



Ungleich

*Diskriminierung am Arbeitsplatz
 hat viele Gesichter*

Seite 22

Unterschiedlich

*Herausforderung Gender
 und Diversity im Betrieb*

Seite 8–11

Feedback

*Feedback in Unternehmen –
 das Potenzial nutzen*

Seite 6–7



Beschäftigtendatenschutz

Handbuch für die betriebliche Praxis

Susanne Haslinger, Andreas Krisch, Thomas Riesenecker-Caba

Ratgeber / 2017 / 240 Seiten / EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-237-9

Buch + e-book + Online

In der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS GVO) wird erstmals die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext direkt angesprochen. Im neuen österreichischen Datenschutzgesetz (DSG) bleiben die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte aufrecht, sie stehen jedoch vor zahlreichen Fragen und neuen Herausforderungen. In diesem Handbuch wird die geänderte Rechtslage für Betriebsräte, Datenschutzbeauftragte und ArbeitnehmerInnen aufbereitet, um eine ausgewogene Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Betrieb zu unterstützen. KäuferInnen des Buchs können auch auf eine E-Book-Version im PDF-Format sowie online unter www.bdsch.at auf weitere Inhalte zugreifen.



Krankenstand und Wiedereingliederung

Reinhard Resch, Christoph Kietzibl (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 104 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-290-4

Das Erhalten leistungsfähiger und motivierter Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Gerade an der zeitlichen Schnittstelle zwischen längeren Krankenständen und einer Wiedereingliederung in das Erwerbsleben kommt es zu einem sehr sensiblen Übergang, dessen erfolgreicher Prozess wesentlich darüber entscheidet, ob es gelingt, die Arbeitskraft wieder dauerhaft ins Erwerbsleben zu integrieren. Der Gesetzgeber hat mit der Wiedereingliederungsteilzeit einen beachtlichen Schritt zur Verbesserung dieses Prozesses getan. Der vorliegende Band untersucht einerseits die neue Wiedereingliederungsteilzeit samt den dazugehörigen Sozialleistungen, andererseits werden aber auch zwei zentrale arbeitsrechtliche Themen im Zusammenhang mit Krankenstand aufgearbeitet, nämlich das Thema der Verhaltenspflichten und Verhaltensobliegenheiten der Arbeitskraft im Krankenstand einerseits und das Thema einer – allenfalls auch durchaus als Übergang verstandenen – Beschäftigung im Krankenstand andererseits.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Arbeitswelt ist im Wandel und auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen vor der Herausforderung, neuen Anforderungen gerecht zu werden. In einer globalisierten und hoch vernetzten Welt ist man oft auf der Suche nach Gemeinsamkeiten. Dabei können Unterschiede ein großes Plus für ArbeitnehmerInnen sein. Alter, Geschlecht, sozialer Status oder physische Fähigkeiten sind Alleinstellungsmerkmale und können individuellen Erfolg generieren, weil durch verschiedene Ansätze und Lösungswege neue Potenziale entdeckt werden können.

Am offensichtlichsten sind Unterschiede in den Geschlechterrollen sichtbar, die sich aber immer mehr auflösen. Das führt zu einer Neuordnung der Rollen von Mann und Frau, Geschlechternormen brechen immer häufiger in sich zusammen und es gibt längst nicht mehr einfach nur Schwarz oder Weiß. Die Vielfalt von möglichen Geschlechterkonstruktionen wirft immer neue Fragen auf. Männer in Karenz, Frauen im beruflichen Aufschwung – nur noch wenig erinnert an verstaubte Bilder aus der Mitte des letzten Jahrhunderts.

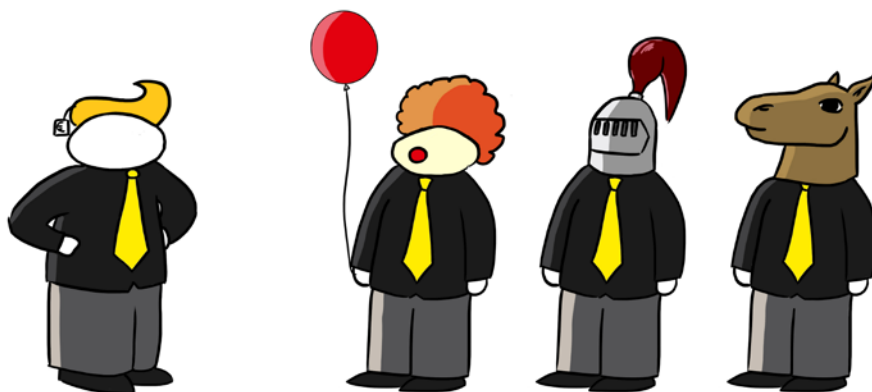
Allerdings gilt für uns als ArbeitnehmerInnenvertretung auch eine unumstößliche Prämisse: Wahlfreiheit und Gerechtigkeit. Deshalb müssen die Voraussetzungen für alle gleich sein. Zugang zu Bildung, faire Bezahlung, Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder altersgerechte Arbeit sind dabei nur einige Begriffe, die wir in Zukunft mit Leben füllen und wo wir neue Ansätze dafür finden müssen. All diese Verschiedenheiten können nämlich ein Trumpf sein, wenn wir sie als verbindende Chance begreifen und nicht als Trennung.

Hubert Hämmerle
AK-Präsident

Rainer Keckeis
AK-Direktor

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Es geht ums Leben!	4
Angriff auf unsere Sicherheit und Gesundheit	5
Feedback in Unternehmen – das Potenzial nutzen	6
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Gesunde Vielfalt	8
Bewusst mit Gender und Diversity umgehen	12
Ein Blick auf den blinden Fleck	14
Heben und Tragen – nicht für alle gleich leicht	15
Verständliche Unterweisung für alle	16
Das „Maß der Dinge“ in der Arbeitsplatzevaluierung	17
Homosexualität am Arbeitsplatz	19
Alle sind gleich – manche sind gleicher	22
ArbeitnehmerInnenschutz für alle Generationen gleich?	23
Hindernisse behindern	24
Bunte Vielfalt als Herausforderung	25
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Schluss mit der E-Mail-Flut!	21
FRAGE & ANTWORT	
Persönlich angepasste PSA?	18
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	20
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Kennen Sie MEGAP?	29
AUS DER PRAXIS	
Sicher und gesund im Auslandseinsatz	31
ARBEITSMEDIZIN KONKRET	
Eins zu null für die Haut	32
GESUNDHEIT	
Berufskrankheitenrecht ist diskriminierend	33
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

MEINE HERREN: SEHR GUT GEMACHT!
JETZT SIND UNSERE
DIVERSITÄTSKRITERIEN ERFÜLLT!



Es geht ums Leben!

Mehrere schwere Arbeitsunfälle ereigneten sich im Dezember 2017 in österreichischen Betrieben. Sie zeigen, wie wichtig der Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeit ist. Denn auf dem Spiel stehen, wie folgende Berichte zeigen, die Sicherheit, die Gesundheit und letztlich das Leben.



Nach einer Explosion in der Erdgasstation in Baumgarten an der March (NÖ) kam es zu einem Gasbrand. Dabei starb ein TÜV-Mitarbeiter, 21 Menschen wurden verletzt. Der Unfall dürfte von einem neu installierten Filterseparator ausgegangen sein. Die ermittelnden Behörden gehen laut Gas Connect Austria davon aus, dass die Verschlusskappe des Filterseparators das Unglück verursacht hat.

Ein Chlorgas-Austritt im Werk des Stärkeherstellers Agrana in Aschach (OÖ) forderte ca. 40 Verletzte, zumindest eine Person musste auf der Intensivstation versorgt werden. Das Unglück dürfte auf einen Bedienfehler beim Umpumpen von

Chemikalien aus einem Eisenbahnwagen in einem Betriebsgebäude zurückzuführen sein. Es kam zu einer chemischen Reaktion, deren Folge der Austritt von Chlorgas war.

Ein Arbeiter stürzte in einen Koksunker am Gelände der voestalpine in Linz und wurde dabei tödlich verletzt. Bei einem Koksunker handelt es sich um große Vorratsbehälter, in denen die Kohle gelagert und für die Hochöfen vorbereitet wird. Die Betriebsfeuerwehr barg den Mann. Der Versuch, ihn zu reanimieren, blieb aber erfolglos.

In der Früh gesund – am Abend tot?

© Fotolia.com/VanHope

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

Angriff auf unsere Sicherheit und Gesundheit

Der Angriff auf die Rechte im ArbeitnehmerInnenschutz würde bei Umsetzung der Regierungsvorhaben die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Die Folgen sind absehbar: mehr menschliches Leid, mehr arbeitsbedingte Erkrankungen und mehr Arbeitsunfälle.

Die Bundesregierung erkennt nicht den Sinn und Zweck von Schutzvorschriften, die Sicherheit und Gesundheit der arbeitenden Menschen gewährleisten. Anstatt staatlichen Aufgaben nachzukommen und Schwächere mehr zu unterstützen, steuert sie in die gesundheitspolitische Katastrophe.

Die drohenden schwarzen Wolken am Horizont:

- **Finanzieller Aderlass der AUVA – Prävention stünde vor dem Aus:** Die Beitragssenkung auf 0,8 Prozent um 500 Millionen Euro ist nur mit massiven Leistungskürzungen möglich. Die Regierung droht mit Auflösung, falls die AUVA das „Einsparungsziel“ nicht erreicht. Rote Zahlen sind vorprogrammiert. Das Haftungsprivileg würde ausgehöhlt.
- **„Beraten statt strafen“ bricht mit ILO-Übereinkommen und EU-Rahmenrichtlinie:** Die Arbeitsinspektion würde ihrer Kontrollfunktion und ihrem Überwachungsauftrag beraubt. Das ILO-Übereinkommen Nr. 81 legt wirksame Sanktionen fest. Die EU-Rahmenrichtlinie verpflichtet, für angemessene Kontrollen und Überwachung zu sorgen.
- **Reduktion der Beauftragten:** Ohne Beauftragte wäre eine Einzelperson – in der Regel der/die ArbeitgeberIn – fachlich und zeitlich völlig überfordert. Das Vorhaben ist unrealistisch und weltfremd.
- **Kein Stand der Technik:** Die Regierung will technische Anforderungen auf den „Stand der Praxis“ verringern. Das ASchG regelt zum Stand der Technik grundlegende Anwendungsbestimmungen. Als EU-Mindestvorschriften dürfen diese nicht aufgeweicht werden.
- **Rücknahme von Gold-Plating:** Die Rücknahme besserer Bestimmungen hat in der EU-Rahmenrichtlinie ihre Grenze. Aus Anlass der Umsetzung dürfen national bessere Regelungen nicht eingeschränkt werden.
- **Abbau der Meldeverpflichtung für Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP):** Die Arbeiterkammern beraubt man um den Zugang zu Informationen, um SVP zielgerichtet und effizient betreuen zu können.



© Fotolia.com/Sabphoto

Die Vorhaben der Regierung gefährden die Sicherheit und Gesundheit der arbeitenden Menschen.

- **Abschaffung Arbeitsschutzausschuss (ASA):** Der ASA versammelt betriebliche AkteurInnen. Der strukturierte Rahmen gewährleistet gute gemeinsame Lösungen.
- **12-Stunden-Arbeitstage:** Durch die lange Arbeitsdauer entstehen körperliche und psychische Belastungen, welche die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen gefährden.
- **Österreich ist Schlusslicht beim NichtraucherInnenschutz:** Die Rücknahme von Regelungen im Tabakgesetz würde in eine gesundheitspolitische Katastrophe führen. Jährlich sterben 14.000 Menschen durch Tabakrauch.

Damit wir nicht im Regen stehen, hilft der Schuttschirm von Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Wir wollen Weiterentwicklungen im ArbeitnehmerInnenschutz am Puls der Zeit.

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

Feedback in Unternehmen – das Potenzial nutzen

Soziale Anerkennung und Zugehörigkeit waren früher überlebenswichtig. Auch heute noch stellt Anerkennung einen großen – wenn nicht sogar den größten – Motivationsfaktor dar. Es geht dabei nicht darum, ständig für alles gelobt zu werden. Vielmehr wollen MitarbeiterInnen, dass ihre Arbeit zur Kenntnis genommen wird und dass sie sich weiterentwickeln können.



© Antonieguillem - stock.adobe.com

Konstruktives Feedback bringt Sie weiter.

Da bewirkt das Lob „Der Bericht war gut“ nicht so viel wie das Feedback „Der Aufbau des Berichts war wirklich super. Die Beispiele aus dem Unternehmen waren sehr spannend für mich, lass die auf jeden Fall drinnen. Was den Bericht aus meiner Sicht noch besser machen würde, sind Diagramme, da sich so die Werte leichter vergleichen lassen“.

Wie man von anderen wahrgenommen wird, entscheidet über den beruflichen Erfolg oder Misserfolg. Das Wissen, wie unser Verhalten erlebt wird, erhalten wir nur, wenn andere bereit sind, ihre Sichtweise mit uns zu teilen. Personen, die Feedback annehmen und reflektieren, können ihr Verhalten unterschiedlichen Situationen und Zielen anpassen, reduzieren blinde Flecken und erhöhen ihre Kompetenzen. Kurz gesagt: Sie sind erfolgreicher in ihrem Beruf.

