



STIRB LANGSAM

Arbeitsstoffe als schleichende Krankmacher

Arbeitsstoffe

*Schimmelpilze
am Arbeitsplatz*

Seite 16

Shitstorm

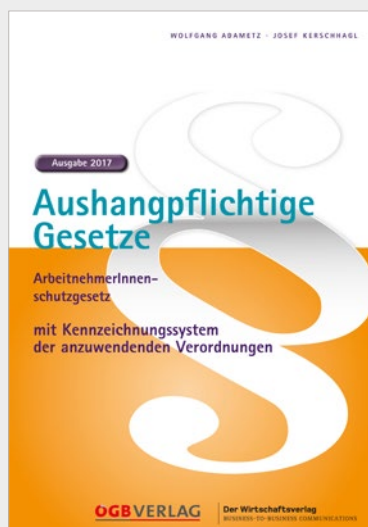
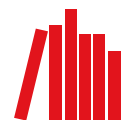
*Die Wahrheit über die
„Peepshow im Beauty-Salon“*

Seite 29

AK Stmk

*Seminare zu Sicherheit und
Gesundheit in der Arbeit*

Seite 6, 7



Aushangpflichtige Gesetze 2017

ArbeitnehmerInnenchutzgesetz mit Kennzeichnungssystem der anzuwendenden Verordnungen

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

Dr. Wolfgang Adametz, Jurist, Fachbuchautor
Gesetze und Kommentare / 388 Seiten / EUR 38,40
ISBN 978-3-99046-263-8

Die Ausgabe 2017 enthält das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Bei jedem Paragraphen des ASchG ist durch eine Kennziffer angemerkt, dass die betreffende Bestimmung durch eine der abgedruckten Verordnungen näher ausgeführt wird. Dadurch wird das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnung ermöglicht.

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 anwenderInnenfreundlich 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





Werte Kollegin, werter Kollege!

Fehlt eine Absicherung, etwa auf einer Baustelle, und fällt jemand hinunter, ist die Ursache augenscheinlich. Bei der Zahl der Arbeitsunfälle wurde in den vergangenen Jahrzehnten ein beindruckender Rückgang erreicht. Die möglichen Ursachen für Unfälle sind durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz drastisch reduziert worden. Wenig augenscheinlich sind hingegen die Ursachen für berufsbedingte Erkrankungen. An den Folgen der Arbeit mit Asbest erkranken und sterben heute – Jahrzehnte nach dem Verbot dieses Materials – noch immer Menschen. Die Zahl der Menschen, die an Krebs sterben, weil sie im Laufe ihres Berufslebens krebserzeugenden Stoffen ausgesetzt waren, ist 20-mal höher als die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle.

Deshalb muss der Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen radikal verbessert werden. Nicht mehr technisch machbare Konzentrationen (TRK-Werte) von krebserzeugenden Stoffen dürfen das Maß sein. Denn die Einhaltung dieser oft veralteten Werte bedeutet, dass Beschäftigte dennoch einem hohen Krebsrisiko ausgesetzt sind. Notwendig ist die Umstellung und Ausweitung des Systems auf möglichst viele stoffspezifische Grenzwerte, die das Risiko minimieren.

Die EU hat bereits erfreuliche Initiativen gesetzt, nun gilt es, für Österreich geeignete Regelungen zu schaffen. Entsprechende Vorschläge von Arbeiterkammer und Gewerkschaft liegen im Ministerium. Drängen wir gemeinsam auf eine Umsetzung. Denn es gibt nichts Wichtigeres als die Gesundheit.

Josef Pesserl

Präsident der AK Steiermark

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Arbeitsinspektorate neu	4
Rauchen kostete Arbeiter den Job	4
Raus aus dem Wolkenbett	5
VERANSTALTUNGEN STEIERMARK	6
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Grenzwertig	8
Wenn mangelnde Information zur Gefahr wird	12
Kampf den arbeitsbedingten Krebserkrankungen	14
Risikobasierte Grenzwerte überfällig	15
Schimmelpilze am Arbeitsplatz	16
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
Starker Knoten für Gesundheit	18
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Verstaubte Ansichten bei Arbeitsstoffen	19
Arbeitsstoffe im Blickpunkt	20
Achtung, Asbest!	22
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Ein guter, erster (kleiner) Schritt	23
GESUNDHEIT	
Menschen im Arbeitsprozess stärken	24
ARBEITSPSYCHOLOGIE KONKRET	
Die Gefühle der Beschäftigten berücksichtigen	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Die Wahrheit über die „Peepshow im Beauty-Salon“	29
VERANSTALTUNGEN	30
AUS DER PRAXIS	
Diskriminierung macht krank	31
VERWENDUNGSSCHUTZ	
Schwangerschaft und Arbeit	32
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Arbeitsinspektorate neu

Mit der Novelle zur Verordnung über die Aufsichtsbezirke und den Wirkungsbereich der Arbeitsinspektorate werden schrittweise einige Aufsichtsbezirke zusammengelegt.



Die Novelle schafft größere Arbeitsinspektionseinheiten und soll der hohen fachlichen Kompetenz bei bundesweit einheitlicher Vollzugspraxis im Sinne von Effektivität und Effizienz Rechnung tragen. Gleichzeitig bleibt die staatliche Arbeitsaufsicht dicht vernetzt, um regionale und fachliche Schwerpunkte zu setzen. Die

Organisationsänderung erfolgt in drei Schritten: 1. Mai 2017, 1. November 2019 und 1. Mai 2021. Statt 19 Aufsichtsbezirken gibt es dann 14 Aufsichtsbezirke und, um die notwendige Regionalität zu wahren, Außenstellen in Krems, Wels, Leoben und Lienz (BGBl. II Nr. 400/2016).

Das sagen AK und ÖGB

Die Arbeitsinspektion hat weiterhin umfassend und professionell ihre Kontroll- und Beratungstätigkeit im Vollzug der Schutzvorschriften wahrzunehmen. Die Zusammenlegung von Aufsichtsbezirken darf in keiner Weise zum Abbau personeller Ressourcen bzw. zur schleichenden Reduktion des Personalstandes führen. Wie im Bericht des Rechnungshofes 2013/8 zum „Arbeitnehmerschutz in Österreich“ vermerkt, bräuchte die Arbeitsinspekti-

on eine Aufstockung des Personals um etwa das Siebenfache, um ihrem Auftrag adäquat nachgehen zu können. Wie der Rechnungshof verdeutlichte, ist das aktuelle Überprüfungsintervall zu verkürzen und die Reichweite der Arbeitsinspektion zu erhöhen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) legt im Übereinkommen Nr. 81, Artikel 10 als Richtwert für industrielle Marktwirtschaften eine/n Aufsichtsbeamtin/-beamten pro 10.000 Beschäftigte fest. Während für das gesamte Bundesgebiet dieser Richtwert gerade noch erreicht wird, ist man in Oberösterreich bereits weit davon entfernt. Es bedarf der Erhöhung des Personalstandes in den Arbeitsinspektoren und im Zentral-Arbeitsinspektorat.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Organisationsänderungen bei den Arbeitsinspektoren (gesundearbeit.at):
<http://tinyurl.com/aineu17>

Rauchen kostete Arbeiter den Job



Rauchverbote schützen NichtraucherInnen vor Passivrauch. Manche Betriebe müssen Rauchen aus produktionstechni-

schen Gründen (Hygiene, Brandgefahr etc.) verbieten. Wer sich dort eine Zigarette anzündet, muss mit Sanktionen rechnen. Das Oberlandesgericht Wien (21.7.2016, 9 Ra 7/16i) bestätigte sogar eine Entlassung ohne vorherige Verwarnung: Ein Arbeiter werkte bei einem Kunden in einer „Explosionszone“ mit leicht entflammaren Erdöltanks.

Über das strikte Rauchverbot und die Gefahr offenen Feuers wurde er unterwiesen, Warnschilder vor Ort verdeutlichten dies. Trotzdem rauchte er mehrmals. Als der Ar-

beitgeber davon und von früheren Verstößen gegen Rauchverbote erfuhr, sprach er die Entlassung aus. ArbeiterInnen können laut Gesetz entlassen werden, wenn sie trotz vorausgegangener Verwarnung unvorsichtig mit Feuer umgehen. Im Wissen um die Explosionsgefahr mehrfach das Rauchverbot zu missachten war aber so schwerwiegend, dass sich eine Ermahnung erübrigte.

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

Raus aus dem Wolkenbett

Der Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2015 zeigt: 116.481 Übertretungen, aber nur 1.996 Strafanzeigen. Noch nie gab es so viele Gesetzesübertretungen wie 2015. So wenige Strafanzeigen gab es zuletzt 2006 (1.955), jedoch bei der Hälfte an Übertretungen (63.296).



Nicht aus der Portokasse: Strafen müssen spürbar hoch sein.

Der jüngste Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2015: ein Kuschelbericht für ArbeitgeberInnen? Nur jede 58. Übertretung mündet in einer Strafanzeige, das sind magere 1,7 Prozent aller Fälle.

Realitätsverweigerung im Wolkenbett

Der drastische Anstieg an Gesetzesübertretungen wird offensichtlich negiert oder ist zu wenig bekannt. Aufgehetzte ArbeitgeberInnen lassen kein gutes Haar an der Arbeitsinspektion. Gebetsmühlenartig werden immer wieder alte und neue Beispiele gebracht, wie ArbeitgeberInnen durch Bürokratie und Arbeitsinspektion

behindert werden. Bei näherer Betrachtung lösen sich diese Beispiele meist in Luft auf und halten keinem Realitätscheck stand. Rein wirtschaftliche Interessen werden verfolgt. Die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen wird dabei völlig ausgeblendet. Schon mal etwas von Fürsorgepflicht gehört?

Kein Freibrief für GesetzesbrecherInnen

Es ist Zeit, mit der falschen Hetze aufzuhören. Mit unserem guten Gesundheits- und Sicherheitsstandard darf nicht gespielt werden. Die Kernaufgabe der staatlichen Arbeitsinspektion ist und bleibt die Überwachung und Durchset-

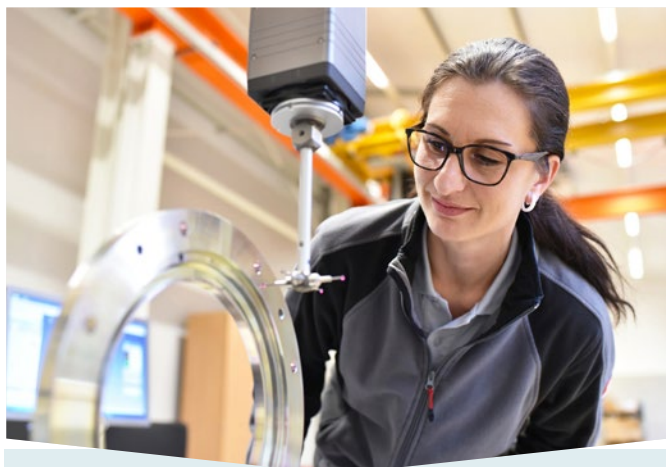
zung der Vorschriften zum ArbeitnehmerInnenenschutz. Mehr Personal und mehr Durchsetzungsbefugnisse sind erforderlich. Selbst bei schärferer wirtschaftlicher Lage darf der Wettbewerb nicht über dem Leben und der Gesundheit der Beschäftigten stehen. Unsere Schutzgesetze bieten Sicherheit in stürmischen Zeiten. Ohne sie wären die herrschenden Arbeitsbedingungen katastrophaler. Die Arbeitsinspektion ist ein Garant dafür, dass Wettbewerb nicht über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ausgetragen wird.

Die Arbeitsinspektion muss mehr Sanktionen setzen dürfen und Strafanträge mit Geldbeträgen in Höhen stellen, die das Wort Strafe auch tatsächlich verdienen. In Deutschland beispielsweise sind Geldbußen bis zu 25.000 Euro vorgesehen. Bei beharrlich wiederholter Weigerung oder vorsätzlicher Handlung gegen Leben und Gesundheit eines/einer Beschäftigten ist der/die ArbeitgeberIn sogar mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bedroht. Für Österreich wäre die seit Langem geforderte Ersatzvornahme zur Beseitigung von Missständen hilfreich und wirksam: Bei beharrlicher Weigerung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Schutzvorschriften umzusetzen, können die geeigneten Schutzmaßnahmen dann über die Arbeitsinspektion unmittelbar gesetzt bzw. von ihr beauftragt werden.

Nicht zuletzt schafft die mediale Veröffentlichungspflicht festgestellter Missstände Transparenz und Unternehmen achten mehr auf ihr Image.

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

FrauenArbeit



© mxd/fotolia.com

Wann: 16. März 2017, 09.00–13.00 Uhr
Wo: Otto-Möbes-Akademie
 Stiftingtalstraße 240–246, 8010 Graz
Wer: AK Steiermark

FrauenArbeit – Arbeit im Wandel der Zeit

Zielgruppe

BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Präventivfachkräfte, Interessierte

Inhalte

- ◆ Einführung in das Thema
- ◆ Überlegungen zu Frauen und Arbeitswelt
- ◆ Historische Entwicklungen: Österreich und internationaler Vergleich
- ◆ Was ist „Frauenarbeit“?
- ◆ Frauen und Arbeitsmigrationen

Ziele

Nach wie vor bestehen im Arbeitsleben massive Ungleichverhältnisse zwischen Männern und Frauen. Viele Gegebenheiten sind strukturell begründet und historisch erklärbar, sie passieren nicht einfach. Sie wurden entwickelt und geschaffen. Ein Verständnis für Zusammenhänge lässt uns Probleme am Ursprung erkennen und macht sie bearbeitbar, zukünftig gestalt- und damit veränderbar.

