umgehen können
Ziel: Erkennen psychischer Belastungen und Entwicklung von Gegenstrategien

Umgang mit psychischen Belastungen

Termin: 8.–9.11.2016

Evaluierung psychischer Belastungen laut ANS-Gesetz
Ziel: Vermittlung des Know-hows zur Begleitung einer Evaluierung

AK Young: SVP-Grundausbildung für Youngsters

Termin: 21.–23.11.2016

Ausbildung für ArbeitnehmerInnen im Alter von 17 bis 23 Jahren!
Ziel: Umsetzung gesundheitsfördernder Projekte in den Betrieben

Alle Seminare finden im Seminarparkhotel Hirschwang, Trautenberg-Straße 1, 2651 Reichenau an der Rax, statt.

Anmeldungen möglich per

E-Mail: arbeitnehmerinnenschutz@aknoe.at

Web: noe.arbeiterkammer.at/betriebsrat

Fax: 05 71 71-106404

Post: AK Niederösterreich, Abteilung „BetriebsrätInnen und FunktionärInnen Ausbildung“, AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Serviceangebot für Sicherheitsvertrauenspersonen

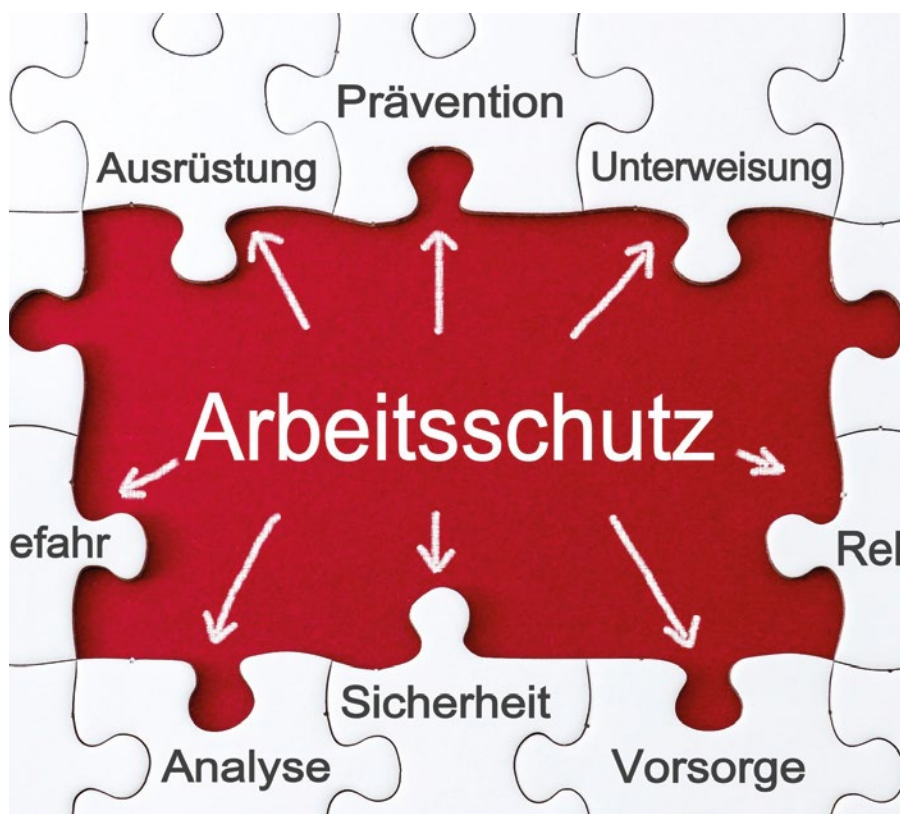
Mit einem neuen Projekt wollen wir von der AK Niederösterreich zu allen Fragen rund um das Thema „Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt“ noch umfassender beraten.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet Unternehmen, Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Diese erhalten eine 24-stündige Grundausbildung und haben die Aufgabe, Beschäftigte und UnternehmerInnen über alle sicherheits- und gesundheitsrelevanten Fragen zu beraten und zu informieren. Die Kosten für die Ausbildung trägt der/die DienstgeberIn und der/die DienstnehmerIn ist für diese Ausbildung freizustellen.

Weil die Arbeitstechnik ebenso wie die Arbeitsorganisation ständigen Veränderungen unterworfen ist, bedarf es aber zu einer fachgerechten Ausübung der Funktion einer Sicherheitsvertrauensperson neben der Grundausbildung einer laufenden Information bzw. Weiterbildung. Diese bieten wir von der AK Niederösterreich ab sofort durch persönliche Besuche bei Sicherheitsvertrauenspersonen direkt im Betrieb.

Dabei werden einerseits aktuelle Informationen über Sicherheit und Gesundheit gegeben, andererseits stehen unsere MitarbeiterInnen aber als VermittlerInnen zu allen Angeboten und Serviceleistungen der AK Niederösterreich gerne zur Verfügung. Egal ob es um Ärger mit der Handyrechnung oder Fragen rund um den bevorstehenden Pensionsantritt, um die ArbeitnehmerInnenveranlagung oder die Förderung einer Bildungsmaßnahme geht: Alle diese Fragen leitet der/die RegionalbetreuerIn an die Fachabteilungen der AK Niederösterreich bzw. den ÖGB NÖ zur Bearbeitung weiter.