1. In manchen Unternehmen besteht die Feedbackkultur immer noch aus „Nicht geschimpft ist genug gelobt“. Feedback gibt es nur einmal im Jahr im MitarbeiterInnengespräch – wenn überhaupt.
2. Doch auch Unternehmen, die den Wert von Feedback erkannt haben, stehen vor der Herausforderung zu erreichen, dass Feed-

back auch wirklich im Alltag gelebt wird. MitarbeiterInnen dazu anzuhalten, einander Feedback zu geben, ist nicht genug. Feedback erfordert ausreichende Feedbackkompetenzen, eine entsprechende Haltung, die Auswahl der richtigen Methoden, geeignete Rahmenbedingungen sowie den entsprechenden Stellenwert im Unternehmen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass MitarbeiterInnen demotiviert werden, Konflikte eskalieren, Widerstand entsteht oder der Prozess im Sand verläuft.

3. Eine kompetente Feedbackkultur zu entwickeln ist den Aufwand wert. Feedback im Alltag ist ein ressourcenschonendes Werkzeug mit weitreichenden Effekten. Feedback ist einer der größten Motivationsfaktoren, fördert Wachstum und Erfolg, erleichtert die Personalentwicklung, ist wesentlicher Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und dient der Konfliktprävention.
4. Darüber hinaus fördert Feedback Offenheit und Vertrauen in Arbeitsbeziehungen und somit die Produktivität des gesamten Teams. Wenn Themen wie Ziele, Aufgaben, Leistungen, Führung, Stärken und auch Schwächen offen thematisiert werden können, fördert dies partnerschaftliche Beziehungen, die Weiterentwicklung sowie eine frühzeitige Fehlerbearbeitung.
5. In Zeiten, in denen psychische Krankheiten und die damit verbundenen Kosten immer weiter zunehmen, die Aufgaben der MitarbeiterInnen komplexer werden, Kreativität und Innovation gefragt sind, ist Feedback ein unerlässliches Tool für Unternehmen. Feedback stärkt soziale, personale sowie organisationale Ressourcen. Dadurch werden Fehlbelastungen reduziert und die Gesundheit wird gestärkt. Nyberg et al. (2009) fanden einen Zusammenhang zwischen Feedback – als ein Aspekt des Verhaltens von Führungskräften – und einem geringeren Risiko für koronare Herzerkrankungen bei MitarbeiterInnen. Wenn man bedenkt, dass diese laut WHO die häufigste Todesursache weltweit sind, lohnt es sich, hier Maßnahmen zu setzen.

VERANSTALTUNGSTIPP

Feedback in Unternehmen – das Potenzial nutzen

Termin: Mittwoch, 11. April 2018, 17.00 bis 19.30 Uhr
 Ort: WIFI Dornbirn, Bahnhofstraße 24, 6800 Dornbirn

Anmeldungen an gabriele.graf@ak-vorarlberg.at
 Referentin: Mag.^a Elisabeth Krüger, MA – Arbeitspsychologin & Mediatorin, DARDO Consulting
 Kontaktdaten: info@dardo-consulting.com
 +43 699/10 66 01 10, www.dardo-consulting.com

Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at



GESUNDE VIELFALT

Nicht nur in Großkonzernen werden die Belegschaften zunehmend bunter. Diese Vielfalt bietet Chancen, erfordert aber auch Achtsamkeit, um allen Gruppen sicheres und gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

Text: Astrid Fadler

Frauen sind harmoniebedürftig, Inder können gut programmieren und homosexuelle Männer interessieren sich für Mode – solche und ähnliche Bilder haben viele Menschen im Kopf. Derartige Stereotype können nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Zum Beispiel wenn Führungskräfte, BelegschaftsvertreterInnen oder Beauftragte die Ressourcen und Bedürfnisse der diversen Beschäftigungsgruppen zu wenig berücksichtigen, wenn Unterweisungen für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund nicht ausreichend verständlich sind. Oder wenn bei der Evaluierung psychischer Belastungen etwa die AußendienstmitarbeiterInnen kaum einbezogen werden. Diversität, also Vielfalt bzw. Unterschiedlichkeit, stellt auch für den ArbeitnehmerInnenschutz eine Herausforderung dar. Längst nicht mehr ist der typische weiße Durchschnittsmann mit deutscher Muttersprache das Maß aller Dinge. Zielgruppengerechte Maßnahmen und Methoden sind auch im ArbeitnehmerInnenschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung unerlässlich. Diversity Management bedeutet die Anerkennung von unterschiedlichen Personengruppen und deren Perspektiven, Werten, Normen und Interessen. Und es gilt zu bedenken, wie Ressourcen und Belastungen zwischen den Gruppen verteilt sind.

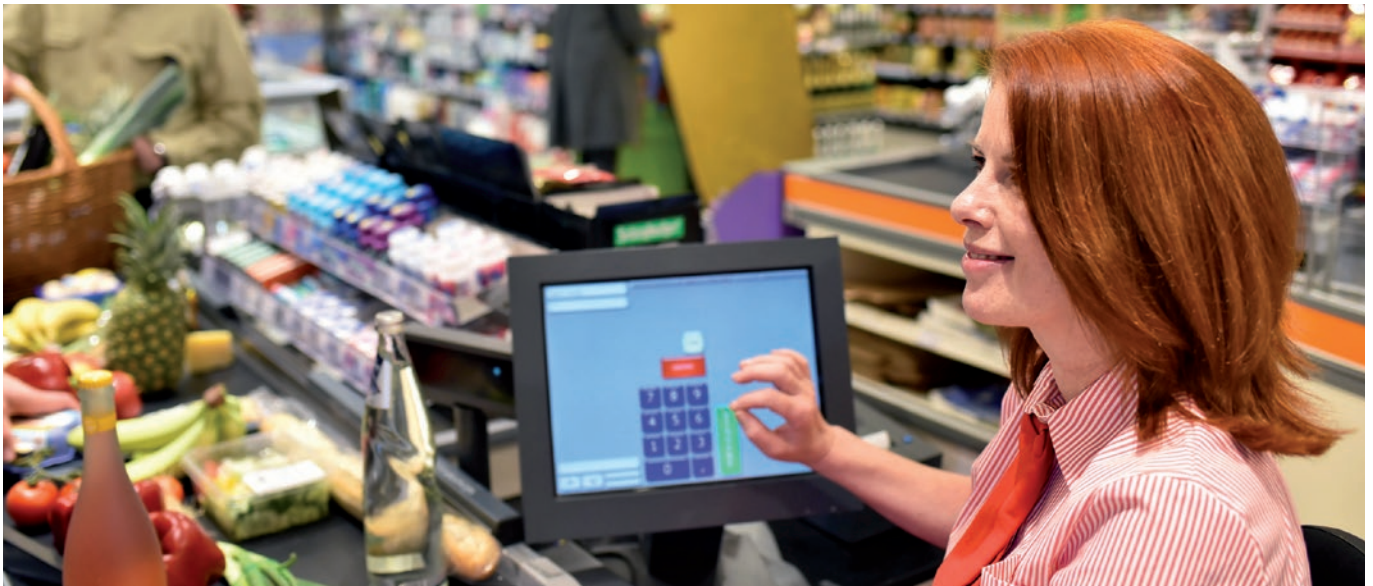
Alter, Geschlecht (Gender), ethnische (nationale) Herkunft, Religion (Weltanschauung), sexuelle Orientierung sowie

Behinderung bzw. Beeinträchtigung sind die sechs Kerndimensionen von Diversity/Diversität. Zusätzlich gibt es noch unterschiedliche sekundäre Dimensionen: Elternschaft, Wohnort, Bildung, Einkommen, Schichtarbeit, Freiwilligentätigkeit etc.

Typisch Frau, typisch Mann?

Gesetze und Vorschriften wurden im Laufe der Jahre immer geschlechtsneutraler, aktuell gibt es kaum noch frauenspezifische Schutzbestimmungen. Doch geschlechtsneutral bedeutet nicht automatisch auch geschlechtergerecht.

- Oft thematisiert, aber nach wie vor aktuell: Für Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen sind hauptsächlich Frauen verantwortlich. Das bringt in der Regel zusätzlichen Stress und Zeitdruck. Diese „unternehmensfremden“ Belastungen sollten nicht außen vor gelassen werden.
- Lange Zeit wurde die Beanspruchung durch repetitive Tätigkeiten wie bei Supermarktkassiererinnen unterschätzt, während etwa die Arbeit am Bau allgemein als schwer und anstrengend wahrgenommen wird.
- Häufig haben Männer und Frauen zwar dieselbe Berufsbezeichnung, doch die Tätigkeiten werden geschlechtstypisch zugeteilt. Wenn Frauen in Männerberufen arbeiten und umgekehrt, wird oft der typisch weibliche/männliche



© Fotolia.com/Industrieblick

Supermarktkassiererin – ein typisch weiblicher Beruf?

Teil dieser Tätigkeit betont, zum Beispiel sehen sich Polizistinnen dann eher als Sozialarbeiterinnen bzw. werden von den KollegInnen so gesehen.

- Auch die Rollenbilder von KundInnen sind ein Faktor. So untersuchte Antonia Wenzl in ihrer Masterarbeit „Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“ die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der geschlechtsneutral normierten Arbeitsplatzevaluierung: Es stellte sich heraus, dass etwa im Handel Männer weniger belastet sind als Frauen, weil ihnen mehr Respekt entgegengebracht wird. Dies nicht zuletzt, weil häufig vermutet wird, dass der Mann eine Führungsposition hat. Hingegen sind männliche Krankenpfleger und Kindergartenpädagogen mit dem Vorurteil konfrontiert, homosexuell oder pädophil zu sein.

Unbeachtet und unterbezahlt

Reinigungskräfte verrichten ihre Arbeit eher im Hintergrund. Ist das nicht der Fall, werden sie meist eher als störend wahrgenommen. In diesem Bereich arbeiten zu knapp 80 Prozent Frauen. Selbst hier gibt es typisch männliche und typisch weibliche Tätigkeiten: Fassadenreinigung, der

Umgang mit Reinigungsmaschinen sowie die Grobreinigung (Dachböden, Keller) sind eher Männerdomänen. Frauen sind überwiegend für die tägliche Reinigung, das Nachfüllen von Handtuch- und Seifenspendern oder die Sanitärreinigung zuständig – all das meist unter erheblichem Zeitdruck. Nicht zuletzt deshalb haben weibliche Beschäftigte dann oft ganz andere Probleme als ihre Kollegen:

- Arbeitsmittel und -vorgänge entsprechen nicht immer den ergonomischen Anforderungen. Feuchtarbeit, Schnitt- und Stichverletzungen beim Entleeren von Behältern, Einklemmen, Ausrutschen etc. sind typische Gefahren, die vor allem Frauen betreffen und wenig beachtet werden.
- Belastungen und Erkrankungen werden oft nicht auf den Arbeitsplatz zurückgeführt, u. a. weil viele dieser Tätigkeiten auch zu Hause ausgeübt werden.
- Allgemein haben Reinigungskräfte nur geringe Einflussmöglichkeit auf ArbeitnehmerInnenschutz-Entscheidungen im Betrieb. Die ArbeitsmedizinerInnen sind für sie meist nur schwer erreichbar. Die Unterweisung ist oft unverständlich, Nachfragen kaum möglich.

Ressourcen und Risiken

Weiblich, mit Kinderbetreuungspflichten und Migrationshintergrund, schlecht bezahlt und in Teilzeit (außerhalb der Bürozeiten) tätig – hier sind gleich mehrere „Diversity-Risikofaktoren“ vereint. Zu beachten ist dies nicht nur beim ArbeitnehmerInnenschutz, sondern auch bei Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es gilt, die richtigen Fragen zu stellen: Welche Belastungen entstehen durch Migration und Fremdsein, durch körperliche Einschränkungen u. Ä.? Welche Regelungen, Strukturen, Verfahren führen zur Benachteiligung einer bestimmten Gruppe? Wie können Stereotypisierungen und Zuschreibungen vermieden werden? Welche Maßnahmen sind möglich, um Nachteile auszugleichen? Können tatsächlich alle Beschäftigten an geplanten Maßnahmen, Workshops etc. teilnehmen?

Eigene BGF-Projekte für spezielle Zielgruppen sind naturgemäß eher für größere Unternehmen machbar, aber es ist in jedem Fall sinnvoll, die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse und Zugänge zu bedenken. Entscheidend sei immer auch die entsprechende Vermittlung, betont Julia Steurer, GD-Expertin im Zentral-Arbeitsinspektorat: „Eine erste wichtige Erkenntnis aus unserer GD-Schwer-

punkt-Aktion ist, dass Änderungen nur gut durchzusetzen sind, wenn der Sinn dahinter allen Beteiligten klar ist.“

Gender- und Diversity-Check

Wirksam ist gender- und diversitygerechter Arbeitnehmerschutz immer dann, wenn Gender- und Diversity-Aspekte systematisch in allen Phasen und allen betrieblichen Bereichen und Hierarchien einbezogen sind. Wie bei der Arbeitsplatzevaluierung sollten sämtliche Maßnahmen immer wieder auf ihre Aktualität überprüft und angepasst werden.

Um Belastungen tatsächlich für alle Teile der Belegschaft so weit wie möglich zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, ist Kontinuität erforderlich. Es reicht nicht, die Gender-Beauftragte in einen Workshop zu schicken und danach in Diversity-Beauftragte umzubenennen. Auch in unregelmäßigen Abständen vereinzelte „Leuchtturmprojekte“ abzufeiern wird keine nachhaltigen Erfolge bringen. Sämtliche Führungskräfte müssen entsprechend geschult sein und voll hinter den Diversity-Maßnahmen stehen.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Gender & Diversity-Bereiche im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (eval.at):

<https://tinyurl.com/eval118>

FGÖ-Praxisleitfaden „Faire Gesundheitschancen im Betrieb – Praxisleitfaden für die BGF“ (inkl. Checkliste für Gesundheitliche Chancengerechtigkeit für ein BGF-Projekt):

<https://tinyurl.com/praxislf>

IGA-Report 35: „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender“:

<https://tinyurl.com/igareport35>

IGA Fakten 8: Potenziale der Vielfalt in der Prävention und Gesundheitsförderung:

<https://tinyurl.com/igafakten8>

AUVA-Film: Diversity Management – Vielfalt als Vorteil (Bestellmöglichkeit):

<https://tinyurl.com/divman118>

Aus der Praxis 1 – Good Practice

Altersgerecht betrifft nicht nur Ältere: Jugendliche können sich im Körperbau stark unterscheiden. Das sollte bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes und bei der persönlichen Schutzausrüstung berücksichtigt werden. Apropos PSA: Es lohnt sich, darüber nachzudenken, wie man Lehrlinge und junge ArbeitnehmerInnen am besten anspricht, damit diese die „uncoole Schutzausrüstung“ auch tatsächlich verwenden.