Referentin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ute Sonnleitner, Historikerin, Leiterin des ÖGB-Landesbildungssekretariats Steiermark

Anmeldungen

per Telefon: 05 77 99-2433 oder -2448
 per E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at

Social Media



© kentoh/fotolia.com

Wann: 23. März 2017, 09.00–15.00 Uhr
Wo: Otto-Möbes-Akademie
 Stiftingtalstraße 240–246, 8010 Graz
Wer: AK Steiermark

Social Media und Onlineverhalten

Zielgruppe

BetriebsrätInnen, SVP, Sicherheitsfachkräfte

Inhalte

- ◆ Das Internet als täglicher Begleiter und seine Rolle in meinem Alltag
- ◆ Angebote und Verfügbarkeit im WWW
- ◆ Welche Daten haben Facebook, Amazon und Co. von ihren Nutzern? Was passiert mit den Daten?
- ◆ Am Beispiel Facebook: Verschmelzungen der virtuellen und realen Welt
- ◆ Nutzen und Gefahren anhand von Praxisbeispielen
- ◆ Einstellungen zum Schutz der Privatsphäre

Ziele

Wir beschäftigen uns mit Fragen der Verschmelzung von realer und virtueller Welt und welche Auswirkungen Einträge im Netz haben können. Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über Entstehung und Wachstum der größten Social-Media-Plattformen. Einstellungen zum Schutz der Privatsphäre werden erklärt und vor Ort erprobt.

Referent

Klaus Breuss, Bildungsabteilung, Arbeiterkammer Steiermark

Anmeldungen

per Telefon: 05 77 99-2433 oder -2448
 per E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at

Evaluierung



© 123rf.com

Wann:	4. Mai 2017, 09.00–15.00 Uhr
Wo:	Otto-Möbes-Akademie Stiftingtalstraße 240–246, 8010 Graz
Wer:	AK Steiermark

Die Evaluierung psychischer Belastungen – Anforderungen an die Arbeitsgestaltung

Zielgruppe

BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen

Inhalte

- ◆ ASchG: Grundlagen und Novelle 2013
- ◆ Menschengerechte Arbeitsgestaltung
- ◆ Was sind gesunde Arbeitsbedingungen?
- ◆ Methoden und Vorgehensweisen bei der Evaluierung psychischer Belastungen
- ◆ Schlüssel-Schloss-Prinzip
- ◆ Beteiligung, Umsetzung: die Rolle von Betriebsrat und SVP
- ◆ Beleuchtung der Rolle von UnternehmenspartnerInnen
- ◆ Mögliche Übergänge aus dem ASchG zu BGF/BGM
- ◆ Maßnahmenableitungen und Einflüsse auf Struktur und Organisation
- ◆ Gute Praxisbeispiele

Ziele

Information für BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen zu Fragestellungen der Evaluierung psychischer Belastungen und daraus resultierender, zielgerichteter Maßnahmenableitungen

Referent

Gerhard Plank, Sozial- und Berufspädagoge, ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeiterkammer Steiermark

Anmeldungen

per Telefon: 05 77 99-2433 oder -2448
per E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at



Betriebsrat



© Fotolia.com

Wann:	26. April 2017, 09.00–13.00 Uhr
Wo:	Otto-Möbes-Akademie Stiftingtalstraße 240–246, 8010 Graz
Wer:	AK Steiermark

Welche Rechte hat der Betriebsrat?

Zielgruppe

BetriebsrätInnen

Inhalte

- ◆ Eine Übersicht/Auswahl über die einzelnen Mitwirkungsrechte
- ◆ Worüber muss der/die ArbeitgeberIn informieren?
- ◆ Welche Personaldaten sind zur Verfügung zu stellen?
- ◆ Welche Sacherfordernisse sind zur Verfügung zu stellen?
- ◆ Was bedeutet „tunlichst ohne Störung des Betriebes“?
- ◆ Benachteiligungs- und Beschränkungsverbote

Ziele

Darstellung von zentralen Rechtsgrundlagen für die Ausübung des Betriebsratsmandates und daraus abzuleitende Handlungsmöglichkeiten. Hohe Praxisorientierung!

Referent

Mag. Wolfgang Nigitz, Jurist, Betriebsbetreuung/ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeiterkammer Steiermark

Anmeldungen

per Telefon: 05 77 99-2433 oder -2448
per E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at


Begrenzte TeilnehmerInnenzahl: maximal 30 Personen. Die Plätze werden in der Reihenfolge des Einlangens der Anmeldungen vergeben.



GRENZ- WERTIG

Ein laxer Umgang mit chemischen Arbeitsstoffen sowie veraltete, zum Teil seit mehr als 20 Jahren nicht aktualisierte Grenzwerte gefährden die Gesundheit vieler ArbeitnehmerInnen. Eine massiv vernachlässigte Gefahr mit Spätfolgen.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl



Krebserzeugende Arbeitsstoffe sind EU-weit für jährlich über 100.000 tödliche Krebserkrankungen verantwortlich, so eine Studie des Europäischen Gewerkschaftsbundes ETUI. In Österreich entspricht das mehr als 1.800 Todesfällen pro Jahr – ungefähr das 20-Fache der tödlichen Berufskrankheitsfälle (92 anerkannte Fälle im Jahr 2015). Wie ist das möglich, angesichts der von ArbeitgeberInnen oft beklagten „Überregulierung, der unüberschaubaren Anzahl an Beauftragten und der überbordenden Schutzmaßnahmen“? An sich sind Arbeitsplatzgrenzwerte ein wichtiges Hilfsmittel, um Beschäftigte vor gesundheitlichen Schäden durch chemische Stoffe zu schützen. Voraussetzung für einen ausreichenden Schutz ist allerdings, dass diese Grenzwerte dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen und die Einhaltung durch regelmäßige Messungen überwacht wird. Besonders wichtig ist auch, dass die ArbeitnehmerInnen über die korrekte Verwendung, erforderliche Schutzmaßnahmen und eventuelle Risiken informiert und unterwiesen sind. Leider trifft das allzu oft nicht zu! Auf betrieblicher Ebene, vor allem im gewerblichen Bereich, ist das Wissen über die Wirkung gefährlicher Arbeitsstoffe und die notwendige Prävention nur sehr begrenzt bis gar nicht vorhanden – obwohl die Anzahl chemischer Produkte wie Reinigungs- und Lösemittel, Kleber, Säuren oder Lacke von Jahr zu Jahr steigt.

Systemmängel

Die neuen, rot umrandeten Gefahren-Piktogramme und ihre Aussagen sind noch

viel zu wenig bekannt. Doch nicht nur deshalb wissen ArbeitnehmerInnen über eventuelle Gefahren zu wenig Bescheid. Denn, so Harald Bruckner, AK-Experte für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit: „Viel zu oft funktioniert der systematische Umgang mit Arbeitsstoffen einfach nicht“. Seit Einführung der EU-Chemikalienverordnung REACH müssen mit einer Chemikalie auch ausführlichere Sicherheitsdatenblätter (SDB) mitgeliefert werden. Diese bilden für die Betriebe theoretisch die Basis für Lagerbedingungen, die Arbeitsstoffevaluierung und daraus ergebende Arbeitsanweisungen sowie Unterweisungen. Harald Bruckner: „In den vergangenen Jahren wurden die Sicherheitsdatenblätter mit bis zu 100 Seiten immer umfangreicher, was auf den ersten Blick oftmals abschreckt.“ Für den ArbeitnehmerInnenschutz relevante Punkte sind im Normalfall jedoch kurz gehalten und verständlich. In kleineren und mittleren Betrieben werden häufig einfach keine Personalressourcen zur Verfügung gestellt, um die vorhandenen Stoffe zu erfassen und aus SDB entsprechende Arbeitsanweisungen zu formulieren. Typisch sei auch, dass etwa die Kommunikation zwischen Einkauf und Werkstatt nicht reibungslos funktioniert. Oftmals falle einzig über den Preis die Entscheidung, welches Produkt angekauft werde. „Auf der Strecke bleiben die ArbeitnehmerInnen, die über Gefahren und Schutzmaßnahmen nicht Bescheid wissen und bei denen vielleicht Jahrzehnte später eine Krebserkrankung diagnostiziert wird.“

Zum sicheren Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen benötigt es daher betrieb-



Die neun CLP-Piktogramme – mehr Infos unter <http://tinyurl.com/piktogramme17>

liche Strukturen und fachkundige Personen. Das beginnt beim Einkauf (Führung eines Arbeitsstoffverzeichnis) und der fachlichen Bewertung (Inhalte des Sicherheitsdatenblattes) und reicht bis zur Festlegung der Schutzmaßnahmen und die Unterweisung der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Als letzte Möglichkeit, wenn die technischen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft sind, muss geeignete persönliche Schutzausrüstung verwendet werden. In anderen Bereichen, vergleichsweise im Qualitätsmanagement, sind solche Strukturen mit den notwendigen Ressourcen seit Jahrzehnten selbstverständlich.

Riskante Werte

Während der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatzkonzentration) den Grenzwert

technische Richtkonzentrationen (TRK), die die technischen Möglichkeiten bei der Verringerung der Exposition berücksichtigen. Die Einhaltung dieser technischen Richtkonzentration beschränkt zwar das Risiko einer Krebserkrankung, kann jedoch – was viele Betroffene nicht wissen – das Auftreten einer Erkrankung nicht vollständig ausschließen. Vor allem die TRK-Werte entsprechen zum Teil nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik. Mittlerweile besteht bei manchen Stoffen dringender Handlungsbedarf. AK-Experte Christoph Streissler nennt als Beispiel die sechswertigen Chromverbindungen, denen europaweit mehr als 900.000 ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind. „Der aktuell von der EU-Kommission vorgeschlagene Grenzwert würde bedeuten, dass zehn Prozent der Menschen, die ein Arbeitsleben lang

„Die neuen, rot umrandeten Gefahren-Piktogramme und ihre Aussagen sind noch viel zu wenig bekannt.“

Harald Bruckner

angibt, unter dem bei gesunden Erwachsenen im Allgemeinen nicht mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu rechnen ist, gibt es bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen zumeist eine solche sichere Schwelle nicht. In diesem Fall gelten

dieser Konzentration ausgesetzt sind, an Krebs erkranken. Und der derzeit geltende österreichische TRK-Wert liegt sogar noch etwas darüber! Das Problem besteht hier also darin, dass schon vor dem endgültigen Beschluss auf EU-Ebene klar ist, dass

nach aktuellem Stand der Wissenschaft der Grenzwert mindestens auf ein 25stel gesenkt werden muss.“

Die To-do-Liste ließe sich noch lange fortsetzen: Rund fünf Millionen Beschäftigte im EU-Raum arbeiten mit Isocyanaten – in Form von Klebern, Lacken oder Montageschäumen. Diese können (durch Einatmen) zu Asthma und Allergien (bei Hautkontakt) führen. Ebenso viele Betroffene – fast zwei Drittel davon im Baugewerbe – sind Quarzstaub ausgesetzt, der zu den Hauptverursachern der Staublunge (Silikose) und von arbeitsbedingtem Lungenkrebs zählt. In ihrer Gesundheit gefährdet sind keineswegs nur Beschäftigte in der chemischen Industrie oder in der Schwerindustrie, sondern etwa auch AutolackiererInnen, BäckerInnen oder BauarbeiterInnen. Unter anderem auch, weil nicht nur Krebsrisiken besorgniserregend sind. Schimmelpilze beispielsweise können auch am Arbeitsplatz Asthma, Allergien oder Hauterkrankungen auslösen.

Spitze des Eisbergs

Langzeit- und Spätschäden durch gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind nicht immer offensichtlich. Nach Jahrzehnten lässt sich ein Zusammenhang oft nicht zweifelsfrei feststellen bzw. falls es sich nicht um eine typische Erkrankung wie etwa Asbestose handelt, wird die Verbindung zum Arbeitsplatz weder von Fachleuten noch von den Betroffenen vermutet. „Die durch die AUVA anerkannten Fälle von Berufskrankheiten stellen nur die Spitze des Eisbergs dar“, so Christoph Streissler. „Tatsächlich ist die Zahl jener, die aufgrund beruflicher Exposition erkranken, viel höher; sei es, weil die Betroffenen gar nicht vermuten, dass die Krankheit beruflich verursacht sein könnte, sei es, dass sie es doch tun, aber von der Versicherung im konkreten Fall eine Anerkennung verweigert wird.“

Die wichtigsten Kritikpunkte und Forderungen:

- ◆ Der erste Schritt zur Gefahrenvermeidung ist die Überlegung, ob ein gefähr-

licher Arbeitsstoff durch einen nicht oder weniger gefährlichen ersetzt werden kann. Dieses Substitutionsprinzip wird vor allem aus Kostengründen nicht immer umgesetzt.

