



GEMEINSAM STARK

Gesund arbeiten in der EU

Reportage

*Gesunde Arbeit
mitten in Brüssel*

Seite 24–25

Interview

*Wie ÖGB und AK die Interessen der
Beschäftigten in der EU vertreten*

Seite 12–13

EU

*Wie Salzburger Beschäftigte
von der EU profitieren*

Seite 7



Entgeltfortzahlungsgesetz und Wiedereingliederungsteilzeit

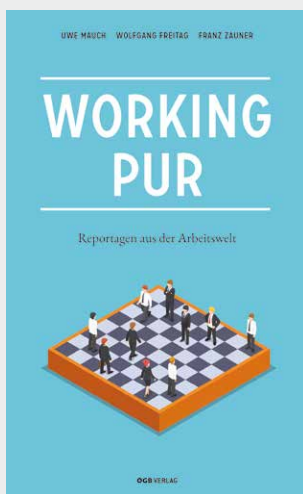
Thomas Kallab, Robert Hauser

Gesetze und Kommentare / 6. aktualisierte Auflage 2018 / 336 Seiten / EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-294-2

Buch + e-book

Die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung im Krankenstand zählt zu den zentralen Anliegen der Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Im Bereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) machen die gesetzlichen Änderungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten und auch im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand eine Neuauflage des Kommentars notwendig. Eingearbeitet wurden zudem die seit der letzten Auflage ergangenen Entscheidungen der obersten Gerichte. Das Buch wendet sich an PraktikerInnen des Arbeitsrechts und soll vor allem den ArbeitnehmerInnen und ihren Interessenvertretungen in den Betrieben, Gewerkschaften und Arbeiterkammern eine Hilfe bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte bieten.



Working pur Reportagen aus der Arbeitswelt

Uwe Mauch, Wolfgang Freitag, Franz Zauner

Studien und Berichte / 1. Auflage 2018 / 257 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-308-6

Arbeiten 4.0: Viel wird derzeit über die rasanten Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt diskutiert. Der Druck auf jene, die (noch) beschäftigt sind, steigt in nahezu allen Branchen. Jahrhundertalte Berufsbilder lösen sich auf, Menschen werden durch Maschinen ersetzt, die Dividende ist oft die einzige Richtschnur und diktiert auch das Arbeitstempo. Die drei Journalisten Uwe Mauch, Wolfgang Freitag und Franz Zauner haben sich von ihren Schreibtischen entfernt, um sich in der modernen Arbeitswelt umzusehen. Sie haben 16 Menschen in 16 unterschiedlichen Branchen an deren Arbeitsplätzen aufgesucht. In klassischer Reporter-Manier beschreibt das Autorentrio die konkret geleistete Arbeit, aber auch Hoffnungen und Sorgen, die damit verbunden sind.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Ein Europa, das schützt

Mit 1. Juli 2018 hat Österreich den Ratsvorsitz der Europäischen Union übernommen. „Ein Europa, das schützt“ – so der Titel des Programms der österreichischen Regierung. Das ist missverständlich, denn während Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards abgebaut werden, soll der Grenzschutz verstärkt werden.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der EU geben an, durch Stress bei der Arbeit belastet zu sein und dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren verschlechtert haben. Hier gilt es, mit progressiven Maßnahmen und Konzepten anzusetzen. Dazu gehört beispielsweise eine Arbeitszeitpolitik, die sich nicht an 12-Stunden-Arbeitstagen und 60-Stunden-Arbeitswochen (wie sie im 19. Jahrhundert üblich waren) orientiert, sondern die immensen Produktivitätszuwächse nützt, um Arbeitszeiten zu verkürzen und Arbeit und Gewinne gerecht zu verteilen.

Dazu gehört auch der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping. Für diesen braucht es eine gemeinsame europäische Arbeitsbehörde, eine Stärkung nationaler Arbeitsinspektionen sowie wirkmächtige Strafen.

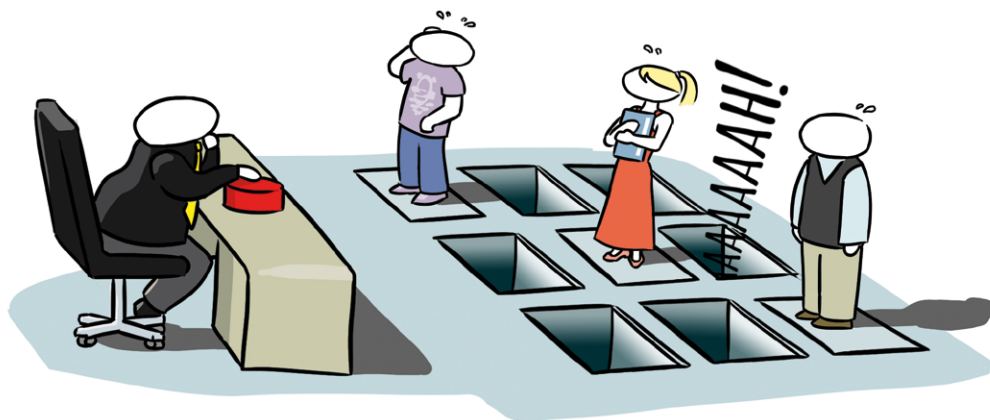
Wir brauchen eine Umweltpolitik, die sich nicht Konzerninteressen unterordnet, eine Wirtschaftspolitik, die den Profit Einzelner nicht über das Gemeinwohl stellt, und eine Sozialpolitik, die Arbeits- und Sozialstandards nicht minimiert, sondern die Rechte der Beschäftigten stärkt sowie die Solidarität untereinander fördert.

Karin Hagenauer

AK-Arbeitspsychologin

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
In Prävention investieren bringt's	4
Arbeiten bis zum Umfallen	5
Jetzt auf Deutsch: ISO 45001	6
Don't-smoke-Volksbegehren: Zweite Chance	6
Wie Salzburger Beschäftigte von der EU profitieren	7
REPORTAGE	
Mitten in Brüssel	24
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Gemeinsam Maßstäbe setzen	8
Unsere Vertretung in Brüssel	12
Sicherer arbeiten mit Baumaschinen	14
Was bringen EU und ILO?	16
Was tut sich während Österreichs EU-Ratsvorsitz?	17
Arbeit hat (gesunde) Grenzen!	18
Unser Mann in Brüssel	19
Der Berufskrankheit auf der Spur	21
Die Zukunft der Arbeit: Alles flexibel?	23
Asbest: Vom Keller bis zum Dach	31
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Psychische Belastungen am Bau: Alles hausgemacht?	15
AUS DER PRAXIS	
Wie Sie gute Fachbücher erkennen	22
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Die Folgen der Nichtmeldung einer Berufskrankheit	20
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Aus Arbeitsunfällen kann man lernen!	29
ARBEITSMEDIZIN KONKRET	
Arbeitsmedizin hilft in Lebenskrisen	32
GESUNDHEIT	
Das Herz bleibt stehen	33
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

SOOO, WER ENTSCHIEDET SICH NOCH
GEGEN FREIWILLIGE ÜBERSTUNDEN?



In Prävention investieren bringt's

Wer Geld investiert und mehr herausbekommt, kann sich freuen. Dass dies nicht nur bei Finanzanlagen möglich ist, zeigen Studien zum Return on Prevention (RoP = Gewinn durch Investition in Prävention).



Die AUVA spielt bei der Prävention eine äußerst wichtige Rolle. Sie ermittelt besonders unfallgeneigte Branchen und Betriebe mithilfe statistischer Auswertungen, forscht zu Prävention, klärt auf und betreut vor Ort. Betriebe, die beispielsweise durch Arbeitsunfälle oder vermehrte Krankenstände auffallen, sollen gemäß dem Präventionsansatz durchschnittlich dreimal jährlich von den AUVA-Unfallverhütungsdiensten besucht und beraten werden. Arbeitsunfälle und Krankenstände – und somit auch Kosten – sollen dadurch gesenkt werden. Fazit: Wer in Prävention investiert, ist auf der sicheren Seite und bekommt mehr Geld zurück. Die AUVA hilft dabei!

Wer in Prävention investiert, bekommt mehr Geld heraus.

Stellen Sie sich vor: Sie stecken Ein-Euro-Münzen in einen Automaten und bekommen für jede Münze 2,34 Euro heraus. Das klingt wie eine Glückssträhne im Casino? Nein, das ergeben Berechnungen des RoP.

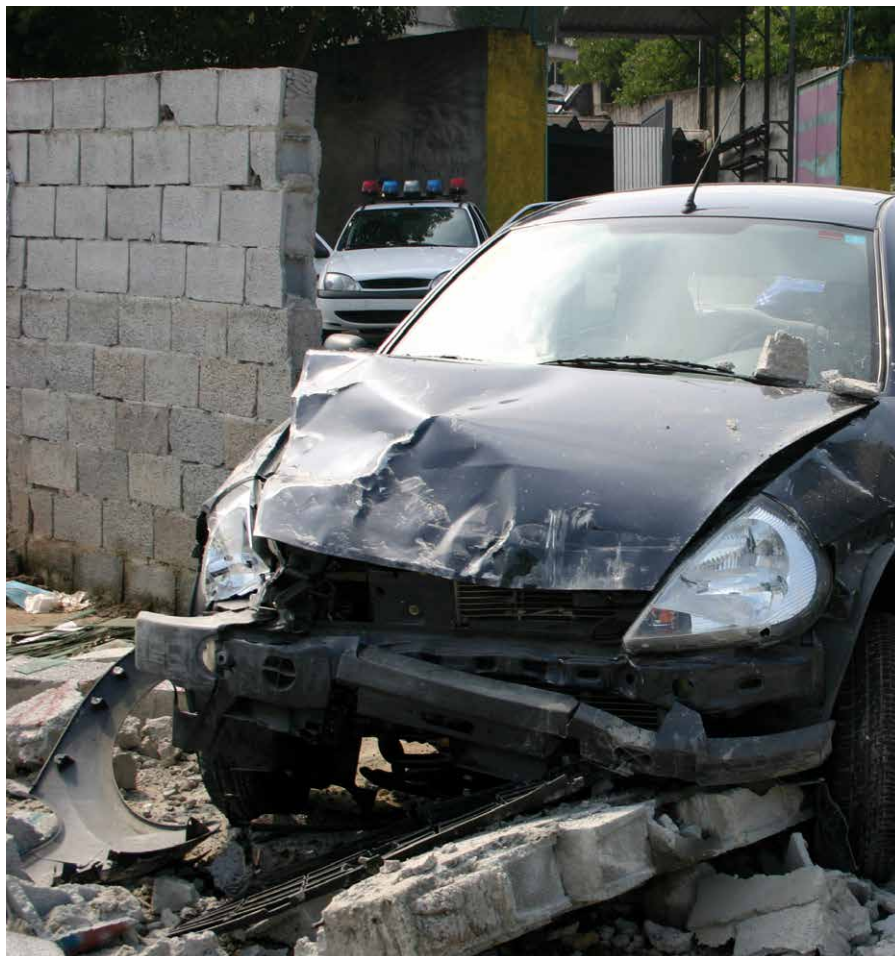
Für jeden Euro, den die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in die Prävention investiert, kommen 2,34 Euro zurück. Noch besser: Für eine „lebenslange“ Berechnung ergibt sich ein Wert von 1 zu 13,15!

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

Prävention rechnet sich (Sichere Arbeit)
<https://tinyurl.com/rop318>

Arbeiten bis zum Umfallen

In einer Hauruckaktion wurde das Gesetz zur Arbeitszeitverlängerung beschlossen. Über die gesundheitlichen Risiken des 12-Stunden-Tages schweigen dessen Verantwortliche beharrlich.



Bei langen Arbeitszeiten steigt das Unfallrisiko.

Überfallsartig wurde den ArbeitnehmerInnen am 5. Juli 2018 das Gesetz zur Arbeitszeitverlängerung aufs Auge gedrückt. Ab September sind nun 12-Stunden-Arbeitstage möglich. „Selbstverständlich nur freiwillig“, wurde eilig versichert und dies medienwirksam mit säuberlich beschriebenen Täfelchen im Parlament in Szene gesetzt. Kleiner Selbsttest: Können Sie Ihrem Chef mehrmals im Monat „gefahrlos“ antworten, dass Sie heute nicht länger in der Firma bleiben wollen? Wollen, sollen, müssen oder „wollen müssen“? Fakt ist: Hier klafft ein meilenweiter Graben zwischen der ver-

sprochenen Freiwilligkeit und der Realität unserer Arbeitswelt – aber nicht nur dort. Auch bei den schwerwiegenden gesundheitlichen Risiken langer Arbeitszeiten scheint den GesetzesmacherInnen – vernebelt von den Vorgaben der Industriebosse – der Blick für die Realität getrübt.

Ein Anschlag auf unsere Gesundheit

Lange Arbeitszeiten haben negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Das ist wissenschaftlich mittlerweile sehr gut belegt. Verschiedene Untersuchungen zeigen beispielsweise,

- dass Personen, die 55 Stunden oder länger in der Woche arbeiten, um 33 Prozent häufiger einen Schlaganfall erleiden, als jene, die 35 bis 40 Stunden/ Woche arbeiten,
- dass jeder/jede vierte ArbeitnehmerIn mit 60-Stunden-Wochen an einer Schlafstörung leidet,
- dass das Risiko eines Arbeitsunfalls nach der neunten Arbeitsstunde deutlich ansteigt,
- dass der Ermüdungszuwachs während eines 12-Stunden-Tages dreieinhalbmal höher als an einem arbeitsfreien Tag ist und man nach zwei 12-Stunden-Tagen ganze drei freie Tage zur Erholung bräuchte,
- dass ArbeitnehmerInnen, die mehr als elf Stunden am Tag arbeiten, ein mehr als doppelt so hohes Risiko haben, an einer schweren Depression zu erkranken, als jene, die sieben bis acht Stunden arbeiten.

Treffen mehrere gefährdende Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtarbeit und hohe körperliche bzw. geistige Belastung) zusammen, steigt das Beeinträchtigungsrisiko durch lange Arbeitszeiten zusätzlich an.

Mit dem Kopf durch die Wand?

Lange Arbeitszeiten sind ein Raubbau an unserer Gesundheit – der menschliche Organismus hat nun mal natürlich vorgegebene Leistungsgrenzen. Gesetze, die unsere Gesundheit berühren, sind stets ausführlich auf Herz und Nieren zu prüfen, auf Augenhöhe zu diskutieren und dürfen nicht gegen eine Finanzspritze auf Rezept erhältlich sein. Klar ist: Ohne Gesundheit ist alles nichts. Wer hier mit dem Kopf durch die Wand will, wird sich schlussendlich nichts als dicke Beulen holen.

