



WIE SOLL ARBEITSSTÄTTE?

Schön und gut arbeiten

Arbeit

*Wie Fische
im Aquarium*

Seite 8–11

Mehr Platz

*Ernst Piller, Zentral-Arbeitsinspektorat:
„Gebäude und Räume menschengerecht gestalten“*

Seite 12–13

Licht

*Richtige Beleuchtung
von Arbeitsstätten*

Seite 21



Urlaubsrecht

Monika Drs

Gesetze und Kommentare 4 / 11., neu bearbeitete Auflage / 2019 / 700 Seiten / EUR 89,00

ISBN 978-3-99046-354-4

Buch + e-book

Der Kommentar erläutert umfassend und systematisch das österreichische Urlaubsrecht, allerdings mit eindeutigem Schwerpunkt auf den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes. Die ergänzende Zusammenstellung der Urlaubsvorschriften in anderen Gesetzen im Anhang dient der Gesamtübersicht. In der Neuauflage wurden vor allem die seit der Voraufgabe in Kraft getretenen Novellen (insbesondere die grundlegenden Neuerungen durch BGBl I 2013/3 im Bereich der Pflegefreistellung), aber auch die neu erschienene Literatur und Judikatur eingearbeitet.



Arbeitsstättenverordnung

Ernst Piller, Alexander Heider

Gesetze und Kommentare 169 / 5. Auflage / 2019 / 268 Seiten / EUR 39,00

ISBN 978-3-99046-418-2

Buch + e-book

Die Arbeitsstättenverordnung gehört wohl zu den bedeutendsten Verordnungen, die auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes erlassen worden sind. Sie enthält wichtige Regelungen für die Gestaltung der Arbeitsplätze im Sinne der Anpassung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen. Im Buch sind für die Praxis wichtige Erlässe und veröffentlichte Kommentare und Erläuterungen des Zentral-Arbeitsinspektorates enthalten.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Diese Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ beschäftigt sich mit einem Aspekt, der nicht nur das private Umfeld, sondern natürlich auch den Arbeitsplatz stark beeinflusst: mit der Architektur und Planung von Arbeitsstätten.

Viele wichtige Themen werden dazu in den Beiträgen beleuchtet: die Auswirkungen von Raumklima oder Luftfeuchtigkeit ebenso wie die Frage, wie es sich mit Desksharing arbeiten lässt. Architektur und Planung müssen Barrierefreiheit und Brandschutzvorschriften berücksichtigen, sind aber auch Ursache für Mängel und müssen Lösungen für Großraumbüros, Licht und Beleuchtung u. v. m. anbieten.

Ergänzend dazu informieren wir über aktuelle Angebote, mit denen die AK Tirol die Aus- und Weiterbildung fördert: Auch heuer werden 1,6 Millionen Euro als einkommensabhängige Bildungsbeihilfen für Schüler, Studenten und Lehrlinge sowie einkommensunabhängig für Ausbildungen im 2. Bildungsweg vergeben. Mehr dazu finden Sie auf Seite 30. Neu sind unser Kursprogramm für Mütter in Zusammenarbeit mit dem BFI Tirol, mit dem der erfolgreiche Wiedereinstieg in den Beruf gelingt (Seite 7), und ein mit dreimal 10.000 Euro jährlich dotiertes Stipendium der AK Tirol, um das sich Tirolerinnen und Tiroler bewerben können, die als Erste in der Familie studieren möchten.

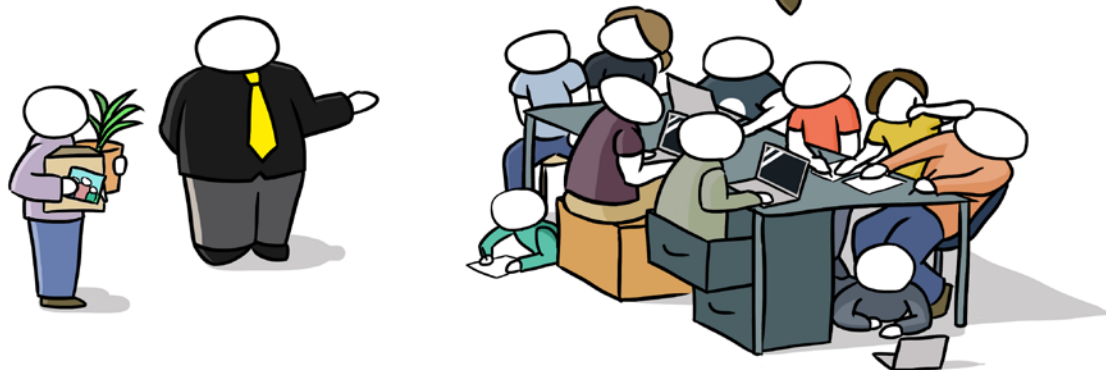
Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Handlungsbedarf unbestreitbar	4
Arbeitsstätten – wie aus dem Bilderbuch	5
AK Tirol hilft Müttern beim Weg zurück in den Beruf	7
Holt euch die AK Bildungsbeihilfe!	30
Erststudierende, aufgepasst!	31
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Wie Fische im Aquarium	8
Mehr Platz am Arbeitsplatz!	12
Die häufigsten Mängel in Arbeitsstätten	14
Ist Darstellung wichtiger als Nutzbarkeit?	15
Barrierefreie Arbeitsstätten – so kompliziert ist es nicht!	16
Das Arbeitsgebäude als Krankmacher	17
Doch nur ein Traum vom großen Raum ...	18
Schutz bei Homeoffice und mobiler Arbeit?	19
Asbest-Altlasten in Arbeitsstätten	20
Richtige Beleuchtung von Arbeitsstätten	21
Das stillste Örtchen in der Arbeitsstätte?	22
Brandgefahren baulich bannen	23
Frisch bleiben ohne Nebenwirkungen	32
AUS DER PRAXIS	
Innovativ, sicher und gesund	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Kontrolle von Arbeitsstätten	29
GESUNDHEIT	
Alkohol am Arbeitsplatz? Na, dann Prost!	33
BUCHTIPPS	26
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

WIR GLAUBEN NICHT AN FIXE ARBEITSPLÄTZE.
SETZEN SIE SICH EINFACH HIN,
WO SIE SICH WOHLFÜHLEN!



Handlungsbedarf unbestreitbar

Die nächste Bundesregierung muss für sichere und gesunde Arbeit sorgen.

Bei der Qualität des Arbeitsumfelds liegt Österreich nicht einmal im OECD-Mittelfeld. Fast 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten immer oder häufig unter Zeitdruck – Tendenz steigend. Viele Menschen halten dem massiven Arbeitsdruck und dem Dauerstress nicht mehr stand. Permanentes Arbeiten unter Hochdruck macht krank: Burn-out, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und vieles mehr sind die fatalen Folgen. Die Unternehmen müssen für eine menschenwürdige Personalbemessung sorgen.

Kranke Arbeit macht kranke Menschen

73,3 Prozent der Beschäftigten sind zu mindestens einer körperlichen Gesundheits-

gefahr in der Arbeit ausgesetzt. Schmerzhaftes Muskel- und Skeletterkrankungen oder das sinnlose Sterben durch arbeitsbedingten Krebs sind etwa die Folgen. Das bedeutet viel menschliches Leid für die Betroffenen und hohe Kosten für Betriebe und Volkswirtschaft. Gesunde Arbeitsbedingungen sind die Basis für produktives, erfolgreiches Arbeiten. Arbeiterkammern und Gewerkschaften fordern daher:

- Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte etablieren
- Präventionszeiten erhöhen und Präventionsaufgaben anpassen
- Besseren Schutz bei manueller Handhabung von Lasten

- Wissenschaftlich aktuelle und risikobasierte Arbeitsstoffgrenzwerte einführen
- Mehr Schutz vor Sommerhitze durch verbindliche Maßnahmen und in letzter Konsequenz bezahlte Hitzefrei
- Burn-out als Berufskrankheit anerkennen
- Die Arbeitsinspektion als Polizei der Arbeitswelt braucht 50 ArbeitsinspektorInnen mehr, um die Mindestvorgabe der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wieder zu erreichen

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

Arbeitsstätten – wie aus dem Bilderbuch

Arbeiterkammern und Gewerkschaften drücken auf die Tube. Ihr Ziel ist es, die alte Arbeitsstättenverordnung zu modernisieren – mehr Farbe statt schwarz-weiß. Die angestrebte Novelle soll Arbeitsstätten für die Menschen sicher, gesund und fit machen.



Arbeiterkammern und Gewerkschaften wollen eine gesunde, sichere und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation.

Die Urfassung der Arbeitsstättenverordnung (ASTV) stammt aus dem Jahr 1998. Seither blieb in der Arbeitswelt kaum ein Stein auf dem anderen. Gewerkschaften und Arbeiterkammern haben daher ein großes Paket an Ideen für eine bessere ASTV geliefert und an die vernachlässigte Verpflichtung erinnert (vgl. EU-Rahmenrichtlinie, RL 89/391/EWG): „Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, in ihrem Gebiet die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern zu verbessern.“

Schön und gut arbeiten

Arbeiterkammern und Gewerkschaften wollen eine gesunde, sichere und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation. Sie fordern daher in der Arbeitsstättenverordnung:

- § 15 ASTV muss auf alle Arten von Behinderungen und der erforderlichen Barrierefreiheit abzielen.
- Der unerträglichen Hitze muss ein Riegel vorgeschoben werden. Ab einer Raumtemperatur von über 25 °C sind geeignete Maßnahmen zu setzen. Dabei ist organisatorischen und technischen Maßnahmen Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen zu geben. Gelingt es nicht, die Raumtemperatur dauerhaft unter 30 °C zu halten, dann ist der Raum als Arbeitsraum jedenfalls ungeeignet – d. h. in letzter Konsequenz erhalten ArbeitnehmerInnen bezahlt Hitzefrei, bei wenigen klar definierten Ausnahmen.
- Die lichte Höhe in Arbeitsräumen und die freie Bodenfläche entsprechen nicht mehr dem Stand der Wissenschaft und stimmen auch nicht mehr mit

der Arbeitsrealität überein. Sie sind in Abhängigkeit der Grundfläche für neue Arbeitsstätten neu zu regeln.

- Verschlafen wurde auch der Trend zu neuen Bürokonzepten und Bürolandschaften. Für Großraumbüros und Open-Space-Büros fehlen Regelungen, die auf die konkreten Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingehen – ebenso für Telearbeitsplätze.
- Bei den Sozialeinrichtungen sind Verbesserungen nötig. Sie entsprechen nicht mehr den heutigen arbeitshygienischen Anforderungen.
- Während Deutschland seine Hausaufgaben gemacht und 2016 die Arbeitsstättenverordnung modernisiert hat, wird von Österreich als einem der reichsten Länder der Welt mit Vorbildfunktion in der EU eigentlich mehr erwartet.

Wie viel Bürokratie?

Unnötige Bürokratievorgaben gehören entsorgt. Denn Arbeiterkammern und Gewerkschaften treten für Entbürokratisierung dort ein, wo sie für die Gesellschaft einen Fortschritt und Mehrwert bedeutet. Legitime Schutzinteressen dürfen dadurch aber nicht ausgehebelt werden. Sie wehren sich, wenn wichtige Schutzgesetze unter dem Deckmantel der Entbürokratisierung verschwinden sollen. Ein gewisses Maß an Bürokratie ist zum Schutz vor staatlicher Willkür notwendig. Erst die Schutzgesetze ermöglichen ein sicheres und gesundes Arbeiten – während „unbürokratisches“ Vorgehen im Ergebnis immer wieder schreckliches menschliches Leid verursacht.

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



Mit unserer AK für planbare Arbeitszeiten.

Wir halten unser Land am Laufen.

Unsere ArbeitnehmerInnen arbeiten täglich mit großem Einsatz daran, dass alles wie selbstverständlich läuft. Die Arbeiterkammer ist die Kraft, die sich auch in turbulenten Zeiten für gerechte Rahmenbedingungen einsetzt.



ARBEIT
VERDIENT
MEHR
RESPEKT.

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN.

AK Tirol hilft Müttern beim Weg zurück in den Beruf

Mit einem speziellen Kursprogramm gelingt der erfolgreiche Wiedereinstieg nach der Karenz: Die AK Tirol übernimmt sämtliche Kosten für die Aus- oder Weiterbildung am BFI, sogar jene für die Kinderbetreuung während der Wiedereinsteigerinnen-Kurse. Basis dafür ist ein Beratungsgespräch.

Ihre Arbeit als Einzelhandelskauffrau in einem Sportgeschäft hat Sandra immer gern ausgeübt. „Der Kontakt mit den Kunden und die Zusammenarbeit im Team haben mir großen Spaß gemacht“, erzählt sie. Aber seit sie Mutter ist, wird ihr klar, dass sich die Arbeitszeiten mit der Betreuung ihrer kleinen Tochter nur schwer vereinbaren lassen. „Ich muss ja auch in den Abendstunden und am Samstag im Geschäft sein. Doch da hat die Kinderkrippe geschlossen, und sonst kann sich niemand um die Kleine kümmern.“

Wiedereinstieg mit Erfolg

Viele Mütter, die nach der Karenz wieder in den Beruf einsteigen möchten, sehen sich mit Hürden und neuen Herausforderungen konfrontiert. Manche können nicht mehr in ihren alten Betrieb zurückkehren, bei anderen lassen sich die Arbeitszeiten nicht mit der Familie vereinbaren, wieder andere brauchen eine Fortbildung. „Deshalb hat die AK Tirol eine wichtige Initiative für Arbeitnehmerinnen gestartet: Mit einem Kursprogramm am BFI Tirol unter dem Motto ‚einstiegen.umsteigen.aufsteigen‘ ermöglicht sie ihnen kostenlose Weiterbildung, die an Kompetenzen anknüpft und individuelle Berufswünsche wahr werden lässt“, erklärt AK Präsident Erwin Zangerl.