Arbeitsplatzbezogene Rückenschule: Damit wird vermieden, dass Beschäftigte mit ganz unterschiedlichen Beanspruchungen, Zeitressourcen und Fitnesslevels dieselben Kurse besuchen müssen. Stattdessen werden die theoretischen Inhalte so weit als möglich einheitlich vermittelt, spezielle Themen und praktische Inhalte aber an jedem Arbeitsplatz mit den betreffenden Beschäftigten erarbeitet.

Training statt Theorie: Schriftliche Unterlagen und Vorträge sind sicher sinnvoll, aber selbst ausprobieren toppt jede Theorie und minimiert das Risiko von Verständigungsproblemen. Warum also nicht gemeinsam und vor Ort üben, welche Haltung beim Ein- und Aussteigen aus dem Lkw empfohlen wird oder wie man schwere Lasten hebt?

Aus der Praxis 2 – Wichtiger Faktor für psychische Gesundheit

Heterogene Teams sind kreativer, die Beschäftigten können voneinander lernen und profitieren. „G&D-Sensibilität als Ressource für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wird kaum thematisiert“, weiß die Psychologin Samira Baig. „In Einzelgesprächen taucht das Thema Diversität etwa in Form von Alltagsdiskriminierungen immer wieder auf, als Anliegen in einem Unternehmen aber kaum.“ Selbst als ausgewiesene G&D-Expertin habe sie in ihrer Funktion als Arbeits- und Organisationspsychologin noch nie einen derartigen Auftrag erhalten. „Auch in der psychologischen Gesundheitsprävention wird dieser Bereich wenig beachtet.“ Daher wäre es wichtig, so Baig, „G&D-Themen institutionell zu etablieren – in der Ausbildung von ArbeitspsychologInnen und in den Evaluationsverfahren“.



© Michael Mazohl

Bewusst mit Gender und Diversity umgehen

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Renate Novak (Rechtsabteilung) und Julia Steurer (Abteilung für Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie) vom Zentral-Arbeitsinspektorat. Sie sind für die Schwerpunktaktion MEGAP „Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz“ zuständig.

Gender-Mainstreaming (GM) bzw. Gender und Diversity (GD) wurde in der Arbeitsinspektion als Teil der Bundesverwaltung implementiert. Worauf hat dieser Prozess besonders Bezug genommen?

Novak/Steurer: Der innovative Gehalt der GD-Implementierung der Arbeitsinspektion (AI) lag 2004 bis 2011 in der systematischen und nachhaltigen Eingliederung in die Gesamtorganisation. Der Prozess hat besonders auf die Einbeziehung aller AI-Fachbereiche, die schrittweise Erweiterung zu einem ExpertInnenpool und die Arbeit in einem Wissens- und Informationsnetzwerk innerhalb der AI Bezug genommen. Die stärkere Einbeziehung von Diversity stellte sich im Laufe des Prozesses als relevant heraus. Die Gender-Mainstreaming-Projektarbeit wurde

daher damals um Diversity-Aspekte des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zu Gender und Diversity erweitert. Auch in der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie spielt GD seither eine wichtige Rolle. Die Arbeitsinspektion erhielt für das Projekt „Implementierung von Gender-Mainstreaming und Diversity in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ den Verwaltungspreis 2010/2011 des BKA in der Kategorie „Management von Diversity, Integration und Gender – Potenzial für die Verwaltung von morgen“.

Wenn es darum geht, den ArbeitnehmerInnenschutz hinsichtlich Gender und Diversity zu gestalten, welche Themen sollten in den Betrieben besonders betrachtet werden?

Novak/Steurer: Wichtig, bevor Betrachtungen angestellt werden, ist, Sinn und Ziel für den eigenen Betrieb/die betroffene Organisationseinheit zu klären und die Umsetzung zu planen. Auch um sich davor zu schützen, dass ggf. (unbewusste) Rollenbilder beeinflussen, was als Gefahr und Belastung am Arbeitsplatz wahrgenommen wird. Daher haben wir uns im Jahr 2016 im Rahmen der Schwerpunktaktion „Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz“ (MEGAP, <https://tinyurl.com/megap118>) intensiv damit beschäftigt, in welchen ArbeitnehmerInnenschutz-Bereichen GD typischerweise eine wichtige Rolle einnimmt, aber zugleich auch für alle AI-KollegInnen und interessierte Betriebe anwendbar ist. Betriebe, die betriebs-



Renate Novak: Der begonnene Weg muss zügig weitergegangen werden. **Julia Steurer:** Sinnhaftigkeit und Chancen erkennen ist die Grundlage.

spezifisch kein besonderes Thema im Auge haben, können daher prüfen, ob ein Modul unserer Schwerpunktaktion wie Unterweisung, Arbeitsvorgänge, Persönliche Schutzausrüstung oder Planung/Adaptierung von Arbeitsstätten mit einem für den Arbeitsplatz passenden Fokus wie beispielsweise Konstitution, Alter, Qualifikation, Teilzeit, Lernschwäche, Wiedereingliederung, betriebsfremde ArbeitnehmerInnen, überlassene ArbeitnehmerInnen, Behinderung(en)/Beeinträchtigungen für ihren Betrieb relevant ist, und danach vorgehen. Wurden schon betriebliche Anlässe für GD im ArbeitnehmerInnenschutz erkannt oder gibt es schon eine passende Umsetzungsidee, dann sollte natürlich damit begonnen werden.

Aus heutiger Sicht scheinen viele Betriebe Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz nicht wirklich zu beachten. Wie kann sich diese Situation verbessern?

Novak/Steurer: Es besteht der Eindruck, dass GD-Themen im betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz zwar aufgegriffen und in guter Absicht umgesetzt, aber auch unreflektiert und unwissend angewendet werden, was zu ungewollten

Restereotypisierungen führen kann und nachteilig auch für den ArbeitnehmerInnenschutz ist. Wir haben uns mit dieser Frage auch als Organisation intensiv beschäftigt und sind zu dem Schluss gekommen, dass es in einem ersten Schritt um das Sichtbarmachen geht. Wir sprechen das teilweise auch in den Betrieben direkt an, z. B. wenn sich die Struktur der Beschäftigten nicht in arbeitnehmerInnenschutzrelevanten Funktionen spiegelt, wenn wir sehen, dass alle Beschäftigten die gleiche Unterweisung erhalten, ungeachtet Qualifikation, Erfahrung oder Sprachverständnis. Sobald man sich über Risiken an den Arbeitsplätzen bewusst ist, ist der nächste Schritt eine sinnvolle Auseinandersetzung. Davon profitieren auch die betrieblichen Abläufe.

Was braucht es überbetrieblich, um das Thema im ArbeitnehmerInnenschutz besser zu verankern?

Novak/Steurer: Die Themen Sensibilisierung, Information und Umsetzungsanregungen sind nach wie vor gefragt. Zur Sensibilisierung stellen wir häufig fest, dass fehlendes GD nicht in böser Absicht passiert, sondern dass gesetzte Präventionsmaßnahmen eben nicht immer für alle Arbeitsplätze gleich gut wirken. Bei der In-

formation geht es darum, dass GD-Aspekte am Arbeitsplatz mitunter nicht erkannt werden, weil deren Relevanz im ArbeitnehmerInnenschutz unklar ist oder Genderthemen auf biologische Faktoren reduziert werden. Ideen/Ansätze zur Umsetzung versuchen auch wir mit der Schwerpunktaktion MEGAP zu unterstützen.

Wo sind die zukünftigen Herausforderungen besonders groß?

Novak/Steurer: Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, insbesondere biologischen und kanzerogenen, sowie Gender und Diversity in Arbeit 4.0. Dazu kommt häufig auch, dass bestimmte Tätigkeiten in den betrieblichen Abläufen teilweise schier unsichtbar sind und daher in der Prävention nicht die gleiche Aufmerksamkeit bekommen wie präsentere Arbeitsplätze. D. h. hier müssen wir gemeinsam daran arbeiten, wie ArbeitnehmerInnenschutz dem Wandel der Arbeitswelt so gerecht wird, dass er gut im betrieblichen Alltag umgesetzt werden kann – zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller ArbeitnehmerInnen.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

Ein Blick auf den blinden Fleck

Männer stehen oft auf der Leiter und reinigen in der Höhe. Frauen leeren im Büro die Papierkörbe aus. Sie verletzen sich dabei wesentlich häufiger durch spitze Gegenstände als die Männer auf der Leiter. Nur ein genauer Blick auf die einzelnen Tätigkeiten z. B. in der Reinigung legt die unterschiedlichen Belastungen zwischen Männern und Frauen offen.



dend gesehen wird. Das Gleiche gilt für das ständige Heben von Lebensmitteln über die Scannerkassen durch Kassierinnen. Da kommt im Laufe des Tages ein ziemliches Gewicht zusammen.

Transparenz bei den Tätigkeiten von Frauen und Männern

Was ist zu tun, um diese blinden Flecken transparent zu machen?

- Bei der Arbeitsplatzevaluierung genau hinschauen: Welche Tätigkeiten verrichten Frauen, welche Männer? Männliche Kassierer sitzen z. B. oft nicht den ganzen Tag an der Kassa, was bei Frauen eher der Fall ist.
- Frauen sind als Akteurinnen im ArbeitnehmerInnenschutz unterrepräsentiert. Ca. 90 Prozent der Sicherheitsfachkräfte (SFK) sind männlich. ArbeitsmedizinerInnen und SFK sollten in Genderkompetenz geschult und mehr Frauen als Sicherheitsvertrauenspersonen gewonnen werden.
- Frauen arbeiten oft Teilzeit und in hierarchisch niedrigeren Funktionen. Vielleicht werden sie auch deshalb nicht ausreichend in Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes einbezogen. Das müsste im Betrieb berücksichtigt werden.

Lärm in Schulen wird oft nicht als gesundheitsgefährdend wahrgenommen.

Frauen arbeiten meist in anderen Berufen als Männer bzw. üben andere Tätigkeiten aus. Sie arbeiten in der Pflege, mit Kindern, als Kellnerinnen, Reinigungskräfte, Verkäuferinnen oder Sekretärinnen. Der österreichische Arbeitsmarkt ist stark zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Frauen finden deshalb andere Arbeitsbedingungen vor mit jeweils spezifischen Belastungen und Gefahren, die aber nicht immer als solche gesehen werden. Warum gibt es für Regaleinschlichterinnen im Lebensmitteleinzelhandel keine Scherenhubtische, die sich in der Produktion bewährt haben? Belastungen durch Heben und Tragen könnten dadurch reduziert werden. Auch im Bereich Gesundheit und Pflege gibt es viel Luft nach oben, was den Einsatz von technischen Hilfs-

mitteln zum Heben und Tragen angeht. Warum wird auf diese Belastung nicht entsprechend reagiert?

Frauenarbeit gilt als „haushaltsnah“

Antonia Wenzel hat 2012 eine Masterarbeit zum Thema „Genderaspekte in der Gefahrenewaluierung gemäß § 4 ASchG“ geschrieben, die über den Johann-Böhm-Fonds des ÖGB finanziell gefördert wurde. Ihre Antwort auf diese Frage: Die Tätigkeiten bzw. Berufe mit einem hohen Frauenanteil werden oft als „haushaltsnahe“ Tätigkeiten gesehen und deshalb nicht als gefährlich eingestuft. Dieses Vorurteil bzw. Klischee führt dazu, dass der Lärm in Schulen und Kindergärten nicht immer als gesundheitsgefähr-

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Masterarbeit „Genderaspekte in der Gefahrenewaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“:
<https://tinyurl.com/aspekte118>

Heben und Tragen – nicht für alle gleich leicht

Wenn es um schwere körperliche Tätigkeiten wie Heben und Tragen geht, ist besonders auf die Eignung der ArbeitnehmerInnen zu achten. Diese können sehr unterschiedlich sein: Wichtige Kriterien stellen Geschlecht, Konstitution und Alter dar. Eine fachgerechte Evaluierung nimmt Rücksicht darauf.



© Fotolia.com/phoniamaiaphoto

Roboter als Lastenträger – ist das die Zukunft?

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht vor, dass ArbeitgeberInnen bei der Übertragung von Aufgaben an ArbeitnehmerInnen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit berücksichtigen. Beim Heben und Tragen (manuelle Lasthandhabung) ist dabei insbesondere auch auf Konstitution, Körperkraft und Geschlecht Rücksicht zu nehmen. Zu beachten ist auch, ob es sich um Jugendliche, ältere oder schwangere ArbeitnehmerInnen handelt. Bei Beschäftigung von behinderten ArbeitnehmerInnen ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand Rücksicht zu nehmen.