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

Jetzt auf Deutsch: ISO 45001

Die ISO 45001 ist die neue internationale Norm zu Arbeitsschutzmanagementsystemen. Sie ist nun auch auf Deutsch verfügbar.



© Fotolia.com/contrastwerkstatt

Die ISO 45001 beschreibt die Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem.

Die ISO (International Organization for Standardization) hat im März 2018 die ISO 45001 veröffentlicht. Im Juni 2018 wurde diese ins Deutsche übersetzt. In Deutsch-

land wurde die Überführung in eine DIN beschlossen. Auch in Österreich ist geplant, bis Jahresende die ISO in eine ÖNORM zu übernehmen. Die Erstellung der ISO 45001

startete bereits 2016 (Gesunde Arbeit berichtete in der Ausgabe 3/2016). Nach heftiger Kritik am Entwurf und der Aufarbeitung von fast 10.000 Kommentaren ist nun das Regelwerk erschienen. Die Norm beinhaltet zehn Kapitel, welche vor allem die Ebene der Organisation betreffen. Beispielsweise geht es um Anforderungen an das Top-Management und Führungskräfte, Betrachtung von Risiken und Chancen auf die Organisation und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Wichtig ist zu beachten, dass es sich um eine Norm zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und nicht um eine Norm zum ArbeitnehmerInnenenschutz handelt. Die ISO 45001 ist auf der Website von Austrian Standards erhältlich: <https://tinyurl.com/isoneu318>

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

Don't-smoke-Volksbegehren: Zweite Chance

Für das NichtraucherInnenenschutz-Volksbegehren haben mehr als eine halbe Million Menschen eine Unterstützungserklärung abgegeben. Nach diesem sensationellen Start findet die offizielle Eintragungswoche von 1. bis 8. Oktober 2018 statt.



© Fotolia.com/Archer7

Als das bereits beschlossene absolute Rauchverbot in der Gastronomie kurz vor seinem Inkrafttreten gekippt wurde, gingen die Wogen hoch. Viele NichtraucherInnen, aber auch RaucherInnen wollten diese Kehrtwende nicht akzeptieren. Ein Bündnis der Österreichischen Krebshilfe und der Wiener Ärztekammer sammelte 591.146 Unterstützungserklärungen für ein Volksbegehren. Diese Zahl soll aber noch nicht das Ende der Fahnenstange sein. Die Initiatoren möchten mit einer noch höheren Beteiligung Druck aufbauen, damit die Regierung einlenkt. Gesundheitspolitischer Effekt wäre, dass auch ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Passivrauchen geschützt werden.

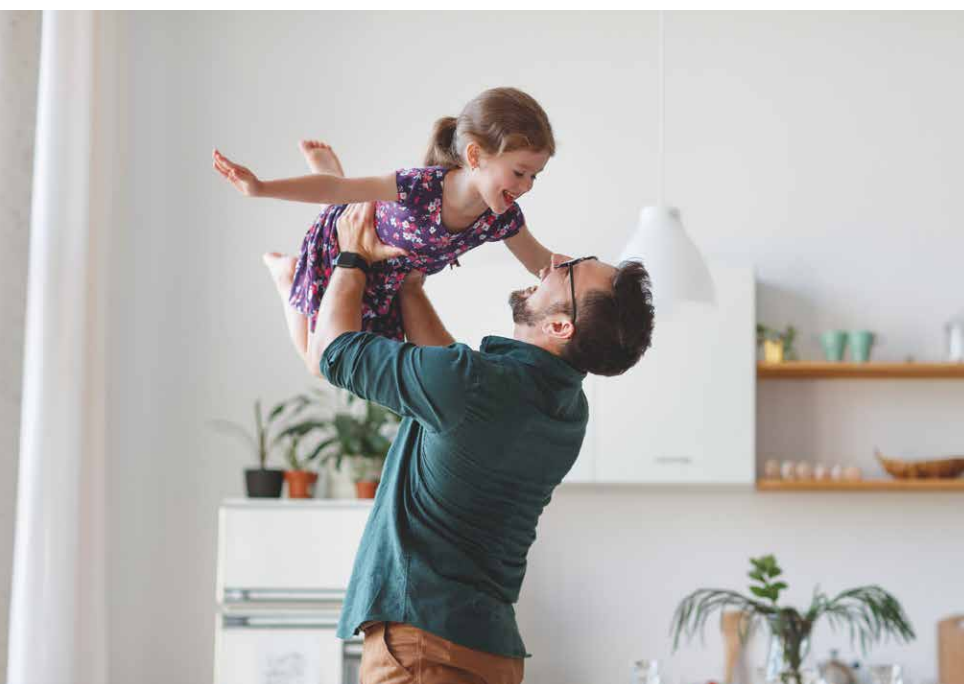
Zweite Chance zum Unterschreiben

Wer bereits eine Unterstützungserklärung abgegeben hat, muss nichts weiter tun. Diese Stimme zählt bereits für das Volksbegehren. Wer noch nicht unterschrieben hat, hat in der Eintragungswoche von 1. bis 8. Oktober 2018 nochmals die Möglichkeit, sich dem Volksbegehren anzuschließen. Nähere Informationen zur Eintragung: <https://dontsmoke.at>

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

Wie Salzburger Beschäftigte von der EU profitieren

Derzeit können sich Salzburger Unternehmen an zwei von der EU geförderten Projekten beteiligen: Lebenswelt.Beruf und Demografieberatung. Die Beratungs- und Entwicklungsarbeit in den Unternehmen, die letztlich den Beschäftigten zugutekommt, wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz finanziert. Zwei herausfordernde Themen werden dabei angesprochen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und altersgerechte Arbeitsgestaltung.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren Beschäftigte und Unternehmen.

Gerade in Klein- und Mittelbetrieben ist es manchmal schwierig, Ressourcen für die Organisationsentwicklung bereitzustellen. Probleme aus dem Tagesgeschäft beherrschen den Arbeitsalltag. Es bleibt wenig Zeit, über strategisch relevante Zukunftsthemen – wie etwa Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder altersgerechtes Arbeiten – nachzudenken. Betriebe sind oftmals überfordert, den richtigen Zugang zu so wichtigen Themen zu finden. Sich Unterstützung zu holen, wäre sinnvoll, ist aber oft zu teuer. Dennoch: Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesund im Unternehmen

beschäftigen zu können, müssen sich Betriebe um die Förderung der Gesundheit kümmern oder strategisch überlegen, wie sie mit alternden Belegschaften umgehen.

Lebenswelt.Beruf und Demografieberatung

„Lebenswelt.Beruf: Unternehmen gestalten Zukunft: flexibel und fair“ ist eines dieser angesprochenen Projekte. Es bietet Unternehmen im Raum Salzburg kostenlose Entwicklungsbegleitung gemeinsam mit der Belegschaft. Die Prozesse werden von einer professionellen Beratung begleitet, damit praxistaugliche Ergebnisse ent-

stehen. Folgende Themen können über das Projekt bearbeitet werden: Planung des Personalbedarfs, Finden von Fachkräften, flexible Arbeitszeitmodelle, Formen der Kinderbetreuung, Elternschaft, Wiedereinstieg oder Arbeitsorganisation. Angesprochen sind KMUs im Bundesland Salzburg, die besonderen Bedarf an Fachkräften haben, einen hohen Anteil an Beschäftigten aufweisen, die Familien als Kunden haben oder im Dienstleistungsbereich tätig sind.

Mehr Informationen unter
www.lebenswelt-beruf.at

Ein weiteres gefördertes Projekt ist www.demografieberatung.at. Im Fokus steht hier die Organisationsentwicklung zu altersgerechter Arbeitsgestaltung. Die Beratung erfolgt in den Handlungsfeldern Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung, Führung und Kultur, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenzen. Entlang dieser Themen werden Unternehmen mit einem modularen Beratungspaket bis hin zur konkreten Umsetzung im Betrieb begleitet. Die Teilnahme am Programm ist für alle Unternehmen kostenfrei.

Mehr Informationen unter
www.demografieberatung.at


Gerne berät auch das Referat für ArbeitnehmerInnenenschutz der AK Salzburg zu altersgerechter Arbeitsgestaltung: Mag.^a Karin Hagenauer, 0662/86 87-406, karin.hagenauer@ak-salzburg.at

Gemeinsam Maßstäbe setzen

Abseits von entbehrlichen „Übererfüllungsdiskussionen“,
Bürokratiekritik und langwierigen Entscheidungsfindungsprozessen:
So manche Verbesserung beim ArbeitnehmerInnenschutz
kam auch hierzulande erst durch EU-Richtlinien zustande.



Text: Astrid Fadler
Foto: Michael Mazohl



Die erste entscheidende Weiterentwicklung erfolgte gleich beim EU-Beitritt. Am 1. Jänner 1995 trat das Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG) in Kraft. Mit dieser Angleichung der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften an EU-Recht wurde eine EG-Arbeitnehmerschutz-Rahmenrichtlinie von 1989 umgesetzt. Dadurch gab es drei große Verbesserungen: erstens die Einführung der verpflichtenden Arbeitsplatzevaluierung, zweitens die Aufwertung der Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und drittens die verpflichtende Bestellung von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften (SFK). Davor lag die Grenze für die Bestellung bei 250 Beschäftigten – das betraf österreichweit nur rund 1.000 Unternehmen.

Vorreiterrolle

An sich gilt Österreich als Sozialstaat mit hohen Standards. So entstand hier etwa 2002 der europaweit erste Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung. Trotzdem waren 2012 infolge einer EU-Richtlinie aus 2008 Anpassungen erforderlich (z. B. betriebliche Sonderleistungen auch für LeiharbeiterInnen). Folgerichtig kann auch AK-Expertin Julia Nedjelic-Lischka der EU viel Positives abgewinnen: „Entscheidend ist, dass Österreich am Gesetzgebungsprozess beteiligt ist. Europaweite Standards bedeuten gleiche Voraussetzungen für alle, zum Beispiel weniger Lohn- und Sozialdumping.“ Organisationen wie die EU-OSHA

schaffen Bewusstsein für spezielle Risikogruppen, aktuelle Themen und Entwicklungen. Groß angelegte Umfragen ermöglichen den Vergleich und Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern. So ergab etwa die Erhebung ESENER-2, dass in Österreich in puncto Evaluierung Aufholbedarf besteht. Nur 56 Prozent der hiesigen Unternehmen führen regelmäßig Arbeitsplatzevaluierungen durch, im EU-Durchschnitt sind es 76 Prozent.

Richtlinien für die Sicherheit

Es gibt derzeit zwei Arten von EU-Rechtsakten: Richtlinien und Verordnungen. Richtlinien sind Rahmengesetze der EU. Sie stellen politische Forderungen dar und müssen von den Parlamenten der Mitgliedstaaten innerhalb einer bestimmten Frist in nationales Recht umgesetzt werden. Verordnungen sind dagegen EU-Gesetze, die sofort in allen Mitgliedstaaten gelten.

Neben den EU-Einrichtungen und EU-Organisationen spielen auch diverse Interessenvertretungen eine wichtige Rolle. Sämtliche österreichische Sozialpartner haben ihre Büros in der Ständigen Vertretung Österreichs in der EU. Doch in der Praxis sind ArbeitnehmerInneninteressen in Brüssel stark unterrepräsentiert. Das Tagesgeschäft wird durch Lobbying von Großunternehmen und Unternehmensverbänden dominiert. Trotz Transparenzregister ist die Situation weiterhin un- ausgeglichen, die AK fordert daher klare Regeln für die ausgewogene Besetzung von ExpertInnengruppen.



Die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Arbeitsstoffe erkennen und handhaben“ der EU-OSHA soll mehr Bewusstsein für gefährliche Arbeitsstoffe schaffen.

Aktuelle Themen

- Im April startete die **Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Arbeitsstoffe erkennen und handhaben“** der EU-OSHA. Zahlreiche Online-Tools und Leitfäden – viele davon auch auf Deutsch – sollen bei der Bewertung von und beim Umgang mit Arbeitsstoffen helfen. Das interaktive Online-Tool OiRA etwa ermöglicht es, in allen EU-Sprachen einfach und standardisiert branchenspezifische Werkzeuge für die Arbeitsplatzevaluierung zu erstellen.
- Durch **ESENER-2** hat sich herausgestellt, dass das Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Klein(st)unternehmen (KKU) eine Herausforderung darstellen kann. Nicht selten fand sich die Auffassung, dass „gesunder Menschenverstand“ eine ausreichende Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahme am Arbeitsplatz darstellt, sowie die Überzeugung, dass Risiken „Teil des Jobs“ sind. Es wurden aber auch Beispiele für gute praktische Lösungen gefunden. Details und Ergebnisse des KKU-Projektes sind in der Publikation „Sicherheit und Gesundheitsschutz in Kleinst- und Kleinunternehmen in der EU: Von der Politik zur Praxis – Beschreibung von Beispielen bewährter Verfahrensweisen“ (in englischer Sprache) nachzulesen.
- **Dritte Tranche der Änderung der Karzinogene-Richtlinie:** Vier der von der Kommission vorgeschlagenen

Grenzwerte gehen für die AK über ein „akzeptables“ Krebsrisiko hinaus (u. a. bei Cadmium, Beryllium und Arsensäure). Bei der Verwendung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen gibt es meist keine gesundheitlich unbedenkliche Konzentration. In Deutschland werden Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe so festgelegt, dass bei einer beruflichen Exposition über 40 Berufsjahre ein maximales Krebsrisiko von vier zu 100.000 bestehen darf. Dies sollte auch auf europäischer Ebene ein Ziel sein. In der Praxis müssen Grenzwerte stets so weit wie möglich unterschritten werden. Wirtschaftliche Erwägungen sollten nicht zu höheren Risiken führen. „Die Verhandlungen über die Änderung der Richtlinie über Karzinogene sollen noch während des österreichischen Ratsvorsitzes zum Abschluss gebracht werden“, fordert auch EU-OSHA-Direktorin Dr.ⁱⁿ Christa Sedlatschek. „Denn Krebs ist nach wie vor die häufigste Ursache arbeitsbedingter Todesfälle in der EU.“

Kein Abbau von Schutzstandards

Die „Übererfüllung“ von EU-Richtlinien („Gold-Plating“) sorgt in mehreren Bereichen für Diskussionen. So schließt etwa die österreichische Verordnung zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Verletzungen durch scharfe oder spitze medizinische Instrumente auch das Veterinärwesen und Labors mit ein – im Gegensatz zur entsprechenden EU-Richtlinie.