Der Nutzen für die Betriebe liegt in einer kompetenten und kostenlosen Informati-



Die AK Niederösterreich berät jetzt noch umfassender zu „Sicherheit und Gesundheit“ in der Arbeitswelt.

on über alle sicherheitsrelevanten Fragen. Beratung wird hier großgeschrieben und soll schon im Vorfeld etwaiger Kontrolltätigkeiten des Arbeitsinspektorates dazu beitragen, anstehende Fragen zu lösen. Die Beschäftigten profitieren natürlich auch von „mehr Sicherheit im Betrieb“ ebenso wie durch einen zusätzlichen Draht zu den Serviceangeboten der AK Niederösterreich und des ÖGB NÖ.

Dabei werden die Sicherheitsvertrauenspersonen auch über aktuelle Ausbildungsangebote, wie beispielsweise unsere SVP-Bezirksforen oder Auffrischkurse für

SVP, deren Grundausbildung schon länger zurückliegt, informiert. Wie umfangreich der ArbeitnehmerInnenschutz ist, zeigt u. a. auch die hohe Anzahl an einschlägigen Broschüren, die unter noe.arbeiterkammer.at/broschueren bestellt werden können.

KONTAKT

AK Niederösterreich-
ArbeitnehmerInnenschutz:
arbeitnehmerinnenschutz@aknoe.at
oder 05 71 71-22913

Suchtmittel am Arbeitsplatz

„Wer früher gestresst ist, ist länger tot“, so die Schlagzeile eines Artikels im „Kurier“. Psychische Erkrankungen steigen, wofür auch belastende Arbeitsbedingungen verantwortlich sind. Die Reaktion ist oft der Missbrauch von Suchtmitteln.



anderen Bereich gegenüberstehen. In kritischen Situationen kann Überschätzung zum Problem werden. Auf die Gemütsverfassung und in der Beziehung zu anderen Menschen können Suchtmittel einen negativen Einfluss haben.

Auswirkung auf ArbeitnehmerInnenschutz

- ◆ Die Arbeitsleistung gedopter ArbeitnehmerInnen könnte als „Norm“ angenommen werden. Wer nicht dopt, hat das Nachsehen.
- ◆ Drogen können als Alternative zu Präventivmaßnahmen (Änderung der Arbeitszeit, Pausen) betrachtet werden.
- ◆ Akzeptanz überlanger Arbeitszeiten und höhere Arbeitsgeschwindigkeit können Burn-out und Fehler mit sich bringen.

Arbeitsbedingungen, die zum Suchtmittelgebrauch führen können, müssen identifiziert werden und ein Abbau der schlechten Bedingungen muss erfolgen. Drogentests hingegen werden kontroversiell zwischen individueller Freiheit und Fürsorgepflicht gesehen.

Ausblick

Der Erhalt der Mittel muss weiterhin verschreibungspflichtig sein. Mittel, die ohne Rezept und ärztliche Begleitung erhältlich sind, werden in der Gesellschaft schnell als harmlos eingestuft. Es würde zu einer signifikanten Steigerung der Erhältlichkeit, Akzeptanz und Verwendung führen.

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

Wer Stress in der Arbeit hat, könnte genauso gut den ganzen Tag Passivrauchen.“ Das ergibt die Metaanalyse von 228 Studien von Forschern der Universitäten Stanford und Harvard. Menschen mit hoher Arbeitsbelastung dürften bis zu drei Jahre Lebenszeit einbüßen.

Neuroenhancement – Doping fürs Gehirn

Prof. Musalek, Leiter des Anton Proksch Instituts, stellt fest, dass Doping in der Gesellschaft zunimmt. Wir leben nicht in einer Leistungs-, sondern in einer Erfolgsgesellschaft. Amphetamine und Kokain würden beispielsweise genommen, um Leistung zu bringen; Tranquilizer und Alkohol sollen wiederum helfen, ruhiger zu werden.

In mehreren Studien wird dieser gefährliche Trend bestätigt. Im Fokus der Präven-

tion müssen daher gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und der Abbau psychischer Belastungen sein.

Leistungssteigernde Substanzen

Gefährlich ist die häufige Anwendung auch wegen unbekannter Langzeitfolgen. Bei Militär, FernfahrerInnen, SchichtarbeiterInnen und ArbeitnehmerInnen, die unter hohem Druck stehen, kommen die Substanzen sehr oft zur Anwendung, um beispielsweise Jetlag oder überlange Arbeitszeiten zu bewältigen.