Arbeitsplatzevaluierung als Ausgangspunkt

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ist die Beanspruchung der ArbeitnehmerInnen durch manuelle Lasthandhabung zu bewerten. Dadurch sollen Unfälle und Schädigungen des Muskel- und Skelettsystems vermieden werden. Im Idealfall findet bei starken Beanspruchungen ein Ersatz oder eine Minimierung der

manuellen Lasthandhabung statt. Nicht überall können jedoch Arbeitsmittel (Fördermittel, Hebehilfen usw.) eingesetzt werden. Deshalb ist eine fachgerechte Bewertung des Ist-Zustandes für weitere Maßnahmen besonders wichtig.

Besonders schutzbedürftige Personen – besondere Evaluierungspflichten

Auf die körperliche Eignung und die Bedürfnisse von verschiedenen Personengruppen (Jugendliche, werdende Mütter, Ältere usw.) ist besonders Rücksicht zu nehmen. Bei schwangeren Frauen oder stillenden Müttern ist zu überprüfen, ob Gefahren bestehen, wenn sie an ihrer bisherigen Arbeitsstelle weiterarbeiten. In Zusammenhang mit manueller Lasthandhabung sieht das Mutterschutzgesetz (MSchG) Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor. Werdende Mütter dürfen demnach keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Die Grenzwerte können dem § 4 MSchG entnommen werden. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen gelten auch für Jugendliche, wenn das Heben und Tragen von Lasten die physische Leistungsfähigkeit der Jugendlichen übersteigt.

Bewährte Verfahren

Mithilfe verschiedener Verfahren kann eine fachliche Bewertung durchgeführt werden. Diese Verfahren (Last-Handhabungstabellen, Leitmerkmalmethoden usw.) berücksichtigen Kriterien wie das Geschlecht, um ein realistisches Ergebnis zu bekommen. Die Arbeitsinspektion stellt online Informationen zur Evaluierung und verschiedene Verfahren zur Verfügung. Detaillierte Informationen bietet auch die AK-Wien-Broschüre „Heben und Tragen leicht gemacht“.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Broschüre „Heben und Tragen leicht gemacht“ (AK Wien):
<https://tinyurl.com/heben118>

Verständliche Unterweisung für alle

Die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen ist fundamental für die Prävention. ArbeitgeberInnen müssen sicherstellen, dass die Unterweisung von allen verstanden wird. Das kann eine Anpassung an verschiedene Zielgruppen erfordern.



© Fotolia.com/Industrieblick

ArbeitgeberInnen müssen sich vergewissern, ob das Vermittelte verstanden wurde.

Die Unterweisung ist eine Schulung der ArbeitnehmerInnen über Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie muss den konkreten Arbeitsplatz und Aufgabenbereich einbeziehen und beim ersten Mal jedenfalls persönlich erfolgen. In der Praxis werden Unterweisungen in manchen Betrieben schnell abgehakt. Unterlagen werden unkommentiert ausgeteilt und ArbeitnehmerInnen sollen unterschreiben, dass sie unterwiesen wurden – ungeachtet dessen, ob sie die Inhalte verstanden haben. Damit verstoßen ArbeitgeberInnen gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Die Unterweisung muss in verständlicher Form erfolgen, angepasst an den individuellen Erfahrungsstand. Bei Verständnisschwierigkeiten im Deutschen muss sie in der Muttersprache der ArbeitnehmerInnen oder einer sonst für sie verständlichen

Sprache erfolgen. ArbeitgeberInnen müssen sich vergewissern, dass die Unterwiesenen die Inhalte tatsächlich verstanden haben. Bloßes Unterschreiben reicht nicht.

Mehrsprachige Belegschaft – Beispiel Baustelle

ForscherInnen der Universität Wien haben in einem Projekt zu „Kommunikation und Sicherheit auf der mehrsprachigen Baustelle“ Kommunikationswege für Unterweisungen empfohlen: Übersetzungen von Anweisungen sowie Dolmetschen durch geeignete Personen, etwa ein erfahrenes Mitglied einer Arbeitspartie. Zudem kommen nonverbale Unterweisungen in Form von Bildmaterial oder Filme infrage. Diskutiert wurden auch Übersetzungs-Apps auf Handys und Tablets für PolierInnen. Besonders effektiv, aber

sehr aufwendig war der Einsatz eines sogenannten Baustellenbusses: Eine Videoanalyse der Aktivitäten der ArbeiterInnen zeigte Fehler und Verbesserungsbedarf auf. Leicht zugänglich sind Materialien der AUVA, die nonverbal, mit wenig Text oder mehrsprachig konzipiert sind. So vermittelt das Merkblatt M 202 richtiges Verhalten auf Baustellen anhand von Bildern. Die AUVA-Mappe „Sicherheit am Bau“ liegt mehrsprachig vor. Dem Einsatz der Materialien muss jedenfalls eine Überprüfung folgen, ob das Vermittelte auch verstanden wurde. Das kann durch Abfragen oder Vorzeigen-Lassen des richtigen Verhaltens kontrolliert werden.

Schwerpunkt der Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion widmet sich in ihrer Schwerpunkttaktion zu Gender und Diversity (Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz – MEGAP) auch der Unterweisung. Dabei soll nicht nur die Verständlichkeit kontrolliert, sondern auch die Organisation der Unterweisung thematisiert werden. So wird hinterfragt, ob UnterweiserInnen repräsentativ für die Belegschaftsstruktur ausgewählt werden können.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Merkblatt M 202: Falsch – Richtig: Situationen auf Baustellen:
<https://tinyurl.com/merkblatt202>

Das „Maß der Dinge“ in der Arbeitsplatzevaluierung

Der männliche Vollzeitbeschäftigte gilt im ArbeitnehmerInnenschutz als Norm. Männer und Frauen erleben jedoch andere Belastungen in der Arbeit, die sich unterschiedlich auswirken. Dies muss sich künftig in der Arbeitsplatzevaluierung niederschlagen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) beinhaltet die gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung körperlicher und psychischer Belastungen. Auf die Frage nach Belastungen und den Folgen bei Männern und Frauen wird in der Praxis kaum eingegangen. Dabei bietet das ASchG die Grundlage, Arbeitsplätze geschlechtersensibel zu bewerten und zu gestalten (§§ 4, 6 und 7 ASchG).

In der Praxis wird meist vom männlichen Vollzeitbeschäftigten ausgegangen. Ausnahmen sind besonders schutzbedürftige Personen (z. B. werdende Mütter). Die besonderen Schutzbestimmungen finden sich im Mutterschutzgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz und im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz.

Männer und Frauen haben andere Arbeitsbelastungen

Insbesondere bei Tätigkeiten mit viel KundInnenkontakt (Dienstleistung, Handel) sowie Kontakt mit Kranken und Notleidenden (Pflege) – also Branchen mit hohem Frauenanteil – zeigt der Arbeitsgesundheitsmonitor 2016/2017, dass Frauen stärker belastet sind als Männer (23 vs. 14 Prozent). Im Kontakt mit Schwerkranken ist ca. jede zehnte Frau (Männer nur zu vier Prozent) belastet. Durch Arbeitsumgebungsfaktoren (Hitze, Staub, Lärm etc.) sind Männer doppelt bis dreifach so hoch belastet wie Frauen. Zeitdruck und hohe Verantwortung empfinden Frauen und Männer in etwa gleich stark psychisch belastend (jede/r vierte).

Alarmierende Zahlen bei den Folgen

Der österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor 2016/2017 zeigt: Mehr als die Hälfte aller Männer und Frauen hat Probleme mit dem Bewegungsapparat. 20 Prozent leiden unter Magen- und Verdauungsbeschwerden. 40 Prozent können nach der Arbeit nicht abschalten. Zwei Drittel sind gestresst. Auffallend ist: Mehr als jede zweite Frau leidet unter Kopfschmerzen, bei Männern jeder Dritte. Psychisch belastende Arbeit wirkt sich bei Frauen stärker aus als bei Männern. Sie sind nervöser, haben stärkere Erschöpfungsgefühle und häufiger Kopfschmerzen. Männer haben ein 4,2-fach höheres Risiko, an starkem Herzklopfen zu leiden.

Geschlechtersensibilität in der Praxis umsetzen

Bei Gendersensibilität geht es auch um die Verbesserung der Teilhabe und Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb. Es ist wichtig, Frauen im ArbeitnehmerInnenschutz



© Fotolia.com/Haifpoint

Besonders belastend – Arbeit in der Pflege.

einzusetzen, in die Arbeitsplatzevaluierung einzubinden und Präventivfachkräfte zu Genderthemen zu sensibilisieren.

Die Arbeiterkammer fordert, dem Geschlechteraspekt in Zukunft bei der Arbeitsplatzevaluierung durch Konkretisierung der §§ 4 und 7 ASchG mehr Bedeutung beizumessen.

Karin Hagenauer, AK Salzburg
karin.hagenauer@ak-salzburg.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Arbeitsgesundheitsmonitor (AK Oberösterreich):
<https://tinyurl.com/monitor118>

Persönlich angepasste PSA?

In der Beratung der Arbeiterkammer kommt es regelmäßig zu Fragen, wenn ArbeitnehmerInnen individuell angepasste persönliche Schutzausrüstung benötigen. Die Regelungen dazu finden sich im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und in der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung. Die häufigsten Fragen dazu sollen hier in aller Kürze dargestellt und beantwortet werden.

Wer benötigt eine individuell angepasste PSA?

Ergonomie und Passform spielen bei der Auswahl und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) eine besondere Rolle. In manchen Fällen ist es sogar notwendig, die PSA individuell an den/die ArbeitnehmerIn anzupassen. Gründe dafür können beispielsweise Fußfehlstellungen, Fußdeformationen in Verbindung mit dem Tragen eines Sicherheitsschuhs oder etwa auch eine vorhandene Fehlsichtigkeit bei gleichzeitiger Verwendung einer Schutzbrille sein.

Wann ist eine speziell angepasste PSA notwendig?

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet die ArbeitgeberInnen zur Berücksichtigung der ergonomischen Anforderungen und der gesundheitlichen Erfordernisse der ArbeitnehmerInnen. Es legt fest, dass sie für eine erforderliche Anpassung von PSA zu sorgen haben. Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung wird auf betrieblicher Ebene festgelegt, wo PSA zu verwenden ist. Bei Verletzungen oder vorhandenen Erkrankungen stellen FachärztInnen den ArbeitnehmerInnen hierfür eine Bescheinigung aus. Mit dieser Information kann von ArbeitgeberInnen auf die jeweiligen Anforderungen eingegangen werden.

Beispiel: Orthopädische Sicherheits- oder Berufsschuhe

Gerade bei Sicherheits- und Berufsschuhen ist oftmals eine individuelle Anpassung notwendig. Ein standardisierter Ablauf (ÖNORM Z 1259) legt das Verfahren für die Herstellung und Konformitätsbewertung von orthopädischen Sicherheits- und Berufsschuhen fest. Mithilfe des von dem/der ArbeitnehmerIn erhaltenen Verordnungsscheines und der Verwendungsbescheinigung (betriebliches Schutzniveau laut Arbeitsplatzevaluierung) kann ein entsprechender Bau-

satz eines bereits baumustergeprüften Sicherheits- oder Berufsschuhs angekauft werden. Der Orthopädieschuhmacher sorgt für die Endfertigung des Schuhs, stellt die Übereinstimmungserklärung aus und bringt die CE-Kennzeichnung an. Diese Sicherheits- und Berufsschuhe weisen neben der üblichen Kennzeichnung die besondere Kennzeichnung „OS“ auf.



© Fotolia.com/AK-Dig/AT

Bei Sicherheitsschuhen ist oft eine individuelle Anpassung notwendig.

Wer bezahlt die Anpassung?

ArbeitgeberInnen haben entsprechend angepasste bzw. hergestellte PSA auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen. Wenn beispielsweise Fußschäden die Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit sind, können die Kosten für orthopädisch angepasste Sicherheitsschuhe dann eventuell auch vom Unfallversicherungsträger übernommen werden.



Harald Bruckner

AK-Experte für technischen
ArbeitnehmerInnenschutz, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at

Homosexualität am Arbeitsplatz

Bei schwul und lesbisch denkt man schnell „Minderheit“. Tatsächlich gibt es in Österreich aber bis zu 300.000 Beschäftigte, die in ihrer sexuellen Orientierung oder Identität von der „Norm“ abweichen. Wie es ihnen am Arbeitsplatz geht, wurde jetzt erstmals erhoben.

In einer aktuellen Studie von SORA im Auftrag der AK wurden Menschen befragt, die sich selbst als **lesbisch**, **schwul**, **bisexuell**, **trans*** (fühlt sich dem anderen Geschlecht zugehörig) und/oder **inter*** (hat körperlich Merkmale beider Geschlechter) bezeichnen. Zusammengefasst kurz: **LSBTI**.

Die Meinung, dass sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz keine Rolle spielt, ist weit verbreitet. Dabei wird übersehen, dass in vielen Betrieben sehr wohl die klassische Norm „Paar = Mann + Frau“ herrscht. Auch wenn das nicht direkt ausgesprochen wird, wird es über zahlreiche Alltagsmöglichkeiten festgeschrieben, wie z. B. Erzählungen vom Wochenende mit der Familie, Bilder am Schreibtisch oder die automatische Unterstellung, Männer würden sich für Frauen und Frauen für Männer interessieren. Für LSBTI-Personen stellt sich damit stets aufs Neue die Frage, ob sie ihre „andere“ Orientierung bzw. ihre Geschlechtsidentität als **trans*** oder **inter*** offenlegen oder verheimlichen sollen.

Viele lösen das Problem mit Zurückhaltung. Vier von zehn Befragten geben ihre sexuelle Orientierung bzw. Identität am Arbeitsplatz zwar nicht von sich aus an, reden aber auf Nachfrage offen darüber. Rund ein Viertel ist offensiver und spricht in der Arbeit bewusst darüber. Alle anderen lassen ihre KollegInnen entweder im falschen Glauben oder halten ihre sexuelle Orientierung bzw. Identität komplett geheim.