Einerseits profitieren die Frauen von einem breiten Angebot zur Aus- und Weiterbildung, das speziell für Wiedereinsteigerinnen zusammengestellt wurde und modular aufgebaut ist. Zusätzlich steht ihnen mit dem Kursprogramm des BFI eine Vielzahl an passenden Weiterbildungsmöglichkeiten offen. Alle Kosten, bei Bedarf auch für Kinderbetreuung während



© Adobe Stock / contrastwerkstatt

Nach der Karenz fällt es vielen Müttern nicht leicht, ins Berufsleben zurückzukehren. Die AK Tirol hilft: mit einem Kursprogramm, das sich an den Bedürfnissen und mitgebrachten Vorkenntnissen der Wiedereinsteigerinnen orientiert.

der Wiedereinsteigerinnenkurse, werden von der AK Tirol übernommen.

Alle Kurse finden vormittags von 8.30 bis 11.30 Uhr statt, inklusive Kinderbetreuung.

Kurstermine

Ab November starten folgende Kurse für Wiedereinsteigerinnen:

- **Resilienz – mit Widerstandskraft durch turbulente Zeiten** (12 UE): 11. bis 20. November 2019
- **Bewusstsein – Persönlichkeit – Authentizität** (12 UE): 25. November bis 4. Dezember 2019
- **Professionelle Basis für die Büroarbeit I** (36 UE): 9. Dezember 2019 bis 5. Februar 2020

Persönliche Beratung

Wer dieses kostenlose AK Service nutzen möchte, vereinbart am besten gleich ein Beratungsgespräch unter Tel. 0512/596 60. Das Gespräch findet im BFI Tirol, Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 7, statt.

Viele weitere Informationen zu diesem AK Angebot gibt es auf www.wiedereinstieg.tirol oder beim BFI-Servicecenter.

Wie Fische im Aquarium

Die Digitalisierung verändert nicht nur, wie und womit wir arbeiten, sondern auch wo wir arbeiten. Dabei sind unerfreuliche Nebenwirkungen nicht ausgeschlossen.

Text: Astrid Fadler, Foto: Markus Zahradnik

Moderne Büroräume haben so gut wie keine Wände mehr. Anders als im typischen Großraumbüro gehen die verschiedenen Bereiche innerhalb einer Abteilung ineinander über. Die wenigen Besprechungszimmer haben meist transparente Wände. Im sogenannten Open Space sollen die Gedanken frei fließen und sich die Beschäftigten frei bewegen – in Zeiten von Laptop, WLAN und Handy schließlich alles kein Problem. Für konzentriertes Arbeiten gibt es spezielle Räume. Wer sich angesichts von durchgehenden Fensterfronten, transparenten Türen und Trennwänden in den Loft-ähnlichen Räumen allzu sehr beobachtet fühlt, kann sich wie etwa bei Microsoft für kurze Zeit in den sogenannten Dark Room zurückziehen.

„Ich fühle mich dort wie ein Fisch im Aquarium“, beschrieb ein Angestellter den AK-BeraterInnen sein Unbehagen im Büro. Harald Bruckner, AK-Experte für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit, kritisiert dieses Revival des Großraumbüros; für ihn widersprechen diese Arbeitsbedingungen oftmals den Grundsätzen eines menschengerechten Arbeitsplatzes: „Die Unternehmen verkaufen das als schöne, kommunikative Welt und sind stolz auf ihre Transparenz. Tatsächlich bedeutet ein Großraumbüro oder gar Open Space häufig auch arbeiten bzw. Telefonate mit ständigen Störungen. Ruhiges und kon-

zentriertes Arbeiten ist in vielen Fällen nur selten möglich. Auch die Frage nach dem Datenschutz stellt sich in manchen Fällen.“

Innenansichten

In letzter Zeit sind etwa in Wien gleich mehrere Großunternehmen in neu errichtete Bürohäuser übersiedelt. Spiegelnde Fassaden und beeindruckende Formen von außen, doch wie sieht es innen aus, und wie geht es den Beschäftigten?

Typisch für die neue Bürowelt ist, dass so gut wie alles elektronisch abläuft. Dem seit Jahrzehnten proklamierten Ziel des papierlosen Büros scheint man tatsächlich langsam näherzukommen. Strikte Beschränkungen, wie viele beziehungsweise wenige Laufmeter pro ArbeitnehmerIn für Mappen und Unterlagen zur Verfügung stehen, sind keineswegs unüblich. Betriebsrätin Tina L.* erinnert sich noch gut an den Umzug in das neue Headquarter vor rund drei Jahren: „Monate davor haben wir mit dem Aussortieren und Shreddern begonnen. Hier läuft jetzt alles voll elektronisch, alle Kollegen und Kolleginnen haben einen Laptop, es gibt keine Stand-PCs und keine Festnetz-Telefone mehr. Mit unserer Chipkarte können wir den Aufzug bedienen und die Türen in jenen Bereichen öffnen, zu denen wir Zugang haben.“

Der Wechsel in neue Bürohäuser wird in manchen Fällen durch verschiedene Benefits „versüßt“, dazu zählen unter anderem Betriebskindergärten, mitunter auch Kinderbetreuung an schulfreien Tagen in Zusammenarbeit mit Betreuungseinrichtungen der Umgebung; Gymnastikräume mit entsprechendem Angebot, (öffentlich zugängliche) Restaurants und Cafés, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen.

Plus und Minus

Trotzdem, arbeiten im Open Space mit Desksharing inklusive Clean Desk Policy bedeutet viele Veränderungen für die meisten Angestellten, denn schließlich hat hier niemand mehr einen fixen Schreibtisch. Nach Dienstschluss sind Laptop, Unterlagen und Privates im Spind zu verstauen, der Tisch ist „clean“ und gebrauchsfertig für den nächsten Nutzer zu hinterlassen. Die Idee hinter Desksharing ist ja unter anderem, dass ohnehin nie alle anwesend sind und daher am Platz gespart werden kann. So gibt es dann beispielsweise nur acht Arbeitsplätze für 10 Beschäftigte. „An sich ist das kaum ein Problem“, erzählt Karin G.*, „denn es sind äußerst selten alle im Büro. Nur manchmal sitzt man dann vielleicht einmal kurze Zeit in der Teeküche.“





© Adobe Stock / contrastwerkstatt

auch auf die Kosten auswirkt. Mit dem Raumklima in modernen Büros sind viele ArbeitnehmerInnen unzufrieden. Die Einstellung von Klimaanlage ist nicht immer einfach. „Bei uns ist die Luftfeuchtigkeit während der Heizperiode zwar theoretisch im grünen Bereich, aber gefühlt ist die Luft zu trocken“, berichtet Karin G. Der Überhitzungsschutz im Sommer hat funktioniert. „Fast schon zu gut“, meint sie schmunzelnd, „denn mitunter habe ich das Gefühl, den Sommer zu verpassen.“

Elfriede Sch.*, Betriebsratsvorsitzende in einem anderen Großunternehmen, sieht das Thema unterschiedliches Temperaturempfinden eher pragmatisch als universelles Phänomen: „Dem einen ist es zu warm und der anderen wiederum zu kalt, das war schon in den Zweier-Büros ein Thema.“

Auch abseits von modernen Glaspalästen zählen hitzebedingte Belastungen in der AK-Beratungstätigkeit seit einigen Jahren zu den häufigen Beschwerden in

Durch optimale Raumaufteilung sowie mit den richtigen Einrichtungsgegenständen und Materialien können Lärmprobleme entschärft werden.

der warmen Jahreszeit, berichtet Harald Bruckner: „Noch vor 20 Jahren war Hitze am Arbeitsplatz kein großes Thema, heute sind 30 Grad aufwärts praktisch die Norm und für viele gesundheitlich belastend! Während die Serverräume überall klimatisiert sind, leiden die ArbeitnehmerInnen unter der Hitze.“ Viele ArbeitnehmerInnen klagen auch über trockene Luft in der kalten Jahreszeit. „In manchen Betrieben gibt es nur Lüftungsanlagen, bei denen die Feuchtigkeit nicht geregelt werden kann. So kommt es mitunter vor, dass die Luftfeuchtigkeit nur rund 20 Prozent beträgt.“

Ruhiges und konzentriertes Arbeiten ist im Großraumbüro nur selten möglich.

In allen Open-Space-Büros finden sich unterschiedliche Zonen für Gruppenarbeiten, konzentrierte Tätigkeiten allein oder zu zweit etc. Sie sind vor allem durch unterschiedliche Möblierung und variierende Tischgruppen erkennbar. „Bei uns wird das teilweise ein bisschen anders gelebt“, schränkt Tina L. nach drei Jahren Erfahrung im Open Space ein. „In der Praxis sitzen meist jene Teams zusammen, die häufig zusammenarbeiten müssen.“

Theorie ist häufig auch das Arbeiten im Freien, obwohl in vielen modernen Bürogebäuden begrünte Freiflächen vorhanden sind. Aber sowohl der Wind als auch Spiegelungen durch die Sonneneinstrahlung auf den Laptop-Monitoren verhindern das in der Regel.

In der ersten Zeit nach dem Umzug fiel es meist den älteren KollegInnen und all jenen, die davor in Zweier-Büros zusammensaßen, schwer, sich einzufinden. Keinen fixen Platz zu haben und mit Dienstschluss ihren Platz leer zu räumen, das erforderte einige Gewöhnungszeit. „Anfangs haben manche KollegInnen noch Familienfotos aufgestellt. Doch das ist mittlerweile sehr selten“, erzählt Karin G., die selbst schon

zur Generation 50 plus zählt. „Vor allem vor der Übersiedlung dachte ich auch, zum Glück kann ich bald in Pension gehen. Aber erstens gefällt mir die Möblierung, es gibt überraschend viel Holz. Zweitens gibt es durchaus positive Nebeneffekte im Open Space: Die kürzeren Wege zu Meetings sind ein Vorteil. Ich lerne immer wieder neue Leute kennen und mein Chef ist jetzt leichter zu finden als früher, weil er praktisch mitten unter uns ist.“

Suboptimales Raumklima

Ständige Störungen durch Telefonate und Unterhaltungen von KollegInnen sind bereits seit Langem bekannte Probleme in Großraumbüros. Davon abgesehen „laden die offenen Räume förmlich dazu ein, sich vielleicht auch einmal über ein paar Schreibtische hinweg zu unterhalten. Das bringt automatisch Unruhe hinein“, sagt Karin G.

Durch optimale Raumaufteilung sowie mit den richtigen Einrichtungsgegenständen und Materialien kann das Lärmproblem durchaus entschärft werden. Das erfordert allerdings viel Vorbereitung gemeinsam mit Profis, was sich naturgemäß

Häufige Probleme

Wenn Betriebe umbauen oder mehr ArbeitnehmerInnen einstellen, ohne auszubauen, führt das oft zu Problemen, berichtet der AK-Experte aus der Beratungserfahrung. „Dann sitzen beispielsweise Angestellte während der Umbauten oder für unbestimmte Zeit in einem fensterlosen Büro im Keller.“ Die Arbeitsstättenverordnung, die derzeit novelliert wird, ist zwar umfangreich, formuliert aber nur Mindestanforderungen.

Daher rät die AK:

- Wenn Desksharing geplant ist, dann gibt es durchaus auch die Möglichkeit, zu vereinbaren, dass theoretisch für jede/n ein eigener Arbeitsplatz vorhanden ist. Das wurde etwa bei einer großen Bank bereits umgesetzt.
- Auch der Umgang mit Homeoffice kann per Betriebsvereinbarung geregelt werden. „Derzeit“, so Harald Bruckner, „ist ein Homeoffice keine Arbeitsstätte, wodurch die ergonomische Gestaltung oft auf der Strecke bleibt. Sinnvoll ist es zu vereinbaren, dass ArbeitgeberInnen die Kosten für Arbeitsmittel übernehmen.“
- Die Arbeitsinspektion empfiehlt: Da eine Besichtigung der auswärtigen Arbeits-

© Adobe Stock / contrastwerkstatt



Ein gutes Raumklima ist eine wichtige Voraussetzung für angenehmes Arbeiten.

stelle (Privatwohnung) im Regelfall nicht möglich ist, kann eine entsprechende Musterevaluierung für Tele-Arbeitsplätze ausgearbeitet und den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung gestellt werden.

- Sind bauliche Veränderungen und neue Büroausstattungen geplant, dann sollten immer die betroffenen ArbeitnehmerInnen einbezogen werden. Idealerweise

können etwa neue Möbel vorab oder direkt vor Ort unter realistischen Bedingungen ausprobiert werden.

* Name von der Redaktion geändert

Mehr Infos zum Thema inkl. Link zur Publikation „Gestaltung von Arbeitsstätten“ (Arbeitsinspektion)

<https://tinyurl.com/arbstaetten>

Genau betrachtet

Die Arbeitsstättenverordnung (AStV) enthält neben wichtigen Regelungen für die räumliche Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen auch Vorschriften zu Brandschutz und Erster Hilfe. Außerdem finden sich dort exakte Definitionen für alltägliche Begriffe.

Arbeitsplatz oder Arbeitsstätte?

Ein Arbeitsplatz ist der räumliche Bereich, in dem sich ArbeitnehmerInnen während ihrer Tätigkeit aufhalten. Der Begriff Arbeitsstätte umfasst sämtliche Bereiche in baulichen Anlagen, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, z. B. Maschinenräume, Lager, Gänge, Sanitär- oder Pausenräume etc. Als bauliche Anlagen gelten auch Wohnwagen, Container, Bauhütten und sonstige ähnliche Einrichtungen.

Pausenbereich oder Pausenraum?

Sind in einer Arbeitsstätte nicht mehr als 12 ArbeitnehmerInnen gleichzeitig beschäftigt, so ist diesen ein Aufenthaltsbereich mit Sitzgelegenheiten (mit Rückenlehnen) und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

Sobald mehr als 12 ArbeitnehmerInnen gleichzeitig anwesend sind, ist ein separater Aufenthaltsraum erforderlich. Unter folgenden Voraussetzungen ist aber in jedem Fall ein eigener Pausenraum nötig: bei Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, Lärm am Arbeitsplatz, bei Erschütterungen bzw. gesundheitsgefährdenden Einwirkungen, Arbeiten im Freien (mehr als zwei Stunden täglich) oder bei Arbeitsbereitschaft.

Dipl.-Ing. Ernst Piller

ist Leiter der Abteilung 2 –
Technischer ArbeitnehmerInnen-
schutz im Zentral-Arbeitsinspektorat.



Mehr Platz am Arbeitsplatz!