Effekte und Nebenwirkungen

Die fehlende medizinische Überwachung ist problematisch. Nebenwirkungen bei gesunden Menschen sind nicht erforscht. Leistungssteigerung in einem Bereich kann einer Verschlechterung in einem

Kälte in Innenräumen

Während Kälte im Winter erwartungsgemäß zur Belastung von ArbeitnehmerInnen im Freien wird, kann es auch in Gebäuden durchaus frostig werden. In Arbeitsräumen sind jedoch im Regelfall vorgegebene Mindesttemperaturen zu erreichen.

Kältearbeit gibt es nicht nur im Freien, sondern sie kann auch aus produktionstechnischen Gründen in Innenräumen vorkommen. Während Arbeiten bei Kälte im Freien saisonal bedingte Arbeit ist, sind Kältearbeitsplätze in Innenräumen von der jeweiligen Jahreszeit unabhängig. Dazu zählt etwa die Arbeit in Kühlhäusern oder die Wartung und Instandhaltung von unbeheizten Gebäudeteilen.

Gesetzliche Grundlagen

Bei Kältearbeit in Innenräumen ist für die Schutzmaßnahmen der Stand der Technik anzuwenden. Normen geben vor, wie lange im Kältebereich gearbeitet werden darf und wie lange die Aufwärmzeiten sein müssen. Natürlich muss genauso wie bei Kältearbeit im Freien Wetter- und Kälteschutzkleidung von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden.

Innenräume

Für Büroräume sind laut Arbeitsstättenverordnung Temperaturen von mindestens 19 °C einzuhalten. An Arbeitsplätzen mit normaler körperlicher Belastung (Werkstätten, Produktion usw.) gilt

eine Untergrenze von 18 °C. Werden in einem Raum ausschließlich Arbeiten mit hoher körperlicher Belastung durchgeführt, gelten Mindesttemperaturen von 12 °C. Bei diesen Raumtemperaturen ist darauf zu achten, dass sie bereits zu Arbeitsbeginn erreicht werden.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Arbeiten bei Kälte (Arbeiterkammer Wien):

<http://tinyurl.com/kaelte116>

Arbeiten in kalter Umgebung (Arbeitsinspektion):

<http://tinyurl.com/kalt116>

Raumklima in Arbeitsräumen (Arbeitsinspektion):

<http://tinyurl.com/raumklima116>

Arbeiten bei Kälte (SVP-Info):

<http://tinyurl.com/kaelte2116>



Sicher gut informiert!

Newsletter Gesunde Arbeit

Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

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

Anmeldung unter
www.gesundearbeit.at/newsletter



Heben und Tragen leicht gemacht

Der Rücken zwickt, die Gelenke schmerzen, die Beine schlafen ein – immer mehr ArbeitnehmerInnen kennen das aus eigener Erfahrung. Beschwerden im Bereich der Knochen und Muskeln sind die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen.

Arbeitsbedingungen bzw. arbeitsbedingte Belastungen haben großen Einfluss auf die Gesundheit des Muskel- und Skelettsapparates. In der Praxis fehlt allerdings häufig das Bewusstsein dafür, welchen Anteil die Arbeitsbedingungen an Gesundheit bzw. Krankheit des Muskel- und Skelettsapparates haben. Auch fehlt meist das Wissen darüber, welche konkreten Belastungen zu Beschwerden führen. Belastungsfaktoren sind z. B. Tragen von Lasten, monotone Arbeit, einseitige Körperhaltung, Vibrationen, Stress und schlechte Arbeitsorganisation.

Die Broschüre möchte hier Abhilfe schaffen, indem sie gezielt über Gefahren informiert, aber auch zeigt, wie man's besser machen kann. Sie soll dazu beitragen, dass Belastungen frühzeitig erkannt und Verbesserungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Download unter
<http://tinyurl.com/heben116>

Erratum

Erratum zu Ausgabe 4/2015, Seite 23, Artikel „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen: ExpertInnentipps“.

Unter Zeitdruck passieren auch uns manchmal Fehler. Die zweite Person von rechts im Bild ist nicht Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker von der Universität Wien, sondern Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser von der Universität Innsbruck.



Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

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

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernliager (AK Kärnten), Hans-Joachim Haiderer (AK NÖ), Susanne Karner (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rimplmayr (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 (youunion), 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

Eva Angerler, AUVA – Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Elisabeth Ehrenberger, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Gabriele Graf, Nina Graf, Gyöngyi Grafinger, Karin Hagenauer, Hans-Joachim Haiderer, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Franz Jäger, Johanna Klösch, Julia Nedjelic-Lischka, Bernhard Ozlsberger, Sybille Pirklbauer, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Sonia Spiess, Christoph Streissler, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

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

Herausgeber

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

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

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

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
Internet: www.oegbverlag.at

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

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

STARK GEMACHT.

LOHNSTEUER GESENKT

DABEI SEIN MACHT **STARK**

IMMER AUF DEM LAUFENDEN SEIN!

www.gesundearbeit.at/broschueren

Mehr als 60 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS
DOWNLOAD



... und viele mehr!

www.gesundearbeit.at

ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100, 1350 Wien