Das ist nicht unbegründet, zeigt die Studie doch ein beträchtliches Ausmaß an negativen Erfahrungen. Rund die Hälfte hat schon Tuscheln bzw. böse Gerüchte in ihrem derzeitigen Betrieb erlebt, genauso wie unan-



Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz – offenlegen oder verheimlichen?

genehme Witze und Lächerlich-Machen – ein Drittel sogar Ausgrenzung oder unsachgemäße Kritik an der Arbeit.

Ebenfalls fast ein Drittel hat schon einmal berufliche Benachteiligungen erfahren, darunter Schlechterstellung bei Beförderungen, Diensteteilungen oder der Übertragung von Arbeitsaufgaben. Wenig überraschend ist die Situation für **Trans***-Personen besonders schwierig – also Menschen, die sich nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen.

Das muss nicht sein: Immerhin 45 Prozent der LSBTI-Personen bewerten die Situation für sich an ihrer Arbeitsstätte als (sehr) positiv. Trotzdem finden es 70 Prozent zumindest manchmal belastend, am Arbeitsplatz nicht offen über ihre sexuelle Orientierung oder Identität sprechen zu können. Belastungen sind „Energiefresser“ und krankheitsfördernd. Offenheit und Toleranz im Betrieb sind daher ein wichtiger Beitrag zu gesunder Arbeit.

Sybille Pirklbauer, AK Wien

WEITERFÜHRENDE INFOS

Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb
Ergebnisse einer AK-/ÖGB-Online-Umfrage von BetriebsrätInnen:
<https://tinyurl.com/lbvti>

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

ArbeitgeberInnen dürfen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht tolerieren. Sie sind verpflichtet, Abhilfe zu schaffen. Betroffene sollten sich nicht scheuen, Unterstützung zu holen und ihre Rechte geltend zu machen.

Was gilt als sexuelle Belästigung laut Gleichbehandlungsgesetz?

Sexuelle Belästigung ist ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt. Es muss für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffen oder dies bezwecken. Das kann von anzüglichen Bemerkungen über das Aufhängen von Postern mit Pin-ups im Arbeitsbereich, unerwünschte Einladungen bis zu körperlichen Übergriffen reichen. Am Arbeitsplatz kann die Belästigung von ArbeitgeberInnen, KollegInnen, aber auch von KundInnen oder PatientInnen ausgehen.



© Michael Mazoht

An wen können sich Betroffene wenden?

Betroffenen fällt es oft schwer, Vorfälle aufzuzeigen, insbesondere wenn Vorgesetzte involviert sind. Anzuraten ist, sich an den Betriebsrat oder die Betriebsrätin zu wenden. Diese/r ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. In manchen Organisationen gibt es eigene Beauftragte für Gleichbehandlung, die als Ansprechstelle dienen. Für Beratung außerhalb des Betriebes stehen Arbeiterkammern, Gewerkschaften und die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung.

Welche Pflichten haben ArbeitgeberInnen?

Klar ist, dass ArbeitgeberInnen nicht selbst sexuell belästigen dürfen. Aufgrund ihrer Fürsorgepflicht müssen sie ArbeitnehmerInnen vor Belästigungen am Arbeitsplatz schützen. Erfahren ArbeitgeberInnen von einer Belästigung, haben sie unverzüglich angemessene Abhilfe zu schaffen. Bei Belästigung durch KollegInnen kann dies je nach Schwere des Vorfalls eine Verwarnung, eine Versetzung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Welche Ansprüche bestehen nach einer Belästigung?

Betroffene haben einen Schadenersatzanspruch von mindestens 1.000 Euro gegen die belästigende Person. Kommen ArbeitgeberInnen ihrer Pflicht zur angemessenen Abhilfe schuldhaft nicht nach, werden auch sie schadenersatzpflichtig.

Wie können Organisationen vorbeugen?

Die Unternehmensleitung sollte klar kommunizieren, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird. Führungskräfte müssen für ein respektvolles Arbeitsklima sorgen. Klare Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit sexueller Belästigung sind empfehlenswert.

Weiterführende Infos

Sexuelle Belästigung (AK Wien):

<https://tinyurl.com/bel118>

Broschüre „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“:

<https://tinyurl.com/bug118>



Petra Streithofer

AK-Expertin für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit, AK Wien
petra.streithofer@akwien.at

Schluss mit der E-Mail-Flut!

Wer kennt das nicht? Im Minutentakt trudeln neue E-Mails im Posteingang ein. Wir zeigen Ihnen, wie Sie die E-Mail-Flut wirksam bekämpfen.



© Fotolia.com/pololia

Gestresst von der E-Mail-Flut? Checken Sie Ihre E-Mails nur zu bestimmten Zeiten und deaktivieren Sie Benachrichtigungen für E-Mails am Handy!

Morgens im Büro – Barbara S. ärgert sich und ist gestresst. Gerade in der Arbeit angekommen, hat sie ihren Computer hochgefahren und das E-Mail-Programm gestartet. Eine Flut an Mails überschwemmt den Posteingang. Die Chefin will ein schnelles Konzept, der Kunde eine rasche Antwort und der Kollege eine dringende Auskunft. Dazu kommen unzählige Newsletter, Informationsmails und Terminanfragen. Im Geiste verabschiedet sich Barbara S. bereits von ihren für heute geplanten Aufgaben und beginnt mit dem Abarbeiten des auf sie eingestürzten E-Mail-Tsunamis.

Zeitfresser und Konzentrationstöter

Viele Menschen erleben am Arbeitsplatz täglich das Gleiche wie Barbara S. Kein Wunder: Schätzungen zufolge werden weltweit täglich 281 Milliarden Mails verschickt – Tendenz steigend. Studien zeigen, dass wir heute bereits mehr als ein Viertel (28 %) unserer Arbeitswoche nur mit E-Mails beschäftigt sind. Besonders belastend wirkt sich die ständige Unterbrechung durch eingehende Mails aus – kaum in eine Aufgabe vertieft, macht es „Pling“ und die Konzentration geht flöten.

5 Tipps zur Bewältigung der E-Mail-Flut

So gehen Sie am besten mit vielen E-Mails um:

- Checken Sie E-Mails zu festen Zeiten, z. B. morgens, mittags und vor dem Verlassen des Büros – schalten Sie „das Pling“ ab.
- Beschränken Sie die Anzahl Ihrer CC-Empfänger, bitten Sie andere, Sie nicht bei allem und jedem in CC zu setzen.

- Vermeiden Sie E-Mail-Pingpong: Spätestens nach dem zweiten Antwort-Mail macht ein Griff zum Telefonhörer meist mehr Sinn.
- Lassen Sie sich aus Verteilern löschen, die Sie nicht dringend benötigen, lesenswerte Verteiler/Newsletter lassen Sie automatisch in einen extra Ordner einlaufen.
- Deaktivieren Sie den 24-Stunden-Mail-Abruf am Handy: Wie viele Mails sind wirklich so wichtig, dass sie nach sofortiger Bearbeitung schreien? Hätte eine Firma in „analogen Zeiten“ allen Ernstes von den Beschäftigten verlangt, von 0 bis 24 Uhr den Briefkasten zu bewachen?

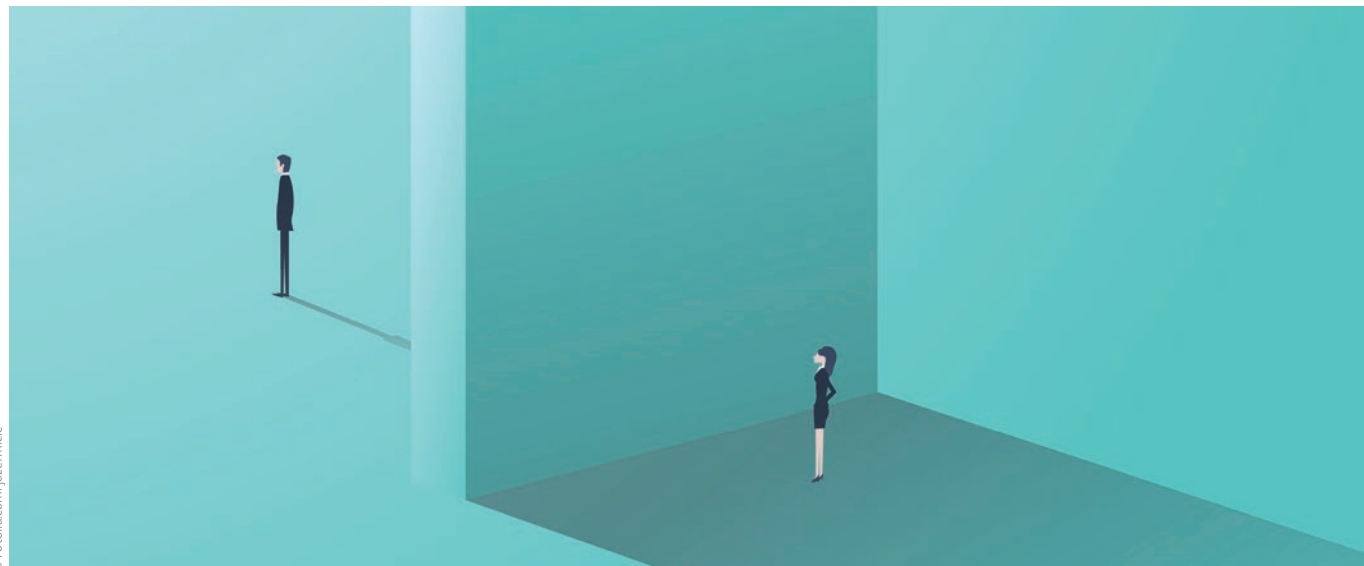
Regeln für E-Mails im Betrieb vereinbaren

Das Wichtigste zum Schluss: Betriebe sollten gemeinsam mit den ArbeitnehmerInnen bzw. dem Betriebsrat Verhaltensregeln für den E-Mail-Verkehr vereinbaren. Betriebsrätin Anja F. erzählt: „Aufgrund zahlreicher Beschwerden der KollegInnen haben wir mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Darin haben wir z. B. festgelegt, dass alle E-Mails, die Beschäftigte im Urlaub erreichen, automatisch gelöscht werden – natürlich wird der Absender darüber informiert. Viele E-Mails erledigen sich dadurch von selbst. Das hat bei uns zu einer spürbaren Entlastung der KollegInnen geführt.“

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

Alle sind gleich – manche sind gleicher

Diskriminierung am Arbeitsplatz hat viele Gesichter. Gewalt, sexuelle Belästigung oder Mobbing sind nur einige davon – handeln statt zuschauen ist die Devise.



© Fotolia.com/jazefmicic

Diskriminierung ist kein Kavaliersdelikt.

Diskriminierung bedeutet eine Schlechterstellung von bestimmten Menschen bzw. Personengruppen. Diskriminierung entsteht häufig durch Vorurteile – beispielsweise älteren ArbeitnehmerInnen oder MigrantInnen gegenüber. Vorurteile sind vorgefasste Einstellungen und Meinungen gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen. Diese entstehen oft nicht durch eigene Erfahrungen. Stattdessen werden Urteile oder Meinungen, die in unserer Gesellschaft vorhanden sind, übernommen und auf Einzelne übertragen – der tatsächliche Wahrheitsgehalt wird dabei aber nicht überprüft. Klassische Vorurteile, die Sie sicherlich kennen, lauten beispielsweise „Ältere sind leistungsschwächer als Jüngere“ oder „Frauen sind technisch ungebähter als Männer“.

Diskriminierung in der Arbeit ist kein Kavaliersdelikt

Täglich erleben viele Menschen an ihrem Arbeitsplatz verschiedene Formen von Diskriminierung – oft auch verbunden mit Gewalt, sexueller Belästigung oder Mobbing. Wichtig zu wissen: Eine berufliche Schlechterstellung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit (z. B. Volks-, Sprachgruppe, Hautfarbe), Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung ist nicht erlaubt. Im Anlassfall sind ArbeitgeberInnen (aufgrund ihrer Fürsorgepflicht) verpflichtet, zu handeln und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu setzen. Reagieren ArbeitgeberInnen nicht oder nicht ausreichend, kön-

nen sogar Schadenersatzansprüche resultieren – beispielsweise, wenn durch sexuelle Übergriffe oder Mobbing eine Erkrankung verursacht wird und Vermögensschäden (z. B. Verdienstentgang und Therapiekosten) entstehen.

Benachteiligung nicht zulassen

Was tun? Wenn Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz beobachten, reagieren Sie aktiv („Ich finde es nicht in Ordnung, dass ...“), sprechen Sie ZuschauerInnen gezielt an bzw. ersuchen Sie um Unterstützung („Was sagst du dazu?“) – zeigen Sie dem Betroffenen Ihre deutliche Solidarität und stehen Sie gegebenenfalls auch als Zeuge/Zeugin bereit.

Beschäftigten, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, bieten Arbeiterkammern, Gewerkschaften und Gleichbehandlungsanwaltschaft kostenfreie und vertrauliche rechtliche Beratung und Unterstützung an. Innerbetrieblich sollten sich Betroffene – je nach Anlassfall – an die/den Vorgesetzte/n, den Betriebsrat oder die Sicherheitsvertrauensperson wenden und um konkrete Abhilfe ersuchen.

Nehmen wir Diskriminierung den Keimboden! Wir sind alle gefordert, aktiv gegen Diskriminierung im Betrieb aufzutreten – nicht zuletzt durch den Mut, uns Ungerechtigkeiten klar und entschieden entgegenzustellen.

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

ArbeitnehmerInnenschutz für alle Generationen gleich?