„Um effizient, sicher und gesund arbeiten zu können, werden ausreichend große Arbeitsräume mit entsprechend gestalteten Arbeitsplätzen benötigt“, so Dipl.-Ing. Ernst Piller, Leiter der Abteilung 2 – Technischer ArbeitnehmerInnenschutz im Zentral-Arbeitsinspektorat. Gesunde Arbeit sprach mit ihm über die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten.

Sie sind im Zentral-Arbeitsinspektorat für den technischen ArbeitnehmerInnenschutz zuständig. Was ist Ihr Aufgabebereich?

Unser Aufgabengebiet ist vielfältig und erstreckt sich, um nur ein paar Beispiele zu nennen, von den Arbeitsstätten über Maschinen und Werkzeuge zum Lärm, von dort weiter zu den technischen Gasen und wieder weiter zur Ergonomie, um bei den elektromagnetischen Feldern und Wellen zu landen. Wir haben in meiner Abteilung zwar alle unsere Fachgebiete, müssen aber doch technische Generalisten sein, weil die Aufgabenstellungen so unterschiedlich sind. Das ist aber auch das Reizvolle an dieser Arbeit.

Die Urfassung der Arbeitsstättenverordnung stammt aus dem Jahr 1998. Sind die Vorschriften überhaupt noch zeitgemäß?

Die Arbeitsstättenverordnung ist in ihrer grundsätzlichen Zielsetzung durchaus zeitgemäß, weil sie neben technischen Anforderungen an die Unfallverhütung, wie z. B. die Regelungen zur Sicherung gegen Absturz auch den Brandschutz, die Erste Hilfe, aber auch die menschengerechte und menschenwürdige Gestaltung der Gebäude und Räume zum Ziel hat. Besonders hervorheben möchte ich das gut abgestimmte System der einzelnen Bestimmungen, wie z. B. bei den Anforderungen an Arbeitsräume. Die lange Erfahrung, die wir mit dieser Verordnung haben, lässt na-

türlich schon den einen oder anderen Anpassungsbedarf erkennen, dazu kommen auch noch Anpassungen an das Baurecht, also die OIB-Richtlinien, wobei wir aber hier 2017 schon einen großen Schritt des Abgleichs vollzogen haben.

Das Sommerthema war die große Hitze. Zeitweise waren die extremen Temperaturen in Arbeitsräumen nicht auszuhalten. Welche Lösungen braucht es, um den Sommer gesund in der Arbeit zu überstehen?

Die Arbeitsstättenverordnung hat physiologisch korrekte Werte für die Raumtemperatur und Luftbewegung in Abhängigkeit von der Schwere der Arbeit definiert. In der warmen Jahreszeit gelten allerdings

die Höchsttemperaturen in Arbeitsräumen nur dann, wenn eine Klima- oder Lüftungsanlage vorhanden ist. Wenn keine Klima- oder Lüftungsanlage vorhanden ist, „müssen sonstige Maßnahmen ausgeschöpft werden, um nach Möglichkeit eine Temperaturabsenkung zu erreichen“. Es ist allerdings nicht mit Zahlenwert geregelt, wie weit diese Temperaturabsenkung gehen soll oder muss bzw. welche Höchsttemperatur einzuhalten oder zumindest anzustreben ist. Es besteht nach derzeitiger Rechtslage keine Verpflichtung, eine Klimaanlage einzubauen oder Klimageräte zur Verfügung zu stellen. Was kann also getan werden? Wir empfehlen organisatorische Lüftungsmaßnahmen, wie Durchlüftung morgens, abends und wenn möglich nachts bzw. Betrieb der mechanischen Lüftung auch in den Nacht- oder Morgenstunden oder den Einbau von Vordächern, Rollläden und die Abschattung von Fenstern mit Jalousien oder Rollos. Welche Maßnahme nun konkret die zielführende ist, bleibt dem Betrieb überlassen, ist also Thema der Arbeitsplatz-evaluierung.

Aus unserer Beratung wissen wir: Schlechte Arbeitsstätten können krank machen. Sie entsprechen nicht den Schutzvorschriften. Welche Mängel sind Ihnen ein Dorn im Auge?

Ich möchte das nicht auf Ebene einzelner Vorschriften beantworten, sondern allgemein: Um effizient, sicher und gesund arbeiten zu können, werden ausreichend große Arbeitsräume mit entsprechend gestalteten Arbeitsplätzen benötigt. Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz, wie die Möglichkeit zum Wechsel der Körperhaltungen, ist ebenso wichtig wie die ungehinderte Erreichbarkeit von Schränken, Türen und Fenstern oder die gefahrlose Bewegung zwischen Maschinen und Geräten.

Hingegen kann es negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit haben, wenn zu viele Arbeitnehmer auf zu engem Raum arbeiten oder Arbeitsplätze räumlich beengt und zugestellt sind. Bei größeren Bü-



Ernst Piller: „Nur bei einer ausreichenden Raumhöhe kann sich der Mensch wohlfühlen.“

ros sorgt z. B. eine zu dichte Besetzung auf einer verhältnismäßig geringen Fläche für Stress und Lärm.

Bewegungsfreiheit und genügend Ablageflächen vermeiden Stolperunfälle oder Verletzungen am Mobiliar und bieten im Sinne der Gesundheitsförderung die Chance zu einem „bewegten“ Arbeitstag. Eine zu geringe Raumhöhe bzw. generell eine zu geringe Raumgröße führt zu einem Gefühl des Eingeengtseins, das vermehrt Stress auslösen kann. Nur bei einer ausreichenden Raumhöhe kann sich der Mensch wohlfühlen.

Was raten Sie bei Übernahme einer bestehenden Arbeitsstätte? Wo liegen Ihrer Erfahrung nach dabei die größten Fehler?

Bei Übernahmen bestehender Arbeitsstätten stellen wir leider oft fest, dass seitens der ArbeitgeberInnen nicht schon im Vorfeld überlegt wird, ob die Arbeitsstätte für den Betriebszweck überhaupt geeignet ist. So ist es nicht immer möglich, einen Gastronomiebetrieb in einem ehemaligen Geschäftslokal zu betreiben, weil Basisanforderungen wie Raumhöhe oder Lüftung der Arbeitsräume nicht pas-

sen. Leider sind das oft auch Probleme, die de facto nicht sanierbar sind oder nur mit großem Aufwand, was aber wieder den kaufmännischen Erfolg infrage stellt. Wir empfehlen daher, jedenfalls vor Unterschrift unter einen Miet- oder Pachtvertrag, anhand vorhandener Unterlagen, wie z. B. Baugenehmigung, Betriebsanlagenehmigung, zu prüfen, was für die Arbeitsstätte gilt bzw. wofür sie genehmigt gewesen ist. Bei einem Neubau sollte es theoretisch weniger Probleme geben als bei Übernahme einer bestehenden Arbeitsstätte. Jede Planung muss sich aber notgedrungen nach den vorhandenen Gegebenheiten richten. Wir empfehlen daher immer, dass sich ArbeitgeberInnen in diesem Fall ans örtlich zuständige Arbeitsinspektorat oder an andere Auskunftstellen wie die Wirtschaftskammern oder die Bezirksverwaltungsbehörden wenden. Viele Bezirksverwaltungsbehörden bieten Projekt- oder Bausprechtag an, wo sich ArbeitgeberInnen auch beraten lassen können.

Wir bedanken uns für das Gespräch!

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

Die häufigsten Mängel in Arbeitsstätten

„Muss ich unter diesen Bedingungen arbeiten?“ Wir verraten die häufigsten Fragen zur Arbeitsstätte an die Arbeiterkammer. Und haben nachgefragt, welche Mängel die Arbeitsinspektion besonders oft feststellt.



Bei Feuer und Rauch können verstellte Fluchtwege ArbeitnehmerInnen das Leben kosten.

Arbeiterkammern und Gewerkschaften beraten bei Fragen rund um das Thema Arbeitsstätte. In der warmen Jahreszeit erreichen uns viele Anfragen zu Hitze in Arbeitsräumen und im Winter zu Kälte, weil nicht geheizt wird. „Dauerbrenner“ sind Sozialeinrichtungen und Sanitärräume: Ausstattung von Aufenthaltsräumen, Spinde bzw. Versperrmöglichkeiten für Wertsachen, WCs. ArbeitnehmerInnen in Gruppen- und Großraumbüros erkundigen sich nach der Mindestbodenfläche, wenn immer mehr Personen auf derselben Fläche arbeiten sollen.

Richtig genehmigt?

Bei Betriebsanlagen, die eine gewerberechtliche Genehmigung brauchen, ist das Arbeitsinspektorat (AI) im Genehmigungsverfahren eingebunden. Es

kann so vorab auf die ArbeitnehmerInnenschutz-Vorschriften pochen. Immer wieder eröffnen ArbeitgeberInnen aber Betriebsanlagen bereits vor einer allfälligen Genehmigung. Für sie kann es dann vor der Behörde ein böses Erwachen geben, berichtet DI Karlheinz Bauer vom AI Steiermark. Die Arbeitsstätte muss unter Umständen nachträglich umfangreich geändert oder sogar umgebaut werden – wegen zu geringer Belichtungsflächen, fehlender Sichtverbindungen, fehlender Lüftung oder nicht vorschriftsgemäßer Fluchtwege.

Bei lange bestehenden Arbeitsstätten sind Umbauten oder eine Änderung der Nutzungsart mitunter heikel (siehe Seite 13). Bei kleinen Büro- und Handelsbetrieben, die nicht genehmigungspflichtig sind, kommen Mängel bei Raumhöhe, Be-

lüftung, Belichtungsflächen, Gangbreiten etc. erst bei Besichtigungen des AI zutage. Es lohnt sich für alle Unternehmen, sich rechtzeitig beraten zu lassen.

Kontrollen

Bei Kontrollen beanstanden steirische ArbeitsinspektorInnen oft, dass Prüfungen fehlen oder die Prüfintervalle nicht eingehalten werden. Das betrifft v. a. Prüfungen von elektrischen und Blitzschutzanlagen sowie von Lüftungs- und Klimaanlage.

Häufig finden sich Lagerungen dort, wo sie nicht hingehören: überladene oder zu hoch beladene Regale, unkoordinierte Lagerungen, verstellte Fluchtwege, unsachgemäße Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe (z. B. leicht entzündlicher oder ätzender Stoffe). Probleme mit Lagerungen und verstellten Notausgängen kennt auch Mag. Leopold Schuster vom AI Wien Ost. Wiener ArbeitsinspektorInnen sind oft in kleinen Betrieben in dicht verbautem Gebiet unterwegs. Dort sind die Mängel bunt gestreut, z. B. sind Verkehrswege verstellt oder mit Stolperstellen oder schadhaftem Belag gepflastert. Die Sicherheitsbeleuchtung für Arbeitsräume und Fluchtwege fehlt. WC und Sanitärräume haben keine Lüftung, das WC keinen Vorraum. Es mangelt an Spinden oder Versperrmöglichkeiten. Das AI fordert dann zur Behebung der Mängel auf.

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

AK-Ratgeber „Sichere Arbeitsstätten“

<https://tinyurl.com/ast419>

Arbeitsinspektion: Arbeitsstätten

<https://tinyurl.com/astai419>

Ist Darstellung wichtiger als Nutzbarkeit?

Arbeitsstätten werden immer öfter zum Schauplatz der Firmenphilosophie. Neue Headquarters oder auch nur kleine Räumlichkeiten sollen baulich das widerspiegeln, was in Form von Produkten oder Dienstleistungen verkauft wird.

Die Ergebnisse dieses Trends kennen wir aus Hochglanzmagazinen oder sozialen Medien jeglicher Art. In hippen und freizeitähnlichen Räumlichkeiten wird kreativ gewerkt, und alle sind mit Spaß dabei. Sieht man etwas genauer hin, sind trotz vieler Arbeitsplätze im Großraumbüro oft nur einige Personen zu sehen oder sie fehlen bei der Darstellung gänzlich.

Minimalanforderung oder produktives Arbeitsumfeld?

ArbeitnehmerInnen verbringen täglich viele Stunden an ihrem Arbeitsplatz. Deshalb ist es auch wichtig, dass dieser Platz entsprechend gestaltet ist. Er muss zumindest so ausgeführt sein, dass die Gesundheit nicht beeinträchtigt wird. Die Arbeitsstättenverordnung gibt dafür die Mindestparameter für Raumgröße, Temperatur, Belichtung und einiges mehr vor. Immer öfter stellen diese Minimalanforderungen auch die tatsächliche Ist-Situation dar. Gerade im Hinblick auf die ständig steigenden Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sollte dieser Anspruch aber auch für die Qualität des Arbeitsplatzes gelten.

Der Kunde ist König – aber wieso an meinem Arbeitsplatz?

Oftmals fühlen sich Menschen fehl am Arbeitsplatz, da dieser gar nicht für die Tätigkeit geeignet scheint. So fehlt es etwa an Platz, wo gearbeitet werden soll, oder Beleuchtung und Frischluft sind nicht ausreichend. Oftmals ist es trotz konzentrierter Arbeit ständig laut oder es ist unerträglich heiß. Besonders Hitze wird zum Problem, da immer öfter Temperaturen



Optik vor Funktion – wenn der Arbeitsplatz zur unternehmerischen Selbstdarstellung wird.

von weit über 30 °C erreicht werden. Auch komplette Transparenz durch moderne Glasgebäude und Desksharing-Vorgaben führen oftmals zu Irritationen oder Entfremdung. Vor allem im Dienstleistungssektor entsteht immer öfter der Eindruck, dass Arbeitsplätze den KundInnen gefallen müssen und erst in weiterer Folge die Arbeit ermöglichen sollen.

Anforderungen festlegen – Ergonomie bedenken

Im Zuge der Planung neuer Arbeitsräume sollten deshalb vorab die an Arbeitsplätze gestellten Anforderungen geklärt werden. Dabei müssen ExpertInnen wie die zukünftigen NutzerInnen und BelegschaftsvertreterInnen unbedingt miteinbezogen werden. ArbeitnehmerInnen sind im Regelfall die ExpertInnen für den

eigenen Arbeitsplatz. Ergonomie muss einen höheren Stellenwert bekommen, gibt es doch verschiedenste Empfehlungen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen und eine Vielzahl von Arbeitsmitteln, welche ergonomisch besonders hochwertig sind. Leider entscheidet oftmals ausschließlich der Preis über den Ankauf von Arbeitsmitteln wie etwa elektrisch höhenverstellbaren Bürotischen. Die Beziehung von Personen mit ergonomischem Fachwissen rentiert sich im Regelfall immer. Denn müssen nachträglich bauliche Änderungen durchgeführt werden, kommt dies im Normalfall sehr teuer.