Frank Ey, AK-Europaexperte, erklärt die aktuelle Rechtslage zur „Übererfüllung“: „Eine Verschlechterung nationaler Gesetze und Regelungen durch EU-Richtlinien ist prinzipiell möglich – außer wenn es im jeweiligen EU-Rechtsakt eine sogenannte Nichtrückschrittsklausel gibt. In der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist das der Fall und eine Schlechterstellung (bezüglich Urlaub) ist nicht erlaubt. Ein derartiger Passus fehlt aber leider sehr oft im EU-Recht.“ Für Alexander Heider, Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien, ist die Sache klar: „Die Rahmenrichtlinie aus 1989 sieht in Artikel 1 Abs. 3 ein Günstigkeitsprinzip vor. Das erlaubt uns, jederzeit günstigere nationale Schutzbestimmungen zu erlassen. EU-Richtlinien sind daher Mindestvorschriften, die sich an den Ländern mit den größten Schwierigkeiten orientieren. Von Österreich als einem der reichsten Länder der Welt wird mehr erwartet.“

Online-Tools zur aktuellen EU-OSHA-Kampagne

<https://tinyurl.com/tools318>

Broschüre der AK „Lobbying in Brüssel“

<https://tinyurl.com/lobbying318>

AK-Positionspapier zur Änderung der Karzinogene-Richtlinie

<https://tinyurl.com/position318>

„Von der Politik zur Praxis – Beschreibung von Beispielen bewährter Verfahrensweisen“ (in englischer Sprache)

<https://tinyurl.com/pub318>



„Krebs ist nach wie vor die häufigste Ursache arbeitsbedingter Todesfälle in der EU.“

EU-OSHA-Direktorin Dr.ⁱⁿ Christa Sedlatschek

ACSH (Advisory Committee for Safety and Health at Work):

Der Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein Gremium, das sich aus drei Vollmitgliedern pro Mitgliedstaat zusammensetzt: je einem Vertreter der nationalen Regierungen, der ArbeitnehmerInnen- und der ArbeitgeberInnenorganisationen. Er hat die Aufgabe, die EU-Kommission bei der Entscheidungsfindung auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu unterstützen.

ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks):

Die erste Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken ESENER-1 umfasste 2009 knapp 36.000 Befragungen von Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten sowie ManagerInnen des privaten und öffentlichen Sektors. Beteiligt waren alle EU-Mitgliedstaaten sowie die Türkei, Norwegen und die Schweiz – insgesamt also 31 Länder. In Ergänzung zu den 2010 veröffentlichten Hauptergebnissen erfolgten danach vertiefende Se-

kundäranalysen zu speziellen Themen. ESENER-2 startete 2014 mit fünf weiteren Ländern und erstmals wurden auch Kleinstunternehmen (fünf bis zehn Beschäftigte) miteinbezogen. ESENER-3 ist für 2019 geplant.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work):

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit Sitz in Bilbao, Spanien. In Verwaltungsrat und Vorstand der EU-OSHA arbeiten Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und RegierungsvertreterInnen aller Mitgliedstaaten sowie VertreterInnen der EU-Kommission. Die Kurzbezeichnung OSHA entstand in Anlehnung an die 1971 gegründete Occupational Safety and Health Administration in den USA. Die EU-OSHA organisiert in den 28 Mitgliedstaaten sowie in den EFTA-, Beitritts- und Kandidatenländern Informationskampagnen zu wichtigen Themen im ArbeitnehmerInnenschutz. Außerdem findet zum jeweils aktuellen Kampagnenthema auch der Europäische Wettbewerb für gute praktische Lösungen statt.

Focal Point:

Nationale Vertretung von EU-Organisationen; Focal Point von EU-OSHA in Österreich ist das Sozialministerium bzw. das Zentral-Arbeitsinspektorat. Der nationale Focal Point ist verpflichtet, den Standpunkt der Sozialpartner auf internationaler Ebene zu berücksichtigen.

Rahmenvereinbarungen:

Sozialpartnervereinbarungen auf europäischer Ebene (seit 1999 möglich); damit können die europäischen Sozialpartner einvernehmlich ursprünglich dem Rat zukommende Regelungskompetenzen an sich ziehen. Rahmenvereinbarungen können allerdings nicht als Euro-KV bezeichnet werden, da sie keine unmittelbare normative Wirkung haben. Für ihre Umsetzung gibt es zwei Möglichkeiten: Die Vereinbarung dient nur als unverbindliche Anregung bzw. Zielvorgabe für die nationale Gesetzgebung bzw. die Sozialpartner. Oder die Sozialpartner beantragen einen Ratsbeschluss, wodurch die Vereinbarung rechtsverbindlich wird.



Oliver Röpke

ist Büroleiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel. Seine Bereiche sind Sozialpolitik, Binnenmarkt, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB).

Amir Ghoreishi

ist Büroleiter des AK-Europabüros in Brüssel. Er ist für die Bereiche Binnenmarkt, Wettbewerbspolitik und Steuerpolitik zuständig.

Unsere Vertretung in Brüssel

Die Vertretung der österreichischen ArbeitnehmerInnen findet auch auf EU-Ebene statt. Dazu haben die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund Büros in Brüssel, die sich direkt vor Ort für die Interessen der ArbeitnehmerInnen einsetzen.

Was machen ÖGB und AK mitten in Brüssel?

Ghoreishi/Röpke: AK und ÖGB arbeiten gemeinsam an der Durchsetzung der Interessen der österreichischen ArbeitnehmerInnen. Wir arbeiten eng mit europäischen Gewerkschaften und NGOs zusammen. Unser Engagement für ein soziales Europa ist nicht neu. Bereits vor Österreichs EU-Beitritt waren wir in Brüssel vertreten. Heute sind wir Teil von Österreichs Ständiger Vertretung in Brüssel. In dieser EU-Botschaft Österreichs sind alle Ministerien und die Sozialpartner vertreten. Dass wir in der österreichischen EU-Botschaft unsere Büros haben, ist europaweit einzigartig und hat viele Vorteile. Täglich versuchen wir, unsere Expertise

in Brüssel bestmöglich an die richtigen Stellen in der EU-Kommission und im EU-Parlament zu bringen. Wir veranstalten regelmäßig Diskussionen in Brüssel zu Themen, die für ArbeitnehmerInnen wichtig sind, und wir beteiligen uns an europaweiten Kampagnen. Gemeinsam ist es uns gelungen, ein fixer Bestandteil der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu werden.

Die Abkürzung REFIT geistert herum. Ein Schlagwort, das uns erschlägt?

Ghoreishi/Röpke: Unter dem Schlagwort „Bessere Rechtsetzung“ arbeitet die EU-Kommission seit 2001 daran, Gesetze zu vereinfachen und Bürokratie abzubauen. REFIT (Regulatory Fitness and

Performance) ist ein heikler Kernbestandteil dieser Initiative. Vor dem ArbeitnehmerInnenschutz wird dabei nicht haltgemacht. 2014 hat die Juncker-Kommission die „Bessere Rechtsetzung“ zu einer ihrer wichtigsten Aufgaben erklärt. Erste Entwürfe sahen massive Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen vor und beunruhigten AK, Gewerkschaften und NGOs. Geplant waren die Abschaffung von Sozialpartner-Konsultationen, ein Gold-Plating-Verbot (keine EU-Mindeststandards, dafür aber verpflichtende einheitliche Höchststandards) und Ausnahmen für KMU beim ArbeitnehmerInnenschutz. Dies wurde durch unseren gemeinsamen Druck auf die Kommission abgewehrt. Im Rahmen unserer Aktion wurden Unterneh-

men besichtigt, denen bekannt ist, dass krebserzeugende Arbeitsstoffe verwendet werden. Interessanterweise hat rund ein Drittel dieser Betriebe keine Expositionsermittlung durchgeführt bzw. verfügt über keine Mess- oder Ermittlungsergebnisse. Ohne die konkrete Kenntnis der Exposition ist es aber schwierig, zielgerichtete Präventionsmaßnahmen zu setzen.

Noch im Jahr 2018 muss die EU-Richtlinie 2017/164 zur Festlegung einer vierten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten umgesetzt werden, bis Anfang 2020 ist die EU-Richtlinie 2017/2398 zu kanzerogenen Arbeitsstoffen umzusetzen.

Ein EU-Thema sind Grenzwerte für Karzinogene. Das geht sehr träge voran. Wo bleibt der den vielen Todesfällen geschuldete Aufschrei zum raschen Handeln?

Ghoreishi/Röpke: Gesundheit am Arbeitsplatz muss mehr wiegen als die Interessen der Lobbyisten! Die Kommission hat vorgeschlagen, die Karzinogene-Richtlinie



Oliver Röpke: „Wir brauchen eine soziale EU, nicht eine, die lediglich Wirtschaftsinteressen bedient.“

bei der Arbeit zu ändern. Ihr Geltungsbereich soll erweitert und für 13 Karzinogene und Mutagene sollen Expositionsgrenzwerte am Arbeitsplatz eingeführt bzw. bestehende Werte geändert werden. Im Juni 2017 erzielten Parlament und Rat eine



Amir Ghoreishi: „Unsere Aufgabe ist, für die Interessen der ArbeitnehmerInnen in Brüssel zu kämpfen.“

vorläufige Einigung über den Vorschlag, seit Mai 2018 laufen Trilogverhandlungen. Knackpunkt der aktuellen Verhandlungen ist die Forderung des EU-Parlaments, Dieselmotoremissionen als krebserzeugend in den Richtlinienentwurf aufzunehmen.

Käme ein Verbot des sogenannten Gold-Plating, würde das Mindeste genügen. Da wird kurz gesagt das Mindeste zum Feind des Guten. Verlieren wir unser Schutzniveau?

Ghoreishi/Röpke: Mit dem Kampfbegriff Gold-Plating versucht die Industrielobby seit Jahren, alles als überflüssig zu diskreditieren, was über den europäischen Mindeststandards liegt. Eine „Liste der Grauslichkeiten“ mit rund 500 Wünschen der Wirtschaft liegt bereits bei der Bundesregierung. Würden sie Wirklichkeit, müsste zum Beispiel der Jahresurlaub in Österreich von fünf auf vier Wochen reduziert werden. Diese Ideologie, der auch die gegenwärtige Bundesregierung folgt, ist ein Anschlag auf die in Jahrzehnten erkämpften Rechte der ArbeitnehmerInnen. Es läuft auf ein Ende des sozialen Europas hinaus. Soziale Mindeststandards auf EU-Ebene würden zum Maximalniveau, ein Wettlauf um die niedrigsten sozialen Standards würde starten. Die IV, Teile der WKÖ und der europäische

Industrieverband Business Europe wollen einen Rückbau der EU zu einem Binnenmarkt, der nur noch den Interessen der Wirtschaft dient.

Einer solchen EU sind wir nicht beigetreten. AK und ÖGB werden ein solches Europa niemals akzeptieren. Massiver Widerstand gegen diese Ideologie, zum Beispiel unsere Kampagne gegen den 12-Stunden-Tag, ist wichtig. Dies scheint jedoch nur der Auftakt zu einer Serie von Regierungsvorhaben zu sein, die das soziale Gleichgewicht in Österreich massiv zulasten der ArbeitnehmerInnen verschieben sollen.

Man gewinnt den Eindruck, dass die Wirtschaft dominiert. Die soziale Säule ist geschwächt. Sollte die EU die Schiefelage nicht angehen und sozialer werden?

Ghoreishi/Röpke: Auf jeden Fall, das ist ja die langjährige Kernforderung von ÖGB und AK. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund werden wir den Druck auf Kommission und EU-Parlament erhöhen. Tatsächlich gibt es Fortschritte: Die neue Europäische Säule sozialer Rechte wurde im Herbst 2017 in Göteborg proklamiert. Das ist die erste grundlegende sozialpolitische Initiative seit Jahren. Jedoch fehlen konkrete Taten, zum Beispiel eine europäische Arbeitsbehörde, die grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping bekämpft und Strafen gegen Betrugsfirmen in deren Ländern vollzieht. Die Kommission hat einen Vorschlag gemacht, die Mitgliedsstaaten bremsen, allen voran die österreichische Bundesregierung. In Brüssel herrscht nur noch Kopfschütteln über diese österreichische EU-Politik. Gerade wir würden von einer solchen Agentur am meisten profitieren – am besten, wenn sie in Österreich angesiedelt wäre.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

Sicherer arbeiten mit Baumaschinen

Ein gemeinsames Projekt der Sozialpartner der europäischen Bauwirtschaft in Kooperation mit dem europäischen Herstellerverband von Baumaschinen zeigt neue Wege der Kommunikation und Kooperation zwischen Produzenten und KonsumentInnen auf.



Immer wieder kommt es zu tödlichen Unfällen mit Baumaschinen.

Die Sozialpartner der europäischen Bauwirtschaft, die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) und der Verband der Europäischen Bauwirtschaft (FIEC) haben vor dem Hintergrund einer weiterhin hohen Anzahl von auch tödlichen Unfällen mit Baumaschinen mit dem Europäischen Herstellerverband für Baumaschinen (CECE) ein gemeinsames Projekt durchgeführt.

Grundidee für das Projekt war, dass der direkte Austausch zwischen den Herstellern und den NutzerInnen von Produkten auf unkompliziertem Wege zu deren Verbesserung bezüglich einer sicheren und die Gesundheit schützenden Nutzung durch die AnwenderInnen führen kann. Konzepttitel: „Produzent trifft Konsument“. Das Projekt wurde von der Europäischen

Kommission finanziell gefördert. In seinem Rahmen wurden fünf Workshops durchgeführt. Der erste diente dem allgemeinen Austausch zwischen den beteiligten Projektpartnern mit weiteren ExpertInnen aus dem Feld der Normung, der Technik und des ArbeitnehmerInnen-schutzes. Die anschließenden vier Workshops behandelten folgende Themen:

- Normung,
- Ergonomie,
- Baustellenorganisation und Unterweisung der Beschäftigten,
- Rückraumüberwachung und Unfallvermeidung.