Die Frage ist mit Ja und Nein zu beantworten: Ja, was die Standards des ArbeitnehmerInnen- und Gesundheitsschutzes, Nein, was die Vermittlung der Bedeutung des ArbeitnehmerInnen- und Gesundheitsschutzes betrifft.

Derzeit sind in Österreichs Unternehmen vier Generationen in Beschäftigung. Diese unterscheiden sich in ihren Werthaltungen bezüglich der Arbeit: Für die geburtenstarken Jahrgänge (1946–1964), die sogenannten Babyboomer, die noch etwa zehn Jahre arbeiten werden, und für die Generation X (1965–1979) ist die Arbeit zentral und die Bindung an das Unternehmen (sehr) groß. Für die folgenden Generationen Y (1980–1995) und Z (Geburtsjahrgang ab 1996) bekommt Arbeit einen gleichrangigen Wert wie andere Lebensbereiche – Familie, Sport, Musikverein, Ehrenamt usw. – und die Betriebsbindung nimmt ab.

Eine Unterweisung für alle?

Die Generationen unterscheiden sich in ihren Mediengewohnheiten. Das erfordert auch eine altersgerechte Ansprache in Fragen des ArbeitnehmerInnen- und Gesundheitsschutzes. Die klassische Unterweisung – Erklärung, Nachfragen zum Verständnis, Unterschrift – ist medial auf die älteren Generationen zugeschnitten. Die Generationen Y und Z, die in der Phase der Digitalisierung Geborenen (Digital Natives), brauchen andere mediale Ansprachen, z. B. Sicherheits-Apps.

Die Digitalisierung ermöglicht eine raschere Information, z. B. über Strichcodes, die vom Handy eingelesen werden und den sofortigen Zugang zum Sicherheitsdatenblatt oder erforderlicher persönlicher Schutzausrüstung ermöglichen. Das Nutzungsverhalten des Mobiltelefons stellt aber auch, so eigene Beobachtungen in der Stahlindustrie, eine Gefahr dar,



Arbeit altersgerecht gestalten – für alle Generationen.

weil die Verbote der Nutzung nicht immer eingehalten werden und sich damit Unfallrisiken erhöhen.

Dieselbe Arbeit für alle?

Die körperliche Entlastung Älterer, die Möglichkeit der individuellen Reduktion von Nachtschichten oder Überstunden, zusätzliche Entlastungstage für Ältere etc. sind nicht nur aus Gründen des ArbeitnehmerInnen- und Gesundheitsschutzes angesagt. Die Jüngeren achten sehr auf ihre künftigen Arbeitsbedingungen und damit darauf, wie heute im Betrieb mit den Älteren umgegangen wird. Deshalb kann sich der entlastende und wertschät-

zende Umgang mit Älteren positiv auf den Verbleib der Jüngeren im Unternehmen auswirken. Gleichzeitig hat eine ältere Arbeitnehmerin in einer Untersuchung der AK Vorarlberg gesagt: „Die Dynamik der Jüngeren hält Ältere frisch.“ Dynamik und Erfahrung, dieser gesunde Generationen-Mix, erfordert eine altersgerechte Arbeitsgestaltung, also gerecht für junge, mittelalte und ältere Beschäftigte, und ist dringender denn je.

Univ.-Prof. Dr. Heinrich Geissler
Bildungsabteilung der AK Vorarlberg und
Berater für Generationen-Management
heinrich.geissler@ak-vorarlberg.com



© Fotolia.com/Dmitry Guzhavin

Hindernisse behindern

Wenn von Barrierefreiheit die Rede ist, denkt man oft an RollstuhlfahrerInnen und Rampen. Dass damit aber viel mehr gemeint ist und Barrierefreiheit allen Menschen zugutekommt, wird oft vergessen.

Eine Barriere ist ein Hindernis. Alle Menschen können aufgrund von Hindernissen eingeschränkt bzw. behindert werden. Seien es ein Gipsbein und Krücken, die das Erklimmen von Stiegen erschweren, sei es der schwere Koffer, der über unebenen Boden gezogen, oder der Kinderwagen, der gehoben anstatt geschoben werden muss.

Barrierefreiheit

Bauliche Barrierefreiheit bedeutet, dass die baulichen Gegebenheiten so gestaltet bzw. angepasst werden, dass alle Menschen das Gebäude nutzen können, ohne behindert zu werden.

Das sind beispielsweise:

- Rampen
- Taktile Leitsysteme: Rillen bzw. kleine Erhebungen am Boden, die mittels Stock ertastet werden
- Personenaufzüge mit Informationstafeln in Brailleschrift (Blindenschrift), Stockwerksdurchsagen und visuell klar erkennbaren Tasten
- Beidseitige Handläufe bei Stiegen
- Barrierefreie Handwaschbecken (richtige Tiefe, um mit einem Rollstuhl zum Handwaschbecken zufahren zu können

und vom Sitzen aus Wasser und Seife zu erreichen)

- Visuelle Markierungen der ersten und letzten Stufe und der Türschnallen/Türhebel

Barrierefreiheit in der Arbeitsstätte

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten wird im § 15 der Arbeitsstättenverordnung (ASTV) angeführt. Wichtig ist die Planung und Adaption der Gebäude und der Arbeitsstätten. Diese sollen dermaßen gestaltet sein, dass die Benutzung der Einrichtungen für alle möglich ist. Beispielsweise dient der Handlauf jenen Personen, die mobil eingeschränkt sind oder jenen mit Sehschwächen. Der Handlauf soll nach der letzten Stufe noch ca. 30 cm gerade weiterlaufen, damit blinde oder sehbeeinträchtigte Personen erkennen, dass die Stufen nun zu Ende sind, und nicht durch das abrupte Ende der Treppe und des Handlaufes stürzen. Generell ist auch auf das Zwei-Sinne-Prinzip zu achten. Das bedeutet, dass immer zwei einander ergänzende Sinne angesprochen werden sollen, z. B. der Gehörsinn und der Tastsinn bei eingeschränktem Sehsinn. Oder der Sehsinn und

Fühlsinn für Vibrationen bei eingeschränktem Hören.

Unterstützung durch ExpertInnen

Wenn es um die barrierefreie Ausgestaltung geht, sollten unbedingt ExpertInnen mit ins Boot geholt werden. Dies sind die betroffenen Personen selbst (RollstuhlfahrerInnen, blinde oder gehörlose KollegInnen) oder Behindertenvertrauenspersonen (BVP) als innerbetriebliche Interessenvertretung. Institutionen, die sich auf die Beratung hinsichtlich Barrierefreiheit spezialisiert haben, sollten ebenfalls eingebunden sein. Diese kennen die gesetzlichen Vorschriften, Normen und Regelungen und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten/Förderungen.

Hildegard Weinke, AK Wien

hildegard.weinke@akwien.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Gleichstellung und Barrierefreiheit:
<https://tinyurl.com/gub118>
Arbeit und Behinderung (help.gv.at):
<https://tinyurl.com/aub118>

Bunte Vielfalt als Herausforderung

Sonia Spiess arbeitet in der younion _ Die Daseinsgewerkschaft und leitet das Bundesreferat Gesundheit, Humanisierung und Inklusion. „Gesunde Arbeit“ sprach mit ihr über das Thema Gender und Diversity im ArbeitnehmerInnenschutz.

Was sind die Beweggründe für den verstärkten Einsatz der younion zu Gender und Diversity?

Spiess: Wir vertreten MitarbeiterInnen von über 200 Berufsgruppen in ganz Österreich. Allein in der Stadt Wien sind circa 66.000 Frauen und Männer mit unterschiedlichen Kulturen und Sprachen, Lebenssituationen, Fähigkeiten und Kompetenzen beschäftigt. Diese in ihrer bunten Vielfalt anzuerkennen und ihre unterschiedlichen Lebenskontexte und Erfahrungen in den einzelnen Organisationen zu nutzen stellt immer noch eine große Herausforderung dar.

Wo siehst du einen Verbesserungsbedarf im ArbeitnehmerInnenschutz bei Gender und Diversity, wo müssen wir genauer hinschauen?

Spiess: Der Schutz am Arbeitsplatz betrifft nicht nur anatomische und physische Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Als Maßstab bei der Evaluierung eines Arbeitsplatzes dient ein männlicher Durchschnittsarbeitnehmer. Zum Beispiel in der Reinigung sind aber vor allem Frauen beschäftigt, oft mit Migrationshintergrund. Darauf wird nicht eingegangen. Häufig sind am Arbeitsplatz auch noch Rollenzuschreibungen wirksam, die Verbesserungen erschweren. Für bestimmte frauentypische Tätigkeiten wird als selbstverständlich unterstellt, dass soziale Kompetenzen wie Einfühlbarkeit oder das Zurückstellen eigener Bedürfnisse dem Wesen und der Rolle einer Frau entsprechen und daher nicht als Arbeitsleistung und Beanspruchung zählen. Auch das Risiko von verbalen und physischen, oft auch frauendiskriminierenden und sexuell geprägten Übergriffen wird noch immer vernachlässigt.

Was fordert die younion?

Spiess: Die Prävention von Erkrankungen und die Förderung des Wohlbefindens im Arbeitsprozess sind wichtige Faktoren für die qualitative Arbeit von Frauen und Männern. Einige unserer Forderungen sind die systematische Einbeziehung von Gender und Diversity bei der Arbeitsplatzevaluierung, bei der Festlegung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen sowie in der Organisation der Evaluierung. Von entscheidender Bedeutung ist es, dass hierbei wirklich alle MitarbeiterInnen ihre Belange einbringen und an



© Michael Mazohl

Sonia Spiess: „Wir fordern die systematische Einbeziehung von Gender und Diversity bei der Arbeitsplatzevaluierung, bei der Festlegung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen sowie in der Organisation der Evaluierung.“

geschlechtsspezifischen Lösungen mitwirken können. Voraussetzung für einen ganzheitlichen ArbeitnehmerInnenschutz ist der Einsatz von zuständigen Personen, die für eine geschlechtersensible Herangehensweise qualifiziert werden müssen, sowie die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen.

Wo soll es in der Zukunft hingehen?

Spiess: Es muss gewährleistet werden, dass alle arbeitenden Menschen gesunde und sichere Arbeitsbedingungen vorfinden – Frauen, Männer, Ältere und Jüngere, mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, Weltanschauungen, Religionen oder sexuellen Orientierungen, mit Einschränkungen oder Behinderungen.

**Vielen Dank für das Gespräch!
Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB**

Buchtipps



Wer hat an der Uhr gedreht?

Warum uns die Zeit abhandenkommt und wie wir sie zurückgewinnen

Corinna Budras, Pascal Fischer

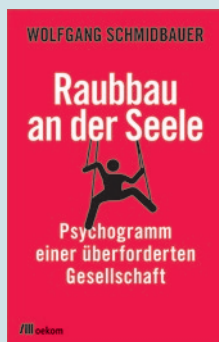
199 Seiten, 2017

Beck, ISBN 978-3-406-70565-6

EUR 15,40

„Wir brauchen mehr Mut zur Unordnung – in unserem Alltag wie auf das Leben als Ganzes gesehen.“ So das erfrischende Fazit dieser unverkrampften Zwischenbilanz unseres zunehmend angespannten Verhältnisses zur Zeit. Das vergnüglich zu lesende Buch, eine Mischung aus Alltagserzählung und lebensphilosophischen Tipps, ist für alle gedacht, die Auswege aus dem Turbo-Tunnel suchen. Jedes der zwölf Buchkapitel beleuchtet einen wesentlichen Aspekt unseres immer hektischer werdenden Lebens – von Beschleunigung über Multitasking bis Kontrollverlust. Zugleich erzählt es die Geschichte eines Menschen, der diesem Problem mit bemerkenswerter Gelassenheit begegnet. Die zentrale Erkenntnis, die ihm das erlaubt, hat die Buchhändlerin und Grafikerin Chris Campe mit Witz und Liebe zum Detail in schönen Lettern gestaltet. Corinna Budras und Pascal Fischer sind nicht nur beide berufstätig, sondern auch Eltern zweier Kinder – sie wissen, wovon sie sprechen!

<https://tinyurl.com/uhr118>



Raubbau an der Seele

Psychogramm einer überforderten Gesellschaft

Wolfgang Schmidbauer

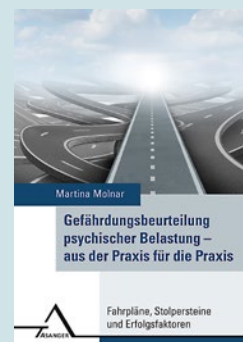
256 Seiten, 2017

Oekom, ISBN 978-3-96006-009-3

EUR 22,70

Der moderne Mensch betreibt doppelten Raubbau – an seinen physischen wie psychischen Ressourcen. Zu Verschmutzung und Übernutzung unserer Um-Welt gesellt sich immer öfter eine lähmende Erschöpfung des Ich; aus Homo sapiens wurde Homo consumens, dem Überfluss folgte Überdross. Im Umgang mit der Überforderung, die viele Ursachen kennt – Perfektionismus, Schnellebigkeit, Gier –, zeigen sich verschiedene Facetten: die einen reagieren mit Burn-out und Depression, die anderen mit aggressiven Verhaltensweisen wie Mobbing, Narzissmus oder schlichter Wut. Verleugner sind sie alle: Statt Probleme als Teil des Lebens zu begreifen, suchen wir Befriedigung im schnellen Konsum oder greifen zur Pille. Dabei ist es längst an der Zeit, unser Leben wieder mit Sinn zu füllen, so Schmidbauer: Handwerkliches Tun wäre ebenso ein Rezept wie Entschleunigung und die Aufwertung sozialer Kontakte. In der Summe gewannen wir so „psychische Resilienz“ und damit jene Energie, die wir benötigen, um uns den Herausforderungen unserer Zeit stellen zu können.