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

Barrierefreie Arbeitsstätten – so kompliziert ist es nicht!

Viele ArbeitgeberInnen sind bei der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen skeptisch, weil sie (fälschlicherweise) umfangreiche und damit kostspielige Adaptierungen der Arbeitsstätten im Sinne der Barrierefreiheit befürchten.

Dabei ist die Erreichung der Barrierefreiheit meist gar nicht so schwierig – und zusätzlich kommt die Barrierefreiheit auch den (potenziellen) KundInnen des Unternehmens zugute. Viele Gebäude verfügen bereits über gute Voraussetzungen, die nur geringfügige Adaptierungen erfordern. Im Einzelfall lässt sich gemeinsam mit dem/der ArbeitnehmerIn rasch und einfach klären, wie die Arbeitsstätte beschaffen sein soll, damit der Job möglichst problemlos ausgeführt werden kann. Vielfach gibt es für diese Adaptierungen auch Förderungen.

Bauliche Barrierefreiheit

Die Anforderungen von RollifahrerInnen und KollegInnen mit Sinneseinschränkungen sind durchaus unterschiedlich. Hier finden Sie beispielhaft einige Vorschläge, die zu einer baulich barrierefreien Arbeitsstätte beitragen:

Idealerweise lässt sich schon die Anreise barrierefrei überwinden – der Weg vom öffentlichen Verkehrsmittel zur Arbeitsstätte muss stufen- und schwellenlos ausgeführt sein, blinde Menschen benötigen Raumkanten, an denen sie sich orientieren können. Wer mit dem Pkw anreist, sollte einen barrierefreien Stellplatz mit möglichst kurzem Weg zum ebenfalls barrierefreien Eingang vorfinden. Barrierefreier Eingang bedeutet schwellenlos, keine Drehtür und idealerweise automatisiert oder zumindest leicht bedienbar – Glasflächenmarkierungen erleichtern Menschen mit Sehschwächen die Orientierung.

Sinngemäß gelten dieselben Gestaltungsmerkmale auch für Innenräume sowie die Gestaltung von allgemeinen Flächen bzw. für Gemeinschaftsräume.



© AdobeStock / auremar

Nicht jede Behinderung ist sichtbar. ArbeitnehmerInnen wissen selbst am besten, was sie für einen barrierefreien Arbeitsplatz benötigen.

Unbedingt notwendig ist das Vorhandensein von barrierefreien Sanitäreinrichtungen. Absolut anzuraten sind Konzepte bezüglich Alarmierungen, die stets nach dem Zwei-Sinne-Prinzip erfolgen müssen. Ein entsprechender Fluchtplan mit gesicherten Verweil-Bereichen muss ebenfalls erstellt werden. Das klingt komplizierter, als es ist: Etliche ExpertInnen – so auch das Team von ÖZIV ACCESS – bieten entsprechende Beratung zum Thema Barrierefreiheit an.

Abbau von Barrieren in den Köpfen

Mindestens ebenso wichtig wie die bauliche Barrierefreiheit ist der Abbau von Barrieren im Kopf, die zu Vorbehalten ge-

genüber KollegInnen mit Behinderungen führen. Nur durch angepasstes Führungsverhalten ist erfolgreiche Inklusion möglich. Viele Unternehmen, die KollegInnen mit Behinderungen beschäftigen, stellen fest, dass ihre Vorbehalte sich in Luft aufgelöst haben und die neue inklusive Kultur auf alle positiv wirkt. Auch hier gilt: Besser ist es, Beratung in Anspruch zu nehmen, als den Prozess in Eigenregie durchzuführen – insbesondere dann, wenn es bisher keine Erfahrung mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen gibt.

Fragen beantworten gerne die ExpertInnen von ÖZIV ACCESS

<https://www.oeziv.org/access/access-kontakt>

Das Arbeitsgebäude als Krankmacher

Kaum jemand denkt bei länger andauernden gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar an das Arbeitsgebäude als Quelle des Übels. Manchmal würde dies jedoch viel Leid ersparen. Denn: Auch Gebäude können krank machen.



Sick-Building-Syndrom in Arbeitsgebäuden: ArbeitnehmerInnen zeigen Symptome von Krankheiten, es können aber keine spezifischen Ursachen identifiziert werden.

Frau H. ist verzweifelt. Seit zwei Monaten tränen ihr beim Arbeiten die Augen, die Nase läuft und ein Kratzen im Hals zwingt sie dazu, sich ständig zu räuspern. Ihr Hausarzt hat ihr zwar Medikamente verschrieben, diese scheinen aber nicht richtig zu helfen. „Seit diesem Umzug in das neue Bürogebäude bin ich völlig aus dem Gleichgewicht – damit hat das alles angefangen“, denkt sie sich.

Krank ohne Ursache?

Beim Sick-Building-Syndrom (SBS) entwickeln Beschäftigte in neu gebauten, neu bezogenen oder renovierten Bauten verschiedene unspezifische Symptome. Laut dem Arbeitsprogramm Psyche der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrate-

gie müssen mindestens 20 Prozent der in einem Gebäude beschäftigten Personen Symptome zeigen, um von einem SBS zu sprechen. Objektive Ursachen sind meist keine zu finden: Werden Schadstoffmessungen durchgeführt, zeigen diese meist nur Belastungen unterhalb der Grenzwerte auf. Vom SBS ist die sogenannte Building Related Illness (BRI) abzugrenzen – bei dieser können die Symptome durch eine vorliegende schädliche Substanz erklärt werden.

Von Niesen über Müdigkeit bis Kopfschmerzen und Rheuma

Die Symptome des SBS sind vielfältig: Reizungen von Augen, Nase und Rachen, Trockenheitsgefühle, Beklemmungsgefühle in der Brust oder Hautreizungen sind Beispie-

le hierfür. Auch Kopfschmerzen, Müdigkeit, Konzentrationsschwäche, Gedächtnis-, Geruchs- und Geschmacksstörungen, Abgeschlagenheit, Gliederschmerzen oder rheumatische Beschwerden können auftreten. Wichtig in dem Zusammenhang: Verlassen die betroffenen ArbeitnehmerInnen das Gebäude, verbessern sich die Beschwerden oder verschwinden sogar völlig.

Des Rätsels Lösung – viele Möglichkeiten

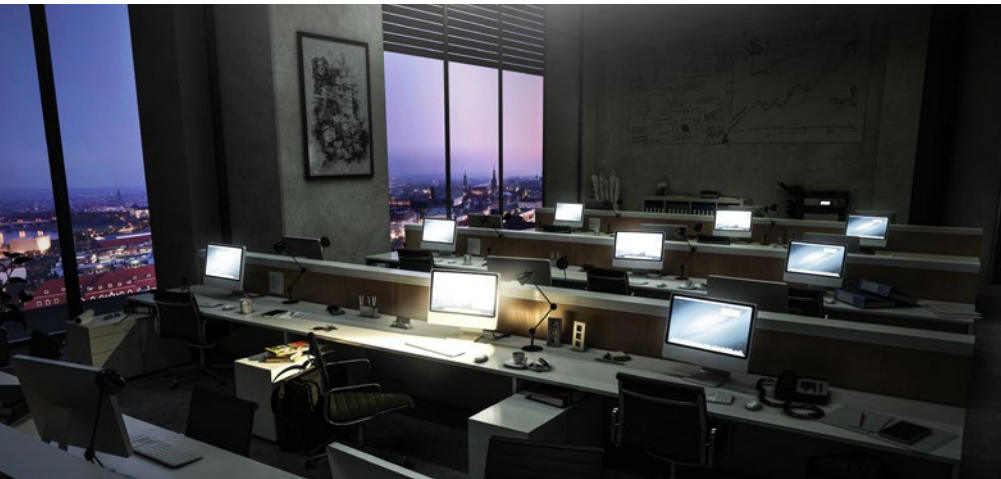
Oft werden als Ursache des SBS leicht flüchtige, chemische Substanzen genannt, die jedoch nur in sehr geringen Konzentrationen vorhanden sind (zum Beispiel Formaldehyd oder Lösungsmittel). Auch mikrobielle (Schimmelpilze und Bakterien, verbreitet z. B. durch Klimaanlage) oder klimatische Bedingungen (Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Zugluft) können Auslöser sein – selbst wenn Grenzwerte nicht überschritten werden. Ebenso physikalische und physiologische Einflüsse (Lärm, Schwingungen, ungünstige Arbeitsgestaltung) und nicht zuletzt psychische Belastungen (wie Arbeitsorganisation, Betriebsklima, Überforderung etc.) werden als Auslösefaktoren diskutiert. Klar ist: Menschen reagieren auf verschiedene Belastungen unterschiedlich sensibel.

Frau H. ist überglücklich – ihre Beschwerden sind wie weggeblasen. Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft und Arbeitspsychologe haben im Team das Gebäude genau unter die Lupe genommen, die Ursache gefunden und beseitigt.

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

Doch nur ein Traum vom großen Raum ...

Großraumbüros galten lange als ein Bürokonzept der Zukunft. Heute zeigt sich jedoch immer klarer: Die verheißungsvollen Versprechungen vom perfekten Arbeitsumfeld und mehr Produktivität halten dem Realitätscheck nicht stand.



© Adobe-Stock / Mediaparts

on unter den Beschäftigten zu verbessern. Man träumte von mehr Kreativität, transparenteren Arbeitsabläufen und dem schnelleren und leichteren Fluss von Information. Starre Strukturen sollten flacheren Hierarchien weichen und die Räume rasch an wechselnde Anforderungen angepasst werden können. Ziel war es, und das war damals nicht anders als heute, die Produktivität der Beschäftigten zu steigern und die Kosten der Büroflächen zu senken.

... der zum Albtraum wurde

Der Traum vom grenzenlosen Bürolandschaftsparadies ist heute vielfach zum Albtraum verkommen: Ein hoher Geräuschpegel, dem, trotz ausgeklügelter Lärmkonzepte, oft nicht beizukommen ist, Streit über die Raumtemperatur, fehlendes Tageslicht an fensterfernen Arbeitsplätzen, ständige Arbeitsunterbrechungen sowie fehlende Privatsphäre und mehr Krankenstände beendeten in vielen Betrieben den schönen Traum vom großen Raum. Auch Studien zeigen: Das erwartete Mehr an Produktivität hält dem Realitätscheck nicht stand. Es ist Zeit aufzuwachen – das Großraumbüro als (Traum)fabrik der Zukunft hat ausgedient. Manchmal bleibt halt ein Traum das, was er ist – ein Traum eben.

Johanna Klösch, AK Wien

johanna.kloesch@akwien.at

CA Immo Office Trends Monitor 2014

<https://tinyurl.com/trends419>

Die Bedeutung des Arbeitsplatzes auf die Gesundheit des Menschen

<https://tinyurl.com/bedeutung419>

Hat das Großraumbüro als Traumfabrik der Zukunft ausgedient?

Großraumbüros – kein/keine ArbeitnehmerIn schätzt sie uneingeschränkt, vielen sind sie zuwider. Auch der Nutzen dieser Büroform – manchmal sarkastisch als „Legebatterie für ArbeitnehmerInnen“ bezeichnet – ist umstritten. Dennoch: Rund 30 Prozent der Betriebe geben das Großraumbüro als überwiegende bzw. ausschließliche Büroform an (CA Immo Office Trends Monitor 2014).

Das Who's who der Büros

Wann spricht man von einem Großraumbüro, und wie unterscheidet es sich von seinen kleineren Geschwistern? Hier die wichtigsten Merkmale in aller Kürze:

- Großraumbüros sind Zusammenfassungen von Büro- oder Bildschirmarbeitsplätzen. Die Grundfläche beträgt 400 m² oder mehr. Oft – aber nicht immer – sind sie durch Stellwände gegliedert.
- Gruppenbüros beinhalten meist bis zu 25 Büro- oder Bildschirmarbeitsplätze

und bestehen aus mehreren fensternen Raumeinheiten. Stellwände oder Raumgliederungssysteme grenzen diese klar voneinander ab.

- Zellenbüros sind Einzel- oder Mehrpersonbüros. Zweitere umfassen bis zu sechs Büro- oder Bildschirmarbeitsplätze. Meist sind sie entlang der Fassade angeordnet und über einen gemeinsamen Flur zugänglich.
- Unter einem Kombibüro versteht man eine Kombination aus Zellenbüro und Großraumbüro. Jede/Jeder Beschäftigte werkt in „Arbeitskojen“, die um einen Gemeinschaftsraum (mit Besprechungsecken, Ablage, Teeküche u. a.) gruppiert sind.

Bürowelt ohne Grenzen – ein Traum ...

Ein Blick zurück: „Erfunden“ wurden die Großraumbüros in den 1960er-Jahren – Türen und Wände sollten verschwinden, um die Kommunikation und Kooperati-

Schutz bei Homeoffice und mobiler Arbeit?

Der digitale Wandel macht arbeiten außerhalb des Betriebes vermehrt möglich. Es geht dabei vor allem um das Arbeiten in der eigenen Wohnung (Homeoffice) oder an einem frei wählbaren Ort (mobiles Arbeiten).

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen entdecken in den letzten Jahren verstärkt die Vorteile von Homeoffice und Co. Jedoch wirft dies zahlreiche, nicht immer gänzlich geklärte arbeitsrechtliche Fragen auf. Das betrifft insbesondere den ArbeitnehmerInnenschutz.

Auswärtige Arbeitsstellen

Nach Ansicht des Arbeitsinspektorates handelt es sich bei Homeoffice oder mobilem Arbeiten um „auswärtige Arbeitsstellen“ und nicht um „Arbeitsstätten“ im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG). Das bedeutet, dass die detaillierten arbeitsstättenbezogenen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften nicht zur Anwendung kommen. ArbeitgeberInnen sind daher nur sehr eingeschränkt für die diesbezüglichen Rahmenbedingungen verantwortlich. Das ist sinnvoll, da ArbeitnehmerInnen ihre Wohnung nach ihren Bedürfnissen einrichten und dafür verantwortlich sind. Das Arbeitsinspektorat hat auch klargestellt, dass ArbeitgeberInnen und Präventivdienste kein Zutrittsrecht in Privatwohnungen haben. Der Zutritt ist nur möglich, wenn die ArbeitnehmerInnen ausdrücklich zustimmen bzw. dieser auf deren Wunsch zu Beratungszwecken oder zur Evaluierungsdurchführung erfolgt.

Keine Arbeitsstätte, aber ...

Zur Anwendung kommen hingegen die nicht arbeitsstättenbezogenen Regelungen des ASchG: Es geht dabei vor allem um die Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sowie die Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung). Das Arbeitsinspek-



Mobiles Arbeiten kann Vorteile bieten. Viele arbeitsrechtliche Fragen sind jedoch noch nicht geklärt.

torat empfiehlt die Ausarbeitung einer entsprechenden Musterevaluierung für auswärtige Arbeitsplätze. Eine diesbezügliche Information und Unterweisung haben ebenso zu erfolgen wie eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung. ArbeitnehmerInnen auswärtiger Arbeitsstellen sind für die Präventivdienstbetreuung organisatorisch einer Arbeitsstätte zuzurechnen, im Zweifel dem Unternehmenssitz. Dort sind auch die relevanten Unterlagen bereitzuhalten (z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Unterweisungsdokumente).

Jedenfalls anwendbar sind das Arbeitszeitrecht, das hinsichtlich der Aufzeichnungspflichten Erleichterungen vorsieht, und der Verwendungsschutz (insbesondere das Mutterschutzgesetz).

Empfehlenswert ist außerdem der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung, die zumeist auch in den anwendbaren Kollektivverträgen unter dem Titel „Telearbeit“ vorgesehen ist. Darin sollte auch geklärt werden, welche Betriebsmittel die ArbeitgeberInnen beistellen bzw. welchen Kostenersatz ArbeitnehmerInnen für die Zurverfügungstellung ihrer Ressourcen zu Arbeitszwecken erhalten.

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak
Institut für Arbeits- und Sozialrecht,
Universität Wien

Telearbeitsplätze und Homeoffice (Arbeitsinspektion)

<https://tinyurl.com/tho419>

AUVA-Merkblatt Telearbeitsplätze

<https://tinyurl.com/tap419>

Asbest-Altlasten in Arbeitsstätten

Asbest kann sich in Gebäuden, die vor 1990 errichtet wurden, verbergen – vom Einfamilienhaus über Büros bis zur Fabrikshalle. Wie kann man feststellen, ob tatsächlich Asbest verbaut wurde? Und wie lange wird es dauern, bis alle Gebäude asbestfrei sind?

Seit 1990 ist es in Österreich verboten, Asbest in Verkehr zu bringen. In Gebäuden, die zwischen 1950 und 1990 errichtet wurden, kann sich noch Asbest befinden: in Dach- und Fassadenschutzplatten, Rohrleitungen, Bodenbelägen und in vielen anderen Bauteilen, Anstrichen usw. Werden Asbestfasern eingeatmet, können langfristig schwere Erkrankungen wie Asbestose oder Krebs entstehen. Die Gefährlichkeit von asbesthaltigem Material hängt maßgeblich davon ab, ob die Asbestfasern schwach- oder festgebunden sind. Sehr riskant sind schwachgebundene Fasern in Innenräumen von Arbeitsstätten. Die Fasern können sich durch bloße Berührung lösen. Schwachgebundener Asbest findet sich z. B. im Spritzasbest, der bis 1978 als Brandschutz verwendet wurde. Sind die Fasern festgebunden, wie in Rohren oder Asbestzement-Platten, besteht grundsätzlich kein Grund zur Panik. Laut DI Ernest Stühlinger, Asbestexperte bei der AUVA, ist das Gesundheitsrisiko relativ gering, solange das Material unversehrt ist. Gefährlich wird es beim Abbruch, Sanieren oder Instandhalten: Durch Bohren oder Zerschneiden des Materials werden Asbestfasern freigesetzt – und ArbeitnehmerInnen gefährdet.

Wie ist Asbest erkennbar?

Die ernüchternde Antwort von DI Stühlinger: „Ohne entsprechende Erfahrung bzw. ohne aufwendige Messungen kann man in mehr als 80 % der Fälle nicht erkennen, ob Asbest im Innenraum verbaut ist. Asbest kann in Klebern, im Estrich, im Bodenbelag oder in der Füllmasse in Bohrlöchern versteckt sein.“ Zur verlässlichen Abklärung sind ExpertInnen von Prüfstel-



© Adobe Stock / Ecology

Ein Register, in dem alle Gebäude mit bekannter Asbestbelastung verzeichnet sind, würde helfen, das Risiko bei Gebäudesanierungen besser einzuschätzen.

len notwendig. Die Fachleute können unter Schutzmaßnahmen entnommene Materialproben im Labor untersuchen. Auch Messungen der Konzentration von Asbestfasern in der Raumluft sind möglich. Wird Asbest entfernt, sind umfangreiche Pflichten und Schutzmaßnahmen vorgeschrieben (siehe AUVA-Merkblatt M.plus 267).

Wann werden wir die Altlasten los sein?

Da der Großteil des Asbests noch verbaut ist, wird es noch Jahrzehnte dauern, bis alle Gebäude asbestfrei sind, befürchtet DI Stühlinger. Politisch wird vielerorts Druck gemacht, um den Prozess zu beschleunigen: Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) forderte 2010, dass alle Asbestvorkommen registriert werden. 2013 forderte das Europäische Parlament die EU auf, Screenings und die Re-

gistrierung von Asbest in öffentlichen und gewerblichen Gebäuden umzusetzen. Einige Staaten arbeiten intensiv daran, asbestfrei zu werden, und schaffen gerade Register, in denen alle Gebäude mit bekannter Asbestbelastung verzeichnet werden. Ein solches Register ist in Österreich derzeit lediglich für öffentliche Gebäude geplant.

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

Hier könnte sich Asbest im Haus verbergen! (EFBH)

<https://tinyurl.com/asbesthaus419>

AUVA-Merkblatt M.plus 267

<https://tinyurl.com/mplus267>

Asbest-Kampagne der EFBH

<https://tinyurl.com/kampagne419>

Asbest-Infos der Arbeitsinspektion

<https://tinyurl.com/asbestai419>

Richtige Beleuchtung von Arbeitsstätten

Bei der Beleuchtung von Arbeitsstätten wird meist nur auf die vorhandene Beleuchtungsstärke Augenmerk gelegt. Ist das gerechtfertigt oder gibt es nicht noch weitere Kriterien, die bei einer Beleuchtungsplanung zu berücksichtigen sind?

Die Beleuchtung von Arbeitsstätten ist in den letzten Jahren deutlich in den Fokus des Interesses gerückt. Hauptsächlich ist dies auf verlängerte Regelarbeitszeiten und die vielfältigen Möglichkeiten der neuen, Energie sparenden Beleuchtungstechnologien zurückzuführen.

In der Arbeitsstättenverordnung sind nach wie vor lediglich die messtechnisch leicht nachzuweisenden Merkmale Nutzung von Tageslicht und einzuhaltende Mindestbeleuchtungsstärke enthalten. Die aktuellen Regelwerke führen jedoch zumindest sieben klassische Gütekriterien für eine gute Beleuchtung an:

- Beleuchtungsniveau
- Blendungsbegrenzung
- Farbwiedergabe
- Harmonische Helligkeitsverteilung
- Lichtfarbe
- Lichtrichtung
- Modelling – natürliches Erscheinungsbild von Personen und Objekten

Die angeführten Güteermkmale stehen miteinander in Beziehung und sind bei einer Lichtplanung auch in ihrer Gesamtheit zu berücksichtigen. So sind zum Beispiel Lichtrichtung und Blendungsbegrenzung sowohl direkt miteinander wie auch mit den Reflexionseigenschaften der beleuchteten Oberfläche und der am Arbeitsplatz geplanten Tätigkeit verknüpft.

An glänzenden Oberflächen spiegeln sich Lichtquellen. Befindet sich die Lichtquelle bei einer horizontalen Arbeitsfläche vor dem Arbeitsplatz, führt dies bei glänzenden Oberflächen zu störenden Reflexionen. Genau umgekehrt ist es bei Bildschirmarbeitsplätzen mit praktisch senkrechter Arbeitsfläche. Hier können

Güteermkmale der Beleuchtung.

hinter dem Arbeitsplatz angeordnete Leuchten zu störenden Reflexionen führen. In der Grafik sind die angeführten Gütekriterien und womit sie in Verbindung gebracht werden grafisch dargestellt. Für eine ganzheitliche moderne Beleuchtungsplanung sind ergänzend folgende Themen relevant:

- Tageslichtintegration
 - Energieeffizienz
 - Veränderung der Lichtsituation
 - Individuelle Einstellmöglichkeiten
- Beachtet man neben den für die visuelle Qualität in diesem Artikel angeführten Gütekriterien noch weitere Dimensionen der Beleuchtungsqualität wie
- emotionale Qualität – Licht sorgt für Atmosphäre und Wohlbefinden;

- biologische Qualität – Licht taktet den circadianen Rhythmus des Menschen und hat großen Einfluss auf Gesundheit und Leistungsvermögen, wird schnell klar, dass moderne Beleuchtungsplanung sehr viel mehr als die bloße Sicherstellung eines Beleuchtungsstärkewertes umfasst. In dieser gesamtheitlichen Sichtweise sollte die Planung der Beleuchtung immer durch kompetentes Fachpersonal in Abstimmung mit den NutzerInnen des Gebäudes oder der Räumlichkeiten erfolgen.

Dipl.-Ing. Dr. techn. Rudolf Hornischer,
Lichttechnische Gesellschaft Österreich,
Lichttechniklabor LTL, MA 39, Stadt Wien
rudolf.hornischer@wien.gv.at



Das stillste Örtchen in der Arbeitsstätte?

Was Toiletten betrifft, gibt es einige Mythen, wie z. B. „Geschlechtergetrennte Toiletten sind ab einer Frau/einem Mann vorgeschrieben“. Dennoch: Viele Punkte wie Toilettenzahl, Lüftung und Waschplätze sind genau geregelt. Hier die Fakten.



ArbeitgeberInnen haben dafür zu sorgen, dass Toiletten stets in einwandfreiem hygienischem Zustand sind.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) schreibt eine ausreichende Zahl von Toiletten in der Nähe zum Arbeitsplatz, Aufenthalts-, Umkleide- oder Wohnraum vor. „In der Nähe“ sind Toiletten, wenn sie von ständigen Arbeitsplätzen nicht mehr als 100 m Gehlinie und, sofern keine Fahrtreppen vorhanden sind, höchstens eine Geschoßhöhe entfernt sind. Eine Waschgelegenheit im Vorraum bzw. in unmittelbarer Nähe sowie eine angemessene Temperatur, Belüftung und Beleuchtung und hygienisch einwandfreie Zustände sind vorgeschrieben. Mehrere ArbeitgeberInnen können gemeinsam Toiletten zur Verfügung stellen. Wichtig: Ab 5 ArbeitnehmerInnen UND 5 Arbeitnehmern muss es nach Geschlechtern getrennte Toiletten geben! Das heißt: Bei

4 ArbeitnehmerInnen und 6 Arbeitnehmern braucht es keine getrennten Toiletten. Sind 10 ArbeitnehmerInnen beschäftigt und davon 5 Männer UND 5 Frauen, ist eine Damen- UND eine Herrentoilette verpflichtend.

Von der EU-Richtlinie zur Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstätten-Richtlinie schreibt EU-weit vor, dass ArbeitnehmerInnen Toiletten zur Verfügung gestellt werden müssen. Leider ist das keine Selbstverständlichkeit. Somit werden EU-weit Verbesserungen erreicht, Länder mit schlechteren Arbeitsbedingungen müssen nachziehen. Die österreichische Arbeitsstättenverordnung (ASTv) konkretisiert: Für 15 (regelmäßig gleichzeitig anwesende) ArbeitnehmerIn-

nen ist mindestens eine verschließbare Toilette zur Verfügung zu stellen. Bei 35 ArbeitnehmerInnen sind das z. B. 3 Toiletten. Betriebsfremde dürfen WCs für ArbeitnehmerInnen nicht benutzen. Eigene zusätzliche KundInnen-WCs können aus bestimmten anderen Gründen vorgeschrieben sein (z. B. in der Gastronomie). Muss es mehrere Toilettzellen für Männer geben, ist knapp die Hälfte durch Pissoirs zu ersetzen. Ins Freie lüftbare Vorräume dienen der Trennung zu Arbeitsräumen. Die Raumhöhe muss mindestens 2 Meter betragen. Wasserspülung und Toilettenpapier sind vorgeschrieben. Andere Nutzungen, wie z. B. Lagerungen, dürfen nicht beeinträchtigen, Behälter bei Toiletten unterbindet z. B. die Flüssiggas-Verordnung. Für Schlaf- oder Sanitätsräume müssen ArbeitgeberInnen ebenfalls Toiletten zur Verfügung stellen. Die Gestaltung barrierefreier Toiletten richtet sich nach ÖNORM B1600.

Baustellen, Schiffe und LandarbeiterInnen

Für Baustellen schreibt die RL 92/57/EWG Toiletten in der Nähe der Arbeitsplätze vor, was für Österreich in der Bauarbeiter-schutzverordnung umgesetzt wurde. Weitere Regelungen finden sich für Landarbeiten, auf Schiffen, in arbeitsmedizinischen Zentren und bei Taucharbeiten.

Wir reden nicht viel über das Thema, aber: Es ist wichtig! ArbeitnehmerInnen an auswärtigen Arbeitsstellen und im Außendienst müssen da auf den Einfallsreichtum der ArbeitgeberInnen zählen. Oder sie erleben die tägliche (Herbergs-)Suche.

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

Brandgefahren baulich bannen

Betrieblicher Brandschutz zielt darauf ab, Brände zu unterbinden. Dadurch sollen potenzielle Schäden möglichst kleingehalten werden. Für Arbeitsstätten gilt es daher, den baulichen Brandschutz entsprechend umzusetzen.

Der Brandgefahr muss durch vorbeugenden Brandschutz, also durch Maßnahmen zur Verhinderung von Brandentstehungen und -ausbreitung, wirksam begegnet werden. Hierfür bedarf es einer Festlegung betriebsinterner Zuständigkeiten für den Brandschutz sowie der baulichen Gestaltung und Kennzeichnung der Arbeitsstätten.

© Adobe Stock / MATTHIAS BUEHNER

Wer ist im Betrieb für Brandschutz verantwortlich?

Brandschutz im Betrieb wird nur dann gut funktionieren, wenn dieser der Unternehmensleitung selbst ein Anliegen ist und sie die zuständigen Personen, wie Brandschutzbeauftragte, bei ihrer Tätigkeit unterstützt. Gerade wenn es um baulichen Brandschutz und dessen Kosten geht, kommt es auf betrieblicher Ebene immer wieder zu Diskussionen. Verantwortlich für die Einhaltung der Brandschutzvorschriften und die Umsetzung von baulichen Brandschutzmaßnahmen sind letztendlich ArbeitgeberInnen.

Bauliche Brandschutzmaßnahmen

Die zuständigen Behörden schreiben bereits bei der Errichtung von Gebäuden, entsprechend ihrer Nutzung, Brandschutzmaßnahmen in Form von Auflagen vor. Dadurch soll erreicht werden, dass im Brandfall die Brandausbreitung auf einen Brandabschnitt (zeitlich) begrenzt werden kann. Wände und Decken müssen hierfür entsprechende Anforderungen erfüllen. Gleichzeitig soll das rasche Verlassen des Gebäudes im Brandfall sichergestellt werden. Brandschutztüren erfüllen hier einen wichtigen Zweck. Brandschutzklappen dienen als bewegliche Absperrungen in Lüftungsleitungen, und Brandschutzschottungen sorgen im Durchtrittsbereich von brandabschnittsbildenden Wänden oder Decken für die brandbeständigen Abschlüsse.

Kennzeichnung in der Arbeitsstätte

Brandschutzkennzeichnungen sind grundsätzlich mit den Symbolen der Kennzeichnungsverordnung vorzunehmen. Damit sollen etwa Aufbewahrungsorte von Löschhilfen oder Fluchtwege gut sichtbar gekennzeichnet sein. Material zur Brandbekämpfung und Brandschutzeinrichtungen wie etwa Brandschutztüren oder Steigleitungen werden nach der ÖNORM F 2030 gekennzeichnet. Gerade in Zusammenhang mit der Flucht gilt es darauf zu achten, dass Kennzeichnungen gut sichtbar angebracht werden.



Arbeitsstätten müssen für den Brandfall gerüstet sein.

Grundlagen für die Brandschutzvorkehrungen

Bei der Umsetzung des baulichen Brandschutzes sind folgende Vorgaben zu berücksichtigen:

- Einschlägige EU-Richtlinien sowie Bundes- und Landesgesetze mit ihren Verordnungen
- Anerkannte Regeln der Technik
- ÖNORMEN
- OIB-Richtlinien des Österreichischen Instituts für Bautechnik
- Technische Richtlinien Vorbeugender Brandschutz (TRVB)
- Richtlinien des Österreichischen Bundesfeuerwehrverbandes (ÖBFV)
- Gutachten von Brandschutzsachverständigen

Die Festlegung und Umsetzung von baulichen Brandschutzmaßnahmen dienen dem Sicherheitsinteresse aller Personen im Betrieb.

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

BMI-Brandschutzratgeber

<https://tinyurl.com/brandschutz419>

Innovativ, sicher und gesund

ArbeitnehmerInnenschutz wird beim international tätigen Unternehmen battenfeld-cincinnati großgeschrieben – vor allem, weil Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen und Geschäftsführung auch auf diesem Gebiet an einem Strang ziehen.

Text: Astrid Fadler, Fotos: Michael Mazohl



Auf dem Bohrwerk wird eine Indexbohrung eines Zylindersegments ausgespindelt.

Rund 150 Beschäftigte arbeiten aktuell beim metallverarbeitenden Unternehmen battenfeld-cincinnati Austria in Wien-Liesing. Das Unternehmen entwickelt und produziert seit über 40 Jahren innovative Maschinen zur Herstellung von Kunststoffprodukten. Auf battenfeld-cincinnati aufmerksam wurden wir bei einer Grundausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen in der AK Wien. Angestellten-Betriebsratsvorsitzender Markus Puly und Sicherheitsvertrauensperson in Ausbildung Philipp Steininger erzählten im Rahmen des Kurses von den im Unternehmen umgesetzten Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen. Anlass genug für die „Gesunde Arbeit“, der Wiener Niederlassung einen Besuch abzustatten.

Die erste Station unseres Rundgangs führt durch das in den letzten Monaten teilumgebaute, klimatisierte Groß-

raumbüro mit rund 35 Angestellten. Die Schreibtische sind höhenverstellbar und bieten einigen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, auch im Stehen zu arbeiten.

Vor dem Besuch der Produktionshalle werden wir mit Gäste-Warnwesten und Sicherheitsüberschuhen mit Stahlkappen ausgestattet. In der Halle erfahren wir als Erstes, wie ein Doppelschnecken-Extruder funktioniert. PVC-Granulat oder Pulver wird vollautomatisch eingefüllt und mit zwei Förderschnecken durch den Extruder gepresst, gemischt und in einen zähflüssigen Zustand versetzt. Das Resultat sind quasi endlos lange Kunststoff-Formen, vom Abfluss- oder Druckrohr über Fensterprofile bis zu ganzen Platten. In Wien werden unter anderem die kundenoptimierten Präzisionsschnecken und Formwerkzeuge zur Rohrproduktion hergestellt.

Hitze als Herausforderung

Die riesige Produktionshalle mit knapp 14.000 Quadratmetern ist mehr als 14 Meter hoch. Neben den diversen Maschinen fallen vor allem Laufkräne auf, die für große und schwere Werkstücke gedacht sind. Es ist ein heißer Sommertag, das merkt man auch hier deutlich. „Die Halle hat nur ein Blechdach“, erklärt der Arbeiterbetriebsrat Friedrich Schreiber. „Im Sommer, wenn es richtig heiß ist, heizt sie sich massiv auf. Das kann sehr belastend sein für die ArbeitnehmerInnen, besonders in der Nachmittagschicht und vor allem bei körperlich anstrengenden Arbeiten wie Polieren oder Schweißen. Wenn jemand während einer Schicht zweimal duschen gehen möchte, dann ist das auch okay. Man muss es nur dem Schichtführer melden.“ In naher Zukunft sollen Ventilatoren für jeden Arbeitsplatz angeschafft werden.

Ermüdend ist die Arbeit unter anderem auch durch das lange Stehen an den Maschinen und Anlagen. Manche Arbeiter stehen daher auf speziellen Gummimatten, manche auf niedrigen Holzpaletten. Die sind zwar weniger weich als die üblichen Matten, aber Metallspäne, die bei manchen Arbeiten entstehen, würden die

Eine betrieblich gestützte Werksküche bietet den ArbeitnehmerInnen täglich mehrere frisch zubereitete Speisen zur Auswahl an.

Gummimatten ansengen und hängen bleiben. „Hier in der Produktion haben wir vor Kurzem von Quecksilberdampf-Lampen auf LED und im Bürobereich von Leuchtstoffröhren auf LED umgestellt“, berichtet der gewerberechtliche Geschäftsführer Bernd Jirges. „Der Beleuchtungsstromverbrauch ist dadurch um ca. 75 Prozent niedriger; insgesamt eine jährliche Energiekosteneinsparung von 30 Prozent. Die Lichtqualität ist an jedem Punkt der Halle deutlich gestiegen und es entsteht weniger Abwärme.“

Pausengestaltung

Es gibt einen Gratis-Eistee-Spender, Getränke- und Kaffeeautomaten sowie einen Pausenbereich mit Miniküche, Sitzgelegenheiten und Sanitäräumen. Dieser von den ArbeitnehmerInnen gestaltete Bereich ist, so Bernd Jirges, noch nicht am idealen Standort. „Uns schwebt eine zentralere Platzierung vor, damit er für alle leicht erreichbar ist. Unsere Mitarbeiter sollen in der Pause zusammenkommen, sich unterhalten und austauschen können, anstatt allein vor dem Handy zu sitzen.“

Apropos Pause: Während Büros und Unternehmen in den inneren Bezirken immer häufiger keine Kantine mehr haben, gibt es bei battenfeld-cincinnati noch eine betrieblich gestützte Werkküche, die täglich mehrere frisch zubereitete Speisen zur Auswahl bietet.

Sicherheit – Gesundheit – Umwelt

Unfälle passieren zum Glück äußerst selten, am häufigsten sind Schnittverletzungen und kleinere Verbrennungen, wenn jemand an eine heiße Maschine ankommt. Insgesamt sieben Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) gibt es derzeit im Betrieb. Einer davon geht bald in Pension, aber selbst dann werden die für diese Betriebsgröße vorgeschriebenen drei SVP noch deutlich übertroffen.

Jeden Morgen um neun Uhr findet in der Produktionshalle das „Daily Morning Meeting“ am runden Tisch statt, an dem alle Führungskräfte und produktionsplanenden ArbeitnehmerInnen teilnehmen. Dadurch sind alle auf einem Wissens-



Von links: SVP Philipp Steininger, der gewerberechtliche Geschäftsführer Bernd Jirges, Journalistin Astrid Fadler, Betriebsräte Friedrich Schreiber und Markus Puly und Petra Streithofer von der AK Wien.

stand zu relevanten Themen wie Sicherheit, Lieferpläne und eventuelle BesucheInnen. Insbesondere an den manuellen Polierarbeitsplätzen brauchen die ArbeiterInnen permanent ihre persönliche Schutzausrüstung wie Brillen, Handschuhe, Atemschutzmasken und geschlossene Arbeitskleidung. Sie machen in der Regel jede Stunde eine kurze Pause. Lärm ist nur bei den Fräsmaschinen ein Thema, hier gibt es regelmäßige Messungen durch Sicherheitsfachkräfte. Bei Bedarf erfolgt eine Langzeitmessung über mindestens zwei Schichten.

Brandschutz

In der Technikumshalle werden neue Produkte entwickelt und es finden Vorführungen für neue und bestehende Kunden statt. „Unsere Kunden schicken uns vorab das Material für ihr Produkt, das aus der ganzen Welt kommen kann und dessen Zusammensetzung wir vorher nicht genau kennen, zur Ansicht. Wir wählen dann die dafür am besten geeignete Schnecke aus“, erklärt Abteilungsleiter Philipp Steininger.

Bei der Verarbeitung von PVC kann unter Umständen auch Salzsäure entstehen. Daher hängen in dieser Halle an den Wänden Atemschutzmasken. Feinstaub entsteht hier zwar kaum, aber sehr wohl

Beim „Daily Morning Meeting“ um neun Uhr geht es anfangs immer um das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz.

(brennbare) Stäube und auch PVC zählt zu den brennbaren Materialien. Die produzierten Teile bestehen aus unterschiedlichen Stählen und sind unter anderem Molybdän-beschichtet. Da Schwermetall zu den gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen zählt, werden die betroffenen ArbeitnehmerInnen regelmäßig ärztlich untersucht und der ArbeitnehmerInnenschutz wird in konstruktiver Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat laufend verbessert.

Seit einiger Zeit gibt es im Unternehmen ein modernes Brandmeldesystem. „Aber“, so Bernd Jirges, „unsere früheren Betriebsfeuerwerker arbeiten bis heute im Betrieb und sind Teil eines Interventions-teams. Auch die Ausrüstung wird nach wie vor in Schuss gehalten, um während der Betriebszeiten im Notfall schneller einsatzbereit zu sein als die Wiener Feuerwehr.“

Buchtipps



Psychische Belastungen in der Arbeitswelt 4.0

Entstehung - Vorbeugung - Maßnahmen

Stefan Poppelreuter, Katja Mierke
250 Seiten, 2018
Erich Schmidt Verlag
ISBN 978-3-503-18137-7
EUR 41,10

Globalisierung – Digitalisierung – New Work – Industrie 4.0: Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Höher – schneller – weiter lautet vielfach die Devise, das Innovationstempo steigt, höchste Einsatzbereitschaft und beständige Flexibilität werden vorausgesetzt und ein enormer Leistungsdruck liegt auf jedem einzelnen Mitarbeiter. Infolgedessen kommt es nicht selten zu psychischen Belastungen mit schädlichen Auswirkungen. Das Buch beinhaltet Entstehung, Genese und Diagnostik psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie deren Prävention und Intervention. Es zeichnet sich sowohl durch wissenschaftliche Fundierung als auch leichte Verständlichkeit und Praxisnähe aus. Es gibt praktische Hilfestellung, die „gesunde Leistungsfähigkeit“ am Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten.



Aktiv führen

So schaffen Sie motivierende Arbeitsbedingungen

Veronika Jakl
210 Seiten, 2019

Schlechte Führung kann bei den MitarbeiterInnen Stress, Burn-out und Gesundheitsbeschwerden verursachen. Motivierende Arbeitsbedingungen hingegen führen zu höherem Engagement, mehr Wohlbefinden und damit zu gesteigerter Leistungsfähigkeit. Das lösungsorientierte Handbuch zeigt, was Führungskräfte tun können, um menschliche und motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit den Unternehmenserfolg sicherzustellen. Neben zahlreichen Beispielen aus der Praxis beinhaltet das Buch auch umfangreiches Bonusmaterial, darunter hilfreiche Checklisten, Arbeitsblätter und Selbsttests, die sofort angewendet werden können.

<https://apjakl.at/aktivfuehren-buch>



Die neue ArbeiterInnenklasse

Menschen in prekären Verhältnissen

Veronika Bohrn Mena
206 Seiten, 2018
ÖGB-Verlag
ISBN 978-3-99046-325-3
EUR 19,90

Angst und Unsicherheit prägen die Arbeitswelt. Zehn Prozent der Beschäftigten befürchten, innerhalb der nächsten sechs Monate ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Über ein Drittel arbeitet weniger als ein Jahr für den gleichen Arbeitgeber und ist atypisch beschäftigt, bei Frauen betrifft das mehr als die Hälfte. Das Normalarbeitsverhältnis ist vom Aussterben bedroht. Dieses Buch liefert einen umfassenden Überblick über die Entwicklung prekärer Beschäftigung in Europa von den frühen 1980er-Jahren bis heute. Zehn Menschen erzählen darin außerdem von ihrem Leben und Leid mit miesen Jobs und Arbeitsbedingungen. Sie zeigen auf, was Hungerlöhne, fehlender rechtlicher Schutz und mangelnde soziale Absicherung für die Betroffenen und ihre Angehörigen tagtäglich bedeuten.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Gesunde Gestaltung von Büroarbeitsplätzen

**Arbeitsmedizinische Aspekte –
Physikalische Einflussfaktoren
– Gefahrstoffexposition –
Organisationsformen**

Andreas Seidler, Ulrike Euler, Stephan Letzel, Dennis Nowak
318 Seiten, 2015
ecomed Medizin
ISBN 978-3-609-10048-7
EUR 41,20

Gesunde Büroarbeit – worauf kommt es an? Die Deutsche Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin nimmt in diesem Buch die Gestaltung von Büroarbeitsplätzen genau unter die Lupe. Arbeitsmedizinisch fundiert gibt es Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Belastungen durch physikalische Einflussfaktoren bestehen an Büroarbeitsplätzen, und wie kann ihnen begegnet werden? (Raumklima, Beleuchtung, Akustik, Möblierung, Arbeitshaltung, Bedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen)
- Welche Risiken gehen von Gefahrstoffen im Büro aus und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind erforderlich? (Luftschadstoffe über Drucker und Toner, Sick-Building-Syndrom)
- Wie lässt sich Büroarbeit so organisieren dass möglichst keine nachteiligen Beanspruchungsfolgen eintreten? (Tele- und Heimarbeit, Arbeitszeit/Schicht/Pausen, der Umgang mit der E-Mail-Flut, Großraumbüro, Desksharing)



Arbeitsbedingte psychische Belastung

Eine grundlegende Einführung

Gerald Schneider
170 Seiten, 2018
Erich Schmidt Verlag
ISBN 978-3-503-17768-4
EUR 25,60

Psychische Belastungen bestimmen das Arbeitsleben in bislang kaum gekannter Form: Rasante betriebliche Veränderungen, Zeitdruck und Aufgabenvielfalt, aber oft auch ungeeignete Führungskonzepte prägen den Arbeitsalltag in vielen Bereichen heute meist stärker als rein körperliche Belastungen und Unfallgefährdungen. Wie man bei psychischen Belastungen richtig handelt und wie sich die maßgeblichen Vorgaben der GDA-Empfehlungen (GDA = Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) in der betrieblichen Praxis umsetzen lassen, erfahren Sie in diesem prägnanten Einstiegsbuch.



Gute Arbeit in der Transformation

Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus

Hans-Jürgen Urban
264 Seiten, 2019
VSA-Verlag
ISBN 978-3-96488-012-3
EUR 20,40

Im Feld der Arbeit finden rasante Umbruchprozesse statt – angestoßen durch global vernetzte Wertschöpfungsketten, die Digitalisierungsprozesse einer Smart Factory, aber auch die dringenden Erfordernisse umweltschonender Produktion und Konsumtion. Damit wird Arbeitspolitik zu einer Schlüsselressource gewerkschaftlicher Strategien. In diesem Buch werden die zentralen Handlungsfelder beleuchtet: die Restrukturierung der Unternehmen unter dem Druck der Finanzmärkte, die psychischen Belastungen einer entgrenzten Arbeitswelt, die verschiedenen Gesichter prekärer Arbeit, die demografischen Herausforderungen, die Rationalisierungsschübe in der Industrie 4.0, die Herausforderungen einer neuen Leistungs- und Arbeitszeitpolitik, die Ökologie der Arbeit. Die zentrale Frage lautet: Wie können die betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse so gedreht werden, dass Gute Arbeit gestärkt wird?

Buchtipps



Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Clara Fritsch, Susanne Haslinger,
Martin Müller
350 Seiten, 2019
ÖGB-Verlag
ISBN 978-3-99046-423-6
EUR 59,00

Betriebsvereinbarungen sind das zentrale Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Mittels Betriebsvereinbarungen nimmt der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Fülle möglicher Regelungsinhalte und die verschiedenen Rechtsfolgen der unterschiedlichen Kategorien an Betriebsvereinbarungen führen in der Praxis oft zu Unsicherheit. Dieser Leitfaden ist von den AutorInnen aus der Praxis für die Praxis geschrieben. Er erklärt die rechtlichen Grundlagen, führt durch die Vielzahl der möglichen Vereinbarungsgegenstände und gibt Tipps für die konkrete Ausformulierung. Diese Neuauflage behandelt auch die letzten Änderungen des Arbeitszeitrechts und berücksichtigt bereits jüngste Gesetzesänderungen wie den Papamonat.



Ganz Ohr

Alles über unser Gehör und wie es uns geistig fit hält

Thomas Sünder, Andreas Borta
384 Seiten, 2019
Goldmann
ISBN 978-3-442-15963-5
EUR 14,40

Wussten Sie, dass Schwerhörigkeit eine der verbreitetsten Zivilisationskrankheiten ist? Bereits heute ist jeder Dritte über 50 betroffen! Aber auch junge Menschen sind durch pausenlose Beschallung gefährdet. Hörgeräte werden meist schamhaft belächelt, dabei sind sie ein unverzichtbares Hilfsmittel: Die neueste Forschung bestätigt, dass eine Hörminderung ohne den Ausgleich durch ein Hörgerät, das Risiko, an Demenz zu erkranken, um bis zu vierhundert Prozent erhöht! Eines ist daher klar: Nichts ist wirksamer gegen Demenz, als das Gehör zu pflegen!



Fehlzeiten-Report 2019

Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

Bernhard Badura, Antje Ducki et al.
(Hrsg.)
803 Seiten, 2019
Springer
ISBN 978-3-662-59043-0
EUR 61,67

Der „Fehlzeiten-Report“, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der vorliegende „Fehlzeiten-Report“ zeigt Facetten des Themas „Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen“ aus gesellschaftlicher, unternehmerischer und individueller Perspektive auf. Neben Praxisbeispielen werden auch digitale Anwendungen, die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Einsatz kommen können, vorgestellt. 26 Fachbeiträge diskutieren u. a. folgende Fragen: Welche Chancen und Risiken ergeben sich durch die Digitalisierung für die Arbeitswelt und für die Gesundheit der Beschäftigten? Wie kann entgrenztes Arbeiten gesundheitsgerecht gestaltet werden? Welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich zukünftig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement?

Kontrolle von Arbeitsstätten

Ob Ergonomie, Barrierefreiheit oder Ausstattung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen – die Arbeitsinspektion berät und trägt mit Lösungsvorschlägen zu Verbesserungen bei.

Arbeitsstätten in Gebäuden umfassen alle baulichen Anlagen und Teile von baulichen Anlagen, zu denen ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben: z. B. Arbeitsräume, Gänge, Stiegenhäuser, Lager, Maschinenräume, Sanitäräume und Räume zum Aufenthalt während der Arbeitspausen. Ein Arbeitsplatz ist der räumliche Bereich, in welchem sich ArbeitnehmerInnen bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit aufhalten.

Vorgehensweise

Stellt die Arbeitsinspektion die Übertretung einer ArbeitnehmerInnenschutzvorschrift fest, so sind ArbeitgeberInnen grundsätzlich durch die ArbeitsinspektorInnen zu beraten. Weiters werden die ArbeitgeberInnen schriftlich aufgefordert, die festgestellten Mängel innerhalb vereinbarter Fristen zu beheben. Eine Kopie dieses Schreibens erhalten der Betriebsrat und – soweit kein Betriebsrat errichtet wurde – die Sicherheitsvertrauenspersonen, soweit deren Aufgabenbereich davon berührt ist. Werden die Mängel innerhalb der vereinbarten Fristen nicht behoben oder handelt es sich um schwerwiegende Übertretungen, hat das Arbeitsinspektorat Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten.

Aus der Praxis

Fall 1: Bei der Begehung in einem Industriebetrieb ist dem Arbeitsinspektor aufgefallen, dass ArbeitnehmerInnen mit sehr unterschiedlichen Körpergrößen mit gleichen Tätigkeiten an einem Tisch beschäftigt werden. Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltung möglichst vermieden wird. Nach Beratungsgesprächen mit der Sicherheitsfachkraft und der Arbeitgeberin organisierte der Betrieb ein Projekt zur „Ergonomie an den Arbeitstischen“. In einem ersten Schritt wurde



Barrierefrei gestaltete Arbeitsstätten ermöglichen RollstuhlfahrerInnen die Teilnahme am Arbeitsprozess.

darauf geachtet, dass Beschäftigte mit ähnlichen Körpergrößen am selben Tisch arbeiten. Im zweiten Schritt, welcher bis Ende 2019 abgeschlossen sein soll, werden alle Montagetische höhenverstellbar ausgeführt.

Fall 2: In einem Verseilwerk, in dem Drähseile gezogen und Stahllitzen zu einem gedrehten Seil verwunden werden, hat sich vor einigen Jahren ein Arbeitsunfall an einer Verseilmaschine ereignet. Ein Arbeitnehmer erlitt eine Querschnittslähmung. Für den Betrieb war klar, dass die soziale Verantwortung eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers gebietet. Dafür wurde eine neu hinzugenommene Werkshalle barrierefrei errichtet, insbesondere Zugang, Meisterkabine

und Sanitäreinrichtung waren auf den Rollstuhlfahrer abgestimmt. Um diesen Arbeitsplatz sicher und auf kurzem Weg zu erreichen, wurde ein Parkplatz auf der Gebäuderückseite eingerichtet und ein weiterer Zugang zur Werkshalle barrierefrei gestaltet. Damit der Rollstuhlfahrer für andere ArbeitnehmerInnen in der Werkshalle und insbesondere die Staplerfahrer gut sichtbar ist, wurde der Rollstuhl mit einer Fahnenstange ausgerüstet. Das Arbeitsinspektorat hat, im Rahmen eines Beratungsgesprächs, zur Lösung der baulichen Problemstellungen beigetragen.

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

Holt euch die AK Bildungsbeihilfe!

Bildung muss für jeden zugänglich sein. Deshalb sorgt die AK Tirol für mehr Bildungsgerechtigkeit: Sie vergibt Beihilfen für Schüler, Lehrlinge und Studenten sowie für viele Kurse im 2. Bildungsweg im Rahmen der Zukunftsaktie. Gleich informieren!



© Adobe-Stock / Drobot Dean

- Für Lehrlinge und Schüler, die kostenpflichtig auswärtig untergebracht sind und in die generelle Förderung fallen, gibt es einen Heimbonus von 100 Euro pro Ausbildungsjahr.

Voraussetzungen

Bei AK Mitgliedern, deren Kind eine Lehre absolviert, darf das Haushaltseinkommen beider berufstätiger Elternteile 2.300 Euro netto pro Monat (inkl. 20 % der Lehrlingsentschädigung) nicht überschreiten. Für Schüler und Studenten beträgt die Obergrenze 1.910 Euro. Sie steigt, wenn weitere Kinder in der Familie leben. Bei Antragstellung muss ein Elternteil in Tirol AK Umlage bezahlen. Bei Arbeitslosigkeit oder Pension gelten spezielle Regelungen. Anträge können bis 31. August 2020 eingereicht werden. Infos und Formulare gibt es in der AK Tirol sowie auf www.ak-tirol.com.

Zukunftsaktie Neu

Im Rahmen der Zukunftsaktie Neu wird neben Computergrundlagenkursen u. a. auch das Nachholen von Bildungsabschlüssen gefördert, z. B. Lehre im 2. Bildungsweg, Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung sowie Werkmeisterschulen, Medizinische Assistenzberufe, Medizinischer Masseur und Heilmasseur. Die neuen Förderbereiche gelten für Kurse, die ab 1.9.2018 gestartet sind, und richten sich an Mitglieder der AK Tirol. Die Unterstützung ist einkommensunabhängig und beträgt 30 % der Kurskosten bis maximal 1.200 Euro pro Bildungsabschluss. Anträge müssen bis 3 Monate nach Kursende eingelangt sein.

Die Bildungsexperten der AK Tirol helfen unter 0800/22 55 22-1515.

Die AK Tirol unterstützt Schüler, Lehrlinge und Studenten mit einkommensabhängigen Beihilfen und ermöglicht Zuschüsse für Ausbildungen im 2. Bildungsweg. Infos und Formulare gibt's auf ak-tirol.com und unter Tel. 0800/22 55 22-1515!

Die Ausbildung der Kinder ist für Familien mit niedrigem Haushaltseinkommen eine enorme finanzielle Belastung. „Deshalb ist es der AK Tirol besonders wichtig, mit Beihilfen dafür zu sorgen, dass der Zugang zu Bildung allen ermöglicht wird“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. „Die AK Tirol vergibt jedes Jahr rund 1,6 Millionen Euro für Schüler, Lehrlinge und Studenten. Diese Zuschüsse für einkommensschwächere Familien sowie für Ausbildungen im 2. Bildungsweg sind allerdings nur möglich dank der solidarischen AK Beiträge von durchschnittlich 7 Euro pro Monat.“

AK Beihilfen

- Lehrlinge, Schüler der 9. Schulstufe sowie Schüler ab der 10. Schulstufe und an Kollegs, bei denen die staatliche Beihilfe nicht greift, Schüler an Abend-schulen und im Sozial- und Gesundheitsbereich erhalten zwischen 300 und 690 Euro pro Ausbildungsjahr.
- Für ordentlich Studierende von Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Inland gibt's zwischen 300 und 690 Euro pro Ausbildungsjahr, für Auslandsstudien im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder in der Schweiz 340 bis 850 Euro.

Erststudierende, aufgepasst: Die AK Tirol vergibt 3 x 10.000 Euro

Bewerben bis 30. November! Der Weg zum Hochschulstudium muss allen Jugendlichen offenstehen, unabhängig von ihrer Herkunft. Deshalb unterstützt die AK Tirol drei Tirolerinnen und Tiroler mit je 10.000 Euro pro Jahr für die Dauer des Bachelor-Studiums.



© Adobe Stock / Condenkoff

Stichtag 30. November

Das Angebot richtet sich an alle, die Erststudierende in einer Familie sind, auch dann, wenn sie ihr Studium nicht direkt nach der Matura bzw. im 2. Bildungsweg absolvieren. Wer sich um das AK Stipendium bewerben möchte, schickt ein einseitiges Motivationsschreiben samt Lebenslauf an bildung@ak-tirol.com oder an die AK Tirol, Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck. Die Bewerbungsfrist endet mit 30. November 2019.

Hochschulprojekt

„Die AK Tirol setzt sich auf vielen Ebenen für mehr Bildungsgerechtigkeit ein“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. Die Initiative zum neuen AK Stipendium entstand im Zuge eines Hochschulprojekts, an dem die AK Tirol als Partnerin beteiligt ist: Unter dem Motto „Chill die Basis“ gehen Forscherinnen und Forscher an fünf Tiroler Hochschulen – FH Kufstein, MCI, Pädagogische Hochschule Tirol, UMIT und Universität Innsbruck – in Zusammenarbeit mit der AK Tirol und der Psychologischen Studierendenberatung Innsbruck den Ursachen auf den Grund, warum für viele, die aus einer Nicht-Akademikerfamilie stammen, beim Hochschulzugang „unsichtbare“ Hürden bestehen.

Info & Kontakt

Bei Fragen zum neuen AK Stipendium für Erststudierende helfen die AK Bildungsexperten unter Tel. 0800/22 55 22-1515. Mehr zum Projekt auf www.uibk.ac.at unter „Chill die Basis“

Noch bis Ende November können sich Tirolerinnen und Tiroler, die als Erste in ihrer Familie ein Hochschulstudium absolvieren möchten, um die mit je 10.000 Euro dotierten AK Stipendien bewerben.

Für Petra hat sich eine ganz neue Welt eröffnet. „Ich muss jetzt erst einmal wieder Lernen lernen“, erzählt die junge Oberländerin, die sich den Weg zu ihrem MCI-Studium hart erarbeitet hat. Nach der Lehre entschloss sie sich, die Berufsreifeprüfung zu machen, und dank Selbsterhalter-Stipendium und Arbeiten in den Ferien kann sie sich jetzt auf ihre Prüfungen konzentrieren. Denn die Eltern, die selbst nicht studiert haben, könnten es sich nicht leisten, die junge Frau finanziell zu unterstützen.

Damit zählt Petra zu den sogenannten Bildungspionieren, also jenen, die als Erste in der Familie ein Hochschulstudium beginnen – entweder nach der Matura oder im 2. Bildungsweg nach Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung.

Fakt ist: Bei Kindern aus Familien, in denen mindestens ein Elternteil Matura hat, ist in Österreich die Wahrscheinlichkeit noch immer um ca. 2,5-mal höher, dass sie ein Hochschulstudium beginnen, als bei Kindern, deren Eltern keine Matura haben.

3 x 10.000 Euro jährlich

Zu den größten Hürden zählt natürlich das Problem, wie so ein Studium finanziert werden soll. AK Präsident Erwin Zangerl: „Hier wird die AK Tirol aktiv. Wir fordern nicht nur eine Erhöhung des staatlichen Stipendiums, sondern vergeben im Rahmen eines Uni-Projekts auch insgesamt drei AK Stipendien an Tiroler Bildungspioniere in Höhe von 10.000 Euro pro Jahr, und zwar für die Dauer des Bachelor-Studiums.“

Frisch bleiben ohne Nebenwirkungen

Alle sprechen von CO₂ (Kohlendioxid). Der Anstieg dieses Verbrennungsproduktes in der Atmosphäre von 170 bis 280 ppm vor der Industrialisierung auf nun 415 ppm ist die Hauptursache für die Klimaerwärmung. Ist CO₂ auch in Arbeitsräumen eine unterschätzte Belastung?

CO₂ ist erst ab 20.000 ppm (parts per million) toxisch, bei Mund-zu-Mund-Beatmung gibt man 40.000 ppm weiter – aber da geht es um den Erhalt von Lebensfunktionen. Schon ab 1.000 ppm sinkt unsere Aufmerksamkeit. Dadurch steigt die Zahl der Fehlleistungen und Unfälle, zum Beispiel, wenn wir vergessen, im Auto die Umluft nach einer Tunneldurchfahrt auszuschalten. Der Arbeitsplatzgrenzwert für acht Stunden (MAK) ist 5.000 ppm, ab 3.000 ppm muss bei Arbeit mit CO₂ – z. B. mit Trockeneis – ein optischer und akustischer Alarm aktiv werden.

Lüften macht mehrfach Sinn

Fehlende Frischluft, die am leichtesten über eine CO₂-Messung festzustellen ist, kann viele Folgewirkungen nach sich ziehen! Gesichert sind gesenkte Motivation, reduzierte Leichtigkeit des Denkens und erhöhte Müdigkeit bei – häufig in Büros messbaren – Werten zwischen 1.400 und 2.000 ppm. Bei über 2.000 ppm kann es zu Kopfschmerzen und Konzentrationsstörungen kommen. Ohne regelmäßiges Lüften würde sich die Raumluft mit Keimen, Gerüchen, Feinstaub durch Textilabrieb, Ausgasungen von Oberflächen wie Möbeln oder Böden sowie eingesetzten Chemikalien anreichern. Der menschliche Atem bewirkt ein Ansteigen der Luftfeuchtigkeit und kann zur Schimmelbildung beitragen. Es gibt aber auch ein Zuviel an Lüften, wenn z. B. im Sommer Hitze hereingelüftet wird. Zwar wird der Luftzug als kühlend empfunden, aber man bringt immer mehr Wärme herein. Bei sehr kalten Außentemperaturen sinkt bei ständig gekipptem Fenster im Winter die Luftfeuchtigkeit in Büros oft auf ca. 20 %. Das Austrocknen



© Adobe-Stock / Andrey Popov

CO₂ in Arbeitsräumen ist eine vielfach unterschätzte Belastung für den Organismus – Lüften hilft!

der Schleimhäute ist die Folge, das führt zu Augenbrennen, Hustenanfällen, Erkältungskrankheiten usw. Üble Gerüche oder Gestank können zum Dauerlüften motivieren und so die daraus resultierenden Symptome verursachen.

Geruchsquellen sollten deshalb möglichst beseitigt werden, und es sollte auf Stoßlüften umgestellt werden. Bei Fortbestand der Beschwerden kann eine arbeitsmedizinische Analyse eingeholt werden.

Kombinierte Messung von CO₂, Temperatur und Feuchte

Am besten misst man CO₂, Temperatur und Feuchte kombiniert (CO₂-Ampeln gibt es ab ca. 140 Euro). „Schlechte Luft“ zu verspüren kann aber auch andere Gründe haben: ein schlechtes Betriebsklima, Psychosomatik (vor allem Angst und fehlende Mitsprache), aber auch eine be-

drückende Architektur. Moderne Klimaanlagen sind bei richtiger Wartung und Steuerung (nicht zu viel und nicht zu wenig) eine gute Lösung.

Hitze und Unwetter machen klar, dass wir alles unternehmen müssen, um katastrophale Entwicklungen durch steigende CO₂-Werte in der Atmosphäre zu vermeiden. Ein schleichender Anstieg in unseren Büros ist ein stiller Beeinträchtiger von Wohlbefinden und Leistung. CO₂ zu messen, die vorhandenen Möglichkeiten zu effizienter Lüftung zu nutzen und gegebenenfalls technisch nachzurüsten, lohnt sich daher.

Heinz Fuchsig
Arbeitsmediziner in der AUVA
Außenstelle Innsbruck, Umweltreferent
der Österreichischen Ärztekammer
heinz.fuchsig@auva.at

Alkohol am Arbeitsplatz? Na, dann Prost!

Zu diversen Anlässen wird im privaten, aber auch beruflichen Kontext mit alkoholhaltigen Getränken angestoßen. Beim Feiern und Fortgehen, beim Trauern, dem Sport, als Pausengetränk und Stimmungsmacher – keine andere verhaltensverändernde Substanz ist so verfügbar wie Alkohol.

Alkohol hat als Genussmittel eine wichtige Bedeutung in unserer Gesellschaft, allerdings ist der Übergang vom Genuss- zum Suchtmittel fließend. Österreicherinnen und Österreicher ab 15 Jahren trinken laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) umgerechnet 11,6 Liter reinen Alkohol pro Jahr und Kopf. Damit befindet sich Österreich in den Top 15 der am meisten konsumierenden Länder Europas. Der Durchschnittskonsum nimmt in Österreich auch mit dem Alter zu. Die gefährdetste Altersgruppe sind die 50- bis 60-Jährigen. Eine/r von fünf Menschen dieser Altersgruppe trinkt in einem Ausmaß, das eindeutig gesundheitsgefährdend ist – also mehr als zwei Viertel Gläser Wein (Frauen) bzw. mehr als drei halbe Liter Bier (Männer) pro Tag. Insgesamt konsumieren 14 Prozent der erwachsenen Bevölkerung Alkohol in einem Ausmaß, das längerfristig als gesundheitsschädigend eingeschätzt wird.

Alkohol als Mittel gegen Stress

Sobald Alkohol als Mittel gegen Sorgen oder Langeweile eingesetzt wird, die Gedanken ständig um das nächste Glas kreisen oder man Schwierigkeiten hat, zwei Tage in der Woche darauf zu verzichten, können das erste Hinweise für die Entwicklung einer Abhängigkeit sein.

Eine Möglichkeit, den Alkoholkonsum zu reduzieren, besteht darin, digitale Angebote zur Selbsthilfe anonym zu nutzen. Im Zuge der Österreichischen Dialogwoche Alkohol (www.dialogwoche-alkohol.at) wurde in Kooperation mit dem Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung der Universität Zürich, und finanziert vom Hauptverband österreichischer So-



Eine Möglichkeit, den Alkoholkonsum zu reduzieren, besteht darin, digitale Angebote zur Selbsthilfe anonym zu nutzen.

zialversicherungsträger, das Onlineprogramm www.alkcoach.at vom Institut für Suchtprävention Wien gestartet. Das Programm wird derzeit noch als wissenschaftliches Forschungsprojekt angeboten und danach in einen Regelbetrieb überführt.

Digitales Gegenangebot

Es eignet sich besonders für jene Personen, die anonym bleiben wollen, sich ihre Ziele zur Reduktion selbst stecken möchten und aus verschiedensten Gründen keine traditionellen Behandlungseinrichtungen aufsuchen möchten. Die Daten sind passwortgeschützt und SSL-verschlüsselt (256 Bit). Es ist absolut kostenlos, die Bearbeitung ortsunabhängig. Daher eignet

sich das Angebot besonders gut für berufstätige Menschen. Virtuelle Freunde unterstützen bei der Reduktion oder dem Trinkstopp und agieren dabei völlig wertfrei – ohne erhobenen Zeigefinger. Zusätzlich besteht jederzeit die Möglichkeit, bei Fragen zum Tool einen eCoach per E-Mail zu kontaktieren.



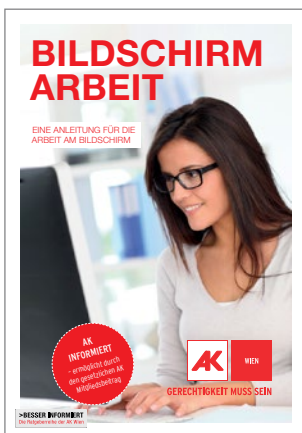
Dr. in Doris Malischnig
Sucht- und Drogenkoordination Wien
doris.malischnig@sd-wien.at



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/sia419>



Bildschirmarbeit

Die Arbeit am Bildschirm kann Ihre Gesundheit belasten, sie muss es aber nicht. Denn mit einem ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz werden Beanspruchungen vermieden oder stark verringert. Zusätzlich können Sie mit einigen vorbeugenden Maßnahmen wirkungsvoll möglichen gesundheitlichen Beschwerden vorbeugen. In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Informationen dazu.

Download unter: <https://tinyurl.com/bsa419>



Ergonomie – Arbeitsplätze den Menschen anpassen

Menschengerechte Arbeitsgestaltung umfasst mehr als den Kauf hochwertiger Möbel und Lampen. Auch die Arbeitsorganisation, das Betriebsklima und die persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten sollten passen. Tipps für ein gedeihliches Miteinander am Arbeitsplatz bietet diese Broschüre.

Download unter: <https://tinyurl.com/ergonomie419>

Alle Broschüren finden Sie auf www.gesundearbeit.at/broschueren

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), Karin Flunger (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

Carolyn Bauder, Harald Bruckner, Astrid Fadler, Heinz Fuchsig, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Rudolf Hornischer, Johanna Klösch, Doris Malischnig, Julia Nedjelic-Lischka, ÖZIV, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Martin Risak, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

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 und Verlag

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

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel,

Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Cynthia Fadenberger, Suzana Stojancic

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

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



(Aus)brennen für Gerechtigkeit

Alltag und Arbeitsbedingungen in Betreuungsberufen

Olivia Lasser

Studien und Berichte / 2019 / 140 Seiten / EUR 19,90

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-426-7

Eine Sammlung von Sozialreportagen, die auf Gesprächen mit MitarbeiterInnen in verschiedenen Betreuungsprojekten im Großraum Wien beruhen, zeigt die Arbeitsbedingungen dieser Berufsgruppe auf. BetreuerInnen der Bereiche Kinder- und Jugendarbeit, Behindertenarbeit, Flüchtlingshilfe, Wohnungslosenhilfe und des Gewaltschutzbereichs erzählen aus ihrem Arbeitsalltag und verdeutlichen, was die Tätigkeit in so diversen Bereichen für die Gesellschaft und für sie selbst bedeutet. Die Reportagen vermitteln einerseits auf struktureller Ebene, welchen oft tabuisierten Schwierigkeiten BetreuerInnen in sozialen Berufen ausgesetzt sind, und andererseits auf sehr persönlicher Ebene, warum sich die Protagonisten und Protagonistinnen dennoch für diesen Beruf entschieden haben.



Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka

Ratgeber / 17. Auflage / 2019 / 416 Seiten / EUR 29,90

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-427-4

Buch + e-book

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlages gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort. Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten.



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at

www.gesundearbeit.at