- ◆ Das Minimierungsgebot (§ 45 ASchG), nach dem die Konzentration gefährlicher Arbeitsstoffe so weit wie möglich gesenkt werden muss, ist kaum bekannt bzw. wird wenig umgesetzt.
- ◆ Die Meldeverpflichtung von CMR an die Arbeitsinspektion muss modernisiert und verbessert werden.
- ◆ Manche EU-Staaten wie etwa Deutschland haben die TRK-Werte durch risikobasierte Grenzwerte (siehe S. 15) ersetzt. ÖGB und AK fordern diese Verbesserung auch für Österreich.



Glossar

CLP-Verordnung: Diese Ergänzung zu REACH regelt die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen und damit auch die Einführung eines weltweit einheitlichen Systems von Warnsymbolen, welche bis spätestens Mitte 2017 die orangenen Piktogramme ersetzen.

CMR-Stoffe: Kurzbezeichnung für die Gruppe der krebserzeugenden, mutagenen und reprotoxischen Stoffe.

Grenzwertverordnung (GKV 2011): Verzeichnis der MAK- und TRK-Werte für rund 800 der in Österreich verwendeten Arbeitsstoffe.

Karzinogen (Kanzerogen): Substanz (Organismus/Strahlung), die Krebs erzeugt oder dessen Entstehung fördern kann.

Mutagen: erbgutverändernd; zu den chemischen Mutagenen zählen u. a. Benzol, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) und Rohöl. Röntgenstrahlen, ionisierende und UV-Strahlung können ebenfalls zu Genmutationen und Chromosomenschäden führen.

REACH: Seit 2007 regelt die EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), die zentrale Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien; zentrale REACH-Behörde ist die Europäische Agentur für Chemische Stoffe (ECHA) in Helsinki.

Repro(duktions)toxisch: fortpflanzungsgefährdend (teratogen); durch Teratogene können Fehlbildungen beim Embryo entstehen oder es kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigt werden.

SCOEL (Scientific Committee on Occupational Exposure Limits): Wissenschaftliches Expertengremium, das die Toxizitätsdaten für wichtige chemische Stoffe, die an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, bewertet und der EU-Kommission einen daraus abgeleiteten Luftgrenzwert vorschlägt. Die Kommission kann diesen Vorschlag aufgreifen und – nach einer Konsultation mit dem beratenden Ausschuss für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – als verbindlichen Grenzwert oder als unverbindlichen Richtwert veröffentlichen.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Österreichischer REACH-Helpdesk: www.reachhelpdesk.at

Unterstützung für die Substitution: www.subsport.eu/?lang=de

Leitfaden – gefährliche Arbeitsstoffe: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstoffe/>



© Michael Mazohl (2)

Wenn mangelnde Information zur Gefahr wird

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber, Abteilungsleiterin der Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie im Zentral-Arbeitsinspektorat.

Was sind die Schwerpunkte der Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie?

Huber: Unsere Schwerpunkte liegen vor allem bei der Erarbeitung von Inhalten und Konzepten, z. B. zur Prävention psychischer Belastungen und für eine alters- bzw. menschengerechte Arbeitswelt. Im Bereich gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe lagen sie bei der Grenzwertfestlegung und der Umsetzung der CLP- und der REACH-Verordnung im ArbeitnehmerInnenschutz.

Worin sehen Sie die größten Gefahren für ArbeitnehmerInnen, wenn diese gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind?

Huber: Mangelnde Information beim Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, besonders mit krebserzeugenden,

erbgutverändernden und fortpflanzungstoxischen Arbeitsstoffen, führt zu einem unterschiedlich ausgeprägten Risikobewusstsein in den Betrieben. Mit dem Mangel an Information geht die Gefahr einher, dass die mit den Stoffen verbundenen Risiken nicht realistisch eingeschätzt und nicht adäquat minimiert werden.

Wie können diese Gefahren auf betrieblicher Ebene minimiert werden?

Huber: Gefahren müssen rechtzeitig erkannt und wirkungsvolle Maßnahmen umgesetzt werden! Gerade bei besonders gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ist es wichtig, frühzeitig abzuschätzen, ob der gefährliche Arbeitsstoff durch einen weniger gefährlichen ersetzt werden kann. Eine weitere Möglichkeit

ist auch, das Arbeitsverfahren so zu ändern, dass die Exposition minimiert wird. Viele gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe haben eine lange Latenzzeit. Das heißt, dass Krankheitssymptome oft erst nach mehreren Jahrzehnten auftreten. Das Wissen über ausreichenden Schutz, z. B. durch bessere Betriebsanweisungen und konkrete Handlungsanleitungen, reduziert das Erkrankungsrisiko.

Bei den MAK- und TRK-Werten gab es in den letzten Jahren keine Weiterentwicklung. Sind diese Grenzwerte noch zeitgemäß bzw. bilden sie den medizinischen Wissensstand ab?

Huber: Seit Inkrafttreten der Grenzwertverordnung (GKV) im Jahre 2001 hat es einige Novellen gegeben. Dabei wurden vor allem die EU-Richtgrenzwerte übernommen. Auch spezielle österreichische Verbesserungen wurden umgesetzt. In den letzten Jahren gab es EU-weit und im Rahmen der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020 viele Diskussionen zu neuen Grenzwertkonzepten. Das Konzept der risikobasierten bzw. gesundheitsbasierten Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe, das ansatzweise z. B. in Deutschland, den Niederlanden, Polen und Frankreich implementiert wurde, wird auf EU-Ebene erst andiskutiert. Risikobasierte Grenzwerte gelten für Arbeitsstoffe ohne Wirkschwelle, bei deren Einhaltung ein gesellschaftlich akzeptiertes Restrisiko bleibt. Gesundheitsbasierte Grenzwerte (MAK-Werte) gelten für krebserzeugende Arbeitsstoffe mit Wirkschwelle. Bei deren Einhaltung ist im Allgemeinen nicht mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu rechnen.

Die in Österreich geltenden TRK-Werte (technische Richtkonzentration) sind weder gesundheits- noch risikobasiert. Sie richten sich nach einem häufig veralteten Stand der Technik. Während der Stand der Technik weiterentwickelt wurde, blieben die definitionsgemäß am Stand der Technik aufbauenden TRK-Werte unverändert. In der Praxis werden die Unterschiede zwischen gesundheitsbasierten Grenzwerten (MAK-Werte) und technisch begründeten TRK-Werten häufig nicht gesehen bzw. falsch interpretiert. TRK-Werte werden für „gleich sicher“ wie MAK-Werte gehalten. Das Hauptaugenmerk richtet sich wie bei MAK-Werten dann auch bei den TRK-Werten lediglich auf die Einhaltung dieser Werte. Dabei müsste die Expositionsminimierung, wie diese bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen vordringlich geboten ist, vorgenommen werden.

Ziel des Sozialministeriums ist es, auf Basis neuer Kenntnisse ein im europäischen Gleichklang stehendes, risikobasiertes Grenzwertkonzept für krebserzeugende Arbeitsstoffe umzusetzen. Damit wird der Umgang mit diesen Arbeitsstoffen sicherer. Risiken wären transparent und Maßnahmen könnten priorisiert und gezielter als bisher getroffen werden. Das Konzept der risikobasierten Grenzwerte kann einen wesentlichen Beitrag zur Konkretisierung des Minimierungsgebots und somit zur Reduktion arbeitsbedingter Krebserkrankungen leisten.



Elisbeth Huber: „Gefahren müssen rechtzeitig erkannt und wirkungsvolle Maßnahmen umgesetzt werden!“

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um einen zeitgemäßen Schutz der ArbeitnehmerInnen sicherzustellen?

Huber: Krebserzeugende Arbeitsstoffe, wie z. B. Holzstaub oder Formaldehyd, können nicht vollständig aus der Arbeitswelt verschwinden oder ausschließlich in geschlossenen Systemen verwendet werden. Grenzwertkonzepte und vor allem die damit verbundenen Expositionskontrollen müssen einen hohen Stellenwert haben.

Eine Gruppe von ExpertInnen im Fachausschuss MAK-Werte des Sozialministeriums beschäftigt sich mit dem Thema „rechtliche Umsetzung von risikobasierten Grenzwerten für krebserzeugende Arbeitsstoffe in Österreich“. Ein wichtiger Schritt ist, politisch festzulegen, welches arbeitsbedingte Krebsrisiko maximal als gesellschaftlich tragbar, als „akzeptierbar“ angesehen wird.

Zusätzlich zu dieser Diskussion um neue Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe haben Österreich, die Niederlande, die Europäische Kommission, die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Europäischen Sozialpartner die Initiative „Roadmap on Carcinogens: Amsterdam to Vienna, 2016–2019“ ins Leben gerufen.

**Ich danke für das Gespräch!
Interview: Hildegard Weinke, AK Wien**

Kampf den arbeitsbedingten Krebserkrankungen

Jedes Jahr sterben in der EU etwa 100.000 Menschen an Krebs, weil sie bei der Arbeit krebserzeugenden Stoffen ausgesetzt waren. Eine „Roadmap“ soll neuen Schwung in den Kampf gegen diesen unhaltbaren Zustand bringen.



© Julien Eichinger/ Fotolia.com

Die Roadmap bringt neuen Schwung in den Kampf gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen.

Im ersten Halbjahr 2016 hatten die Niederlande die EU-Ratspräsidentschaft inne. Einer ihrer Schwerpunkte war der Kampf gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen. Im Mai 2016 fand dazu in Amsterdam eine Konferenz statt, bei der das Thema von EU-Kommission, Mitgliedstaaten, WissenschaftlerInnen, Industrie und Gewerkschaften intensiv beleuchtet und diskutiert wurde.

Auch Österreich beteiligte sich aktiv an der Konferenz. Seit längerer Zeit werden hier die Wege und Möglichkeiten diskutiert, wie arbeitsbedingte Krebserkrankungen zurückgedrängt werden können. Es lag daher nahe, dass die Niederlande und Österreich gemeinsam aktiv werden. Sie erarbeiteten eine „Roadmap“, welche

die notwendigen Schritte in diesem Politikfeld beschreibt. Zeitlich spannt sie einen Bogen von der niederländischen Ratspräsidentschaft bis zur österreichischen im zweiten Halbjahr 2018. Mit an Bord sind die EU-Kommission, die EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), der EU-ArbeitgeberInnenverband Business Europe und der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC).

Bewusstseinsbildung

Die sechs Proponenten halten fest, dass Bewusstseinsbildung einer der wichtigsten Schritte zur Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen ist. Weiters soll der Erfahrungsaustausch verbessert werden, vor allem im Hinblick auf die

Vermeidung und Verringerung der Exposition gegenüber krebserzeugenden Arbeitsstoffen. Schließlich soll die gute Praxis beim Umgang mit solchen Stoffen weiterentwickelt und verbreitet werden. Eines der Instrumente, das in der Roadmap besonders hervorgehoben wird, sind Grenzwerte. Nach langen Jahren der Inaktivität hat die EU-Kommission nun weitere Grenzwerte für krebserzeugende Stoffe vorgeschlagen.

Neue Grenzwerte

Damit erfüllt sie eine lange bestehende Forderung der Gewerkschaften nach EU-weit verbindlichen Grenzwerten für krebserzeugende Stoffe. Derartige Werte müssen als Mindeststandard angesehen werden, und sie sind am Arbeitsplatz immer so weit wie möglich zu unterschreiten. Je mehr Kenntnisse es zu krebserzeugenden Arbeitsstoffen gibt, desto klarer wird, dass in vielen Fällen die bestehenden nationalen und die EU-weiten Grenzwerte mit inakzeptabel hohen Krebsrisiken verbunden sind. Daher wird der Erfolg der Roadmap auch daran zu messen sein, ob es gelingt, bei diesen Stoffen die Grenzwerte entsprechend zu senken.

Christoph Streissler, AK Wien

Die Roadmap und die zugehörigen Dokumente finden sich unter <https://roadmaponcarcinogens.eu>, bisher leider nur auf Englisch.



Risikobasierte Grenzwerte überfällig

Teils massiv veraltete TRK-Werte bilden derzeit die Grundlage zum Schutz vor gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Österreich. Für einen zeitgemäßen Schutz gilt es, eine moderne Grenzwertsetzung zu implementieren.

Die Ausgangslage: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und die in der Grenzwertverordnung enthaltenen TRK-Werte bilden die Grundlage für den Umgang mit krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen in Österreich. Problematisch ist jedoch der Irrglaube, dass bei Einhaltung der technischen Richtkonzentration (TRK) „keine“ Gefährdungen für ArbeitnehmerInnen vorhanden wären. In Kombination mit teils über 20 Jahre alten Grenzwerten endet dies unter Umständen fatal.

Weitere gesetzliche Vorgaben wie das Minimierungs- und Substitutionsgebot sowie die Meldung über den Einsatz krebserzeugender Arbeitsstoffe an die Arbeitsinspektion sind bis heute lückenhaft. In mehreren europäischen Ländern (DE, NL, FR usw.) wurden die Lehren aus den negativen Erfahrungen mit TRK-Werten gezogen. Bereits vor Jahren haben sie auf risikobasierte Grenzwerte umgestellt.