Auf Basis der Workshops und der dort geführten Debatten wurden vier Factsheets erstellt. In diesen sind allgemeine Informationen und Problembeschreibungen

gen mit Bildelementen und Hinweisen für mögliche Verbesserungen bei der Normung, beim Design von Maschinen, bei der Baustellenorganisation und der Unterweisung der Beschäftigten kombiniert. Ein verabschiedetes „Memorandum of Understanding“ listet Selbstverpflichtungen und Anforderungen an die europäische Politik auf. Der Fokus wird bei Letzterem auf die Frage gelegt, wie die Projektpartner besser an europäischen Normungs- und normungsrelevanten Strukturen beteiligt werden können. Konkret fordern die Verbände:

- als „Beobachter“ zur Arbeitsgruppe Maschinen (MWG), zum Europäischen Komitee für Normung (CEN) bzw. zum ISO-System zugelassen zu werden;
- Mittel zur besseren Kommunikation zwischen den Stakeholdern und dem CEN bzw. dem Technischen Ausschuss (CEN/TC 151);
- einen Sitz für das Netzwerk der Projektpartner in der MWG zu bekommen, um sich aktiv beteiligen zu können;
- die Förderung der Feedbackmethode (CEN/TR 16710-1), um NutzerInnen effizient an der Verbesserung bestehender Normen zu beteiligen;
- dass eine europäische Plattform eingerichtet wird, die sich mit soziotechnischen Fragen der Technikentwicklung auseinandersetzt.

Rolf Gehring, Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)

info@efbh.be

Download der Projektergebnisse zu „Sicherer arbeiten mit Baumaschinen“
<https://tinyurl.com/bau318>

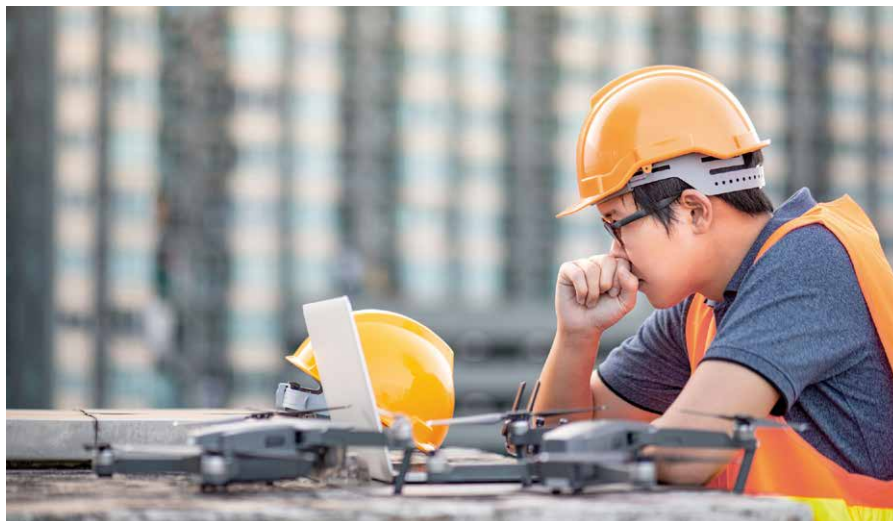
Psychische Belastungen am Bau: Alles hausgemacht?

Wind und Wetter sind nicht die einzigen Schwierigkeiten auf Baustellen. Auch Zeitdruck, aggressive AnrainerInnen und mangelhafte Kommunikation stressen – und die Digitalisierung lässt auf sich warten.

Pünktlich um sechs Uhr in der Früh fängt es an: das Hämmern und Bohren auf der Baustelle nebenan. Ärgerlich, oder? Na gut, dann steht man also auf, macht sich fertig, um dann erst recht im Stau zu stecken! Und warum? Klar, wegen einer Baustelle, bei der gefühlt nichts weitergeht! Aber muss das denn wirklich sein? Schauen wir uns das einmal aus Sicht der BauarbeiterInnen an.

Arbeitsalltag auf der Baustelle

Die letzte Schicht ging erst vor wenigen Stunden zu Ende. Trotzdem läutet bereits der Wecker. Das Tagespensum für das neue Großprojekt ist gewaltig. Schon bei der Projektplanung kam es zu Verzögerungen, die nun von den ArbeiterInnen aufgeholt werden müssen. Dabei gibt es Bedingungen, an denen man nichts ändern kann, wie die Aushärtungsdauer des Betons oder extreme Wetterbedingungen. Um die Zeit wieder reinzuholen, müssen Extra-Schichten eingeschoben werden – sehr zum Leidwesen der AnrainerInnen, die ihren Ärger wiederum gerne an den einzelnen MitarbeiterInnen auslassen. Hinzu kommen noch die Anfeindungen, die viele aufgrund ihrer Nationalität erfahren. Seit der EU-Osterweiterung kommen rund 25 Prozent der BauarbeiterInnen auf Österreichs Baustellen aus dem EU-Ausland. Ein Problem, das daraus resultiert: Sicherheitsunterweisungen werden oft nicht richtig erfasst. Falls nicht überhaupt am ArbeitnehmerInnenschutz gespart wird. Die Baubranche meidet aktuell noch die Digitalisierung. Nach wie vor werden viele Arbeiten per Hand oder auf Papier ausgeführt. Nur gelegentlich verirrt sich ein Tablet auf die Baustelle. Der Einsatz von Hilfsrobotern,



© Fotolia.com/zephyr_p

Stressfaktoren gibt es viele auf der Baustelle. Gezielte Maßnahmen müssen deshalb her!

wie sie im Zuge von Industrie 4.0 gerne genannt werden, liegt in weiter Ferne.

Kleine Veränderungen – große Wirkung

Im Zuge des EU-Projektes „Mental Health in Construction Work“, bei dem Arbeitspsychologie Jakl mit dem National Report für Österreich betraut wurde, wurden konkrete Beispiele für ursachenbezogene Maßnahmen gesammelt.

Belastung: Unklare Arbeitsbedingungen zu Beginn einer Baustelle.

Maßnahme: Einführung einer Checkliste, die vor Baubeginn gemeinsam mit neuen Bauherren durchgegangen wird (z. B. Stromanschlüsse, Sanitäreinrichtungen...). Dies schafft Klarheit für alle Beteiligten.

Belastung: Unausgesprochene Konflikte zwischen BauarbeiterInnen und BüromitarbeiterInnen.

Maßnahme: Aufklärung über die jeweiligen Aufgabenbereiche, um gegenseitiges Verständnis aufzubauen.

Belastung: Sprachliche Probleme bei der Arbeitsschutzunterweisung.

Maßnahme: Einsatz von Sprach-Apps, die die Unterweisung in den jeweiligen Sprachen einfach und schnell ermöglichen.

Manche Belastungen im Baugewerbe sind arbeitsimmanent, manche allerdings nur hausgemacht. An Letzteren kann und sollte jeder Betrieb arbeiten.

**Mag.^a Christiane Heider und
Mag.^a Veronika Jakl
Arbeitspsychologie Jakl
veronika.jakl@apjakl.at**

Der Report „Mental Health in Construction Work – National Report Austria“ wird voraussichtlich im Dezember 2018 veröffentlicht.

**European Federation of Building and
Woodworkers:** www.efbww.org
**European Construction Industry
Federation:** www.fiec.eu

Was bringen EU und ILO?

Welchen Vorteil liefern die zwei Institutionen für die Gesundheit bei der Arbeit? Wir schauen genau hin, was uns „die EU“ und „die ILO“ (Internationale Arbeitsorganisation) gebracht haben.



Die EU – ein (gedankliches) Gebäude, von Menschen gestaltet.

Österreichische Gesetze und Verordnungen im ArbeitnehmerInnenschutz beruhen seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 auf Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union (EU). Neben der EU gibt es von der Internationalen Arbeitsorganisation Übereinkommen, die auch unsere Gesundheit bei der Arbeit schützen.

International: die ILO

Die ILO, 1919 als dreigliedrige UN-Agentur mit der Möglichkeit zu sozialem Dialog gegründet, will laut der Erklärung über soziale Gerechtigkeit Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen entwickeln. Sie verabschiedet **Übereinkommen, Empfehlungen und Erklärungen**. Die EU-Rahmenrichtlinie wurde dadurch positiv beeinflusst, siehe Evaluierungsverpflichtung oder Präventivdienste. Die Ratifizierung von ILO-Übereinkommen, d. h. die Übernahme dieser Bestimmungen in nationales Recht, ist freiwillig. Allerdings muss jeder der 187 Mitgliedstaaten ein verabschiedetes Übereinkommen spätestens ein Jahr später den gesetzgebenden Körperschaften vorlegen. Österreich hat acht Kernarbeitsnormen und 54 Übereinkommen ratifiziert. Nicht ratifiziert sind 52 Übereinkommen und Protokolle. Zusätzlich gibt es ILO-Empfehlungen, zum Beispiel zur Liste der Berufskrankheiten, neugefasst 2010.

Europa: die EU

Die EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (RL 89/391/EWG) legt besondere Pflichten für ArbeitgeberInnen (und ArbeitnehmerInnen) fest. Dazu zäh-

len Erste Hilfe, Evakuierung, Unterweisung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen sowie Präventivmaßnahmen. Die Vorgaben der Rahmen-RL gelten für jede Einzelrichtlinie. Wichtig: Die Mitgliedstaaten haben sich eine Harmonisierung bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel gesetzt.

EU-Richtlinien im ArbeitnehmerInnenschutz gibt es u. a. zu den Themen Arbeitsstätten, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Arbeitsmittel, manuelle Handhabung von Lasten, Bildschirmgeräte, Nadelstiche, persönliche Schutzausrüstungen, karzinogene und mutagene Arbeitsstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Asbest am Arbeitsplatz, explosionsfähige Atmosphären oder physikalische Einwirkungen (Vibrationen, Lärm, künstliche optische Strahlung und elektromagnetische Felder). EU und ILO haben Potenzial – statt zurück in vorige Jahrhunderte muss es vorwärtsgehen! Nutzen wir die Möglichkeiten: für ein besseres Leben!

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

ILO

www.ilo.org

Von Österreich nicht ratifizierte ILO-Übereinkommen

<https://tinyurl.com/notrat318>

Eurostat-Statistiken über Arbeitsunfälle

<https://tinyurl.com/eurostat318>

Was tut sich während Österreichs EU-Ratsvorsitz?

Ein wichtiger Schwerpunkt des Sozialministeriums und des Zentral-Arbeitsinspektorats während des EU-Ratsvorsitzes ist der Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs. Krebserkrankungen sind die häufigste Ursache von arbeitsbedingten Todesfällen in der EU. Ziel ist es, die Zahl der arbeitsbedingten Krebserkrankungen langfristig zu senken.



Der Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs ist das Thema einer Konferenz des österreichischen EU-Ratsvorsitzes.

Roadmap Karzinogene 2016–2018 von Amsterdam nach Wien

Bereits im Mai 2016 hat Österreich auf Initiative des damaligen niederländischen EU-Ratsvorsitzes gemeinsam mit den Europäischen Sozialpartnern, EU-OSHA und der Europäischen Kommission die Roadmap Karzinogene 2016–2018 von Amsterdam nach Wien ins Leben gerufen. Das Programm soll vor allem kleinere Betriebe mit geringer Erfahrung mit guten praktischen Lösungen unterstützen.

Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs

Bei der Konferenz des österreichischen Ratsvorsitzes „Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs“ am 24. und 25. September 2018 in Wien wird die Roadmap von Amsterdam nach Wien verlängert bis

nach Helsinki, somit bis zum finnischen EU-Ratsvorsitz im zweiten Halbjahr 2019. EU-Kommissarin Marianne Thyssen wird künftige Vorhaben der Kommission vorstellen, das Konzept risikobasierter Arbeitsplatzgrenzwerte wird anhand der Erfahrungen verschiedener Mitgliedstaaten diskutiert werden und Sozialpartner werden ihre Sicht des Schutzes vor krebserzeugenden Arbeitsstoffen in der betrieblichen Zusammenarbeit darstellen. Auf Ebene der Arbeitsinspektionen in Europa erfolgt in einer Fachkonferenz am 8. und 9. Oktober 2018 in Wien ein Austausch zu Herausforderungen der Prävention von Gefährdungen durch krebserzeugende Arbeitsstoffe im Betrieb aus Sicht der Arbeitsinspektorate und darüber, wie erfolgreich nachhaltige Interventionen in Betrieben durchgeführt werden können.

Und auf rechtlicher Ebene?

Während des EU-Ratsvorsitzes werden mit den Mitgliedstaaten, der Kommission und dem Europäischen Parlament Entwürfe zu EU-Richtlinien verhandelt werden, mit denen Arbeitsplatzgrenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe rechtlich verbindlich festgelegt werden. Diese Arbeitsplatzgrenzwerte dürfen – nach Rechtsumsetzung in den Mitgliedstaaten – in den Betrieben nicht überschritten werden. Das betrifft unter anderem Grenzwerte für Arsen, Cadmium und Formaldehyd.

Darüber hinaus?

Auch der Schwerpunkt der Europäischen Kampagne 2018–2019 „Gesunde Arbeitsplätze“ ist dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gefährlichen Arbeitsstoffen gewidmet. Dazu werden in allen EU-Mitgliedstaaten Informationsveranstaltungen durchgeführt und für Betriebe ist ein europäischer Preis für gute Praktiken ausgeschrieben.

Gertrud Breindl

Leiterin der EU-Abteilung im Zentral-Arbeitsinspektorat, Sozialministerium
gertrud.breindl@sozialministerium.at

Roadmap Karzinogene

www.roadmaponcarcinogens.eu

EU-Ratsvorsitz

www.eu2018.at

Europäische Kommission

<https://tinyurl.com/osh318>

Europäische Kampagne Gesunde Arbeitsplätze 2018–2019

<https://healthy-workplaces.eu/de>

Arbeit hat (gesunde) Grenzen!

Die Belastbarkeit der Menschen hat Grenzen. Länger arbeiten darf nicht mit einer höheren Gesamtbelastung über den Tag einhergehen. Deshalb braucht es entsprechende Gegenmaßnahmen wie niedrigere Grenzwerte und verstärkte Investitionen in technische Hilfsmittel.

© Fotolia.com/sculpies



Umgebungsbedingungen wie Hitze, UV-Strahlung und Kälte belasten die Beschäftigten massiv.