<https://tinyurl.com/raubbau118>



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – aus der Praxis für die Praxis

Fahrpläne, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren

Martina Molnar

232 Seiten, 2017

Asanger, ISBN 978-3-89334-608-0

EUR 24,30

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung werden die Arbeitsbedingungen aller Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit dem Ziel untersucht, die Art und den Grad psychisch beeinträchtigender Faktoren zu bewerten. Ist alles gut und liegt nichts außerhalb der Norm, besteht kein Handlungsbedarf. Gibt es aber Ergebnisse, die als kritisch auffallen, leitet sich daraus die Notwendigkeit ab, Maßnahmen zur Regulation dieser Abweichungen vorzunehmen, die der Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen. Die Ausführungen in diesem Buch haben das Ziel, auf der Basis praktischer Erfahrungen konkret begründet darzustellen, was für die sinnvolle – also ergebnisorientierte, effiziente und effektive – Umsetzung dieses Vorgangs erforderlich ist. Alle Überlegungen und Schritte können in der Praxis eine Rolle spielen. Dennoch muss jede Organisation für sich entscheiden, wie sie das Vorhaben für sich gestalten möchte.

<https://tinyurl.com/belastungen118>

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



Gender in Arbeit und Gesundheit

Standortbestimmung & Perspektiven

Angelika Braun, Edelgard Kutzner u. a.
210 Seiten, 2017
Hampp, ISBN 978-3-95710-093-1
EUR 25,50

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von Guter Arbeit. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung „Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven“ setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.

<https://tinyurl.com/gendern18>



Gute Arbeit, Ausgabe 2018

Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau

Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
380 Seiten, 2017
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6634-4
EUR 40,10

Die Zeichen stehen auf Transformation. Die Doppelkrise von Klimawandel und Ressourcenübernutzung einerseits, dramatischer sozialer Ungleichheit und Prekarisierung andererseits lässt kein „Weiter so“ zu. Unser Modell von Produktion und Konsumtion muss auf den ökologischen Prüfstand. Es geht um sichere Arbeitsplätze. Es wird zugleich Zeit für eine gerechtere Verteilung von Einkommen und sozialen Lebenschancen, Zeit auch für gute Arbeit. Die Gewerkschaften sind herausgefordert. Im neuen Jahrbuch „Gute Arbeit 2018“ diskutieren Fachleute aus Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis anstehende Aufgaben eines sozial-ökologischen Umbaus.

<https://tinyurl.com/gutearbeit2018>



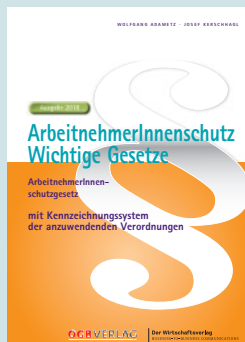
Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Zur Bedeutung eines beteiligungsorientierten Vorgehensmodells

Nadine Pieck (Hrsg.)
229 Seiten, 2013
Hampp, ISBN 978-3-86618-847-1
EUR 25,50

Die Studie will einen Beitrag dazu leisten, den Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erhöhen. Dies erfordert die Verknüpfung der einschlägigen Erkenntnisse aus den Forschungsfeldern Arbeit, Gesundheit und Geschlecht. Auf dieser Grundlage wird ein beteiligungsorientiertes Vorgehensmodell für eine geschlechtergerechte und gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung skizziert, welches die Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie berücksichtigt und die Dilemmata der Frauenförderung (Knapp) konzeptionell und methodisch reflektiert. So sollen strukturell erzeugte Differenzen in den Blick genommen, Stereotypisierungen vermieden und Chancengleichheit und Gleichwertigkeit angestrebt werden. Anhand von drei Fallstudien wird dargestellt, welche Aspekte in der betrieblichen Praxis für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung relevant sind.

<https://tinyurl.com/gm18>



ArbeitnehmerInnenschutz: Wichtige Gesetze

(ehemals Aushangpflichtige Gesetze)

Wolfgang Adametz, Josef Kerschhagl

392 Seiten, 2018

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-355-0

EUR 39,00

Die Ausgabe 2018 enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 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. Die Ausgabe 2018 enthält den letztgültigen Stand aller wichtigen Gesetze und Verordnungen, deren Kenntnis zum Schutz der Sicherheit der ArbeitnehmerInnen notwendig ist.

<https://tinyurl.com/ans118>



Schwierige Menschen am Arbeitsplatz

Handlungsstrategien für den Umgang mit herausfordernden Persönlichkeiten

Heidrun Schüler-Lubienetzki,

Ulf Lubienetzki

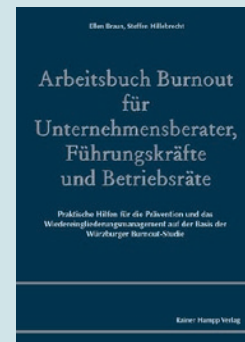
162 Seiten, 2016

Springer, ISBN 978-3-662-50454-3

EUR 25,70

Dieses Buch hilft Berufstätigen beim Umgang mit schwierigen oder gar gefährlichen Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten. Manche Menschen vergiften die Arbeitsatmosphäre, machen andere Menschen krank und kosten ihre Unternehmen sehr viel Geld. Oft liegt die Ursache in einer psychischen Auffälligkeit, wir haben es dann häufig mit Narzissten oder Psychopathen zu tun, meistens liegt dem zerstörerischen Verhalten jedoch (noch) keine psychische Störung zugrunde. Dieses Buch führt einen Sammelbegriff für solche Menschen ein – es bezeichnet sie als „Toxiker“ – und hilft sowohl Betroffenen als auch Verantwortlichen in Unternehmen und Organisationen, diese zu erkennen, sich und andere vor ihnen zu schützen sowie erfolgversprechend gegen sie vorzugehen.

<https://tinyurl.com/schwierig118>



Arbeitsbuch Burnout für Unternehmensberater, Führungskräfte und Betriebsräte

Praktische Hilfen für die Prävention und das Wiedereingliederungsmanagement auf der Basis der Würzburger Burnout-Studie

Ellen Braun, Steffen Hillebrecht

112 Seiten, 2016

Hampf, ISBN 978-3-95710-070-2

EUR 20,40

Überstunden, sinnentleerte Arbeit, Überforderung auf den verschiedensten Ebenen – über 10 Prozent der Arbeitnehmer leiden unter zu hoher mentaler Beanspruchung und den entsprechenden Erkrankungen, oftmals in Form eines Burn-outs. Langwierige Erkrankungen, 2,9 Mio. Stunden Arbeitsausfall und zahlreiche Frühpensionierungen sind die Folge, mit wirtschaftlichen Schäden im Bereich von ca. 8–10 Mrd. Euro jährlich. Vor allem im Mittelstand zeigt sich noch ein starker Nachholbedarf sowohl bei der Prävention als auch bei der Wiedereingliederung Betroffener. Ihnen fehlt oftmals ein geeignetes betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Studie unter 22 Unternehmen des Mittelstands zeigt die konkrete Bedürfnislage und vielfältige Handlungsmöglichkeiten auf. Führungskräfte, Unternehmensberater und Betriebsräte bekommen damit eine Handlungshilfe für nachhaltige Risikoanalyse und -bewältigung.

<https://tinyurl.com/burnout118>

Kennen Sie MEGAP?

Von Oktober 2017 bis Februar 2018 werden österreichweit schwerpunktmäßig Gender und Diversity (GD) im ArbeitnehmerInnenschutz in betrieblichen Besichtigungen thematisiert. Ziel sind Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von GD im ArbeitnehmerInnenschutz (MEGAP).

Mittels guter Beispiele und verständlicher Kommunikation soll eine sinnvolle GD-Umsetzung in Beratung und Kontrolle sowie im betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz unterstützt werden. Die modulare Umsetzung ermöglicht, betriebsspezifisch relevante Themen auszuwählen.

MEGAP Inhalte und Module

Je nach Modul sind die angesprochenen ArbeitnehmerInnenschutz-Inhalte unterschiedlich. Bei allen Modulen stehen bestimmte, GD-relevante Aspekte im Fokus, diese sind: Konstitution, Alter, Qualifikation, Teilzeit, Lernschwäche, Wiedereingliederung, Betriebsfremde ArbeitnehmerInnen, Überlassene ArbeitnehmerInnen, Behinderung(en)/Beeinträchtigungen.

Modul Unterweisung

Hier geht es z. B. darum, sich zu vergewissern, dass alle Beschäftigtengruppen sinnvoll unterwiesen wurden. Besonders geachtet wird auf die Unterweisung von

- betriebsfremden ArbeitnehmerInnen
- freien DienstnehmerInnen
- LeiharbeiterInnen (überlassene ArbeitnehmerInnen)
- PraktikantInnen
- VolontärInnen
- auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigte ArbeitnehmerInnen
- Teilzeitbeschäftigte

Modul Arbeitsvorgänge

Manuelle Lastenhandhabung: Gibt es Maßnahmen, damit manuelle Lastenhandhabung vermieden bzw. erleichtert werden kann? Der Fokus liegt auf Arbeitsplätzen, an denen



© Leo Neumüller

Höhenverstellbare Bildschirmarbeitsplätze vermeiden Belastungen.

- hauptsächlich Frauen arbeiten,
- hauptsächlich Männer arbeiten,
- hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten,
- Betriebsfremde oder überlassene ArbeitnehmerInnen tätig sind.

Ergonomie: Wird an ergonomischen Lösungen im Betrieb im Bereich GD gearbeitet und sind Arbeitsplätze auf die Körpergröße von Beschäftigten anpassbar?

Monotone Arbeitsabläufe: Hier legen wir Wert darauf, dass, sollte es monotone Arbeitsabläufe geben, diese in der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen analysiert werden.

Modul Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Werden GD-relevante Kriterien bei der Auswahl von PSA berücksichtigt? Besonders geachtet wird auf Alter, Passform, Körpermaße, Konstitution, allfällige Einschränkung, Akzeptanz (Farbe, Mode). Ebenso achten wir bei der PSA-Anpassung z. B. auf Aspekte wie Haltbarkeit, Tragekomfort, Reinigungsaufwand, Hygiene, neue technische Entwicklungen am Markt.

Modul Projektberatung zur Planung und Adaptierung von Arbeitsstätten

Im Zuge dieses Projektberatungsmoduls beraten wir auf Basis des ÖAS-Folders „Barrierefreie Betriebe“. Wichtig sind uns hier auch Sanitätseinrichtungen für betriebsfremde ArbeitnehmerInnen sowie versperrbare Umkleidemöglichkeiten und Duschen.

Ing. Tony Griebler

Ombudsmann der Arbeitsinspektion
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Barrierefreie Betriebe
(Arbeitsinspektion):

<https://tinyurl.com/betriebe118>

Menschengerecht



© Fotolia.com/lasselesignen

Wann: 18. April 2018
 Wo: Bildungszentrum der AK Wien,
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
 Wer: AK Wien, ÖGA, VÖSI, BÖP, GkPP

Menschengerechte Arbeitsstätten

Herausforderungen und Lösungen aus Sicht von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen

Wie sind Arbeitsstätten bzw. Arbeitsplätze der Zukunft zu gestalten, um menschengerechte Arbeit für die Beschäftigten sicherzustellen?

Hauptzielgruppen dieser Veranstaltung von AK Wien, der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, dem Verband Österr. Sicherheitsexperten sowie dem Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen und der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen sind Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen.

Anmeldung

per Fax: 01/501 65-2727
 per E-Mail: andrea.dvorak@akwien.at oder
 im Internet: www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen

Chancengleichheit



© Fotolia.com/zerzen

Wann: 28. Februar 2018, 14.00–16.30 Uhr
 Wo: Bildungszentrum der AK Wien,
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
 Wer: AK Wien

66. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb

Gesundheitliche Chancengleichheit ermöglicht allen Menschen, unabhängig von sozialen, ökonomischen, ethnischen und Geschlechterunterschieden ihre Gesundheit zu gestalten und zu erhalten. Werden Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe oder Informationen nicht entsprechend den jeweiligen Anforderungen gestaltet, kommt es zu gesundheitlich negativen Auswirkungen bei betroffenen ArbeitnehmerInnen. Ziel ist es, die Unterschiede, die sich auf den Gesundheitszustand von Menschen auswirken, zu verringern, damit niemand benachteiligt wird.

Anmeldung

per Fax: 01/501 65-2727
 per E-Mail: andrea.dvorak@akwien.at oder
 im Internet: www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen

Sicher und gesund im Auslandseinsatz

Wie können ArbeitnehmerInnen gut auf Entsendungen ins Ausland vorbereitet werden? Über das Modell der PORR AG berichtet Peter Grandits, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats.



© Gesunde Arbeit

Peter Grandits: „Auslandseinsätze erfordern eine gute Vorbereitung.“

Die PORR AG entsendet vor allem BauleiterInnen, PolierInnen und kaufmännische Angestellte, fallweise auch Tunnelbau-SpezialistInnen. Meist wird der Arbeitsort für maximal 100 Tage ins Ausland verlegt. Bei Großbaustellen kann sich der Aufenthalt über mehrere Jahre erstrecken. Dazu zählen das Bahnprojekt „Stuttgart 21“ oder der Bau einer U-Bahn-Linie und eines Stadions für die Fußball-WM 2022 in Katar. Entsendungen innerhalb der Europäischen Union, z. B. nach Rumänien, Polen oder Deutschland, gestalten sich laut Grandits recht unspektakulär. Mit größeren kulturellen Unterschieden wird konfrontiert, wer nach Katar entsendet wird.