Risikobasiert statt TRK

Für viele krebserzeugende Stoffe können keine Grenzwerte aufgestellt werden, die mit Sicherheit vor einem Gesundheitsschaden schützen. In Österreich gelten hier gesetzlich definierte TRK-Werte. Die Einhaltung des TRK-Wertes schließt jedoch eine Krebserkrankung nicht aus. Bei manchen Stoffen ist das Krebsrisiko, das dem TRK-Wert entspricht, sogar sehr hoch. Ein Null-Risiko kann bei der Arbeit mit krebserzeugenden Stoffen generell jedoch nie erreicht werden.

Doch es ist möglich, das Risiko auf ein vom Stoff unabhängiges, einheitliches Niveau zu senken. Bei diesem Konzept



© Suttisak/Fotolia.com

wird aus der toxikologisch abgeleiteten Dosis-Wirkungs-Beziehung und einem allgemein geltenden Risikowert ein stoffspezifischer (risikobasierter) Grenzwert abgeleitet. Diese Grenzwerte führen bei den betroffenen ArbeitnehmerInnen zu mehr Transparenz über die Gefährlichkeit von krebserzeugenden Arbeitsstoffen und bieten darüber hinaus Anreize für die Prävention.

Risikobasierte Grenzwerte für Österreich!

Um einen zeitgemäßen Schutz der ArbeitnehmerInnen zu erreichen, gilt es, auch in Österreich eine „moderne“ Grenzwert-

setzung mit risikobasierten Grenzwerten zu implementieren. Bei einem Umstieg könnten bestehende Vorbilder in der EU berücksichtigt und wissenschaftlich gestützte Expositions-Risiko-Beziehungen (ECHA, AGS) übernommen werden. Für Stoffe, bei denen vorerst weiterhin nur TRK-Werte vorhanden sein werden, könnten Übergangsbestimmungen erarbeitet werden. Die Modernisierung der Meldeverpflichtung dieser Arbeitsstoffe wäre ebenfalls anzustreben. Aus Sicht von Bundesarbeitskammer und ÖGB ist das ein anzustrebendes Ziel.

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

KONTAKT

Merkblatt: Arbeitsstoffe – Grenzwerte und krebserzeugende Arbeitsstoffe (Arbeitsinspektion): <http://tinyurl.com/merkblatt117>

Technische Regel für Gefahrstoffe 910 (BAuA): <http://tinyurl.com/baua117>

Schimmelpilze am Arbeitsplatz

Schimmelpilze begegnen uns im Alltag als integraler Teil von Lebensmitteln (Salami, Schimmelkäse), als unerwünschte Besiedler von Nahrungsmitteln oder als lästige Besucher in Innenräumen nach Feuchteschäden.



© Fotolia.com/fangelodeco

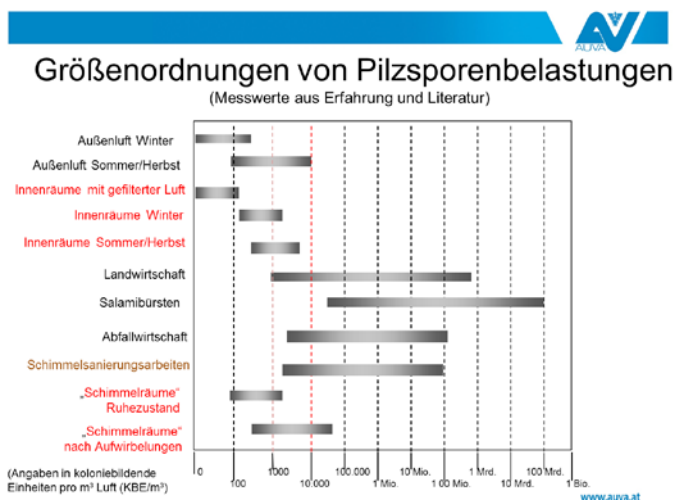
Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sind Schimmelpilze unter dem Oberbegriff „Gefährliche Arbeitsstoffe“ als „Biologische Arbeitsstoffe“ zu finden. Sie gelten auch dann als „verwendet“, wenn sie bei der Arbeit „anfallen“. Eine eigene Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA) regelt Details, wie man Mikroorganismen einstuft und welche Maßnahmen ArbeitgeberInnen ergreifen müssen. Die Verordnung unterscheidet beabsichtigte von unbeabsichtigter Verwendung.

Die beabsichtigte Verwendung von Schimmelpilzen an Arbeitsplätzen findet sich in der Lebensmittelerzeugung, in der Pharmaproduktion und in mikrobiologischen Labors. Vertreter der Pilzgattung *Penicillium* lassen Käse und Salamis reifen und produzieren Antibiotika. *Aspergillus niger* erzeugt aus Rückständen der Zuckerindustrie Zitronensäure für die Limonadenherstellung und für andere Lebensmittel. In mikrobiologischen Labors kommen MitarbeiterInnen beim Anzuchten und Vermehren von Mikroorganismen mit Schimmelpilzen in Berührung.

Unbeabsichtigt kommen weit mehr ArbeitnehmerInnen in Kontakt mit Schimmelpilzen: Landwirte bei Arbeiten auf Feldern oder bei der Tierhaltung, MüllverarbeiterInnen beim händischen Sortieren in der Abfallwirtschaft, HolzverarbeiterInnen beim Hantieren mit verschimmeltem Holz, MetallarbeiterInnen beim Einatmen kontaminierter Kühlschmierstoffe, BauarbeiterInnen beim Sanieren von schimmeligen Gebäuden, Servicepersonal beim Wechseln verschmutzter Filter und MitarbeiterInnen in vielen anderen Bereichen.

Pilzsporenbelastungen

Die auftretenden Belastungen durch Schimmelpilzsporen sind sehr variabel und werden meist durch die Ermittlung der koloniebildenden Einheiten (KbE) festgestellt. Dabei werden nur lebensfähige, kultivierbare Pilze erfasst. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Größenordnungen von Belastungen an Arbeitsplätzen. Sie beruht auf umfangreichen Messungen der AUYA und auf zahlreichen Angaben aus der wissenschaftlichen Literatur.



Aufgrund der durch die Natur vorgegebenen Schwankungen der Luftsporenkonzentrationen und der komplexen, schwierigen Analytik bedürfen Messungen und deren Bewertung einer fachkundigen und seriösen Institution. Geschäftemacher haben in den letzten Jahren die Verunsicherung von gesundheitlich Beeinträchtigten ausgenutzt und unseriöse Messberichte abgeliefert. Umsicht bei der Auswahl der BeraterInnen und Firmen ist daher anzuraten!

Gesetzliche Grenzwerte an Arbeitsplätzen gibt es in Österreich nicht, weil klare Dosis-Wirkungs-Beziehungen bisher nicht bewiesen werden konnten und die einschlägige Analytik schwer normierbar ist. Richt- und Kontrollwerte ermöglichen in einigen Branchen wie z. B. in der Abfallwirtschaft eine Orientierung, ob Maßnahmen dringend erforderlich sind. Technische Orientierungswerte finden sich in der vom Lebensministerium und Umweltbundesamt veröffentlichten „Richtlinie für die mechanisch-biologische Behandlung von Abfällen“:

<http://tinyurl.com/richtlinien17>

Gesundheitliche Auswirkungen

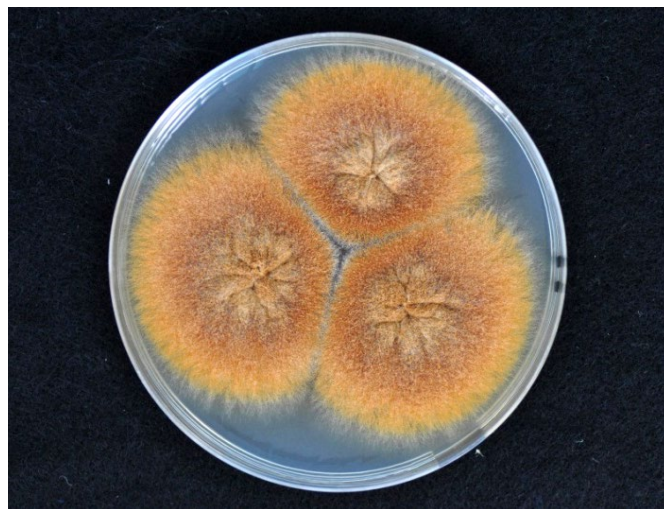
Schimmelpilze zählen zu den Mikroorganismen und können durch Infektionen, Allergien und toxische Wirkungen die Gesundheit von Menschen beeinträchtigen. Infektionen durch Schimmelpilze sind nur bei stark immunsupprimierten Personen eine reale Gefahr, weswegen auf Intensivstationen in Krankenhäusern besondere Vorsicht geboten ist. Toxische Wirkungen sind selten und treten eventuell nach oraler Aufnahme von kontaminierten Lebensmitteln auf (Aflatoxine, Trichothecene, Satratoxine u. a.).

An Arbeitsplätzen spielen vor allem allergene Wirkungen von Schimmelpilzen eine wichtige Rolle. Hauterkrankungen, Asthma bronchiale und exogen-allergische Alveolitis sind in der Berufskrankheitenliste erfasst und führen bei speziellen Tätigkeiten öfters zu Problemen (Bäckerasthma, Befeuchterlunge, Salamibürsterlunge, Käsewäscherlunge u. a.).

Maßnahmen

Maßnahmen zur Minimierung von Belastungen sind primär ein verbessertes Belüftungs- und Entlüftungs-Management, Staubbekämpfungsmaßnahmen, räumliche Abtrennungen und bei Schimmelschäden in Innenräumen eine grundlegende Sanierung von Feuchteproblemen. Organisatorische Verbesserungen und in Einzelfällen auch persönliche Schutzausrüstung ergänzen die präventiven Möglichkeiten.

Deutschland hat über den Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) sehr nützliche Regelsammlungen publiziert. In den Technischen Regeln Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) finden sich



© AUVA

detaillierte Informationen zu verschiedenen Arbeitsbereichen, die Schimmelpilze inkludieren: <http://tinyurl.com/trba117>

Der Arbeitskreis Innenraumluft des Ministeriums für ein lebenswertes Österreich erarbeitet einen „Leitfaden zur Ursachensuche und Sanierung bei Schimmelwachstum in Innenräumen“. Dieser stellt eine wichtige Informationsquelle für Betroffene und ExpertInnen dar (Veröffentlichung im Jahr 2017):

<http://tinyurl.com/lf117>

Beratungen, Messungen, Informationsmaterial, Seminare und Publikationen der AUVA:

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Martina Seibert, Tel. 05 93 93-20793,

E-Mail: martina.seibert@auva.at

Dipl.-Ing. Manfred Hinker, Tel. 05 93 93-20785,

E-Mail: manfred.hinker@auva.at

BUCHTIPP



Dieses Buch liefert fundierte und gründliche Informationen zu „**Pilzen in Innenräumen und am Arbeitsplatz**“.

<http://tinyurl.com/pilze117>

Starker Knoten für Gesundheit

Das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt zwei wichtige Ziele: ein gemeinsames Verständnis für betriebliche Gesundheitsförderung zu gewährleisten und in den einzelnen Bundesländern kompetente Anlaufstellen für BGF zu betreiben.



© ÖNBGF

Das Netzwerk BGF besteht bereits seit 16 Jahren und hat sich über die letzten Jahre ständig erweitert. Wenn ein Netzwerk gut funktionieren soll, braucht es eine tragfähige Struktur. Diese bilden die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, das sind einmal die Gebietskrankenkassen. Sie betreiben in allen Bundesländern (mit Ausnahme von Vorarlberg, hier erfüllt diese Funktion der Fonds Gesunde Betriebe Vorarlberg) Regionalstellen. Diese beraten und begleiten die Betriebe im jeweiligen Bun-

desland umfassend bei der Durchführung eines BGF-Projekts. Die bundesweiten Träger BVA und VAEB führen diese Aufgabe in ihren Servicestellen durch.

Weiters unterstützen sieben Partner das Netzwerk BGF. Das sind die Sozialpartner AK, ÖGB, WKÖ, IV sowie AUVA, Hauptverband der Sozialversicherungsträger und SVA. Auch der Fonds Gesundes Österreich steht im Netzwerk unterstützend zur Seite. Für ein gut funktionierendes Netzwerk braucht es auch eine Koordination und Steuerung, diese übernimmt die Koordinationsstelle für BGF, die in der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse angesiedelt ist (Interview mit Christoph Heigl in „Gesunde Arbeit“ Nr. 3/2016).

www.netzwerk-bgf.at

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

OGB VERLAG

www.oegbverlag.at



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 technische 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.



Verstaubte Ansichten bei Arbeitsstoffen

Bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen ist auf Sicherheit im Betrieb zu achten. Dazu braucht es ein systematisches Vorgehen. Selbst nach 20 Jahren ASchG gibt es nur nebulöse Ansätze zum sicheren Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen.

Jährlich sind 102.500 tödliche Krebserkrankungen aufgrund von krebserzeugenden Arbeitsstoffen in der EU zu verzeichnen, so die Studie des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Für Österreich sind das über 1.800 Todesfälle pro Jahr. Das entspricht dem Zwanzigfachen der tödlichen Arbeitsunfälle. Die schockierenden Zahlen zeigen dringenden Handlungsbedarf bei der Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen.

Systematischer Zugang

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und die Grenzwertverordnung geben den rechtlichen Rahmen vor. Grundlage im Betrieb bildet die Arbeitsstoffevaluierung. Dazu gehören die Führung eines Arbeitsstoffverzeichnisses, aktuelle Sicherheitsdatenblätter (SDB), Kennzeichnung mittels Piktogrammen etc. Aufgrund der festgestellten Gefahren sind weitere Schritte zu setzen, z. B. Betriebsanweisungen, Unterweisungen bzw. persönliche Schutzausrüstung und regelmäßige Untersuchungen entsprechend der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz.

Arbeitsstoffverzeichnis und SDB

Einen Überblick für den Betrieb verschafft ein Arbeitsstoffverzeichnis. Dazu braucht es zuständige Personen mit entsprechendem Wissen. SDB bieten die Grundlage zur Bewertung. ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft sollen miteinbezogen werden. Sie legen notwendige Schutzmaßnahmen fest. Anschließend werden die betroffenen ArbeitnehmerIn-



ArbeitgeberInnen müssen ein Verzeichnis der verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe führen.

nen informiert und unterwiesen. SDB in Ordnern sammeln und verstauben lassen entspricht auf keinem Fall dem präventiven Ansatz!

Exposition unbekannt

Zur Feststellung der Arbeitsplatzexposition können Berechnungen angestellt oder Messungen durchgeführt werden. Vorsicht: Auch wenn Grenzwerte eingehalten werden, bedeutet dies oft nicht, dass „keine“ Gefahr besteht. Es mangelt noch immer an der Unterscheidung von MAK- und TRK-Werten. Meist werden betroffene ArbeitnehmerInnen einfach zur Untersuchung geschickt. Sinnvoller wäre eine präventive Expositionsreduktion, um Untersuchungen hinfällig zu machen.

Fazit

Daten und Praxis zeigen, dass Probleme durch gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe massiv unterschätzt werden. Folgende Ansätze scheinen notwendig: ein Umstieg von TRK-Werten auf risikobasierte Grenzwerte sowie regelmäßige Anpassungen der MAK-Werte entsprechend wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Eine Modernisierung der Meldeverpflichtung sollte in digitalen Zeiten selbstverständlich sein. Verstärkte Aufklärung und Information von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen müssen Teil der Gesamtstrategie werden.

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

Arbeitsstoffe im Blickpunkt

Die neue Gefahrstoffkennzeichnung mit internationalen Piktogrammen weist auf die gefährlichen Eigenschaften von Arbeitsstoffen hin. Diese Änderungen sind Anlass, um die betriebliche Arbeitsstoffevaluierung zu aktualisieren.



Chemikalien am Arbeitsplatz – ein neues Kennzeichnungssystem

Leitlinien zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Umstellung auf das neue System für die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung

Soviet Group

ArbeitgeberInnen müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe ihren gesundheitsschädigenden Eigenschaften entsprechend gekennzeichnet sind. Betroffen von dieser Kennzeichnungsverpflichtung sind neben Behältern und Gebinden auch Rohrleitungen und Lagerräume. Ausführliche Informationen zur sicheren Verwendung sowie die notwendigen Schutz- oder Erste-Hilfe-Maßnahmen etc. enthalten die dazugehörigen Sicherheitsdatenblätter. Erkennbare Piktogramme und aktuelle Sicherheitsdatenblätter sind wichtige Teile bzw. Grundlagen für die Gefahrstoffevaluierung im Betrieb. Kommt es zu Änderungen bei den verwendeten Produkten oder deren Einstufung, ist dies auch in der Evaluierung abzubilden.

Neue Piktogramme und Hinweise

Das Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS) bildet die Grundlage für ein weltweites System zur Gefahrstoffkennzeichnung. Die CLP-Verordnung sorgt für die Umsetzung in der EU. Mehrere Übergangsfristen sorgen seit Jahren für einen schrittweisen Übergang zur gemeinsamen Kennzeichnung

(nächste Frist: 1.6.2017). Die neuen Gefahrenpiktogramme sollen sicherstellen, dass die Gefahren der Produkte international erkannt werden. Aber auch im Bereich der Einstufung und Gefahreninformation haben sich durch die CLP-Verordnung Änderungen ergeben. Neu sind etwa 28 Gefahrenklassen, Gefahrenbeschreibungen und Sicherheitshinweise sowie die Signalworte „Gefahr“ und „Achtung“.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis

Bei einigen Stoffen haben geänderte Kriterien zu anderen Einstufungen geführt, welche eine Überprüfung und Anpassung der betrieblichen Arbeitsstoffevaluierung erfordern. Die darauf basierenden Dokumente wie das Arbeitsstoffverzeichnis, Betriebsanweisungen und Unterweisungsunterlagen müssen aktualisiert werden. Dem aktuellen Sicherheitsdatenblatt sind die notwendigen Informationen zu entnehmen. Weiters können auch Zusammenlagerungsverbote bei entzündbaren Flüssigkeiten, innerbetriebliche Kennzeichnungen oder giftrechtliche Belange von neuen Einstufungen betroffen sein. Diese müssen ebenfalls überprüft und vor Ablauf der Übergangsfristen angepasst werden.

Informationen zu neuen Piktogrammen

Die Broschüre der EU-Kommission „Chemikalien am Arbeitsplatz – ein neues Kennzeichnungssystem“ erläutert CLP (Classification, Labelling and Packaging) umfassend. Informationen bieten auch das „CLP-Merkblatt“ der Arbeitsinspektion und der Folder „Auf die Gefahrenpiktogramme achten – Tipps zum Umgang mit chemischen Produkten“.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Broschüre „Chemikalien am Arbeitsplatz – ein neues Kennzeichnungssystem“ (EU-Kommission):

<http://tinyurl.com/chem117>

CLP-Merkblatt „Arbeitsstoffe – neue Kennzeichnung nach der CLP-Verordnung“ (Arbeitsinspektion):

<http://tinyurl.com/kennz117>

Folder „Auf die Gefahrenpiktogramme achten“ sowie Plakate zum Download (BMLFUW):

<http://tinyurl.com/pikto117>

Langfristig gesund und einsatzfähig

Mit dem Präventionsschwerpunkt „Alternsgerechtes Arbeiten“ knüpft die AUVA an die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ der Europäischen Agentur für Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz an und will Betrieben helfen, das Wissen und die Fachkenntnisse der älteren Beschäftigten als wertvolles Unternehmenskapital zu nutzen.



© Kurhan/Fotolia.com

Für Unternehmen bedeuten sich wandelnde Altersstrukturen eine große Herausforderung. Denn in Zeiten älter werdender Belegschaften muss verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rücksicht genommen werden. Es geht dabei nicht nur um „Arbeit für Ältere“, sondern um die angemessene Gestaltung von Arbeitsbedingungen ab dem Erwerbseinstieg.

Alternsgerechte Tätigkeit

Die Arbeitswissenschaft belegt, dass Älterwerden nur in bestimmten Dimensionen einem Abbau gleichkommt. Die körperlichen Fähigkeiten, wie beispielsweise Sehkraft oder Gehör, nehmen ab, psychische Fähigkeiten wie Denken oder Konzentrationsfähigkeit bleiben aber gleich und geistig-soziale Fähigkeiten wie Urteilsvermögen und soziale Kompetenz

nehmen sogar zu. Daher müssen Maßnahmen für alle Altersgruppen gesetzt und deren Fähigkeiten und Bedürfnisse bei der Arbeitsgestaltung und -organisation in den Mittelpunkt gerückt werden. Das kann je nach Branche unterschiedliche Bereiche betreffen: Hebe- und Tragelassen bei körperlichen Tätigkeiten, ergonomische Hilfsmittel, Lärmreduktion oder auch alternative Arbeitszeitmodelle.

Alternsgerechte Karrieren

Alternsgerechte Arbeitsorganisation leistet einen Beitrag, Erwerbstätige fit und einsatzfähig zu halten und deren Gesundheit über das Erwerbsalter hinaus zu för-

dern. Während negative Effekte schlecht gestalteter Arbeit über den Erwerbsverlauf kumulieren und zu Folgeerkrankungen und erhöhter Unfallgefährdung führen können, kann sich ein altersgruppenspezifischer Präventionszugang langfristig positiv auf die Struktur von Fehlzeiten und Arbeitsunfällen auswirken.

Prävention als Weg zum Ziel

Mit dem aktuellen Schwerpunkt richtet sich die AUVA an Entscheidungs- und Funktionsträger in den Betrieben, von der Geschäftsführung über Sicherheitsfachkräfte bis hin zu Beauftragten für betriebliches Eingliederungsmanagement. Ein Mix aus Beratungsangeboten, Informationsmaterialien und -veranstaltungen soll bewusst machen, dass alternsgerechte Arbeitsgestaltung sicheres und gesundes Arbeiten über den gesamten Erwerbsverlauf ermöglicht. Entscheidungsträger sollen dabei unterstützt werden, die Situation im eigenen Unternehmen zu überblicken, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und den Gedanken in die Arbeitsplatzevaluierung zu integrieren.

Entgeltliche Einschaltung der AUVA

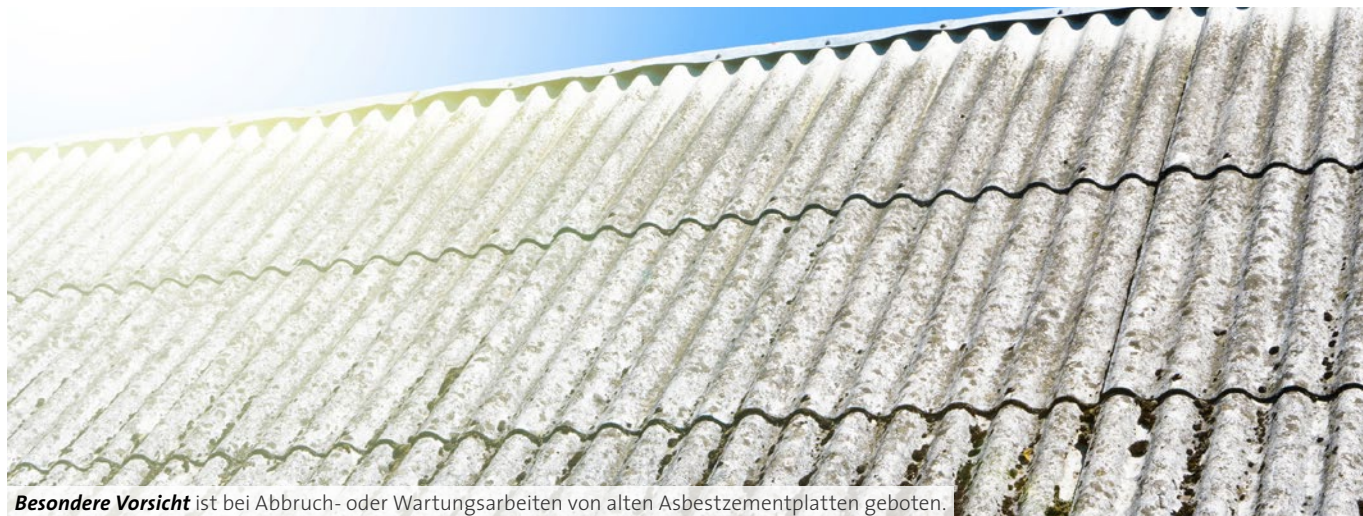


WEITERFÜHRENDE INFOS

www.auva.at/alternsgerechtes-arbeiten
www.auva.at/veranstaltungen

Achtung, Asbest!

Krebserzeugende, sogenannte kanzerogene Arbeitsstoffe sollen in den kommenden Jahren schwerpunktmäßig im Blickpunkt des ArbeitnehmerInnenschutzes stehen. Asbest ist so ein im Alltag immer wieder anzutreffender gefährlicher kanzerogener Arbeitsstoff.



Besondere Vorsicht ist bei Abbruch- oder Wartungsarbeiten von alten Asbestzementplatten geboten.

Wie erkennt man Asbest? Bei Wellasbestzementplatten von Dachdeckungen und Fassadenplatten ist das Jahr der Erzeugung wesentlich. Im Jahr 1990 wurde ein Asbestverbot mit Übergangsfristen eingeführt. Daher wäre zu hinterfragen, wie alt Gebäude und Dacheindeckung sind. Sind die Asbestzementplatten stark verwittert oder werden sie durch die Abbruch- oder Wartungsarbeiten zerstört, ist besondere Vorsicht geboten. Bei schwach gebundenen Faserprodukten, über die nichts Genaueres bekannt ist, ist im Zweifel von gefährlichen Arbeitsstoffen auszugehen. Schwach gebundener Asbest sollte grundsätzlich nur von fachlich besonders geeigneten Unternehmen abgebaut werden.

Richtiger Umgang mit Asbest

Für alle Asbestarbeiten gilt, dass der Grenzwert für die ArbeitnehmerInnen von 100.000 F/m³ so weit als möglich zu unterschreiten ist. Für Arbeiten unter 15.000 F/m³ sieht die Grenzwertverordnung (GKV) 2011 zwar Erleichterungen vor. Das Minimierungsgebot gilt weiterhin! Durch

zerstörungsfreien Abbau oder andere festgelegte Maßnahmen (z. B. Bauteile benetzen) ist für die Sicherheit und die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Der/ Die ArbeitgeberIn hat für diese Arbeiten die erforderliche PSA (Einwegschutzanzug, Filtermasken etc.) zur Verfügung zu stellen.

Lagerung und Verpackung von Asbest

Stark gebundene Asbestreste am Arbeitsplatz, wie ausgebaute Asbestzementprodukte, sind in staubdichten Behältern oder Big Bags zu verpacken oder in abgedeckten Mulden/Containern zu sammeln. Behälter (z. B. Säcke, Mulden), die Asbest enthalten, müssen gemäß § 1a Kennzeichnungsverordnung (KennV) gekennzeichnet werden:

- ◆ die eindeutige Bezeichnung als Asbest (z. B. „Asbest“) sowie ein entsprechendes Piktogramm: Piktogramm GHS 08 Gesundheitsgefahr
- ◆ eine Aufzählung der möglichen Gefahrenhinweise (z. B. H350 „Kann Krebs erzeugen“) und der Sicherheitshinweise (z. B. P260 „Staub/Rauch/Gas/Nebel/Dampf/Aerosol nicht einatmen“)

Die weitere Behandlung von Asbestabfällen ist ausschließlich befugten Abfallsammlern und -behandlern gemäß Abfallwirtschaftsgesetz vorbehalten.

Bmstr. Dipl.-Ing. Peter Neuhold,
Sozialministerium,
Zentral-Arbeitsinspektorat
peter.neuhold@sozialministerium.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Die Asbest-Website (<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Arbeitsstoffe/Asbest/>) gibt einen Überblick über die gefährlichen Eigenschaften von Asbest sowie über dazu in Österreich geltende Regelungen. Sie bietet Handlungsanleitungen zum Umgang mit Asbest. Hinweise für derzeitige und ehemals Exponierte und FAQs sind ebenfalls dort zu finden.

Ein guter, erster (kleiner) Schritt

Wiedereingliederungsteilzeit: Wer sich nach einer längeren Erkrankung noch nicht ausreichend fit für einen vollen Berufseinstieg fühlt, kann in Zukunft mit dem/der ArbeitgeberIn für maximal sechs Monate Teilzeitarbeit vereinbaren und erhält während dieser Zeit aliquot Krankengeld.



© jkantver/fotolia.com

Wiedereingliederungsteilzeit muss zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn vereinbart werden.

Mit der Einführung des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes (BGBl. I Nr. 30/2017, Gesetz tritt mit 1.7.2017 in Kraft) wird nun ein erster Schritt gesetzt, um ArbeitnehmerInnen länger in Beschäftigung zu halten. Damit soll die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und die Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer erreicht werden. Es ist begrüßenswert, dass den ArbeitnehmerInnen ein freiwilliger „sanfterer“ Einstieg nach langem Krankenstand ermöglicht wird. Das Gesetz sieht jedoch keinen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit vor. Das heißt, dass die ArbeitnehmerInnen auf die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen angewiesen sind.

Arbeitszeitreduktion

Die ArbeitnehmerInnen können nach einem mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Krankenstand (Anlassfall) mit der/dem ArbeitgeberIn schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens ein Viertel

und höchstens die Hälfte vereinbaren. Die Dauer kann zwischen mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten schriftlich vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis muss vor dem Antritt mindestens drei Monate gedauert haben. Ein Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden.

Fehlende Inhalte

Das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ist sehr fokussiert auf den Faktor Zeit. Das heißt die wöchentliche Arbeitszeit kann auf 75 Prozent bis 50 Prozent reduziert werden. Es wird im Gesetz kein Bezug auf Arbeitsinhalte oder die Arbeitsumgebung genommen. Die gesetzliche Verpflichtung zur fallweisen Anpassung von Arbeitsin-

halten oder der Arbeitsumgebung wäre gerade bei der Wiedereingliederung jedoch ein wichtiges Thema. Die Belastungen im Zusammenhang mit Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz bleiben ebenfalls unberücksichtigt. Eine innerbetriebliche Unterstützung von Betriebsrat und ArbeitsmedizinerInnen wird in Zukunft eine bedeutende Rolle spielen. Der vermehrte Einsatz von assistiver Technologie am Arbeitsplatz und geeignete Formen der Mobilitätsunterstützung werden für ein Gelingen der Wiedereingliederung nach langen Erkrankungen künftig zusätzlich notwendig werden.

Gabriele Schiener, AK Niederösterreich
gabriele.schiener@aknoe.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

**Wiedereingliederungsteilzeitgesetz
 verlaublich (gesundearbeit.at):**
<http://tinyurl.com/wtg117>

Menschen im Arbeitsprozess stärken

Arbeitsanforderungen verändern sich im gesamten Berufsleben. Damit die Gesundheit jedes Einzelnen erhalten bleibt, müssen diese immer wieder angepasst werden. Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® unterstützt Beschäftigte und Betriebe in diesem dynamischen Prozess.

	
INQA-Bericht	
<h2>Arbeitsbewältigungs-Coaching®</h2>	
<h1>38</h1>	Neue Herausforderungen erfordern neue Beratungswerkzeuge

Die **INQA-Broschüre** bietet umfassende Infos zum Thema Arbeitsbewältigungs-Coaching: Download unter <http://tinyurl.com/inqa17>

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® analysiert und plant Gestaltungs- bzw. Veränderungsmaßnahmen sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene. Als Ausgangsbasis dienen die Ergebnisse der Erhebung mit dem Arbeitsbewältigungsindex Plus TM (ABI Plus TM).

Die zwei Bausteine des Beratungsprozesses sind:

- ◆ das freiwillige Gespräch mit dem/der externen BeraterIn zur Entwicklung von individuellen Fördermaßnahmen sowie
- ◆ der anschließende Workshop zur Entwicklung von betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, an dem auch EntscheidungsträgerInnen teilnehmen.

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® ist geeignet für alle Beschäftigten in jedem Alter und für jede Betriebsgröße. Ziel des 60-minütigen persönlichen und vertraulichen Gesprächs ist ein Aktionsplan.

Dabei wird versucht, eine Balance zwischen den Möglichkeiten und Bedürfnissen eines/einer einzelnen Kollegen/Kollegin und den täglichen Herausforderungen am Arbeitsplatz zu finden. Die Geschäftsleitung muss hinter dem Angebot stehen, Belegschaftsvertretung und Präventivfachkräfte müssen aktiv eingebunden sein, Regelungen betreffend interne Kommunikation, zeitlichen Ablauf und Datenschutz sind Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg.

Im Zentrum des Coachings stehen zwei Fragen:

- ◆ Was kann ich tun, um meine Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu fördern?
- ◆ Was brauche ich vom Betrieb?

Dabei werden vier Bereiche berücksichtigt:

- ◆ Gesundheit/Leistungsfähigkeit,
- ◆ Arbeitsbedingungen,
- ◆ Entwicklungsmöglichkeiten und
- ◆ Arbeitsorganisation/Führung.

Diese vier Faktoren beeinflussen die individuelle Arbeitsbewältigungsfähigkeit ganz wesentlich.

Im Coachinggespräch werden nun einerseits konkrete Maßnahmen entwickelt und ein individueller Förderplan zur Erreichung der eigenen Ziele entworfen sowie andererseits betriebliche Verbesserungen für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit vorgeschlagen. Absolute Vertraulichkeit bezüglich Daten und Inhalten sind wesentliche Grundvoraussetzungen für das Gelingen des Gesprächs. Die anonymisierten Ergebnisse dieser Coachings werden zusammengefasst und stellen im anschließenden Workshop die Basis für die Entwicklung von betrieblichen Verbesserungsmaßnahmen dar. Im Vordergrund steht immer die aktive Beteiligung der KollegInnen. Durch das Arbeitsbewältigungs-Coaching® werden sie ermutigt, für sich aktiv zu werden und als Experte/Expertin in eigener Sache gestaltend in den Arbeitsprozess einzugreifen.

Sonia Spiess, yunion _ Die Daseinsgewerkschaft
sonia.spiess@yunion.at

WEITERFÜHRENDE INFOS
www.ab-c.eu

Die Gefühle der Beschäftigten berücksichtigen

Tätigkeiten sind psychisch beeinträchtigend, wenn es einen Widerspruch zwischen gezeigten und empfundenen Gefühlen gibt. Eine gute Aufgaben- und Tätigkeitsgestaltung berücksichtigt die Gefühle der Beschäftigten.

In einem Unternehmen der Branche Gesundheit und Soziales (150 Beschäftigte) bildet die Pflege von SeniorInnen einen Tätigkeitsbereich. Die 20 PflegerInnen erleben die Gesprächsführung mit unzufriedenen Angehörigen als beanspruchend. Oft werden die PflegerInnen mit Vorwürfen konfrontiert, wodurch Ärger ausgelöst wird – diese Emotionen müssen jedoch im Arbeitsalltag unterdrückt werden. Von der Führungskraft fühlen sich die PflegerInnen in diesen Situationen zu wenig unterstützt.

Widersprüchlichkeit als Krankheitsquelle

Die arbeits- und organisationspsychologische Forschung zeigt: Das Vortäuschen von Gefühlen gilt als Quelle psychischer Beanspruchung. Tätigkeiten, die eine emotionale Dissonanz hervorrufen, können sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken und das Entstehen von Burn-out fördern (Cox, Griffith & Rial-González, 2000).

Gefühle als Arbeitsgegenstand

Eine gute Aufgaben- und Tätigkeitsgestaltung bedeutet: Die Gefühle der Beschäftigten sind – als Arbeitsgegenstand – bei der Gestaltung der Abläufe zu berücksichtigen. Dies verhindert, dass emotionale Reaktionen als eigene Unfähigkeit interpretiert werden. Im Betrieb erfolgten folgende arbeits- und organisationspsychologischen Vorschläge zur Verbesserung der Aufgaben- und Tätigkeitsgestaltung: Zur gezielten Befähigung der Beschäftigten sind Schulungen zur Gesprächsführung im Konfliktfall und Sensibilisierung für die Bedürfnisse der Angehörigen vorgesehen. Darauf aufbauend soll, bei drohender Eskalation, die Führungskraft als soziale Unterstützung strukturiert zur gezielten Entlastung der Beschäftigten hinzugezogen werden können. Emotionale Distanz im Gespräch ist durch räumliche (Distanz-)Veränderung anzustreben.

Vom Problem zur Lösung

Seitdem fand im Betrieb ein Workshop mit der Vorgesetzten zum Thema Angehörigengespräche statt. Ein hilfreiches Emotionsmanagement für die PflegerInnen wurde erarbeitet: Hierfür



© healthandskills.at

Margit Burger: „Das Vortäuschen von Gefühlen ist psychisch beanspruchend.“

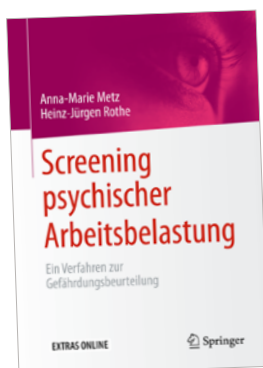
wurden die begleitenden Emotionen bei Angehörigengesprächen erhoben und Möglichkeiten für eine Neubewertung der Situation aufgezeigt. Die Überarbeitung des Beschwerdesystems sowie Kommunikationsschulungen sind geplant. Zukünftig wird für Angehörigengespräche die Bibliothek genutzt. Ein Tisch zwischen klagenden Angehörigen und Beschäftigten hilft, die emotionale Distanz zu wahren.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten gestärkter und sicherer im Umgang mit Angehörigen handeln.

Dr.ⁱⁿ Margit Burger, Arbeits- und Organisationspsychologin
m.burger@healthandskills.at

In der Serie „Arbeitspsychologie konkret“ stellen ArbeitspsychologInnen praktische Beispiele zur Arbeitsanalyse und -gestaltung vor.

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Screening psychischer Arbeitsbelastung

Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung

Anna-Marie Metz, Heinz-Jürgen Rothe
116 Seiten, 2016
Springer, ISBN 978-3-658-12571-4
EUR 20,60

Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen sind in den letzten zehn Jahren zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten und Erwerbsminderungsrenten geworden. Im Mittelpunkt des Buches steht die detaillierte Beschreibung eines psychologischen Verfahrens zur qualitätsgesicherten, effizienten und praktikablen Analyse und Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren in Arbeitsprozessen. Aus den Ergebnissen werden Hinweise für bedingungs- und personenbezogene gesundheitsförderliche Maßnahmen abgeleitet. Das Instrument hat sich bei Gefährdungsbeurteilungen in Unternehmen aller Größen und Branchen bewährt, es ermöglicht, Schwachstellen in der Gestaltung von Arbeitssituationen zu identifizieren sowie komplexe Beziehungen zwischen Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen und deren Folgen wissenschaftlich aufzuklären.

<http://tinyurl.com/buch1a117>



Sharing Economy

Die Ökonomie des Teilens aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen

Simon Schumich
Studien und Berichte, 88 Seiten, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-248-5
EUR 24,90

Airbnb, Uber, car2go und viele andere Internetplattformen sind in aller Munde. Die gemeinsame Nutzung von Gegenständen oder persönlichen Dienstleistungen kann über digitale Marktplätze einfach, schnell und unkompliziert angeboten werden. Das Buch gibt einen Überblick verschiedenster Formen der „Sharing Economy“, beschreibt, wie Online-Plattformen funktionieren, und analysiert gemeinnützige profitorientierte „Player“ der digitalen Welt, wie zum Beispiel FoodSharing, FairLeihen, Lendico, Airbnb, Helpling, MyHammer oder car2go. Schließlich wird auch auf den Aspekt der ArbeitnehmerInnen im Zuge des digitalen Transformationsprozesses eingegangen.

<http://tinyurl.com/buch2117>



Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)
Varia, 512 Seiten, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-096-2
EUR 49,00

Krank machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren der Arbeitswelt. Sie verursachen enormes Leid für Beschäftigte und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten – Tendenz steigend. Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen bietet hier die beste Prävention. Sie erlaubt eine Win-win-Situation für Betriebe und Beschäftigte. Das Fachbuch unterstützt, leicht verständlich, bei der Konzeption, Planung und Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen und stellt ausgewählte ExpertInnen vor. Erstmals liefern ausgewählte AnbieterInnen betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis und effektive Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen.

<http://tinyurl.com/buch3117>

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



Gute Arbeit Ausgabe 2017

Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit

Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
384 Seiten, 2017
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6524-8
EUR 41,10

Gute Arbeit ist nicht denkbar ohne gute Arbeitszeiten. Das gilt erst recht mit Blick auf die Digitalisierung, denn sie fördert den Trend der völligen Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten und verstärkt Ansprüche der Arbeitgeber auf schrankenlose Verfügbarkeit der Ware Arbeitskraft. Mit dem Normalarbeitsverhältnis erodiert auch die bisherige Normalarbeitszeit. Die Arbeitszeitlandschaft zerfasert. Arbeitszeit wird zunehmend als belastend und gesundheitlich riskant erlebt. Im neuen Jahrbuch diskutieren Fachleute aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis, wo die Aufgaben guter Arbeitszeitgestaltung in einer digitalisierten Welt liegen.

<http://tinyurl.com/buch4117>



New Work – Gute Arbeit gestalten

Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern

Carsten C. Schermuly
269 Seiten, 2016
Haufe, ISBN 978-3-648-09067-1
EUR 51,40

Der Wandel zur Arbeitswelt 4.0 stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Dieses Buch zeigt, wie Sie mit psychologischem Empowerment die zentralen Personalthemen Ihres Unternehmens abgestimmt optimieren. Inhalte:

- ◆ Gute Arbeit durch Empowerment: Personalauswahl, Personalentwicklung, Führung, Organisationsentwicklung
- ◆ Die vier Faktoren guter Arbeit: Kompetenz, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung und Einflussnahme
- ◆ Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Produktivität, Leistung, Innovation und Gesundheit
- ◆ Die Förderung psychologischen Empowerments

<http://tinyurl.com/buch5a117>



Bauarbeiterschutz-Verordnung

ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

Gregor Hohenecker, Peter Neuhold, Ernest Stühlinger
Gesetze und Kommentare 161, 216 Seiten, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-084-9
EUR 33,00

Der Bau ist die unfallträchtigste Branche der Wirtschaft. Fast jeder fünfte Arbeitsunfall ereignet sich bei Bauarbeiten. Das heißt, dass nahezu jede zehnte im Bauwesen beschäftigte Person im Schnitt pro Jahr einen Arbeitsunfall erleidet. Diese Arbeitsunfälle verursachen neben persönlichem Leid auch erhebliche betriebliche Kosten und einen enormen volkswirtschaftlichen Schaden. Dieses Buch soll dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen auf Baustellen nachhaltig zu verbessern. Auf Baustellen sind die Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) und das Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG) als wesentliche gesetzliche Vorschriften zu nennen, die auch zur Umsetzung der EU-Richtlinie 92/57/EWG – „Baustellenrichtlinie“ – dienen. Mit e-book inside!

<http://tinyurl.com/buch9216>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Angestelltengesetz

Günther Löschnigg (Hrsg.)
Gesetze und Kommentare 1,
1.536 Seiten in 2 Bänden, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-160-0
EUR 98,00

Das Angestelltengesetz ist nicht nur das wichtigste Sondergesetz für eine ArbeitnehmerInnengruppe, sondern hat Vorbildwirkung für das gesamte Arbeitsvertragsrecht. Bestimmungen, die nunmehr auch für andere ArbeitnehmerInnen gelten, haben ihre Wurzeln im Angestelltengesetz. Der Kommentar beschränkt sich nicht nur auf die Erörterung der einzelnen Regelungen des Angestelltengesetzes, sondern bezieht große Bereiche des allgemeinen Arbeitsrechtes ein. Damit wird das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit erfasst und rechtlich erörtert. Die Neuauflage bringt die Literatur und Judikatur auf den neuesten Stand und berücksichtigt das 2016 in Kraft getretene Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015. Namhafte Juristen und Juristinnen aus Wissenschaft und Praxis haben die Kommentarteile verfasst und gewährleisten eine ausgewogene Darstellung der vielfältigen Problembereiche.
<http://tinyurl.com/buch7117>



Fit für den demografischen Wandel?

Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis

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

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

Das „Fitnessprogramm“ umfasst:

- ◆ Wissen, wo das Unternehmen steht: Altersstrukturanalyse, Selbstanalyse, Neuausrichtung der Personalstrategie
 - ◆ Wissen, wo die Mitarbeitenden stehen: Standortbestimmung und lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
 - ◆ Die Führungskräfte qualifizieren
 - ◆ Von Beispielen guter Praxis lernen
- Zudem werden Konzepte und Instrumente vorgestellt, um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen.
<http://tinyurl.com/buch4216>



Sammlung der Verordnungen zum ASchG

Technischer ArbeitnehmerInnenschutz

Wolfgang Adametz,
Eva-Elisabeth Szymanski (Hrsg.)
ca. 2.820 Seiten, Rechtsstand: Jänner
2017, ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1104-2
EUR 145,00

Alle Ausführungsverordnungen zum ASchG auf einen Blick!

Die Sammlung beinhaltet alle Ausführungsverordnungen zum ASchG.

Rasche Auffindbarkeit der Ausführungsverordnungen

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

Erfüllung der Auflagepflicht gemäß § 129 ASchG

Laufend aktuell durch regelmäßige Austauschlieferungen

Die Lose-Blatt-Ausgabe wird durch zwei Austauschlieferungen pro Jahr aktuell gehalten.
<http://tinyurl.com/samm117>

Die Wahrheit über die „Peepshow im Beauty-Salon“

Ein Wiener Beauty-Salon bietet ab sofort Intim-Waxing in der Geschäftsauslage an, weil das Arbeitsinspektorat es so fordere. Nur ein Werbegag auf Kosten der Arbeitsinspektion?

Eine Beauty-Salon-Besitzerin postete auf Facebook ihren Ärger über eine Kontrolle des Arbeitsinspektorates. Sie behauptete, das Arbeitsinspektorat hätte angeordnet, „Intim-Enthaarungen nur in Räumen mit Fenstern ins Freie durchzuführen“. Der Beitrag wurde von vielen Medien des Landes unrecherchiert als wahr übernommen und groß aufgemacht weiterverbreitet. Auf Facebook sorgte das Posting für einen Shitstorm gegen das Arbeitsinspektorat.

Fakten

Im Beauty-Salon, in dem mehr als 30 Beschäftigte tätig sind, fand eine Kontrolle des Arbeitsinspektorates statt, es wurden Mängel festgestellt und es erfolgte eine Aufforderung zur Mängelbehebung. Vor Ort wurde nämlich Folgendes vorgefunden:

- ◆ ArbeitnehmerInnen müssen im Obergeschoß, also im ersten Stock, in kleinen Kojen arbeiten, ohne Sichtkontakt ins Freie und ohne Möglichkeit der Belüftung mit frischer Luft und Entlüftung der abgestandenen Luft. Ein Blick ins Freie und entsprechende Be- und Entlüftung von Arbeitsräumen sind gesetzlich vorgeschrieben. Dass es für die Sichtverbindung auch andere Möglich-

keiten als ein großes Auslagenfenster gibt, liegt auf der Hand, z. B. ein kleines Fenster fernab der KundInnen oder ein Lichtband in entsprechender Höhe.

- ◆ Ein passender Notausgang für Beschäftigte und KundInnen ist nicht vorhanden.
- ◆ Den Beschäftigten steht kein Aufenthaltsraum zur Verfügung, ab zwölf ArbeitnehmerInnen ist ein solcher vorzusehen.
- ◆ Weitergehende inhaltliche Prüfungen konnten nicht durchgeführt werden, da weder eine allgemeine Arbeitsplatz- noch eine Mutterschutzevaluierung vorhanden war sowie auch keine Arbeitszeitaufzeichnungen.

Resümee

Ein Mediengag mit Werbeeffect auf Kosten einer Behörde, die es aushalten muss? Es ist problematisch, wenn Vorschriften für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Behörden, die sich um ihre Einhaltung kümmern, als sinnlos hingestellt und ins Lächerliche gezogen werden. Die Arbeitsinspektion unterstützt ArbeitgeberInnen jederzeit, Lösungen zu finden. Eine Kontaktaufnahme seitens der Arbeitgeberin mit dem Arbeitsinspektorat zur Klä-



© Fotolia/hammet79

rung offener Fragen gab es im konkreten Fall bedauerlicherweise nicht. Mittlerweile hat das Arbeitsinspektorat Kontakt mit der Arbeitgeberin aufgenommen, um – im Interesse der ArbeitnehmerInnen – die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen auf sachlicher Ebene und konstruktiv zu besprechen.

**Alexandra Marx, Sozialministerium,
Zentral-Arbeitsinspektorat**

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

Arbeitsstoffe



Wann: 1. März 2017, 14.00–16.30 Uhr
Wo: Bildungszentrum der AK Wien,
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer: AK Wien, ÖGB

Vorsicht – gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe!

Der 63. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell soll die gesetzlichen Verpflichtungen von ArbeitgeberInnen und die verschiedenen Möglichkeiten der Beurteilung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe aufzeigen sowie sinnvolle Schutzmaßnahmen beleuchten.

„Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe – Kennzeichnung und sichere Handhabung“

Dr.ⁱⁿ Silvia Springer, Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung, AUVA

„Gesundheitsüberwachung bei gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen“

Dr.ⁱⁿ Brigitte Schigutt, Arbeitsinspektionsärztin, AI Vöcklabruck

„Grenzwerte und ihre Auswirkungen“

Dr. Christoph Streissler, Abteilung Umwelt und Verkehr, AK Wien

Anmeldung

Wir ersuchen um Ihre Anmeldung bis Mittwoch, 22. Februar 2016,
 per Fax: 01/501 65-2727
 per E-Mail: andrea.dvorak@akwien.at oder
 im Internet: www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen

Inklusion



Wann: 7. März 2017, 09.30–16.00 Uhr
Wo: ÖGB- und Gewerkschaftshaus Catamaran,
 Veranstaltungssaal Wilhelmine Moik,
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Wer: vida, younion, AK Wien,
 ÖGB Chancen nutzen Büro

Inklusion – sind wir mittendrin oder außen vor? Öffentlicher Verkehr, Medien und Arbeit 4.0

Tagung für Behindertenvertrauenspersonen

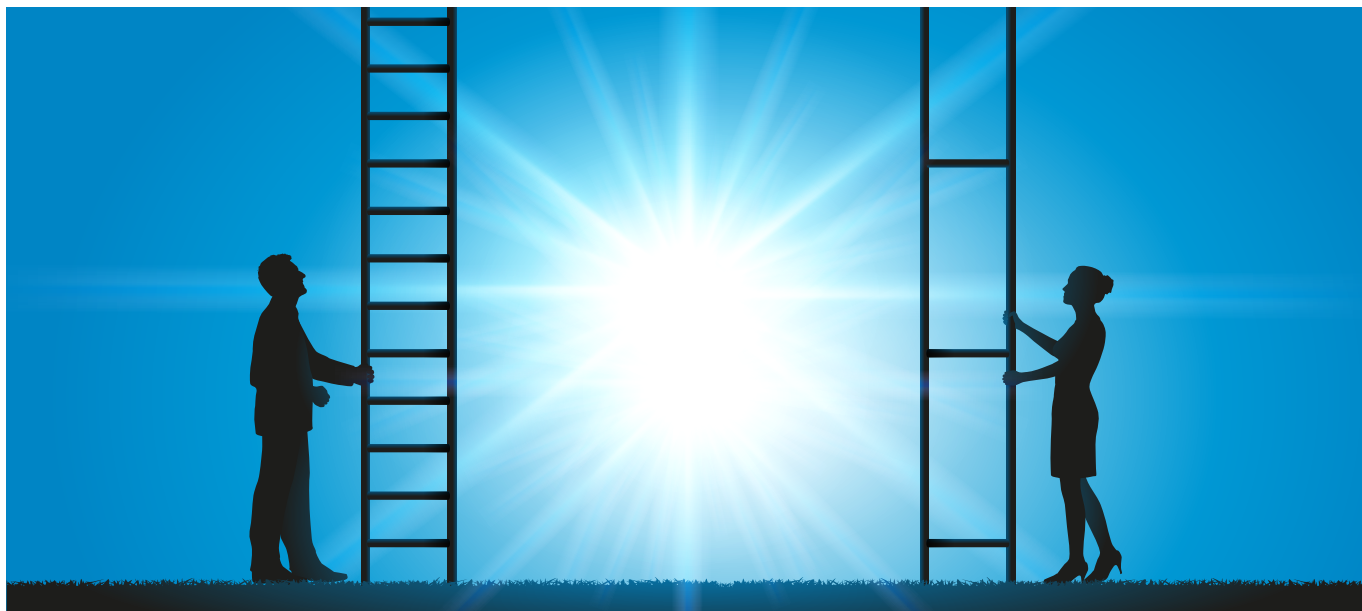
- ◆ Begrüßungsworte
- ◆ Referat von BM Alois Stöger
- ◆ Inklusion im öffentlichen Verkehr – Wann erreichen wir das?
- ◆ Menschen mit Behinderung und Darstellung in den Medien
- ◆ Arbeit 4.0 – Chancen und Risiken für Menschen mit Behinderung
- ◆ Ausblick 2017 – 5 Jahre BVP-Tagung im Catamaran
- ◆ Podiums- und Publikumsdiskussionen zu den einzelnen Punkten

Anmeldung

bis spätestens 1. März 2017
 per Telefon: 01/534 44-39592
 per E-Mail: veranstaltung@vida.at

Diskriminierung macht krank

In der letzten Ausgabe hat Lisa Korninger die Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgestellt. In diesem Beitrag wird der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Gesundheit dargestellt und aus unserer Beratungspraxis werden zwei Beispiele gebracht.



© Fotolia.com/pict-rider

Fallbeispiel 1: Frau A., im Lebensmittelverkauf tätig, wird von einem neuen Kollegen massiv sexuell belästigt. Er stellt ihr intime Fragen, berührt sie unerwünscht und geht ihr sogar nach Arbeitsschluss nach, ihre Ablehnung ignoriert er. Sie schämt sich und meldet dies erst nach einigen Wochen, als es ihr schon sehr schlecht geht. Ihre Filialeiterin reagiert anfangs nicht auf die Beschwerde und meint, Frau A. solle sich das „mit dem Kollegen ausmachen“. Erst nach Intervention der Betriebsrätin und der Gleichbehandlungsanwaltschaft reagiert der Arbeitgeber und beendet schließlich das Dienstverhältnis des Belästigers. Gesundheitliche Folgen für Frau A.: fast sechs Monate Krankenstand, Psychopharmaka, Psychotherapie.

Fallbeispiel 2: Herr F., im Vertrieb tätig, meldet Elternteilzeit mit 30 Stunden. Er hat ein schlechtes Verhältnis zu seinem Vorgesetzten, außerdem besteht in der Abteilung schon länger Überlastung

durch Personalreduktionen. Der Arbeitgeber reagiert auf die Meldung mit einem sofortigen Angebot auf einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, was Herr F. nicht annimmt. Sein Vorgesetzter ist daraufhin wütend und beginnt ein extremes Mobbing mit Schikanen und Anschreien und dergleichen. Erst nach Einschreiten von Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gewerkschaft kann eine einvernehmliche Lösung erzielt werden. Die Folgen für Herrn F.: ca. acht Monate Krankenstand, Depressionen, Psychopharmaka, beendetes Dienstverhältnis.

Diskriminierung als Persönlichkeitsverletzung

Die Fallbeispiele zeigen, dass Diskriminierung eine Persönlichkeitsverletzung beinhaltet. Sehr deutlich ist das bei Belästigungen, wo von Gesetzes wegen eine persönliche Grenze der Betroffenen überschritten sein muss. Aber auch bei Benachteiligungen rund um Karenz und

Elternteilzeit, Entgelt oder Bewerbung werden Schutz- und Entfaltungsinteressen von Menschen verletzt, etwa jenes auf persönliche Integrität, gerechte Bezahlung oder Beurteilung nach der Qualifikation.

Der immaterielle Schadenersatz im Gleichbehandlungsgesetz ist Ausgleich für „erlittene persönliche Beeinträchtigung“. Eine persönliche Beeinträchtigung löst negative Gefühle aus und führt häufig zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Hier sind ArbeitgeberInnen gefragt: Durch ihre Fürsorgepflicht haben sie Verantwortung, die Schutz- und Entfaltungsinteressen ihrer MitarbeiterInnen zu wahren und zu fördern. Das Bewusstsein für diese Verantwortung bei ArbeitgeberInnen ist demnach essenziell für das Abstellen bzw. Verhindern von Diskriminierung.

**Dr.ⁱⁿ Sabine Wagner-Steinrigl,
Gleichbehandlungsanwältin**

Schwangerschaft und Arbeit

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. So dürfen sie etwa bestimmte Tätigkeiten nicht mehr oder nur eingeschränkt ausüben. Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, erfolgt eine Freistellung. Doch wann ist dies der Fall und wer zahlt das Entgelt?



© Kaspars Grinvalds/Fotolia.com

Werdende Mütter stehen unter besonderem Schutz – ihrem Kind zuliebe.

Für werdende Mütter gelten am Arbeitsplatz Schutzbestimmungen. Dazu zählen die sogenannten Beschäftigungsverbote: nämlich das absolute und das individuelle Beschäftigungsverbot sowie das Verbot bestimmter Arbeiten, etwa wenn Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit der Schwangeren am Arbeitsplatz bestehen. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn bei Letzterem besteht kein Anspruch auf Wochengeld. Der/Die ArbeitgeberIn muss vielmehr eine Änderung der Beschäftigung anstre-

ben. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, ist die Schwangere von dem/der ArbeitgeberIn unter Fortzahlung ihres Entgelts freizustellen.

Absolutes Beschäftigungsverbot

Nach dem absoluten Beschäftigungsverbot dürfen werdende Mütter acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (Mutterschutz) nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mut-

terschutz zumindest zwölf Wochen nach der Geburt. Eine Beschäftigung ist in dieser Zeit selbst dann nicht möglich, wenn die Arbeitnehmerin das möchte.

Wer zahlt bei einem Beschäftigungsverbot?

Während des absoluten Beschäftigungsverbots haben voll versicherte Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld. Es ersetzt den entfallenden Nettolohn grundsätzlich zur Gänze.

Individuelles Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit?

Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei weiterer Beschäftigung, kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine Freistellung von der Arbeit erfolgen. Beim individuellen Beschäftigungsverbot handelt es sich um eine medizinisch notwendige Freistellung. Sie wird im Einzelfall festgestellt. In der Regel stellt der/die behandelnde Frauenarzt/-ärztin eine Gefährdung der Schwangeren oder des Kindes fest. Medizinische Gründe für eine Freistellung sind in einem Erlass des Sozialministeriums angeführt. Der fachärztliche Befund muss dann einem/einer Arbeitsinspektionsarzt/-ärztin oder Amtsarzt/-ärztin vorgelegt werden. Sie stellen das Freistellungszeugnis aus. Danach darf die Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigt werden. Für die Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbot wird von der zuständigen Krankenkasse ein „vorgezogenes Wochengeld“ bezahlt. Dazu ist der Krankenkasse das Freistellungszeugnis vorzulegen.

Bestimmte Krankheitssymptome begründen allerdings nach dem Erlass keine Freistellung: wie etwa Rückenschmerzen oder starkes Erbrechen. In diesen Fällen erfolgt zwar kein individuelles Beschäftigungsverbot, sie rechtfertigen aber einen Krankenstand. Schwangere haben daher Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem/der ArbeitgeberIn.

Verbotene Arbeiten – was nun?

Einige Arbeiten sind für Schwangere nur eingeschränkt oder gar nicht erlaubt. Welche Arbeiten davon betroffen sind, muss in jedem Betrieb, in dem Frauen beschäftigt sind, bekannt sein. Denn der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, im Rahmen einer Evaluierung zu ermitteln, ob eine Arbeit (Form und Ausmaß) an diesem Arbeitsplatz von Schwangeren weiterhin ausgeübt werden darf. So dürfen sie keinesfalls mit schweren körperlichen



Für Schwangere verboten: Die Arbeit als Taxifahrerin.

Arbeiten beschäftigt werden. Auch Arbeiten, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das Kind schädlich sind, sind verboten. Die häufigsten verbotenen Arbeiten sind im Gesetz aufgezählt, beispielsweise Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder eine Beschäftigung in Beförderungsmitteln (z. B. Taxi). Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob die Arbeit erlaubt ist oder nicht.

Anders als beim absoluten und individuellen Beschäftigungsverbot begründen Beschäftigungsverbote, die sich aus der Arbeitsplatzsituation ergeben, keinen Anspruch auf (vorzeitige) Freistellung und („vorgezogenes“) Wochengeld (eine Ausnahme gibt es in der Gastronomie). Vielmehr ist in diesen Fällen der/die ArbeitgeberIn verantwortlich, eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu erwirken. Ist das nicht möglich, weil sich z. B. der Arbeitsprozess nicht ändern lässt oder der Schwangeren nicht zumutbar ist, dann ist eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu prüfen. Dabei ist der Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin relevant: Ein Arbeitsplatzwechsel ist nur innerhalb der Grenzen des Ar-

beitsvertrages möglich. Falls kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist, muss der/die ArbeitgeberIn die Schwangere freistellen. Bei einem Wechsel auf einen anderen, weniger gefährlichen Arbeitsplatz oder bei gänzlicher Freistellung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin weiterzuzahlen.

Weniger Schutz für freie Dienstnehmerinnen

Seit 1. Jänner 2016 gilt auch für schwangere freie Dienstnehmerinnen ein Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, darüber hinaus im Falle einer Freistellung, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Vollversicherte freie Dienstnehmerinnen erhalten zudem Wochengeld. Anders als Arbeitnehmerinnen genießen schwangere freie Dienstnehmerinnen aber nicht den vollen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz: So gelten beispielsweise die Regelungen hinsichtlich verbotener Arbeiten für sie nicht. Das ist äußerst bedenklich und rasch zu ändern.

Bianca Schrittwieser, AK Wien
bianca.schrittwieser@akwien.at



Arbeitsbedingte Krebserkrankungen

Etwa 102.500 Menschen sterben jährlich in der EU an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Auf dieses alarmierende Ausmaß weist eine Broschüre des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hin.

Offensichtlich stellen arbeitsbedingte Krebserkrankungen die größte individuelle Bedrohung am Arbeitsplatz dar, wenn man sich die Zahl der Todesfälle in der EU und anderen entwickelten Ländern anschaut. Diese schweren, aber vermeidbaren Erkrankungen werden sich in den meisten Ländern rasch zur häufigsten Todesursache am Arbeitsplatz entwickeln. Ziel muss sein, diese arbeitsbedingten Krebserkrankungen zu verhindern. Welche Schritte sind dafür notwendig? Einerseits müssen die arbeitsbedingten Expositionen gegenüber krebserregenden Stoffen und damit verbundenen Produktions- und Arbeitsprozessen, die nachweislich arbeitsbedingte Krebserkrankungen verursachen oder an ihrer Entstehung beteiligt sind, verringert werden. Andererseits bedarf es einer umfassenden Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene, um neue und evidenzbasierte Maßnahmen, Methoden und Vorgehensweisen zu erkennen und einzuführen.

Download unter

<http://tinyurl.com/krebs117>



Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

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

Seit 1. Jänner 2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. SVPs und Betriebsräte sind wichtige Partner bei diesem Prozess. Der Folder geht insbesondere auf folgende Punkte ein:

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

Download unter

<http://tinyurl.com/eval117>

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), Hildegard Weinke (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Christian Haberle (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), 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 Hiden (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Margit Burger, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Gabriele Graf, Nina Graf, Christian Haberle, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Manfred Hinker, Johanna Klösch, Patricia Mayrhofer, Peter Neuhold, Wolfgang Purer, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Gabriele Schiener, Ulrike Schober, Bianca Schrittwieser, Sonia Spiess, Christoph Streissler, Petra Streithofer, Sabine Wagner-Steinrigl, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

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. 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/impressum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

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



Neuerungen im Arbeitsrecht 2017

Thomas Kallab

Ratgeber / ca. 240 Seiten / EUR 24,90 / erscheint Ende Februar 2017
ISBN 978-3-99046-239-3

Das Buch bietet einen aktuellen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel wie zum Beispiel die Ausweitung der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping durch das LSD-BG, die Änderungen im Zusammenhang mit der Neuordnung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (insbes. die Einführung eines „flexiblen Kinderbetreuungsgeld-Kontos“ und Partnerschaftsbonus), die Einführung eines Bonus für Väter während der Familienzeit (Familienzeitbonusgesetz – FamZeitbG) für Geburten nach dem 28.2.2017 sowie Änderungen im Zusammenhang mit einer Neuregelung des BUAG. Weiters enthält das Buch Zusammenfassungen kürzlich ergangener Entscheidungen des OGH, die für Betriebsräte von Interesse sein können. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z. B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage usw., erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Information zu den einzelnen Themen sowie ein erweitertes e-book inside mit den Volltexten der besprochenen Entscheidungen.



Arbeitsrecht

Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnig

Gesetze und Kommentare 129 / 12. Auflage 2015 / 1.128 Seiten / EUR 98,00
ISBN 978-3-99046-239-3

Die Gesamtdarstellung des geltenden Arbeitsrechts erscheint bereits in zwölfter Auflage. Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt. Da das Arbeitsrecht durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen nach wie vor stark zersplittert ist, wird den prinzipiellen Fragen Raum gegeben und jenen Details Vorrang eingeräumt, deren Kenntnis im Arbeitsleben und im Studium vordringlich ist.

www.derloeschnigg.at



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at

www.gesundearbeit.at