Tagesgrenzlasten dürfen auch bei längerer Arbeit nicht überschritten werden. Eine Erhöhung der körperlichen Belastung aufgrund ausgeweiteter Arbeitszeiten ist nicht mehr möglich. Die Senkung der Einzelbelastungen, um damit die Gesamtbelastung über den Tag zu unterschreiten, ist notwendig.

Körperlich belastende Arbeiten reduzieren

Bei Bauarbeiten und im Baunebengewerbe ist tagtäglich körperlicher Einsatz gefragt. Umgebungsbedingungen wie Hitze, UV-Strahlung oder Kälte belasten die ArbeitnehmerInnen massiv. Im Bereich der

körperlichen Beanspruchung durch Heben und Tragen sowie durch belastende Körperhaltungen sind bereits jetzt vielfach die Grenzen erreicht. Technische Hilfsmittel und die Ausweitung der (technischen) Schutzmaßnahmen aufgrund längerer Exposition, zum Beispiel gegen Hitze und UV-Strahlung, werden notwendig.

Grenzwerte senken

Die Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ist besonders sensibel, da schwere Unfälle und Erkrankungen drohen. Gerade bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen gilt es, den TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) so weit wie

möglich zu unterschreiten. Werden Tagesarbeitszeiten ausgeweitet, müssen auch die Grenzwerte abgesenkt werden, denn sie sind auf Acht-Stunden-Arbeitstage ausgelegt. Medizinisch ist jedoch nicht einwandfrei geklärt, um wie viel niedriger die Grenzwerte dann sein müssen. Gemäß Vorsorgeprinzip müssen erhöhte Schutzmaßnahmen getroffen werden. Allenfalls sind Investitionen in Absauganlagen und geschlossene Systeme vorzunehmen.

Längere Arbeit = mehr Unfälle = längere und mehr Pausen

Arbeit braucht Erholung – mehr Arbeit braucht mehr Erholung! Die Ausweitung der Pausen zwecks Regeneration ist eine unumgängliche Schlussfolgerung aus längeren Arbeitszeiten. Wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass die Unfallgefahr massiv steigt. Dem muss mit Maßnahmen auf Basis der Arbeitsplatzevaluierung, zum Beispiel mit der Ausdehnung der Ruhezeiten, gezielt entgegengewirkt werden. Die Faustregel lautet: je länger die Arbeitszeit, desto länger die notwendigen Erholungspausen und Freizeitblöcke.

Es gibt mehr zu tun!

Aufgrund steigender Belastungen und Beanspruchungen sind die betroffenen Arbeitsplätze und Tätigkeiten neu zu bewerten, zusätzliche Schutzmaßnahmen zu setzen und sämtliche Arbeitsplatzevaluierungen zu aktualisieren. Vielfach werden Investitionen in technische Hilfsmittel notwendig sein.

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

Willi Mernyi erzählt am ÖGB-Bundeskongress vom Schwerarbeiter Günther:
<https://tinyurl.com/youtube318>

Unser Mann in Brüssel

Laurent Vogel ist ein gewerkschaftliches Urgestein. Er arbeitet seit 1990 beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel und kennt die politischen Mechanismen der EU wie seine Westentasche.

Wie funktioniert Lobbying für den ArbeitnehmerInnenschutz in der EU?

Laurent Vogel: Ich mag den Begriff „Lobbying“ nicht so gerne. Man versteht darunter oft versteckte Einflussnahme für wirtschaftliche Interessen. Wir als Gewerkschaften hingegen versuchen, den Inhalt der EU-Gesetzgebung sehr offen zu beeinflussen. Alle unsere Positionspapiere sind öffentlich. Sie basieren auf unseren konkreten Erfahrungen mit Problemen, die ArbeitnehmerInnen haben. Wir versuchen, auf die Gesetzgebung in jeder Phase von der Vorbereitung bis zur Beschlussfassung Einfluss zu nehmen: durch Diskussionen im Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit; durch Kontakte mit den Abgeordneten des EU-Parlaments, um die Vorschläge der Kommission noch abzuändern; durch Kontakte zu den Mitgliedstaaten, damit sie die positiven Abänderungsanträge des EU-Parlaments unterstützen. Und wir können Allianzen schmieden. Viele Frauenorganisationen zum Beispiel wollen Brustkrebs verhindern. Wir wissen, dass bestimmte Expositionen am Arbeitsplatz durch krebserzeugende Arbeitsstoffe einen bedeutenden Anteil an Brustkrebs haben. Wir können für eine bessere Prävention am Arbeitsplatz kooperieren.

Was war bis jetzt euer größter Erfolg?

Laurent Vogel: Unser größter Erfolg ist die Novellierung der Karzinogene-Richtlinie. Der Vorschlag der Kommission aus 2016 war minimalistisch. Der Text, der im Dezember 2017 beschlossen wurde, ist viel besser. Wir konnten ihn in einigen Punkten substantiell verbessern. Bessere Grenzwerte für Chrom IV (circa eine Million ArbeitnehmerInnen sind in der EU exponiert) und Hartholzstaub (betrifft circa 3,3 Millionen ArbeitnehmerInnen). Die neue Richtlinie verlangt von den



Laurent Vogel: „Wir versuchen, auf die Gesetzgebung in jeder Phase von der Vorbereitung bis zur Beschlussfassung Einfluss zu nehmen.“

Mitgliedstaaten, dass sie für jene ArbeitnehmerInnen eine Gesundheitsüberwachung anbieten, die krebserzeugenden Arbeitsstoffen ausgesetzt waren. Das ist ganz wichtig, denn Krebs kann auch noch nach 20 oder 30 Jahren entstehen. Wenn er früh entdeckt wird, ist die Wahrscheinlichkeit, ihn zu heilen, viel höher. Mit diesen Verbesserungen können jedes Jahr Tausende Leben von ArbeitnehmerInnen gerettet werden.

In welchen Bereichen wird es für die Zukunft viel Lobbying für den ArbeitnehmerInnenschutz brauchen?

Laurent Vogel: Die Novellierung der Karzinogene-Richtlinie ist ein langer und stetiger Prozess. Wir sollten damit fortsetzen, ihren Inhalt zu verbessern. Eine unserer Prioritäten ist, dass auch fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe in den Gel-

tungsbereich der Richtlinie aufgenommen werden (das ist in der österreichischen Gesetzgebung bereits der Fall). Und wir müssen eine transparente Methode definieren, um Grenzwerte festzusetzen. In anderen Bereichen des ArbeitnehmerInnenschutzes ist die Entstehung von neuer Gesetzgebung immer noch blockiert. Richtlinien zur Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen und von psychischen Belastungen wären für ArbeitnehmerInnen ganz wichtig. Keine entsprechende Gesetzgebung zu haben, bedeutet immer ein großes Hindernis für die Prävention. Und diese Situation befördert unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen, der für das Leben oder die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen schädlich ist.

**Ich danke für das Gespräch!
Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB**

Die Folgen der Nichtmeldung einer Berufskrankheit

Unterlässt ein behandelnder Arzt eines Krankenhauses pflichtwidrig die Meldung einer Berufskrankheit an die AUVA, kann der Dienstgeber des Arztes schadenersatzpflichtig werden. Im konkreten Fall erhielt ein Steinmetz rund 42.000 Euro an Schadenersatz.

In der Ausgabe 2/2018 haben wir den Weg von ersten Krankheitssymptomen bis zur Anerkennung einer Berufskrankheit dargestellt. Wir haben darauf hingewiesen, dass jeder Arzt verpflichtet ist, schon den bloßen Verdacht, dass eine Berufskrankheit vorliegen könnte, bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zu melden. Welche Folgen es sowohl für den Arzt als auch den/die ArbeitnehmerIn haben kann, wenn diese Meldung bei der AUVA unterbleibt, zeigt ein Fall, der vom Obersten Gerichtshof (OGH) entschieden wurde.

Was ist passiert?

Ein Steinmetz wurde im Jahr 1996 wegen eines Lungenkarzinoms operiert. Er hat gegenüber den behandelnden Ärzten im Spital angegeben, als Steinmetz gearbeitet zu haben. Das Krankenhaus hat die Meldung der Erkrankung an die AUVA unterlassen. Erst circa drei Jahre später stellte der Steinmetz einen Antrag auf Gewährung einer Versehrtenrente, die ihm ab Antragstellung gewährt wurde.

Für die Zeit davor – also ab der Operation 1996 und dem nunmehr gestellten Antrag, immerhin beinahe drei Jahre – wurde zu Recht keine Versehrtenrente gewährt. Leistungen aus der Unfallversicherung fallen, wenn innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt des Arbeitsunfalles oder der Berufskrankheit der Anspruch weder von Amts wegen festgestellt noch ein Antrag auf Feststellung des Anspruches gestellt wurde, erst mit dem Tag der späteren Antragstellung an.

Der Steinmetz klagte seinen Anspruch (rund 42.000 Euro), den er bei rechtzeitiger Meldung der Berufskrankheit gegen-



Ärzte und Ärztinnen müssen die Anzeigepflicht einer möglichen Berufskrankheit an die AUVA einhalten.

über der AUVA gehabt hätte, nunmehr gegenüber dem Spital ein und bekam recht.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Krankenhaus brachte vor, dass die strikte Einhaltung der gesetzlich normierten Pflicht der Meldung einer möglichen Berufskrankheit eine überaus zeitaufwendige Befragung des Patienten über seine gesamte bisherige Berufslaufbahn unter Angabe sämtlicher ArbeitgeberInnen bedeuten würde. Darüber hinaus hätte der Patient selbst Anzeige bei der AUVA erstatten können und er habe sich mit dieser Unterlassung auffallend sorglos verhalten. Der OGH hielt diesen Argumenten entgegen, dass die Anzeigepflicht des Arztes deshalb zwingend im Gesetz vorgesehen

ist, weil sonst zu befürchten ist, dass sich der Arbeitnehmer selbst nicht (immer) ausreichend und sorgfältig schützen kann (Angst um den Arbeitsplatz oder der Versuch des Arbeitgebers zur Verhinderung der Meldung). Ein sorgloses Verhalten konnte dem Steinmetz auch nicht zur Last gelegt werden, hat er doch den behandelnden Ärzten ausdrücklich seine 25-jährige einschlägige Tätigkeit mitgeteilt.

Christa Marischka, AK Wien

Meldung einer Berufskrankheit (AUVA)

<https://tinyurl.com/meldung218>

Entscheidungstext des Obersten

Gerichtshofes (RIS)

<https://tinyurl.com/ris318>

Der Berufskrankheit auf der Spur

Berufskrankheiten sind ein Teil der Erkrankungen, die im Zusammenhang mit schädigenden Einflüssen bei der Arbeit auftreten können. Diese Krankheiten sind in der Liste der Berufskrankheiten (BK-Liste) aufgezählt. Die Entscheidung, welche Erkrankung in der BK-Liste aufgeführt wird, trifft der Gesetzgeber.

Die Liste der Berufskrankheiten umfasst derzeit 53 Erkrankungen. Die häufigsten Berufskrankheiten sind Lärmschwerhörigkeit und Hauterkrankungen, gefolgt von Erkrankungen der Lunge und Atemwege. In den letzten Jahren haben bösartige Tumore der Lunge und des Rippenfells durch Asbest leider zugenommen. Mehr als 20 Prozent der Listerkrankungen sind berufsbedingte Krebserkrankungen, beispielsweise asbestbedingte Tumore, Krebserkrankungen der Nasennebenhöhlen durch Hartholzstäube, hämatologische Krebserkrankungen, zum Beispiel durch Benzol, Blasenkrebs durch aromatische Amine, Hautkrebs durch Ruß und Teer.

© Fotolia.com/gunuXOX



Meldung an die AUVA

Ein kleiner Teil der Erkrankungen wird an die AUVA gemeldet. Viele ÄrztInnen wissen nicht, dass bei Verdacht auf Vorliegen einer berufsbedingten Krebserkrankung eine gesetzliche Meldepflicht besteht. Im Rahmen des Präventionsschwerpunkts der AUVA zu krebserregenden Arbeitsstoffen wird diesbezüglich eine Informationsoffensive gestartet. Die Offensive zielt vor allem darauf ab, Krebsgefahren der Zukunft zu minimieren, da Krebs oft erst viele Jahre oder Jahrzehnte nach der Exposition auftritt.

Langt eine Berufskrankheitenmeldung bei der AUVA ein, wird geprüft, ob der/die Betroffene beruflichen Kontakt mit schädigenden Stoffen hatte. Es werden Befunde eingeholt und der Zusammenhang zwischen Erkrankung und Exposition wird geprüft. Bei Anerkennung als Berufskrankheit stehen Leistungen aus der Unfallversicherung zu, wie etwa Rentenzahlungen,

Eingeatmete Hartholzstäube oder Asbestfasern können Krebs auslösen.

Sachleistungen (Beihilfen bei Umbaumaßnahmen im Pflegefall etc.) und Angebote zur medizinischen Rehabilitation, zum Beispiel in der Rehabilitationsklinik Tobelbad der AUVA. Neben umfassender Betreuung durch ÄrztInnen, Pflegekräfte und PhysiotherapeutInnen gibt es hier die Möglichkeit, psychologische Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Der Krankheit auf der Spur

In der Begutachtungspraxis ist es oft schwierig, die Zusammenhänge zwischen Beruf und Erkrankung herzustellen. Beispielsweise wurde eine Erkrankung an Pleuramesotheliom, dem besonders bösartigen Krebs des Rippenfells, bei einem 70-jährigen Patienten gemeldet. Er hatte bis zu seiner Pensionierung über 40 Jahre als Gärtner gearbeitet, ein Beruf, wo Asbestkontakt äußerst selten ist. Bei

Nachfragen und detaillierten Erhebungen wurde herausgefunden, dass der Versicherte nach der Schulzeit wenige Monate lang Tischlerlehrling war. Hier war er beim Zuschneiden von Verkleidungen (Hitzeschutz bei Kücheneinbauten) mit Asbest in Kontakt gekommen. Die Berufskrankheit (27 B) wurde anerkannt. Wenige Monate später verstarb er leider an den Folgen des Tumors, der Ehegattin wurde eine Witwenrente zuerkannt.

Prim.^a Dr.ⁱⁿ Barbara Machan
AUVA-Rehabilitationsklinik Tobelbad

AUVA-Präventionsschwerpunkt

„Gib Acht, Krebsgefahr!“

<https://tinyurl.com/gibacht318>

AUVA-Veranstaltungen zum Thema

Krebs durch Arbeit

<https://tinyurl.com/veranst318>

Wie Sie gute Fachbücher erkennen

Es gibt viel gute Forschung – allgemein und auch zu Arbeitszeiten. Manchmal aber können, falls den Empfehlungen in schlechter Fachliteratur gefolgt wird, sogar Menschen gefährdet werden! Dann sind klare Worte erforderlich.

Diese Kurzanleitung (illustriert am konkreten negativen Beispiel „Schichtarbeit und Gesundheit“ von Kutscher und Leydecker, erschienen im Springer Verlag, welches der Auslöser dieses Artikels war) soll bei der Unterscheidung zwischen guten und schlechten Fachbüchern helfen.

Check 1: Ist der Verlag seriös?

Trotz seines guten Rufes sagt der Springer Verlag auf Nachfrage allerdings, er habe „bewusst einen Titel platziert, welcher polarisiert“.

Check 2: Ist der Anspruch realistisch?

Ein Titel wie „Die ganze Welt erklärt“ würde kaum ernst genommen. Auch bei diesem Buch ist er riesengroß: Einen umfassenden aktuellen Forschungsstand zu einem so weitreichenden Themenfeld schaffen meist nur große, eingearbeitete Teams in (z. T. jahre-)langer Arbeit.

Check 3: Zu welchen Themen haben die AutorInnen schon publiziert?

Ein Blick in die Literaturliste und AutorInneninformation zeigt viel zu betriebswirtschaftlicher Beratung, aber nur eine einzige Arbeit zu Gesundheit in einer populärwissenschaftlichen Zeitschrift (1996 in „Psychologie heute“).

Check 4: Sind Herangehen und Formulierungen angemessen?

Bei der Darstellung eines Forschungsstandes ist viel Vorsicht und eine bemüht ausgewogene Darstellung üblich. Der Werbetext (und viele Stellen im Buch) deuten auf das Gegenteil hin. Teilweise wird eine abwertende Sprache anderen Positionen gegenüber verwendet.

Check 5: Wird das aktuell verfügbare Wissen gut aufgearbeitet?

Im Buch nicht. Für eines der zentralen Themen „Unfälle und Schichtarbeit“ werden nur drei Forschungspapiere aus Tausen-



Auch „Fachbücher“ können gut oder schlecht recherchiert sein.

den bereits publizierten verwendet. Auch über die Gründe für deren Auswahl wird nichts gesagt.

Diese kurzen Checks deuten zu Recht auf Probleme mit dem Buch hin.

Und von diesen gibt es einige, zum Beispiel auf S. 70: „Eine Meta-Analyse zum Zusammenhang zwischen Nacht- und Schichtarbeit sowie Unfällen haben wir nicht gefunden.“ Eine gründlichere Suche hätte die breit bekannte Meta-Analyse von Folkard et al. (2006), aktualisiert durch Fischer et al. (2017) inkludiert – beides hervorragende Arbeiten. Diese Analysen berechneten schon vor Jahren Risikoschätzer für Unfälle im Zusammenhang mit Schichtarbeit und für zum Teil deutlich erhöhte Risiken bei Nachtarbeit (insbesondere bei mehreren langen Schichten).

PD Dr. Johannes Gärtner
Obmann der Arbeitszeitgesellschaft –
die deutschsprachige Forschungs-
gesellschaft zum Thema, TU Wien,
XIMES GmbH

Ausführliche Analyse des Buches auf ximes.com

<https://tinyurl.com/kritik318>

Zur Arbeit von Folkard et al. (2006)

<https://tinyurl.com/folkard318>

Zur Arbeit von Fischer et al. (2017)

<https://tinyurl.com/fischer318>



„Nicht empfehlenswert“, resümiert Johannes Gärtner.

Die Zukunft der Arbeit: Alles flexibel?

Unter dem Motto „Alles flexibel? Mobile Arbeit – Homeoffice – Arbeitsstätten“ diskutierten Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen sowie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen über die Arbeit der Zukunft.

Am 18. April 2018 luden die Arbeiterkammer Wien, die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, der Verband Österreichischer Sicherheits-Experten sowie der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen und die Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologinnen zur ExpertInnen-Diskussion. Unter dem Titel „Alles flexibel? Mobile Arbeit – Homeoffice – Arbeitsstätten. Herausforderungen für Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen“ wurden die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen unter die Lupe genommen: Wie müssen Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt der Zukunft gestaltet sein? Wo muss das ArbeitnehmerInnen-schutzrecht „mobiler und flexibler“ werden, um mit den neuen Anforderungen Schritt zu halten?

Ein Streifzug durch die Arbeitswelt von morgen

Nach der Eröffnung durch Alice Kundtner (AK Wien) beleuchtete Jörg Flecker (Universität Wien) die Risiken und Chancen neuer Arbeitsformen. Michael Wichtl (AUVA/ÖAG) gab einen Überblick über ergonomische Anforderungen im Blickwinkel neuer Arbeitswelten. Gabriele Gerstl-Fladerer (AUVA) ging in ihrem Vortrag auf das Thema Unfallversicherungsschutz bei Homeoffice ein.

PraktikerInnen im Fokus

An vier verschiedenen Arbeitsinseln gingen die TeilnehmerInnen der Veranstaltung ans Werk, um unterschiedliche Themenfelder zu diskutieren: Mobile Arbeit, Arbeitsstätten/Arbeitsplätze der Zukunft,



Alles unter einen Hut zu bekommen, kann bei Homeoffice eine Herausforderung sein.

Homeoffice sowie die Arbeitsbedingungen von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in den neuen Arbeitswelten standen hierbei im Zentrum des Interesses.

ArbeitnehmerInnenschutz am Puls der Zeit

Abschließend diskutierten Alexander Heider (AK Wien), Wolfgang Tremel (Verband Österreichischer Sicherheits-Experten), Natascha Klinser (Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen) sowie Andrea Birbaumer (Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen) über die erforderlichen Weiterentwicklungen des ArbeitnehmerInnenschutzes. „ArbeitnehmerInnenschutz muss stets am Puls der Zeit bleiben, um wirkungsvoll zu sein“,

lautete die einhellige Aussage. Auch im Hinblick auf die mögliche Zerschlagung der AUVA waren sich die DiskutantInnen einig: „Ohne AUVA ist die betriebliche Prävention in Gefahr – das bedeutet zukünftig mehr Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.“

Eine Botschaft zog sich wie ein roter Faden durch alle Beiträge und Diskussionen: Die Arbeitsbedingungen von morgen müssen menschengerecht gestaltet sein. Schließlich wollen wir auch zukünftig am Abend genauso gesund den Arbeitsplatz verlassen, wie wir ihn morgens betreten haben.

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

Veranstaltungsrückblick mit den Präsentationen der Vortragenden
<https://tinyurl.com/flexibel318>

Mitten in Brüssel

Hildegard Weinke, Redakteurin der *Gesunden Arbeit* und Mitarbeiterin der AK Wien, arbeitete im Frühling 2018 einen Monat lang in Brüssel. In ihrem Bericht schildert sie ihre Eindrücke und Erfahrungen aus dem Herzen der EU.



Hildegard Weinke mitten in Brüssel.

Es wird gebohrt, gehämmert, geschraubt. Im Gebäude der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU werden Eingangsbereich und einzelne Stockwerke auf Vordermann gebracht, denn Österreichs EU-Ratsvorsitz steht bevor. Die österreichischen Sozialpartner teilen sich die Räume im zweiten Stock: Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer rücken hier räumlich zusammen. In den Büros geht das Arbeitsleben seinen gewohnten Gang.

Lobbying für ArbeitnehmerInnen

Amir Ghoreishi, Leiter des AK-Büros, und Oliver Röpke, Leiter des ÖGB-Büros in Brüssel, werden nicht müde zu erklären, wie schwer Lobbyingarbeit für die Interessen der ArbeitnehmerInnen in Brüssel ist. „**Lobbyismus muss transparent und ausgewogen sein. Derzeit ist dies jedoch alles andere als der Fall**“, so die beiden vor einer Besuchergruppe österreichischer BetriebsrätInnen Anfang Mai. Im EU-Transparenzregister ist dieses Ungleichgewicht erkennbar. Die Zahl der Interessenvertre-

tungen der ArbeitnehmerInnen, der Zivilgesellschaft und Umweltorganisationen steht im Verhältnis 1 zu 65 zu VertreterInnen von Wirtschaftsinteressen. Laut Schätzungen ist das Ungleichgewicht noch größer, da sich nicht alle Organisationen im Transparenzregister eintragen oder für Unternehmen versteckt als Thinktank lobbyieren. „**Professionelle LobbyistInnen lobbyieren einmal für Öl, dann für Tabak und dann für etwas komplett anderes**“, erklärt Amir Ghoreishi. Die ArbeitnehmerInnen-Interessen zu vertreten, das ist bei diesem Ungleichgewicht nicht einfach, aber möglich. Evelyn Regner, Abgeordnete im Europaparlament, betont, wie sehr das Know-how von AK und ÖGB in Brüssel gefragt ist. „**Dafür werden wir von vielen KollegInnen aus anderen Ländern beneidet. Wir wissen, dass Daten, Zahlen und Einschätzungen, die uns von AK und ÖGB geliefert werden, zuverlässig sind. Das Hirnschmalz von AK und ÖGB hat politischen Einfluss.**“

Stark vertreten

Amir Ghoreishi gibt zu bedenken: „**Nur wer daheim stark ist, kann auch in Brüssel stark sein.**“ Damit ist auch die derzeitige Diskussion um die AK-Mitgliedschaft gemeint. Es wäre brandgefährlich, wenn die AK-Beiträge gekürzt würden. „**Eine Kürzung würde die Interessenvertretung der AK sowohl in Österreich als auch in Brüssel massiv erschweren.**“ Schließlich müssen die ExpertInnen im AK-Europabüro und im ÖGB-Europabüro derzeit schon mehrere Themengebiete gleichzeitig betreuen. AK und ÖGB kämpfen also auch in Brüssel gemeinsam an einer Front. „**Thematisch und personell arbeiten wir eng zusammen. Ansonsten wäre eine sinnvolle Vertretung unmöglich**“, so Oliver Röpke.



Im Gespräch mit Evelyn Regner, Abgeordnete im Europaparlament.

Ein Europa, das schützt?

Nicht unerwähnt bleibt das Motto Österreichs für den Vorsitz im Rat der Europäischen Union (EU-Ratsvorsitz) im zweiten Halbjahr 2018: „Ein Europa, das schützt“. Dass damit nicht der ArbeitnehmerInnenschutz gemeint ist, lässt sich aus der bisherigen Themensetzung der Regierung erkennen. Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe zu senken oder Grenzwerte bei der manuellen Bewegung von Lasten zu fixieren, sind nicht geplant. Hier hat Österreich noch Aufholbedarf. Aber auch die EU hat Schwierigkeiten, Arbeit und Soziales, ArbeitnehmerInnenschutz und ähnliche Themen mehr in den Vordergrund zu stellen. Dies lässt sich unter anderem auf die politische Landschaft in Europa zurückführen.

Soziale Säule

Die Soziale Säule in Europa muss gestärkt werden. Auch EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat dies erkannt. Denn: Viele Menschen sind von der EU enttäuscht. Immer wieder wird mit EU-Austritten geliebäugelt. Was das bedeutet, ist vielen nicht klar. Nach dem „Yes“ zum Bre-

xit wird bezweifelt, dass Großbritannien einen Aufschwung erlebt. Firmen siedeln von Großbritannien in EU-Länder, um weiter in der EU tätig zu sein. Auch für die Europäische Arbeitsbehörde (ELA, European Labour Authority) wird ein Standort überlegt. „Wien würde sich aufgrund der Nähe zu den Oststaaten und der guten Infrastruktur anbieten“, meint Evelyn Regner. Der soziale Schutz für ArbeitnehmerInnen und Selbstständige bei grenzüberschreitendem Arbeiten muss gewährleistet sein. Werden ArbeitnehmerInnen in einem anderen EU-Land eingesetzt, dann soll die ELA die Möglichkeit haben, die Arbeitsbedingungen zu überwachen und zu kontrollieren, um Missbrauch und Betrug zu verhindern.

Rückschritte in Österreich

Dass Österreich generell Standards zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen heruntersetzen möchte, wird mit größter Skepsis betrachtet. Österreich würde dann nur noch die von der EU vorgegebenen Mindeststandards erfüllen. Das bedeutet für Österreich Rückschritte in unterschiedlichsten Bereichen (z. B. KonsumentInnen-schutz, Umweltschutz etc.).

Fazit

Dass ArbeitnehmerInnenvertretung auch auf dem Brüsseler Parkett stattfindet, ist wichtig. Einerseits geht es dabei darum, dem Wirtschaftslobbyismus nicht das Feld gänzlich zu überlassen und immer wieder den notwendigen Schutz und die Rechte von ArbeitnehmerInnen und Zivilgesellschaft einzufordern. Andererseits wird hier versucht, die nationalen und europäischen Bedingungen stetig zu verbessern. Wer gerne die Ausrede „Die EU ist schuld“ annimmt oder gar Austrittsfantasien hat, sollte nochmals über die Intentionen der Gründung der EU nachdenken. Wer die Geschichte der Europäischen Union kennt, der weiß um die Bedeutung der Europäischen Union als friedenssicherndes Projekt und Wirtschaftsgemeinschaft.

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

Broschüre der AK „Lobbying in Brüssel“

<https://tinyurl.com/lobbying318>

Transparenz-Register

<https://tinyurl.com/transparenz318>

Europäische Arbeitsbehörde geplant

<https://tinyurl.com/ela318>

Buch- und Broschürentipps



Berufskrankheiten

Handbuch für die rechtliche und medizinische Praxis

Christian Wolf, Gustav Schneider,
Gabriele Gerstl-Fladerer
618 Seiten, 2012
Jan Sramek Verlag
ISBN 978-3-902638-68-7
EUR 128,00

Berufskrankheiten beschäftigen Mediziner und Juristen, tangieren andere Wissenschaften und berühren Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das Handbuch Berufskrankheiten bietet einen umfassenden Überblick über das Thema Berufskrankheiten in Österreich und stellt die komplexe Materie aus rechtlicher wie auch aus medizinischer Sicht dar. Sowohl für Juristen als auch für Mediziner ein praktischer Arbeitsbehelf in allen Fragen zum Thema.

<https://tinyurl.com/bk318>



Genug gejammert!

Warum wir gerade jetzt ein starkes soziales Netz brauchen

Martin Schenk,
Martin Schriebl-Rümmele
180 Seiten, 2017
Ampuls Verlag, ISBN 978-3-950450-90-3
EUR 18,90

Österreichs Sozialsystem ist eine Erfolgsgeschichte. Lange war es Garant für Wohlstand und sozialen Aufstieg für breite Bevölkerungsschichten. Doch anstatt die Stärken des Sozialstaats in wirtschaftlich schwierigen Zeiten abzusichern, wird er oft krankgeredet und ausgehöhlt. Der soziale Friede wird aufs Spiel gesetzt, Grundrechte werden infrage gestellt, sozialer Abstieg bis weit in die Mittelschichten hinein wird in Kauf genommen. Solidarität schwindet, das wird uns einge-redet und dabei Neid gesät: Junge gegen Alte, Gesunde gegen Kranke, Arbeit-suchende gegen Arbeitsplatzbesitzer, In-länder gegen Zugezogene. Ein Buch, das sich – und uns – stark macht für sozialen Zusammenhalt.

<https://tinyurl.com/genug318>



Die Arbeit des Körpers

von der Hochindustrialisierung bis zur neoliberalen Gegenwart

Wolfgang Hien
360 Seiten, 2018
Mandelbaum, ISBN 978-3-85476-677-3
EUR 25,00

„Die Arbeit des Körpers“ versteht sich als transdisziplinärer Versuch, die Geschichte der industriellen Arbeit, erweitert um relevante Bereiche der Dienstleistungsarbeit, als philosophisch geleitete Körpergeschichte von der Moderne bis zur Postmoderne zu sehen. Es ist eine Geschichte des ArbeiterInnenschutzes, doch nicht im Sinne einer Institutionengeschichte, sondern im Sinne einer Alltagsgeschichte „von unten“.

<https://tinyurl.com/arbeits18>

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



Mobbing

Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule

Christa Kolodej

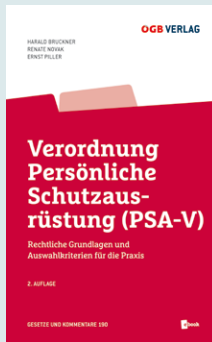
481 Seiten, 3. Auflage, 2018

facultas, ISBN 978-3-7089-1451-0

EUR 38,00

Mobbing hat viele Gesichter: Ständiges Kritisieren oder Unterbrechen, das Vermeiden von Kommunikation bis zur völligen Isolation, systematische Über- oder Unterforderung, sinnlose oder gesundheitsschädigende Arbeitsaufträge, Drohungen und gewaltsame Übergriffe sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind einige der Erscheinungsformen. Die Autorin analysiert Entstehung, Verlauf und Folgen von Mobbing und zeigt Möglichkeiten der Intervention bzw. Prävention auf. Mit zahlreichen Fallbeispielen und Tipps für Betroffene, Führungskräfte und BeraterInnen.

<https://tinyurl.com/mobbing318>



Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller

306 Seiten, 2. Auflage, 2018

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-344-4

EUR 39,00

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

<https://tinyurl.com/schutz318>



Resilienz für Interessenvertreter

Die 7 Resilienzfaktoren

Andrea Danker

180 Seiten, 2018

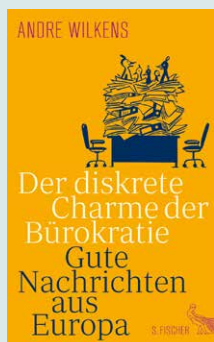
ifb-Verlag, ISBN 978-3-934637-02-3

EUR 30,80

Als Interessenvertreter muss man nicht nur viel Einsatz zeigen, sondern auch ganz schön widerstandsfähig sein. Dieses Buch hilft, die persönliche Widerstandskraft zu stärken, damit kleine und große Krisen besser gemeistert werden. Es stellt die sieben Resilienzfaktoren ausführlich vor und zeigt, weshalb gerade Interessenvertreter sich gut vor Überforderung schützen sollten. Es erklärt, wie auch Unternehmen an ihrer Resilienz arbeiten, um Krisen gelassener zu meistern, und enthält Tipps für schnelle Hilfe im Notfall. Zum Buch gehört ein Übungsheft mit vielen praktischen Übungen. Damit kann die Stärkung der persönlichen Resilienz sofort gezielt beginnen. So bleiben Sie gesund!

<https://tinyurl.com/resilienz318>

Buch- und Broschürentipps



Der diskrete Charme der Bürokratie

Gute Nachrichten aus Europa

Andre Wilkens

320 Seiten, 2017

S. Fischer, ISBN 978-3-10-397254-2

EUR 20,60

Wir haben Europa viel zu verdanken: Freiheit, positive Utopien, grenzenloses Reisen. Andre Wilkens erzählt die Geschichten dazu. Von Europa, von Menschen in Europa, von sich selbst. Nicht abstrakt, sondern selbst erlebt. Es geht um Fußball, Musik, Architektur und vieles mehr – selbst Habermas und Angelina Jolie kommen zu Wort. Denn Europa muss neu erzählt werden, besser, spannender, moderner, persönlicher, im Guten wie im Bösen, mit Höhen und Tiefen. Mit all den Zutaten eben, die gute Storys auszeichnen. Ein wichtiger Beitrag zur Europa-Debatte – informativ und kurzweilig.

<https://tinyurl.com/europaz18>



Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke (Hrsg.)

532 Seiten, 2017

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-245-4

EUR 49,90

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 ArbeitnehmerInnenschutz 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.

<https://tinyurl.com/svpz18>



Ich bin raus

Wege aus der Arbeit, dem Konsum und der Verzweiflung

Robert Wringham

336 Seiten, 2018

Heyne, ISBN 978-3-453-60466-7

EUR 10,30

In unserem Leben verbringen wir 87.000 Stunden bei der Arbeit. Doch 80 Prozent der Menschen sind unglücklich in ihrem Job, weil ihre Arbeit oft nichts mit ihren persönlichen Vorlieben zu tun hat. Als Ausgleich jagen sie in ihrer spärlichen Freizeit Konsumgütern hinterher, die sie aber eigentlich gar nicht glücklich machen. Robert Wringham zeigt uns, wie wir dieser Unglückspirale entkommen. Humorvoll erzählt er, wie er sich selbst aus den Zwängen des Alltags befreite, und gibt praktikable Tipps, wie auch wir unser Leben endlich wieder nach unseren eigenen Ideen und Bedürfnissen ausrichten können.

<https://tinyurl.com/rausz18>

Aus Arbeitsunfällen kann man lernen!

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der Vorschriften zum ArbeitnehmerInnenschutz vor Ort in den Betrieben und auf Baustellen. Bei diesen Besichtigungen – welche auf Wunsch von ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen, aber auch jederzeit ohne Vorankündigung stattfinden können – werden Beratungen angeboten und durchgeführt.

Speziell nach besonderen Arbeitsunfällen erfolgen Besichtigungen und Beratungen. Von den ArbeitsinspektorInnen werden Arbeitsunfälle nach einheitlichen Vorgaben erhoben. Die Arbeitsinspektorate entscheiden, ob ein zur Kenntnis gelangter Arbeitsunfall einer vertieften Erhebung bedarf. Dazu zählen insbesondere Arbeitsunfälle mit dem Verdacht auf schwere Körperverletzung und wenn eine Häufung von Arbeitsunfällen im Betrieb erkannt wird.

Auch wenn Arbeitsunfälle in den letzten Jahren insgesamt rückläufig sind, so stellt doch die Unfallprävention weiterhin ein Kernstück des ArbeitnehmerInnenschutzes dar: ArbeitnehmerInnen sollen am Ende des Arbeitstages gesund nach Hause gehen. Die nachstehenden Berichte zeigen neben der Schilderung des Unfalls daher auf, mit welchen Maßnahmen diese Unfälle höchstwahrscheinlich hätten verhindert werden können.



Viele Arbeitsunfälle entstehen aufgrund ungeeigneter Leitern.

Sturz von einer Stehleiter

Beim Umbau eines Geschäftslokals war es erforderlich, vorhandene Trockenbauprofile an der Decke zu demontieren. Die zu demontierenden Bauteile befanden sich in einer Höhe von 520 cm über dem Fußboden. Für diese Arbeit stand eine Stehleiter von lediglich 250 cm Höhe zur Verfügung. Diese war also bei Weitem nicht ausreichend, um die Arbeitshöhe zu erreichen. Die zu geringe Länge der Leiter wurde durch sieben übereinander gestapelte Europaletten ausgeglichen. Die Leiter kippte und ein Arbeitnehmer stürzte aus etwa drei Metern Höhe auf den Boden und zog sich dabei lebensgefährliche Verletzungen

zu. Der Arbeitsunfall wäre zu verhindern gewesen, wenn eine für die Arbeitshöhe geeignete Stehleiter oder eine andere Hebehilfe verwendet worden wäre.

Manipulation von Rollcontainern

Rollcontainer werden für die Manipulation von Waren aus Zentralbetrieben in die Filialen eingesetzt. In einem Unternehmen wurde vom Arbeitsinspektorat eine Häufung von Arbeitsunfällen mit Fußverletzungen beobachtet. Bei einer Besichtigung vor Ort wurde festgestellt, dass die Rollcontainer von den RegalbetreuerInnen vom rückwärtigen Lagerbereich in den

Verkaufsraum gefahren werden müssen, um dann die Waren in die Regale einzuschichten. Die ArbeitnehmerInnen trugen Turnschuhe und waren über die möglichen Gefahren nicht unterwiesen. Nach der Beratung durch das Arbeitsinspektorat wurden die ArbeitnehmerInnen unterwiesen, die Rollcontainer nicht mehr allein zu bewegen. Dadurch wurde das Verletzungsrisiko gesenkt und die Transportgeschwindigkeit der Rollcontainer erhöht.

Ing. Tony Griebler
Ombudsmann der Arbeitsinspektion
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

Veranstaltungshinweise für Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte

Gehirngerechte Unterweisungen: 1-Tages-Workshop

Textüberladene Dokumente reduzieren unsere neuronalen Gehirnaktivitäten, die für Motivation und Belohnung zuständig sind. Die meisten Betriebsanweisungen, Arbeitsanleitungen und Sicherheitsregeln sind nicht gehirngerecht.

Die Folge: mangelnde Erinnerung und fehlendes vernetztes Denken. Statt komplizierter Schachtelsätze, die z. B. MitarbeiterInnen aus Ländern mit nicht deutscher Muttersprache kaum verstehen, wird von den NeuroexpertInnen Jürgen Wieser und Sandra Preiß eine einfache limbische Sprache empfohlen. Um diese wenigen effektiven, aber wichtigen qualitätssichernden Maßnahmen „gehirngerecht“ zu gestalten, wurden die sogenannten Motion-Points® entwickelt.



Die meisten Betriebsanweisungen, Arbeitsanleitungen und Sicherheitsregeln sind nicht gehirngerecht.

Inhalte

- Neue Erkenntnisse der Hirnforschung
- Neurokommunikation in der Praxis
- „Aufmerksamkeitsbooster“ gezielt einsetzen
- Was Sie im Unterweisungsgespräch weglassen können
- Bilder, Tests & Co – was bleibt wirklich hängen?
- Motive, Denkstile und Geschlechterunterschiede aus limbischer Sicht
- Gesprächseinstieg und -abschluss – was wirkt?

Zielgruppe

SVP, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Evaluierungsbeauftragte sowie speziell Personen, die mit der Unterweisung und Evaluierung befasst sind.

Trainer: DI Jürgen Wieser (Limbio Business OG)

Wann: 8. November 2018, 9–17 Uhr

Wo: Parkhotel Brunauer, Elisabethstraße 45A, 5020 Salzburg

Kurskosten: 30 Euro

Für ÖGB-Mitglieder kostenlos!

Anmeldung: karin.sattlecker@ak-salzburg.at

oder 0662/86 87-407



Tagung: Arbeit 12/60: Wie sich Arbeitszeit auf unser Leben auswirkt

Erfahren Sie, welche Regelungen das neue Arbeitszeitgesetz, welches 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche Arbeit erlaubt, konkret enthält. Warum beeinflussen lange Arbeitszeiten die Gesundheit und warum gehen wir ständig über unsere Grenzen? Welche Dynamiken in der Gesellschaft und in der Unternehmenssteuerung beeinflussen unser Verhalten? Renommierte Expertinnen und Experten informieren Sie kompakt, praxisnah und verständlich. Neben viel Information haben Sie auch Gelegenheit, Fragen an die Vortragenden persönlich zu stellen.

Referate von: Univ.-Prof. Dr. Walter Pfeil, Dr. Georg Psota, Dr.ⁱⁿ Stefanie Hürtgen

Wann: Dienstag, 9. Oktober 2018, 13–17 Uhr

Wo: Parkhotel Brunauer, Elisabethstraße 45A, 5020 Salzburg Teilnahme kostenlos!

Anmeldung bis 2. Oktober 2018: veranstaltung@ak-salzburg.at oder 0662/86 87-407

Asbest: Vom Keller bis zum Dach

Einst „Wundermittel“ der Baustoffindustrie, ist Asbest heute Problemstoff beim Abbau und der Entsorgung im Rahmen von Gebäuderenovierungen. Welche Gefahren lauern hier und worauf ist zu achten?



Besonderes Know-how ist beim Hantieren mit Asbest wichtig.

Häuser, die um 1950 bis 1990 gebaut oder saniert wurden, können wahre Asbesthäuser sein. Die Eigenschaften von Asbest machten das Material zum Universalbaustoff. Es ist hitzebeständig, brennt nicht, leitet Schall und Wärme schlecht, isoliert gut. Kein Wunder, dass Asbest in Fußbodenbelägen, Kabeldurchführungen, Dach- und Fassadenplatten, Blumenkisten usw. zum Einsatz kam.

Eingestürzt wie ein Kartenhaus

Die Freude über den tollen Stoff stürzte wie ein Kartenhaus ein: Asbest verursacht Erkrankungen der Atemwege und der Lunge. Das Wundermittel wurde zum Problemstoff und verboten. Asbest kann bei Renovierungsarbeiten zum Vorschein kommen. Bei Abbau- und Sanierungsarbeiten muss daher fachgerecht gearbeitet werden. DI Ernest Stühlinger, AUVA-Präventionsexperte: „Es gibt wenig Unternehmen, die Asbest richtig abbauen und über die Entsorgung Bescheid wissen. Eigentlich sollten alle Baufirmen das

Know-how haben, in der Realität fehlen häufig Wissen oder Problembewusstsein, oft stehen auch wirtschaftliche Interessen im Vordergrund.“

Krebs kommt Jahrzehnte später

Solange Asbest verbaut bleibt, besteht kaum Gefahr. Anders ist es, wenn es zur Bearbeitung, also zum Abbau kommt. Asbestfasern können eingeatmet werden und lokale entzündliche Reaktionen, Lungenfibrose oder Krebs können entstehen. Lungenkrebs, Kehlkopfkrebs oder Krebs des Rippen- oder Bauchfells sind mögliche asbestbedingte Erkrankungen. Meist treten sie viele Jahre nach dem Hantieren mit Asbest auf.

„Krebsgift“ abbauen und entsorgen

Beim Abbau bzw. der Entsorgung von Asbest ist zu beachten:

- Die Menge und die Zahl der beschäftigten Personen so gering wie möglich halten.

- Geringstmögliche Exposition der ArbeitnehmerInnen und geeignete Arbeitsvorgänge und -verfahren (z. B. Nassverfahren, zerstörungsfreier Abbau, saugende Verfahren) wählen.
- ArbeitnehmerInnen informieren und unterweisen (§ 25 GKV) und mit Schutzausrüstung (Atemschutz, Augenschutz etc.) ausstatten.
- Am Abbauort möglichst sofort und ohne Staub freizusetzen verpacken.
- Die Kunststoffverpackungen (Bigbags) in verschleißbare Container geben und richtig gekennzeichnet zu einer Deponie, welche eine Genehmigung zur Asbest-Entgegennahme hat, bringen.

DI Ernest Stühlinger: „Die Gefahr, dass in einigen Jahren niemand weiß, wie mit Asbest umgegangen werden muss, ist groß. Umfangreiche Information oder Asbestschulungen, z. B. der AUVA, empfehlen sich für ArbeitnehmerInnen und KundInnen – für letztere vor allem, um im Vorfeld über mögliche Sanierungsmaßnahmen Bescheid zu wissen. Nach einer Sanierung empfiehlt sich eine Freimessung durch eine unabhängige Stelle, z. B. die Österreichische Staubbekämpfungsstelle (ÖSBS), um die Sicherheit einer fachgerechten Sanierung zu haben und nicht im asbestverseuchten Haus zu leben. Vom Selbstabbau ist strikt abzuraten.“

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

Merkblätter der AUVA (Suchbegriff „Asbest“)

<https://tinyurl.com/auva218>

Asbest – kein Thema der Vergangenheit (Arbeitsinspektion)

<https://tinyurl.com/asbest218>

Richtiger Umgang mit Asbest (eval.at)

<https://tinyurl.com/eval218>

Arbeitsmedizin hilft in Lebenskrisen

ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen sind oft sehr anstrengenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Nacharbeit, Schichtarbeit und vor allem der ständige Kontakt mit katastrophalen Lebensumständen führen die HelferInnen oft an den Rand ihrer Belastbarkeit. Kommt dann das eigene Leben ins Wanken, weil sich private Lebensumstände verschlechtern, greifen Menschen manchmal zu Suchtmitteln.

Eine Abwärtsspirale beginnt

Als Arbeitsmedizinerin in einem Unfallkrankenhaus hatte ich den traurigen Fall eines Kollegen zu betreuen, der nach seiner Scheidung sein Haus und auch zunehmend den Kontakt zu seinen Kindern verlor. Um diesen Schmerz und die Belastung durch ständige Nacharbeit abzutöten, trank er regelmäßig Alkohol, sodass er einmal im Nachdienst nicht mehr arbeitsfähig war und den Dienst quittieren musste. Die KollegInnen, die sehr lange sein Fehlverhalten gedeckt hatten, meldeten sich bei mir und dem Betriebsrat.

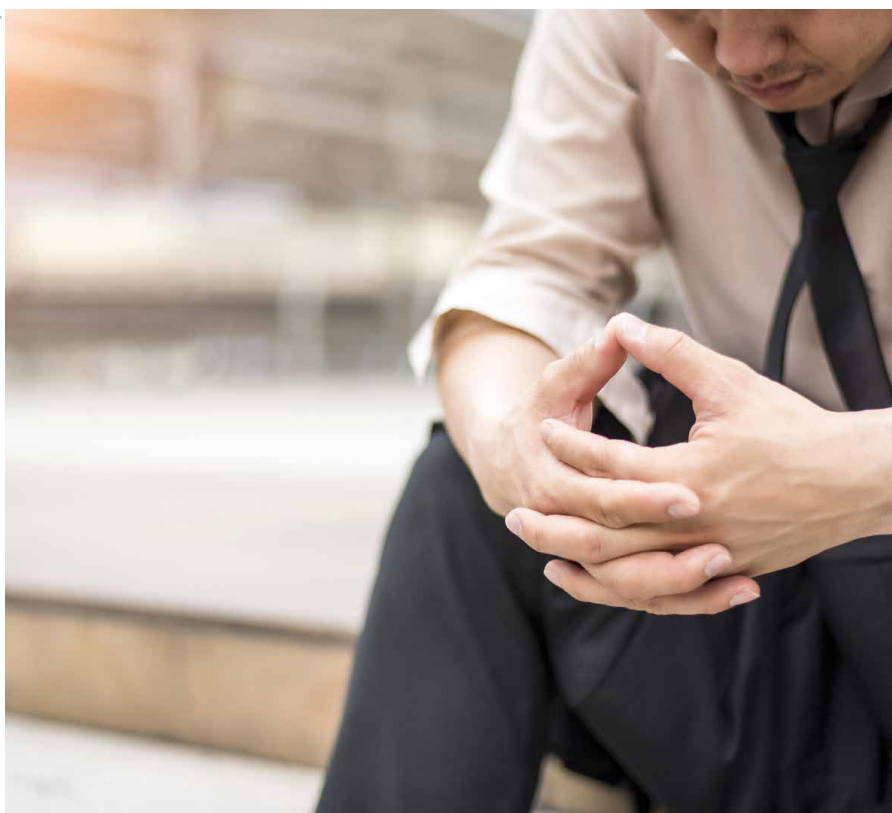
Vom Leugnen zum Annehmen der Hilfe

Zuerst verleugnete der Betroffene sein Problem. Erst als wir alle zusammen mit der Führungskraft eine ambulante Entzugstherapie organisiert hatten, konnte er auch über seine privaten Lebensumstände sprechen. Mit berufs begleitender Psychotherapie konnte der Kollege im Arbeitsprozess bleiben. Nachtdienste verrichtete er erst nach einem Jahr Unterbrechung wieder. So ist es uns schließlich gelungen, einen begabten und verdienten Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten und erfolgreich seine Suchtbehandlung zu Ende zu bringen. Er arbeitet noch heute im Gesundheitswesen, hat aber später seinen Arbeitsbereich von der Akutversorgung Schwerverletzter in die Rehabilitation von Unfallopfern verlegt.

Gemeinsam unterstützen

Das Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, gemeinsam zu unterstützen und Lösungen zu finden. KollegInnen können nur eine

© Fotolia.com/virojt



Menschen in Lebenskrisen brauchen Unterstützung und Hilfe.

gewisse Zeit Fehlverhalten und Ausfälle kompensieren oder decken. Spätestens wenn sie dies nicht mehr können, ist es wichtig, Rat und Unterstützung zu holen. BetriebsrätInnen und ArbeitsmedizinerInnen sind die richtigen AnsprechpartnerInnen. Das Ziel ist, die betroffene Person dabei zu unterstützen, eine Therapie zu machen. Der Weg zur erfolgreichen Beendigung einer Therapie kann oft Jahre in Anspruch nehmen. Rückschläge im Therapieverlauf sind häufig. Nicht vergessen werden darf, dass diese Zeit für die HelferInnen oft sehr belastend ist.

BetriebsrätInnen und ArbeitsmedizinerInnen können bei dem/der ArbeitgeberIn anregen, dass im Betrieb eine Supervision für die KollegInnen angeboten wird. Oder es werden andere Möglichkeiten, wie beispielsweise moderierte Gruppengespräche, gefunden. Wichtig ist: Sowohl die Person in der Lebenskrise als auch die KollegInnen müssen wissen, dass sie nicht alleingelassen werden.

Dr.ⁱⁿ Irene Tambornino
Fachärztin für Unfallchirurgie,
Arbeitsmedizinerin

Das Herz bleibt stehen

Laut einer Studie aus Kanada ist ständiges Stehen im Job gefährlicher als ständiges Sitzen. Ständiges Stehen kann das Risiko, eine Herz-Kreislauf-Erkrankung zu erleiden, verdoppeln. Dagegen gibt es jedoch einfache Hausmittel.



Ständiges Stehen kann zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen.

Sitzen ist das neue Rauchen. Dieser Slogan hat in der Vergangenheit auf zwei ernste Gesundheitsgefahren aufmerksam gemacht: Sitzen schadet – und das Rauchen ohnehin. Empfehlungen, um dem Bewegungsmangel entgegenzutreten, reichen von „Bauen Sie Bewegung in Ihren Alltag ein!“ über „Gehen Sie eine Straßenbahnstation zu Fuß!“ bis zu „Nehmen Sie die Treppe, nicht den Lift!“. Vorwiegend erhielten die Empfehlungen jene, die ihren Arbeitstag hauptsächlich im Sitzen verbringen – sei es im Rahmen des Bürojobs, im Transportwesen (z. B. als TaxifahrerIn) oder an der Supermarktkasse.

Schlecht und schlechter

Bewegung zum Ausgleich von sitzender Tätigkeit wird seit Langem empfohlen. Dass aber stehende Tätigkeiten ein höheres Risiko bergen, eine Herz-Kreislauf-Erkrankung zu erleiden, das haben kanadische ForscherInnen in einer Langzeitstudie jetzt herausgefunden. Zu Beginn der Studie wiesen die ArbeitnehmerInnen keine Herz-Kreislauf-Erkrankungen auf. Zwölf Jahre später zeigte sich bei 3,4 Prozent der insgesamt 7.320 ProbandInnen eine Herz-Kreislauf-Erkrankung. Davon waren Männer (4,6 Prozent) häufiger betroffen als Frauen (2,1 Prozent). Die ProbandInnen waren in Berufen tätig, in denen sie mindestens fünfzehn Stunden in der Woche im Stehen gearbeitet hatten, z. B. als Koch/Köchin oder EinzelhandelsverkäuferIn. Erklärt wird die Entwicklung der Herz-Kreislauf-Erkrankungen dadurch, dass sich

das Blut bei lang andauerndem Stehen in den Beinen sammelt und es zu einer höheren Venenspannung kommt. Auch oxidativer Stress bildet sich, was bedeutet, dass zu wenig Antioxidantien vorhanden sind, um freie Radikale zu binden, was wiederum die Entstehung von Krankheiten fördern kann.

Stehen Sie, sitzen Sie, gehen Sie!

Um diesen Erkrankungen vorzubeugen, gibt es ein Allheilmittel: Abwechslung! Über den ganzen Tag sollen verschiedene Körperhaltungen eingenommen werden. Ein Wechsel zwischen Stehen, Sitzen und Gehen ist wichtig, nicht nur in der Freizeit! Mit meist geringem Aufwand ist die Abwechslung im Berufsalltag möglich. Beispielsweise indem Stehhilfen bzw. Sitzgelegenheiten geboten werden. Indem Drucker nicht direkt am Arbeitsplatz aufgestellt sind. Indem mittels höhenverstellbaren Tischen Lesen im Stehen, Schreiben und Tippen im Sitzen erledigt werden kann. Vor allem ist angesichts dieser Erkenntnisse unverständlich, dass ArbeitgeberInnen die ArbeitnehmerInnen, wie im Einzelhandel, immer noch zwingen, den ganzen Tag zu stehen.

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

Link zur Studie auf Englisch
<https://tinyurl.com/herz318>



Sichere Arbeitsstätten

Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer viel Zeit verbringen. Eine menschengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten bildet die Grundlage für gesunde Arbeitsplätze, da sie Beanspruchungen vermeidet oder stark verringert. In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Informationen dazu.

Download unter <https://tinyurl.com/sicher318>



Verfahren zur Erhebung psychischer Arbeitsbelastung

Was versteht man unter psychischer Belastung am Arbeitsplatz? Welche Methoden zur Erhebung arbeitsbedingter psychischer Belastung gibt es? Und welche Rolle spielen Arbeits- und Organisationspsychologen und -psychologinnen in diesem Prozess? Diese Broschüre bietet Ihnen alle Infos zu diesem Thema.

Download unter <https://tinyurl.com/belastung318>



Burn-out an der Wurzel packen

Was ist Burn-out? Was sind die Ursachen von Burn-out? Welche Maßnahmen gegen Burn-out können auf der betrieblichen Ebene ergriffen werden und welche persönlichen Strategien gegen Burn-out gibt es? Die ÖGB-Broschüre zur Burn-out-Prävention im Betrieb gibt Antworten auf diese Fragen.

Download unter <https://tinyurl.com/wurzel318>

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 (younion), 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

Gertrud Breindl, Harald Bruckner, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Johannes Gärtner, Rolf Gehring, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Veronika Jakl, Johanna Klösch, Martina Kremser, Barbara Machan, Christa Marischka, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Petra Streithofer, Irene Tambornino, Gertraud Walch, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Michael Mazohl

Herausgeber

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

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

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

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bettina Eichhorn, Cynthia Fadenberger

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.



ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Alexander Heider, Karl Schneeberger

Gesetze und Kommentare 163 / 7. aktualisierte Auflage 2017 / 944 Seiten / EUR 78,00
ISBN 978-3-99046-149-5

Buch + Online-Datenbank + e-book

Die 7. Auflage des bewährten Kommentars zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz berücksichtigt die gesetzlichen Änderungen der letzten Jahre. Neben einer Einführung in den ArbeitnehmerInnenschutz beinhaltet das Werk wie bisher die Kommentierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inkl. erläuternder Bemerkungen aus der Regierungsvorlage. Der Anhang beinhaltet unter anderem die SVP-Verordnung, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente-Verordnung, relevante Auszüge aus dem ArbVG und dem AVRAG, eine aktuelle Übersicht aller Durchführungsverordnungen zum ASchG sowie eine Auswahl der wichtigsten Erlässe zum ASchG.



Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?

AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)

Varia / 512 Seiten / EUR 49,00
ISBN 978-3-99046-096-2

Buch + e-book

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

SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

Mehr als 50 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS
DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at