Kulturschock vermeiden

Der Konzern setzt auf akribische Vorbereitung. Eine eigene Abteilung betreut den gesamten Entsendeprozess bis zur

Wiedereingliederung. EntsendekoordinatorInnen im Heimatland halten den Kontakt zu den sogenannten Expats. Vor Ort unterstützen AnsprechpartnerInnen (Buddies) bei der Orientierung im neuen Umfeld. Vorab wird mit Merkblättern und Schulungen informiert.

Dabei geht es nicht nur um Fragen zu Steuern, Sozialversicherung oder Arbeitsgenehmigung. Ein Auslandsaufenthalt bietet die Chance, eine andere Kultur kennenzulernen und den Horizont zu erweitern. Um einem Kulturschock vorzubeugen, werden lokale Gebräuche und Rechtsvorschriften vermittelt. Interkulturelle Schulungen bis hin zur Beratung durch einen Spezialisten für den arabischen Raum werden angeboten. Arbeitssprache auf den Baustellen ist Englisch. Nur in Norwegen ist Norwegisch erforderlich, wofür das Unternehmen Sprachkurse organisiert.

Sicherheit und Gesundheit

ArbeitnehmerInnenschutz wird im Inland wie im Ausland großgeschrieben. Auf PORR-Baustellen in Katar sind die Sicherheitsstandards auf österreichischem Niveau, mit eigener Arbeitsmedizin vor Ort. Das Wüstenklima mit bis zu 45 Grad Celsius beeinträchtigt naturgemäß die Leistungsfähigkeit. Der Hitze wird mit ausreichend Pausen begegnet. Eigene Wasserträger verteilen ganztags Trinkwasser auf der Baustelle. UV-Schutzmittel und umfassende Impfungen durch die Arbeitsmedizin sind selbstverständlich, übrigens auch für ArbeitnehmerInnen in Österreich. Für ernste Erkrankungen im Ausland gibt es einen Notfallplan samt Rückholung.

Und wie geht es jenen, die im Ausland waren? Grandits berichtet von zufriedenen KollegInnen, die für ihre Flexibilität auch großzügig entlohnt werden. Sie würden sich gut auf den Auslandseinsatz einstellen. Damit das Heimweh nicht zu groß wird, gibt es kostenlose Heimflüge. Und bei längeren Aufenthalten kann die Familie mitkommen.

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

Eins zu null für die Haut

Hauterkrankungen sind im beruflichen Alltag häufig, dafür sprechen die Zahlen der Berufskrankheitsmeldungen. Die arbeitsbedingten Hauterkrankungen führen regelmäßig die „Hitliste“ der Berufskrankheiten neben der Lärmschwerhörigkeit an. Dazu ein Fallbeispiel, wie durch intensive arbeitsmedizinische Intervention letztlich eine Präventionsstrategie eingeleitet wurde.



© Raffael Stiborek

Erich Pospischil: „ArbeitsmedizinerInnen unterstützen bei der Prävention von Berufskrankheiten.“

In einem aluminiumdosenproduzierenden Unternehmen traten vor Jahren regelmäßig Hauterkrankungen bei jenen Arbeitern auf, deren Aufgabe es war, die geformten Alu-Dosen hinsichtlich Kratzer und Qualität zu prüfen. Die hautoberkrankten Arbeitnehmer wurden sowohl bei niedergelassenen praktischen Ärzten als auch Hautärzten mit cortisonhaltigen Cremes behandelt. Die Ekzeme verschwanden zwar, traten jedoch immer wieder an den gleichen Stellen, nämlich im Ärmelbereich, an der Greifhand und dem Fußrist auf. Besonders bemerkenswert war die lange Latenz von mehr als einem Jahr, bis es zu einer zielführenden Diagnostik und Intervention kam.

Forderung nach arbeitsmedizinischer Untersuchung

Die Firmenleitung verfolgte die wiederkehrende Hautproblematik und lud Sachbearbeiter der AUVA ein, die – da auch Lösemittel im Prozess verwendet wurden – die Lösemittelkonzentrationen in der Luft maßen. Alle Messergebnisse zeigten Konzentrationen weit unterhalb der MAK-Werte. Somit wurden nicht arbeitsbedingte Krankheiten angenommen. Erst nach beharrlichen Forderungen des Betriebsrates, nach einer Lösung der Erkrankungsreihe intensiver zu suchen, wurde ein Arbeitsmediziner beauftragt, der sich dieser Problematik annehmen sollte.

Ergebnisse und Maßnahmen

Bereits bei der ersten Begehung wurde festgestellt, dass es bei der Prüfung der Alu-Dosen zu einem Kontakt mit dem Gleitöl bei den Arbeitnehmern kam. Sowohl Ärmelbund als auch Fußrist wurden durch Tropfen durchtränkt. So kam es zu einem intensiven Kontakt mit der Haut. Bei der Recherche der Sicherheitsdatenblätter und Wartungs- und Pflegeprozeduren für das verwendete Gleitöl stellte sich heraus, dass zur Haltbarkeitsverlängerung immer wieder das Biozid „Kathon“ zugesetzt wurde und es zu toxischen Konzentrationen kam. Es stand somit fest, dass es sich bei der Hauterkrankung um ein toxisches Ekzem handelte. Eine sofortige Umstellung des Gleitöls und die Einführung einer genauen Prozess-, Wartungs- und Pflegeunterweisung unter Mitwirkung des Arbeitsmediziners wurden vorgenommen. Dies bewirkte, dass die Hauterkrankungen verschwanden. So konnte durch eine gute arbeitsmedizinische Praxis eine Prävention der Hauterkrankungen gesichert werden. Die Stabilisierung des Produktionsprozesses und die Zufriedenheit der Arbeitnehmer wurden erreicht.

Dr. Erich Pospischil,
Arbeits- und sozialmedizinisches Zentrum
Mödling GesmbH
erich.pospischil@amz.at



Berufskrankheitenrecht ist diskriminierend

Nicht einmal ein Sechstel der in Österreich anerkannten Berufskrankheiten betreffen Frauen. Ist deren Arbeit wirklich gesünder?

Ein Report des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes (ETUI) aus dem Jahr 2011 hat Statistiken und die Anerkennungspraxis von Berufskrankheiten aus mehreren europäischen Ländern analysiert. Die Anerkennungszahlen bei Frauen liegen stets klar unter jenen der Männer. Selbst dann, wenn mehr weibliche Beschäftigte einen Verdacht auf eine Berufskrankheit gemeldet haben, lag deren Anerkennungsrate klar hinter jenen der Männer zurück.

Wie kann das sein?

In Österreich enthält das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) eine Liste mit 53 Krankheiten, für welche die Anerkennung als Berufskrankheit möglich ist. Hier ist der kausale Zusammenhang zwischen ausgeübter Tätigkeit und gesundheitlicher Folge für den Gesetzgeber hinreichend gegeben. Wird eine Berufskrankheit anerkannt, erhält die betroffene Person Unterstützungen im Rahmen der Heilbehandlung, der Rehabilitation und etwaiger Sozialleistungen. Im Jahr 2016 wurden laut Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 1.181 Berufskrankheiten aner-

kannt. Lediglich 14 Prozent der Betroffenen waren Frauen. Dies bedeutet leider keineswegs, dass Frauen am Arbeitsplatz weniger Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind.

Berufskrankheiten versus moderne Arbeitswelt

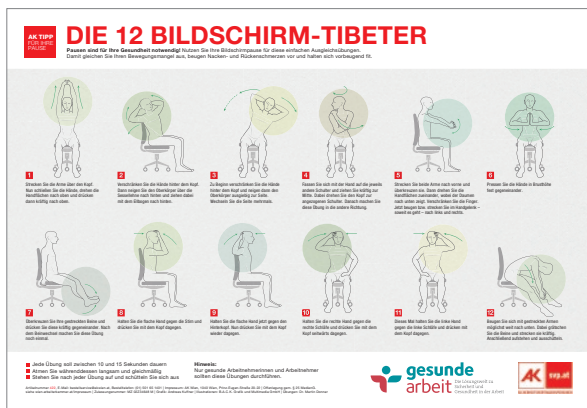
Das Berufskrankheitensystem ist traditionell stark am männlichen Industriearbeiter ausgerichtet. Jahrzehntlang haben Forschung, Judikatur und die Unfallversicherungsträger sich auf diese Gruppe fokussiert. Inzwischen hat sich die Arbeitswelt gewandelt, auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist deutlich gestiegen. Die Belastungen der modernen Arbeitswelt, insbesondere jene der weiblichen Beschäftigten, finden jedoch im Berufskrankheitensystem kaum Berücksichtigung. Die Folgen körperlicher und psychischer Belastungen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich, den

Dienstleistungsberufen, dem Handel usw. können im bestehenden Rechtssystem nicht anerkannt werden. Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates oder der Psyche sind multikausal. Dies bedeutet, dass es mehrere Ursachen für die Erkrankung geben kann. Eine ausschließliche Rückführung auf eine bestimmte berufliche Belastung ist kaum möglich. Die Logik des Berufskrankheitenrechts baut jedoch genau darauf auf. Die Auslöser einer Erkrankung müssen eindeutig der Arbeit zuordenbar sein. Somit sind genau jene gesundheitlichen Probleme, an welchen Frauen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit häufig leiden, von der Anerkennung grundsätzlich ausgeschlossen. Auf diese Weise wirkt das bestehende Berufskrankheitenrecht besonders für Frauen diskriminierend.

Roland Spreitzer, AK Oberösterreich
spreitzer.r@akooe.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Women and occupational diseases in the European Union (ETUI):
<https://tinyurl.com/women118>



Die 12 Bildschirm-Tibeter

Pausen sind für Ihre Gesundheit notwendig! Nutzen Sie Ihre Bildschirmpause für diese einfachen Ausgleichsübungen. Damit gleichen Sie Ihren Bewegungsmangel aus, beugen Nacken- und Rückenschmerzen vor und halten sich vorbeugend fit.

Download unter <https://tinyurl.com/12tibeter>

Das Plakat „Die 12-Bildschirm-Tibeter“ können Sie kostenlos bei der AK Wien bestellen (Artikelnummer 422): per E-Mail unter bestellservice@akwien.at oder per Telefon unter 01/501 65-1401.



Bildschirmarbeit

Bildschirmarbeitsplätze sind die Standardarbeitsplätze der modernen Arbeitswelt. Auch in der Freizeit verbringen Menschen immer mehr Zeit vor dem Computer. Branchen, die gänzlich ohne den Einsatz von Computern auskommen, werden immer seltener. Das stundenlange Sitzen vor dem Bildschirm bringt allerdings einseitige Belastungen mit sich. Oftmals werden Ergonomie und Arbeitsorganisation nicht oder nur ungenügend berücksichtigt. Viele Menschen leiden daher unter schmerzhaften Verspannungen, vor allem im Schulter-, Arm-, Hand- und Rückenbereich. Richtig eingestellte Bildschirmgeräte und Bildschirmarbeitsplätze sowie Eingabegeräte und zusätzliches Mobiliar können jedoch viel zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und somit zur Belastungsreduktion beitragen.

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

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), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Heinrich Geissler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Martina Kremser, Sybille Pirklbauer, Erich Pospischill, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Sonia Spiess, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfotos Fotolia.com/olly, Michael Mazohl

Thomas Jarmer

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.



Arbeitsrecht

Günther Löschnigg

Gesetze und Kommentare / 2017 / 1.140 Seiten / EUR 119,00

ISBN 978-3-99046-274-4

Buch + e-book + Online-Datenbank

Die Gesamtdarstellung des geltenden Arbeitsrechts erscheint bereits in dreizehnter Auflage und berücksichtigt schon die im Oktober 2017 beschlossene Novelle zur weiteren Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten. 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. Weitere Informationen unter www.derloeschnigg.at.



Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.)

Ratgeber / 2017 / 224 Seiten / EUR 20,00

ISBN 978-3-99046-317-8

Die empirische Evidenz zur Verteilung der Arbeitszeit unselbstständig Beschäftigter in Österreich zeigt eine hohe Heterogenität, insbesondere zwischen Frauen und Männern (Gender-Time-Gap). Grund dafür sind traditionelle Rollenbilder sowie die ungleiche Verteilung der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. Die vorliegende Studie liefert arbeitszeitbezogene Ansatzpunkte zur Förderung einer ausgeglichenen Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern, ebenso wie Maßnahmen für spezifische Lebensphasen, die eine Anpassung der individuellen Erwerbsarbeitszeit zur Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen bzw. Interessen ermöglichen.





Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke (Hrsg.)

Varia / 2017 / 632 Seiten / EUR 49,90

ISBN 978-3-99046-245-4

Buch + e-book

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Sie sind die Drehscheibe, wenn es um sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte im Betrieb geht. Sie sind es, die für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ein offenes Ohr haben, wenn es um Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht. Sicherheitsvertrauenspersonen sind diejenigen, die auf den ArbeitnehmerInnen im Betrieb ein wachsames Auge haben und die ArbeitgeberInnen auf eventuelle Mängel hinweisen. Aufgrund ihrer Expertise wissen sie, wer für Hilfe, Rat und Tat kontaktiert werden kann. Das Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen unterstützt diese bei ihrer täglichen Arbeit für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz und bietet umfangreiche Fachinformation mit zahlreichen Tipps und Beispielen aus der Praxis.

Die AutorInnen

Das Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen wurde von ExpertInnen der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der Arbeiterkammer Wien verfasst:

Ing. Harald Bruckner

Mag.^a Johanna Klösch

Mag.^a Julia Nedjelic-Lischka

MMag.^a Petra Streithofer

Bakk.^a Hildegard Weinke

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag

