



AN ALLES GEDACHT?

Sicherheit und Gesundheit mit System

Corona

*Die Krise als
Chance nutzen*

Seite 5

Sicherheit

*Ingrid Reischl, ÖGB:
„Es gibt immer Luft nach oben“*

Seite 12–13

Zu Hause

*Tipps für die Arbeit
im Homeoffice*

Seite 14



Die Kommentierung der österreichischen Arbeitsverfassung

Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 3.224 Seiten / 2020 / EUR 299,00

ISBN 978-3-99046-432-8

Gesamwerk in 5 Bänden im Schuber + Online-Datenbank + e-book

Der fünfbändige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das e-book sowie die Zugangsberechtigung zur laufend aktualisierten Online-Datenbank mit benutzerfreundlicher Suchfunktion und weiterführenden Verlinkungen. Unter der Herausgeberschaft von Sieglinde Gahleitner und Rudolf Mosler hat ein Team von 14 hochkarätigen Juristinnen und Juristen aus Praxis, Judikatur, Wissenschaft und Lehre den Kommentar auf über 3.200 Seiten neu bearbeitet. Das garantiert fundierte wissenschaftliche Expertise und hohen Praxisbezug gleichermaßen.



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.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wie kann der ArbeitnehmerInnenschutz gut organisiert werden? Dieser wichtigen Frage widmet sich das Magazin „Gesunde Arbeit“ in dieser Ausgabe. Denn arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten bringen viel Leid über die Betroffenen und deren Familien und verursachen zudem hohe Kosten.

Gerade in den letzten Wochen – mit der Ausbreitung des Coronavirus – hat der ArbeitnehmerInnenschutz freilich eine ganz besondere, ungeahnte Bedeutung erlangt. Deshalb finden Sie im Magazin auch arbeitsrechtliche Infos zum Homeoffice, das viele in diesen Wochen oft unvermittelt betroffen hat, und Tipps aus der Arbeitspsychologie.

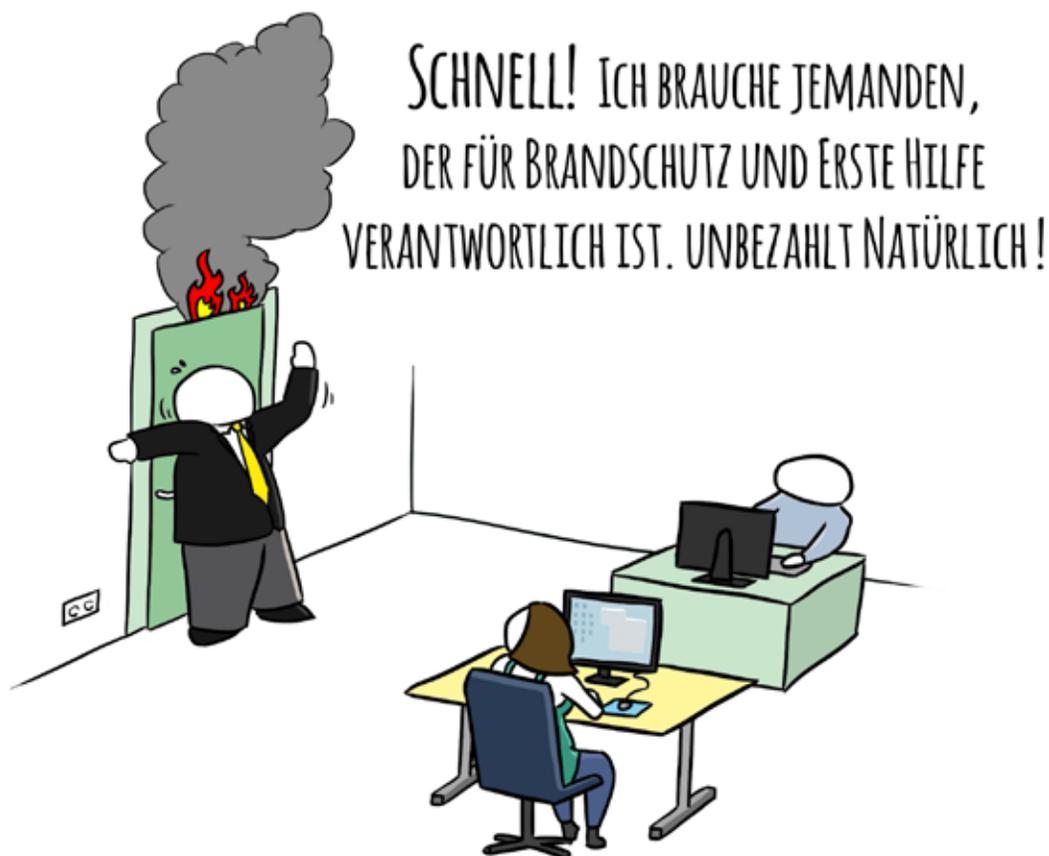
In der Corona-Krise zeigte sich aber auch deutlich, wie wichtig funktionierende Arbeitnehmervertretungen und die Sozialpartnerschaft sind. So hat etwa das Land Tirol auf Initiative der AK Tirol einen Corona-Härtefonds für Beschäftigte eingerichtet, die in eine akute Notlage geraten sind, mehr dazu lesen Sie auf Seite 7. Wer Beratung oder Hilfe braucht – ob im Arbeits- und Sozialrecht, in Fragen zur Bildung oder als Konsument: Auf Seite 6 gibt es alle Kontakte, über die die Expertinnen und Experten der AK Tirol telefonisch und per E-Mail erreichbar sind. Auf Seite 30 finden Sie einen Rückblick auf 100 Jahre AK und auf Seite 31 eine Bilanz über die Arbeit der AK Tirol für ihre Mitglieder während der ersten vier Ausnahme-Wochen der Corona-Krise.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Hitze extrem – KranführerInnen am Limit	4
Corona: Die Krise als Chance nutzen	5
AK Tirol: Immer für Sie da!	6
Covid-Fonds von Land und AK Tirol	7
100 Jahre AK, 100 Jahre Einsatz für Beschäftigte	30
Corona-Krise: Tirol war auch Hotspot für Beschäftigte	31
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Sicherheit und Gesundheit mit System	8
„In Sachen Sicherheit gibt es immer Luft nach oben!“	12
Crashkurs Homeoffice	15
Für den Notfall gerüstet	16
Ohne Evaluierung kein Gesundheitsmanagement	18
Zukünftige Anforderungen an Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie	20
Notwendige Kompetenzen für betriebliche Prävention	22
Hitzetote bei der Arbeit	23
Arbeitsstoffverzeichnis leicht gemacht	32
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Tipps fürs Homeoffice	14
Gesundes Gleichgewicht oder Absturz: Drahtseilakt Personalbemessung	19
GESUNDHEIT	
Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“	21
AUS DER PRAXIS	
Endstation Hitzschlag	24
Austro Control – erste Erfahrungen mit der ISO 45001	33
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
ArbeitnehmerInnenschutz gut organisiert	29
BUCHTIPPS	26
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34



Hitze extrem – KranführerInnen am Limit

Die Rekordsommer der letzten Jahre haben sichtbar gemacht, an welchen Arbeitsplätzen extreme Hitze herrscht. Besonders betroffen sind ArbeitnehmerInnen in nicht klimatisierten Krankabinnen.

Der Todesfall eines Kranführers ging im Sommer 2018 durch die Medien. Auch deshalb, weil dieser erst am nächsten Morgen von den Kollegen entdeckt wurde. Die Problematik hitzeexponierter Arbeitsplätze, wie z. B. in Krankabinnen, ist seit längerem bekannt. Gleiches gilt für Fahrerkabinnen sowie Führerstände in selbstfahrenden Arbeitsmitteln, wie z. B. Loks oder Baggern.

Messungen als Basis für Schutzmaßnahmen

Um die realen Belastungen beurteilen zu können, wurden im Sommer 2019 Messungen von der AUVA durchgeführt. Ein Fachexperte hat erhoben, welche Temperatur in der Kabine entsteht, wenn im Außenbereich sommerliche Temperaturen herrschen. Nun steht fest, welchen Hitzeeinwirkungen KranführerInnen in nicht klimatisierten Kabinen ausgesetzt sind. Bedenklich ist, dass schon bei einer Außentemperatur von 30 °C Innentemperaturen

von 46 °C erreicht werden. Die ÖNORM EN 13557 sieht zur Gestaltung von Kranen vor, dass im Führerhaus eines Kranes eine Temperatur von maximal 30 °C erreicht werden darf.

Verbesserungsbedarf – rasches Handeln notwendig

Arbeiten in nicht klimatisierten Krankabinnen ist an Hitzetagen mit mindestens 30 °C arbeitsmedizinisch nicht vertretbar. Technische Verbesserungen, um die Temperatur zu senken, sind unausweichlich. Viele Krantypen können mit einer Klimaanlage nachgerüstet werden. Die Fürsorgepflicht verbietet Neuanschaffungen von Kranen ohne Klimaanlage.

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

Corona: Die Krise als Chance nutzen

Corona hat von einem Tag auf den anderen unser aller Leben durcheinandergewirbelt. Zeiten der Krise bieten jedoch die Chance auf Lernen und Veränderung. Das gilt auch für den ArbeitnehmerInnenschutz.

Ausgangsbeschränkungen, fehlende Kinderbetreuung, Homeoffice, arbeiten „an der Front“, aber auch Unsicherheit, Krankheit und Leid: Corona hat unser Leben in einem Ausmaß auf den Kopf gestellt, wie es bisher nur für die wenigsten vorstellbar war. Dennoch: Die Krise bietet auch Lern- und Entwicklungschancen – bereits heute lassen sich erste richtungweisende Lehren ziehen.

Aus der Krise lernen

- **Gerechtigkeit für „SystemerhalterInnen“ ist ein Muss:** ArbeitnehmerInnen im Krankenhaus, in der Pflege, in der Reinigung, in der Energieversorgung, im Supermarkt und viele mehr – sie halten das Land am Laufen. In vielen dieser Berufe sind die Arbeitsbedingungen ebenso prekär, wie die Bezahlung schlecht ist. Fakt ist: Von Dank allein, der diesen Beschäftigten jetzt von politisch Verantwortlichen klatschend entgegenschlägt, kann man sich nichts kaufen. Nachhaltige Systemänderungen – inklusive Arbeitszeitverkürzung, fairer Bezahlung und ausreichend Personal – sind erforderlich!
- **Gute Regelungen für die Arbeit im Homeoffice schaffen:** Viele ArbeitnehmerInnen arbeiten in Corona-Zeiten von zu Hause aus. Neue Arbeitsbedingungen und Anforderungen tun sich auf – aber noch mehr Fragen und Unklarheiten. Konkrete gesetzliche Regelungen zu Homeoffice bzw. Telearbeit – wie sie Arbeiterkammern und Gewerkschaften schon lange fordern – fehlen. Klar muss auch sein: Homeoffice ist keine Kinderbetreuung!
- **Präventivfachkräfte und ArbeitspsychologInnen unterstützen mit Know-how:** Präventivdienste bieten Unterstützung – auch im Krisenfall. Viele ArbeitgeberInnen sehen heute den Wert von



Die „SystemerhalterInnen“ halten das Land während der Corona-Krise am Laufen.

ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in neuem Licht. Auch diese Berufsgruppen verdienen Gerechtigkeit und die Anpassung der Präventionszeiten an die Anforderungen der Arbeitswelt.

- **Regelungen müssen sich am Stand der Wissenschaft orientieren:** WissenschaftlerInnen gestalten dieser Tage politische Entscheidungen wirksam mit – auch in Belangen des ArbeitnehmerInnenschutzes. Auch „nach Corona“ müssen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – stärker als bisher – in die Gestaltung des ArbeitnehmerInnenschutzrechts einfließen.
- **Arbeitsinspektion ist Schutzschild:** Nicht nur in der Krise braucht es eine durchschlagskräftige Arbeitsinspek-

tion mit ausreichend Personal. Gesetze schützen unsere Gesundheit – Kontrollen gewährleisten deren Befolgung. ArbeitgeberInnen, die die Gesundheit der Beschäftigten leichtfertig aufs Spiel setzen, sind saftig zu strafen.

Chance für Regierung und Sozialpartnerschaft

Corona wird die Weltbühne wieder verlassen – der Akt der Aufarbeitung beginnt. Eine große Chance für Regierung und Sozialpartnerschaft: Wird es gelingen, die Lehren dieser Zeit für die positive Zukunftsgestaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu nutzen?

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

Immer für Sie da!

Mo. bis Do. 8 - 16 Uhr • Fr. 8 - 12 Uhr



Alle Infos zum Thema Corona & Arbeit

Sie finden Fragen und Antworten rund um das Corona-Virus, etwa zu den Themen Job & Arbeitsrecht, Kurzarbeit, Arbeiten zu Hause, Kündigung, Arbeitslosigkeit, Pendeln, Lehre, Familie, Schwangerschaft, Schutz im Betrieb sowie Reiserecht auf www.jobundcorona.at

Die Seite wird regelmäßig aktualisiert und mit neuen Antworten befüllt.

Sie können die AK Tirol telefonisch und per eMail erreichen:

Arbeitsrecht

Tel. 0800/22 55 22 - 1414
arbeitsrecht@ak-tirol.com

Konsumentenrecht

Tel. 0800/22 55 22 - 1818
konsument@ak-tirol.com

Arbeitslosigkeit & Pension

Tel. 0800/22 55 22 - 1616
sozialpolitik@ak-tirol.com

Steuer

Tel. 0800/22 55 22 - 1466
steuer@ak-tirol.com

Miete & Wohnen

Tel. 0800/22 55 22 - 1717
wohnen@ak-tirol.com

Jugend & Lehre

Tel. 0800/22 55 22 - 1566
jugend@ak-tirol.com

Sollte es zu Wartezeiten kommen,
ersuchen wir Sie um Ihr Verständnis.



facebook.com/AKTirol



instagram.com/aktirol

Covid-Fonds von Land und AK Tirol: Hilfe in Härtefällen für in Not geratene Krisen-Opfer

Das Land Tirol hat gemeinsam mit der AK Tirol einen Fonds in Höhe von 20 Millionen Euro eingerichtet. Gedacht sind die Mittel für Menschen, die durch die Covid-Krise mit Arbeitslosigkeit oder Lohnkürzungen konfrontiert sind und für die das einen existenzbedrohenden Härtefall darstellt.

Durch die Corona-Krise und die Maßnahmen, mit denen die Ausbreitung eingedämmt werden soll, haben viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dramatische Einkommensverluste erlitten.

Hauptleidtragende sind vor allem jene von plötzlicher Arbeitslosigkeit betroffene Menschen, die es vorher schon schwer hatten und die auf keine Rücklagen oder Ersparnisse zurückgreifen können. Viele von ihnen machen sich größte Sorgen um ihre Zukunft: Wie sollen angesichts des Arbeitsplatzverlustes Miete und Betriebskosten bezahlt oder das tägliche Leben für die Familie finanziert werden?

AK Appell führte zu Härtefonds

„Wir dürfen nicht auf die Nöte von Betroffenen vergessen, die ohne Arbeit dastehen, existenzbedrohende Lohnkürzungen erleiden und es sonst schon schwer hatten – das ist ein Akt von gelebter Solidarität!“, betont AK Präsident Erwin Zangerl.

Deshalb hat die AK Tirol auch vorgeschlagen, gemeinsam einen Hilfsfonds für soziale Härtefälle zu schnüren, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etwa mit dem Arbeitslosen-, Kurzarbeits- oder Krankengeld allein nicht mehr das Auslangen finden. „Dieses Hilfspaket konnten wir jetzt mit Landeshauptmann Günther Platter, Arbeitslandesrätin Beate Palfrader und Soziallandesrätin Gabriele Fischer umsetzen, um zu helfen“, begrüßt Zangerl den Regierungsbeschluss.

Mit dem Arbeitnehmerfonds steht ein Hilfspaket in Höhe von 20 Millionen Euro zur Verfügung, für das die AK Tirol 2 Mil-



„Mit dem Härtefonds für Beschäftigte von Land und AK Tirol steht ein Hilfspaket in Höhe von 20 Mio. Euro zur Verfügung, für das die AK Tirol 2 Mio. Euro bereitstellt“, berichtet AK Präsident Zangerl.

lionen Euro aus den Mitteln ihres eigenen Unterstützungsfonds bereitstellt. Damit sollen jene Menschen finanzielle Hilfe erhalten, die durch die Corona-Krise unverschuldet die Arbeit verloren haben, bei denen das Kurzarbeits- oder das Krankengeld zu gering ist, sie dadurch in akute finanzielle Notlagen geraten sind, und bei denen andere bestehende gesetzlich vorgesehene Hilfeleistungen nicht greifen.

Abwicklung über „Netzwerk Tirol“

Wer eine Unterstützung aus dem Covid-Arbeitnehmerfonds beantragen möchte, findet die Richtlinien und ein Antragsformular unter www.tirol.gv.at oder kann alles telefonisch unter 0512/508-2592 anfordern.

Der Fonds ist beim „Netzwerk Tirol“ eingerichtet. Aufgrund klarer Richtlinien sollen die Anträge rasch abgewickelt werden.

Alle aktuellen Infos auf www.jobundcorona.at

Ob zu Kurzarbeit, Homeoffice, Kündigung und Zwangsurlaub, Arbeitslosigkeit, Pendeln, Lehre, Familie oder Reise-recht: Auf www.jobundcorona.at gibt's alle Fragen und Antworten rund um das Coronavirus. Außerdem besteht die Möglichkeit, selbst Fragen zu stellen. Die Seite wird regelmäßig aktualisiert und mit neuen Antworten befüllt.

Sicherheit und Gesund

Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme (SGMS) sind hilfreiche Werkzeuge, um einen gut strukturierten ArbeitnehmerInnenschutz in allen betrieblichen Hierarchie- und Organisations-ebenen zu etablieren und für eine ganzheitliche Weiterentwicklung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen.

Was wäre ein Unternehmen ohne seine ArbeitnehmerInnen? Produktionen würden stillstehen, der Verkauf müsste eingestellt werden, Dienstleistungen könnten nicht mehr erbracht werden und ein Großteil des Know-hows ginge verloren. Kurz gesagt: Mit den ArbeitnehmerInnen steht und fällt ein Unternehmen. Damit sie jedoch ihre Leistungen tagtäglich erbringen können, braucht es Maßnahmen und Vorkehrungen, die ihre Sicherheit und Gesundheit garantieren. Und genau dafür setzen sich BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Sicherheitsfachkräfte sowie ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen laufend ein.

Es geht um die Verankerung einer Sicherheitskultur im Arbeitsalltag.

Im betrieblichen Alltag taucht bei den InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen immer wieder die Frage nach der optimalen Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes auf. Nicht selten werden dabei Forderungen nach einer strukturierten Organisation und einer prozessorientierten Abwicklung über das gesamte Unternehmen hinweg laut. Der Ansatz, Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ganzheitlich zu betrach-

ten und in die Managementstrategie des Unternehmens zu integrieren, ist nicht neu. Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme (SGMS) liefern hierfür hilfreiche Werkzeuge und Systemkomponenten, um den ArbeitnehmerInnenschutz in allen betrieblichen Hierarchie- und Organisationsebenen zu etablieren.

Doch was genau sind nun SGMS? Welcher Nutzen kann von ihnen erwartet werden? Wie funktionieren sie und welche Systeme sind für welches Unternehmen sinnvoll?

Was sind SGMS?

SGMS sind ein Werkzeug zur besseren Organisation des ArbeitnehmerInnenschutzes. Sie umfassen die Organisation des Gesundheitsschutzes, die Evaluierung samt Schutzmaßnahmen, Prävention von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, aber auch die klare Definition von Verantwortungen, Aufgaben und Zuständigkeiten. Es geht dabei um die Verankerung einer Sicherheitskultur im Arbeitsalltag. Ing. Thomas Starzer, MSc., der in der Abteilung Managementsysteme der voestalpine Stahl GmbH für die Koordination der ISO-45001-Zertifizierung zuständig ist, hebt hervor, dass sich „durch die zahlreichen Aktivitäten das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit unternehmensweit weiter verbessert hat“.

ArbeitgeberInnen sind nach § 3 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Ar-

beit betreffen, zu sorgen. Näher ausgeführt wird diese Verpflichtung in § 4 Abs. 3 ASchG: „Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren [...] sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden.“ SGMS können die Verbindung zwischen den gesetzlichen Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes und der praxisorientierten Umsetzung durch das Unternehmen darstellen.

Der Nutzen von SGMS

Ein SGMS kann

- Abläufe im Betrieb transparenter machen
- helfen, Unfallursachen schneller zu erkennen und zu vermeiden
- Klarheit bezüglich der innerbetrieblichen Kompetenzregelungen schaffen
- Schnittstellenprobleme aufzeigen
- das System „Unternehmen“ durchleuchten
- die Qualität der Arbeitsleistung steigern helfen
- systematisch präventiv eingreifen
- die ArbeitnehmerInnen motivieren, einbeziehen, beteiligen

(Quelle: Broschüre „Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementssysteme. Die Arbeitsinspektion informiert“ des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales)

ndheit mit System

Text: Beatrix Mittermann

Fotos: Markus Zahradnik



Ziele des ISO-45001-Systems

- **Verbesserung und Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes für die Beschäftigten und sonstige Personen in ihrer Zuständigkeit**
- **Nachweis eines wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements für Beschäftigte und andere interessierte Parteien**
- **Fortlaufende Verbesserung von Organisationen mittels des PDCA-Modells**
- **Allgemeine Eindämmung von Arbeits- und Gesundheitsrisiken**
- **Leistungsfähigerer und wirksamerer Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Sicherheits- und Gesundheitsschutz als strategischer und unternehmensverantwortlicher Aspekt**
- **Motivation der MitarbeiterInnen durch Rücksprache und Teilnahme**
- **Mit einer Normzertifizierung bei KundInnen, LieferantInnen, Behörden und InvestorInnen den Nachweis für sicheres und seriöses Unternehmensverhalten bieten**

Einführung eines SGMS

Bei der Einführung eines SGMS wird im ersten Schritt eine Ist-Stand-Analyse durchgeführt, um festzustellen, welches Niveau von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bisher erreicht wurde bzw. wo noch Verbesserungspotenziale bestehen. Darauf aufbauend geht es im zweiten Schritt um die Erstellung oder Auswahl eines SGMS. Im dritten Schritt wird das

SGMS im Betrieb umgesetzt. Doch damit ist der Prozesse nicht abgeschlossen: Durch kontinuierliche Dokumentation, Evaluierungen und Anpassungen ist ein ständiger Verbesserungsprozess zu gewährleisten.

Es gibt eine Vielzahl an SGMS auf dem Markt. Zu den häufigsten Systemen zählen ISO 45001 und das AUVA-SGM, die beide nachfolgend vorgestellt werden.

Managementsystem ISO 45001

Bei diesem SGMS handelt es sich um eine internationale Norm, also einen globalen Orientierungsrahmen für betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz, den es seit 2018 gibt. Es verfolgt das Ziel, den globalen ArbeitnehmerInnenschutz neu zu denken und zu vereinheitlichen – für Mag.^a Barbara Libowitzky, stellvertretende Leiterin der Abteilung Unfallverhütung und Be-



Bei der Einführung eines SGMS wird im ersten Schritt eine Ist-Stand-Analyse durchgeführt.

„Sicherheits- und gesundheitsbewusstes Arbeiten ist kein Sprint, sondern ein Dauerlauf.“

rufskrankheitenbekämpfung, eine „Notwendigkeit aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Märkte“. Anstelle vieler nationaler und branchenspezifischer Standards bietet das Managementsystem ISO 45001 einen international zertifizierbaren Standard für das ArbeitnehmerIn-



PDCA-Modell: In einem kontinuierlichen Prozess werden die Schritte Plan-Do-Check-Act (auf Deutsch: Planen-Durchführen-Prüfen-Nachbessern) vollzogen, um eine laufende Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erreichen.

nenschutzmanagement. Vor allem Unternehmen, die international agieren, können damit einer immer häufigeren KundInnenanforderung nachkommen. Nämlich einen unabhängigen Nachweis zu liefern, dass sie im ArbeitnehmerInnenschutz global verbindliche Standards einhalten. Diesen internationalen KundInnenwunsch bestätigt auch Starzer aus der Praxis.

Im Zuge des Systems wird ArbeitnehmerInnenschutz nicht mehr als eigenständiger Bereich, sondern als integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie eines Unternehmens betrachtet. Wo bisher Gesundheits- und Sicherheitsspezialisten für die Implementierung und Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes zuständig waren, müssen mit der ISO 45001 die Führungskräfte des Unternehmens mehr Verantwortung tragen und proaktiv Maßnahmen setzen, um den ArbeitnehmerInnenschutz zu verbessern. Neu ist auch die stärkere Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen durch regelmäßige Befragungen und Beteiligungen. Das betrifft sowohl die Stammbesetzung des Unternehmens als auch Leiharbeitskräfte.

Im Zentrum stehen das Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement sowie die

kontinuierliche Verbesserung. Die Basis stellt das PDCA-Modell dar: In einem kontinuierlichen Prozess werden die Schritte Plan-Do-Check-Act (auf Deutsch: Planen-Durchführen-Prüfen-Nachbessern) vollzogen, um eine laufende Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erreichen. „Sicherheits- und gesundheitsbewusstes Arbeiten ist kein Sprint, sondern ein Dauerlauf“, bringt Starzer die Wichtigkeit des kontinuierlichen Zyklus auf den Punkt.

Das AUVA-SGM

Hierbei handelt es sich um das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Die Besonderheit dieses Systems liegt darin, dass es „auf die österreichische Rechtsordnung zugeschnitten und leicht umzusetzen ist – vor allem auch in kleinen Betrieben“, so Mag.^a Libowitzky. Da das System für alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Branche und Größe – eingesetzt werden kann, empfiehlt Libowitzky Unternehmen, vor der Einführung der ISO 45001 zunächst das AUVA-SGM einzuführen, da es weniger komplex „und dem österreichischen Denken näher ist“. Zudem

hebt sie hervor, dass im AUVA-SGM neben dem Sicherheitsaspekt der Gesundheitsschutz stärker verankert ist: „Es geht dabei nicht nur um die Erhaltung, sondern auch um die Förderung der Gesundheit.“

In Bezug auf den Nutzen des Systems definiert die AUVA folgende Vorteile:

- Zufriedenere ArbeitnehmerInnen
- Mehr Rechtskonformität
- Weniger Ausfallzeiten
- Hohe Eigenverantwortung
- Kosten- und Wettbewerbsvorteile
- Imagegewinn
- Leichte Einbindung in andere Managementsysteme
- Strukturierte Verbesserungsprozesse

Sicher und gesund mit System

Egal, für welches System sich ein Betrieb entscheidet: Die Einführung eines SGMS führt zu einer strukturierteren Organisation des ArbeitnehmerInnenschutzes. Dabei werden die Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich betrachtet und in die Managementstrategie des Unternehmens integriert – zum Wohle der ArbeitnehmerInnen und zur Erhöhung ihrer Arbeitsqualität, die maßgeblich für ihre Lebensqualität ist.

Ingrid Reischl

ist Leitende Sekretärin des ÖGB,
Obmann-Stellvertreterin des
Verwaltungsrats in der AUVA und
stellvertretende Vorsitzende der
Konferenz des Dachverbands der
Sozialversicherung



„In Sachen Sicherheit gibt es immer Luft nach oben!“

Im Interview spricht sich die Leitende ÖGB-Sekretärin Ingrid Reischl für Verbesserungen bei Berufskrankheiten und mehr Prävention aus. Der Schutz der ArbeitnehmerInnen hat für sie in Zeiten von Corona, aber auch danach höchste Priorität.

Zu Beginn wollen wir auf das Thema eingehen, das unser Leben umfassend verändert hat: das Coronavirus. Was waren die größten Herausforderungen?

Es gab für uns im ÖGB plötzlich mehrere Baustellen gleichzeitig. Unser wichtigstes Ziel ist es, so viele Menschen wie möglich in Beschäftigung zu halten. Mit dem neuen Corona-Kurzarbeitsmodell haben wir da ein sehr gutes Angebot geschaffen. Zum anderen ist der Schutz der ArbeitnehmerInnen in Zeiten einer Pandemie besonders wichtig. Und in Krisenzeiten leider besonders schwierig.

Wie gestaltet sich in diesen Zeiten der Schutz der ArbeitnehmerInnen?

Das ist eine gleichermaßen wichtige wie auch schwierige Frage. Das oberste Ziel ist es, das Ansteckungsrisiko zu reduzieren, egal in welchem Bereich. Dafür gibt es aber nicht den einen Weg, sondern der unterscheidet sich von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz.

Überall gilt: Grundlegende Vorsichtsmaßnahmen müssen eingehalten werden. Wie zum Beispiel regelmäßiges Händewaschen, notwendige Abstände oder der Einsatz von Desinfektionsmitteln. Darüber

hinaus sorgen die Gewerkschaften gerade die Branche für Regelungen, um ArbeitnehmerInnen bestmöglich zu schützen.

Welche Ziele hast du dir für den Bereich Prävention in der AUVA gesetzt?

Auch abseits von Corona müssen wir handeln. Ich denke beispielsweise an 1.800 Krebstote, die in Österreich jährlich auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind. Nur ein kleiner Teil davon zählt zu den Berufskrankheiten laut ASVG. Wir müssen Verbesserungen bei Meldun-

gen sowie der Weiterentwicklung und Anpassung der gelisteten Berufskrankheiten angehen. Intensiv beschäftigt uns auch die Digitalisierung in der Arbeitswelt. Wir wollen Chancen und Risiken der Digitalisierung schnell aufspüren, um die richtigen Maßnahmen zur Prävention zu entwickeln. Dabei dürfen wir aber auf keinen Fall auf bestehende Risiken vergessen.

Wir haben gehört, dass AUVA sicher personell durchaus ausbaufähig wäre, weil besonders neue Betriebe oft lange auf eine Betreuung warten müssen?

In Sachen Sicherheit gibt es immer Luft nach oben. Momentan sind circa 115.000 Arbeitsstätten mit 1 bis 50 ArbeitnehmerInnen bei AUVA sicher angemeldet. Wir betreuen damit mehr als eine Million Beschäftigte. Tag für Tag sind für AUVA sicher österreichweit etwa 280 Präventivfachkräfte für sicherheitstechnische und gesundheitliche Fragen im Einsatz. Sie unterstützen ArbeitgeberInnen dabei, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Mehr Fachkräfte in diesem Bereich wären natürlich wünschenswert.

Prävention rechnet sich, das investierte Geld kommt wieder zurück. Warum investiert die AUVA nicht mehr in Prävention?

Der Unfallversicherungsbeitrag wurde in den letzten sechs Jahren sukzessive von 1,4 % auf derzeit 1,2 % gekürzt. Die Diskussion über eine Reduktion auf 0,8 % stand im Raum. Damit zeigt sich: Die Arbeitgebervertreter sind derzeit nicht bereit, mehr in die Leistungen und die Prävention der AUVA zu investieren. Es stellt sich somit auch die Frage, ob mit diesem Vorgehen das Haftungsprivileg der Dienstgeber noch aufrechterhalten werden kann.

Es ist erfreulich, dass die Arbeitsunfallrate in den letzten Jahrzehnten stetig gesunken ist und damit sichtbar wird, dass die präventiven Maßnahmen greifen. Die Ableitung, nun weniger in Prävention zu investieren, wäre aber fatal, sowohl moralisch als auch wirtschaftlich gesehen. Internationale Studien zeigen uns, dass jeder investierte Euro in Prävention dem Betrieb im Durchschnitt mehr als das Doppelte zurückbringt.

Warum kümmert sich die AUVA nicht umfassend um arbeitsbedingte Erkrankungen?

Die umfassende Zuständigkeit für arbeitsbedingte Erkrankungen ist eine wichtige Forderung der Gewerkschaft. Dazu braucht es allerdings den Gesetzgeber. Ich werde mich bei der Bundesregierung für dieses wichtige Anliegen starkmachen.

Die Berufskrankheitenliste soll gemäß Regierungsprogramm modernisiert werden. Welchen Handlungsbedarf siehst du in diesem Bereich?

Wie bereits gesagt, halte ich es für wichtig, die Liste der Berufskrankheiten anzupassen. Wir haben heute Erkenntnisse über Arbeitsstoffe, die uns vor einigen Jahren noch nicht zur Verfügung gestanden sind. Viele Krebserkrankungen sind damit eindeutig auf berufliche Expositionen zurückzuführen. Hier müssen wir handeln. Das zeigt uns auch der Vergleich mit der Berufskrankheitenliste in Deutschland.

Denken wir an Asbest, der aufgrund seiner Eigenschaften nach wie vor ein besonderer Arbeitsstoff ist. Die Risiken

„Macht Sicherheit und Gesundheit zu euren Themen! Wir alle wollen jeden Tag wieder gesund nach Hause kommen.“

im Umgang mit Asbest wurden aber viel zu lange ignoriert. Es geht aber nicht immer nur um Arbeitsstoffe. Die Forschung hat heute die Möglichkeit, Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates genauer zu untersuchen. Dabei können die Zusammenhänge mit der Berufstätigkeit hergestellt werden. Wir wollen damit zielgerichtete Präventionsmaßnahmen erarbeiten, die das Entstehen arbeitsbedingter Erkrankungen verhindern. Denn wie immer gilt: Prävention ist günstiger als die spätere Behandlung.

Von der Regierung fordern wir schon lange die Einrichtung eines ExpertInnenstabes. Dieser soll Belastungen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen in der Arbeitswelt laufend beobachten und analysieren. Ziel sind verbindliche Empfehlungen.

Welchen Tipp würdest du BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen mit auf den Weg geben, wenn es um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geht?

Macht Sicherheit und Gesundheit zu euren Themen! Wir alle wollen jeden Tag wieder gesund nach Hause kommen. Psychischer und physischer Stress haben einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Richtige Zeiteinteilung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wichtig und wirkt positiv.

Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB



„Jeder in Prävention investierte Euro bringt dem Betrieb im Schnitt mehr als das Doppelte zurück.“

Tipps fürs Homeoffice

Aktuell stellen viele Organisationen in rasanter Geschwindigkeit auf Homeoffice um. Aber für viele Führungskräfte und ArbeitnehmerInnen ist das komplettes Neuland! Was kann nun helfen, um produktiv zu Hause zu arbeiten? Hier finden Sie Tipps fürs Homeoffice!

Selbst Personen, die schon tageweise zu Hause gearbeitet haben, sind jetzt überfordert mit der tagelangen Einsamkeit oder der permanent zur Gänze anwesenden Familie. Viele Führungskräfte hatten bislang Hemmungen, Telearbeit flächendeckend einzusetzen, und sind sich unsicher, wie effektiv hier die Teammitglieder arbeiten. In Zeiten, wo man aus gesundheitlichen Gründen physisch Distanz halten sollte, muss Arbeiten im Homeoffice nun trotzdem klappen. Hier einige arbeitspsychologische Tipps für ein zufriedenes und effizientes Arbeiten zu Hause. Die Grundregel lautet „Struktur“ in allen Varianten.

Zeitliche Struktur erstellen

- Lassen Sie sich nicht dazu hinreißen, nebenbei noch viel Haushalt zu erledigen (Spülmaschine, Wäsche etc.). Das ist so ablenkend wie sonst KollegInnen, die in der Tür stehen.
- Im Büro haben Sie wahrscheinlich Ihre Routinen: PC hochfahren, Kaffee holen, E-Mails checken, Mittagessen mit dem Kollegen/der Kollegin. Im Homeoffice brauchen Sie neue Routinen. Tipp: Schreiben Sie am Feierabend eine To-do-Liste für den nächsten Morgen.
- Legen Sie ein klares Ende Ihrer Arbeitszeit fest. Arbeiten Sie nicht neben dem Fernseher weiter, sondern räumen Sie Ihre Unterlagen weg, wenn Sie Feierabend machen.

Arbeitsstruktur wiederfinden

- Geben Sie Ihrer Führungskraft Feedback, wenn etwas nicht so läuft, dass Sie ideal arbeiten können. Für den/die ChefIn ist das wahrscheinlich auch eine Ausnahmesituation!
- Halten Sie auch Kontakt zu Ihren KollegInnen. Das Homeoffice sollte nicht zu lauter EinzelkämpferInnen führen.



© Adobe Stock / baranq

Halten Sie auch im Homeoffice Kontakt zu Ihren KollegInnen!

- Treffen Sie sich zum Beispiel zu fixen Uhrzeiten in einem virtuellen Raum und machen Sie gemeinsam eine kurze Kaffeepause.
- Sprechen Sie mit KooperationspartnerInnen bewusst über gegenseitige Erwartungen, zum Beispiel hinsichtlich Erreichbarkeiten, Abgabefristen und Arbeitsmengen!
- Versuchen Sie möglichst viele Routinen beizubehalten (Jour fixe, Übergaben, Projektmeetings etc.). Das ist in diesen stürmischen Zeiten wichtig als Anker.

Äußerliche und räumliche Struktur schaffen

- Haben Sie ein eigenes Bürozimmer? Perfekt! Wenn nicht, dann richten Sie sich eine Büroecke ein – ohne Hobbyzeug, Kinderspielsachen oder das Geschirr von gestern.

- Auch wenn Sie den fehlenden Dresscode genießen, ziehen Sie sich entsprechend der Büroarbeit an. Es muss ja kein Anzug oder Kostüm sein, aber mit einer schönen Jeans arbeitet es sich anders als mit der Jogginghose von vorgestern.

Nutzen Sie die aktuelle Situation als experimentellen Lernraum! Probieren Sie verschiedene Formen der digitalen Zusammenarbeit aus und geben Sie Ihrer Führungskraft, den KollegInnen und KooperationspartnerInnen aktiv Feedback, wie es klappt. Nutzen Sie diese Erfahrungen dann später, wenn sich der Arbeitsalltag wieder normalisiert hat.

Mag.^a Veronika Jakl
Arbeitspsychologie Jakl
veronika.jakl@apjakl.at

Crashkurs Homeoffice

Aufgrund des Coronavirus mussten viele ArbeitnehmerInnen von einem Tag auf den anderen auf Homeoffice umsatteln. Etliche Betriebe möchten nun längerfristige Homeoffice-Vereinbarungen treffen. Damit ArbeitnehmerInnen dabei gesundheitlich und finanziell nicht draufzahlen, ist einiges zu beachten.

Sie liegen weit auseinander: die Hochglanzfotos in Magazinen vom schicken Homeoffice – und die Realität, in der ArbeitnehmerInnen jetzt ihren Laptop am Küchentisch aufgeschlagen haben. Muskelverspannungen aufgrund schlechter Ausstattung sowie das Verschwimmen von Privatleben und Beruf sind die Folge. Das hat viele am falschen Fuß erwischt.

Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

So kurzfristig war es eine Herausforderung, einen geeigneten Platz zu Hause zu finden, die passenden Möbel zu bekommen und den Arbeitsplatz ergonomisch einzurichten. Denn was für die ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeit in der Arbeitsstätte gilt, ist auch im Homeoffice zu beachten. Dazu zählt ein Raum mit Tageslicht und ausreichend Platz am Arbeitstisch für die Geräte und Unterlagen. Wichtig sind ein Bürodrehstuhl und allenfalls eine Fußstütze. Beim IT-Equipment wird im Regelfall – schon zwecks Datensicherheit – ein Firmengerät zur Verfügung gestellt. Oft ist dies nur ein Laptop oder ein Tablet. Für die Einrichtung eines „Bildschirmarbeitsplatzes“ ist dies nicht ausreichend.

Recht sicher

Wichtig beim Homeoffice sind klare Rahmenbedingungen. Ideal ist eine Betriebsvereinbarung, die auch Themen wie Datenschutz und Kontrollmaßnahmen einfangen kann. ArbeitnehmerInnen können dann mit dem/der ArbeitgeberIn eine Zusatzvereinbarung schließen, dass der Arbeitsort zu Hause ist oder sein kann. Das ist Vereinbarungssache: Es gibt keinen Rechtsanspruch, aber ohne entsprechenden Vertragspassus auch keinen Zwang.



© Adobe Stock / Halfpoint

Die Rahmenbedingungen für Homeoffice sollten in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Geregelt werden sollte:

- An wie vielen bzw. an welchen Wochentagen wird Telearbeit geleistet? Welche Arbeitszeiten gelten? Wann werden Wegzeiten abgegolten?
- Wie sieht es mit der (Nicht-)Erreichbarkeit am Telefon, per E-Mail aus?
- Wer stellt die IT-Geräte samt Zubehör, das Telefon, die Möbel zur Verfügung?
- Wer trägt die Kosten für IT, Internet, Telefon, Strom etc.? Gibt es dafür eine Pauschale?

Maus, Unterlage zum Höherstellen und eventuell ein Monitor.

- ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Ersatz der Kosten, die durch Telearbeit entstehen, z. B. fürs Telefon.
- Die Arbeitszeiten der ArbeitnehmerInnen müssen erfasst werden.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern setzen sich für klarere gesetzliche Rahmenbedingungen bei Homeoffice ein!

Wussten Sie ...?

- Der/Die ArbeitgeberIn hat kein Zutrittsrecht zum Homeoffice. Er/Sie muss aber für eine (Muster-)Evaluierung, Beratung und Unterweisung zur ergonomischen Einrichtung des Arbeitsplatzes sorgen.
- Grundsätzlich muss der/die ArbeitgeberIn die nötigen Arbeitsmittel beistellen. Diese müssen ergonomischen Anforderungen entsprechen. Zum Laptop ist auch Zubehör nötig: externe Tastatur,

Harald Bruckner, AK Wien

harald.bruckner@akwien.at

Petra Streithofer, AK Wien

petra.streithofer@akwien.at

AUVA-Merkblatt zur ergonomischen Gestaltung von Telearbeitsplätzen

<https://tinyurl.com/auva220>

Infos der Arbeitsinspektion zu Telearbeitsplätzen und Homeoffice

<https://tinyurl.com/aiho220>



Für den Notfall gerüstet

Die Corona-Krise hat Österreichs Betriebe überrascht. In Windeseile mussten sie betriebliche Abläufe und Schutzmaßnahmen auf neue Füße stellen. Das funktionierte mal besser, mal weniger gut. Diese Erfahrungen können Organisationen nützen, um sich in Zukunft systematisch auf Risiken vorzubereiten.

Auf die Corona-Pandemie waren nur ganz wenige Betriebe solide vorbereitet. Aus Mankos, die jetzt im Umgang mit der Krise zutage treten, können sie lernen, um in Zukunft besser mit Ausnahmesituationen umgehen zu können. Man kann zwar nicht präzise Pläne für alle denkbaren Störungen und Notfälle vorbereiten, aber Risiken eingrenzen und dafür grundlegende Maßnahmen ergreifen. So besteht in jedem Betrieb die Gefahr eines Brandes oder Unfalles. Je nach Art und Lage des Betriebes kommen spezielle Risiken dazu: Unfälle, bei denen gefährliche Chemikalien austreten, Explosionen, Gewalttaten, Naturkatastrophen wie Hochwasser oder Lawinen u. v. m.

Unterschiedlich aufgestellt

Was gibt es in Ihrem Betrieb: Risikoanalyse? Notfallkonzept? Alarmierungspläne? Der Chemiebetrieb, der nach ISO-Normen für Qualitäts- und Risikomanagement zertifiziert ist, hat schon Vorkehrungen für viele Eventualitäten getroffen. Bankangestellte sind geschult, wie sie bei Überfällen, Geiselnahmen oder Bombendrohungen vorgehen sollen. Ihre Rechte, wie z. B. psychologische Nachbetreuung, sind sogar im Kollektivvertrag verankert. Hat sich ein Betrieb für das Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem der AUVA entschieden, erarbeitet er Anweisungen für Betriebsstörungen, Notfälle, Unfälle und medizinische Akutsituationen. Anders

sieht es bei vielen Klein- und Mittelbetrieben aus. Dort sollten wenigstens die rechtlichen Mindestvorgaben zu Fluchtwegen, Brandschutz und Erster Hilfe bekannt sein.

Evaluierung für alle

Aber jede/r ArbeitgeberIn muss sich mehr Gedanken machen, als nur den Wortlaut der Arbeitsstättenverordnung umzusetzen. Das Zauberwort lautet Evaluierung: also Gefahren für den konkreten Betrieb erheben und beurteilen und passende Maßnahmen setzen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht außerdem für eine „ernste und unmittelbare Gefahr“ (z. B. Chemie-Unfall, Brand) vor: ArbeitgeberInnen müssen sicherstellen, dass

die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit sofort einstellen und flüchten können. Für absehbare Betriebsstörungen müssen Not- und Rettungsmaßnahmen vorbereitet werden. Kleinbetriebe müssen das Rad nicht immer neu erfinden: Die Trafikantin, die sich und ihre Angestellten für Raubüberfälle wappnen will, kann auf Leitfäden von Wirtschaftskammer und Kriminalpolizei zurückgreifen.

Notfallmanagement

Für systematisches Notfallmanagement braucht es eine Risikoanalyse und ein Notfallkonzept. Martin Schmitt erläutert in seinem Buch „Betriebliches Notfallmanagement“, dass man zunächst die betrieblichen Gegebenheiten und mögliche Gefahren erheben muss. Bei der Risikoanalyse bewertet man die Risiken anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und des möglichen Schadensausmaßes. Die Organisation muss dann entscheiden, ob sie ein Risiko, z. B. für Sachschäden, akzeptiert oder ob sie dafür Strategien erarbeitet und Notfallmaßnahmen umsetzt. Für

Sicherheit und Gesundheitsschutz der Belegschaft ist das ein Muss. Entweder das Risiko wird vermieden, indem man z. B. einen gefährlichen durch einen unge-

Im Notfallkonzept müssen Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip festgelegt werden, von der Prävention bis zur Reaktion.

fährlichen Arbeitsstoff ersetzt. Oder man vermindert das Risiko, z. B. durch Brandmelder und Löschanlagen für den Brandfall. Im Notfallkonzept müssen Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip festgelegt werden, von der Prävention bis zur Reaktion. Zur Prävention: Technische Maßnahmen sind z. B. Warn- und Alarmanlagen. Organisatorische Maßnahmen sind z. B. die Organisation der Ersten Hilfe und ein

Alarmierungsplan, der festlegt, wer wen wie im Notfall informiert. Auch die Aufbau- und Ablauforganisation muss festgelegt werden: Ist eine Person NotfallmanagerIn, der/die im Akutfall beurteilt und entscheidet? Wen muss er/sie dabei beteiligen? Gibt es einen Krisenstab? Wer gehört diesem an? Auf der persönlichen Ebene der ArbeitnehmerInnen braucht es Unterweisungen und Ausbildungen, z. B. zum/zur ErsthelferIn. Regelmäßige Notfallübungen dienen dem Verinnerlichen. Tritt ein Notfall ein, wird reagiert: z. B. durch Evakuierung und Zusammenarbeit mit externen Stellen wie Feuerwehr und Behörden. Für besondere psychische Belastungen, z. B. nach schrecklichen Unfällen, empfiehlt sich ein Prozedere samt psychologischer Nachbetreuung. Notfallpläne müssen im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument hinterlegt, regelmäßig überprüft und angepasst werden.

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

Organisation der Ersten Hilfe

In jedem Betrieb muss die Erste Hilfe klar organisiert sein. Ein Beispiel: Ein Arbeiter hat sich die Hand in der Maschine eingequetscht, verliert viel Blut und schreit vor Schmerzen. Wer alarmiert jetzt wie die ErsthelferInnen? Wer verständigt die Rettung? Sollen wir dem Portier am Eingang zum Werksgelände Bescheid geben? Wer weist die Rettung ein? Jetzt muss die Führungskraft unter Zeitdruck Entscheidungen treffen. Sie kann nicht „weiter oben“ nachfragen: „Was soll ich jetzt tun?“ Gerald Göd hat jahrelange Erfahrung im Rettungswesen. Nun teilt

er als Sicherheitsfachkraft sein Fachwissen zur Notfallplanung: „Jeder Notfall ist anders. Es müssen einmal grundlegende Abläufe für die Erste Hilfe im Betrieb festgelegt werden. Was dann im Detail noch zu tun ist, ist von Situation zu Situation verschieden. Es bleibt ein Teil schneller Entscheidungen. Die Person, die in der Situation die Führung übernimmt, muss auch eigenverantwortlich entscheiden können – und auch dürfen!“ Nach Göds Erfahrung spielt die Unternehmenskultur dabei eine große Rolle. „Je eigenverantwortlicher ein Mitarbeiter sonst

agiert, desto leichter tut er sich im Notfall zu entscheiden. Herrscht eine Kultur sehr strikter Vorgaben, kann es zu Überforderung kommen.“ Den Faktor Mensch darf man ohnehin nicht unterschätzen. „Bei einem Unfall ist es oft besser, wenn die unmittelbar Betroffenen nur den ersten Alarm auslösen, aber nicht weitere Entscheidungen treffen müssen. Sie sind vielleicht persönlich stark betroffen („Ich bin am Unfall schuld!“) und nicht mehr voll einsatzfähig. Eine Person mit mehr Distanz tut sich leichter, den Notfall zu bewältigen“, so Göd.

Ohne Evaluierung kein Gesundheitsmanagement

Seit über 20 Jahren ist die Arbeitsplatzevaluierung wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Konzepte zum ArbeitnehmerInnenschutz – auch ein System zum Gesundheitsmanagement kann auf dieser Grundlage aufbauen.



© Adobe Stock / contrastwerkstatt

beitsbedingungen. Es geht also nicht um eine „statische“ Einhaltung gesetzlicher oder behördlicher Vorgaben, sondern um ein präventives Agieren auf betrieblicher Ebene. Und dieser Zugang sollte auch in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement klar im Mittelpunkt stehen: vom jeweiligen Betrieb aktiv betriebene und auf die jeweilige konkrete Situation abgestimmte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Hierbei können einige bewährte Grundprinzipien der Arbeitsplatzevaluierung auch im Gesundheitsmanagement angewendet werden.

Anwendbare Prinzipien und Grundlagen

- Bilden Sie Teams mit klaren Zuständigkeiten und Kompetenzen. Wer kann, wer muss beteiligt sein, wie werden Entscheidungen getroffen und umgesetzt?
- Definieren Sie klare Prozesse, wie der Ist-Stand ermittelt wird, anhand welcher Kriterien Sie konkrete Situationen beurteilen und welche Maßnahmen und Programme realistisch und sinnvoll sind.
- Dokumentieren Sie alles in geeigneter Form – eventuell kann Sie dabei www.eval.at unterstützen.
- Setzen Sie sich definierte und überprüfbare Ziele und Fristen zur Erreichung dieser Ziele.
- Definieren Sie ein Verfahren und Zuständigkeiten zur Überprüfung der Erreichung der angestrebten Ziele.

Synergien nutzen

Die angeführten Punkte sind rechtliche Grundlagen zur Arbeitsplatzevaluierung und sollten im Betrieb angewendet und gelebt werden. Dann lässt sich ein System zum Gesundheitsmanagement auf Grundlage des vorhandenen Systems zur Arbeitsplatzevaluierung ohne Schwierigkeiten aufsetzen. Wenn es überdies ein Managementsystem zum ArbeitnehmerInnenschutz gibt, z. B. nach der ISO 45001 oder dem SGM der AUVA, sollte dies noch effizienter möglich sein.

Mag. Christian Schenk, Schulungsleiter Prävention

Hauptstelle AUVA

christian.schenk@auva.at

Bilden Sie Teams mit klaren Zuständigkeiten und Kompetenzen!

Zum Einstieg eine kurze Auffrischung, worum es bei der Arbeitsplatzevaluierung geht: Viele rechtliche Bestimmungen zum ArbeitnehmerInnenschutz sind als allgemeine Schutzziele formuliert, die im Prozess der Arbeitsplatzevaluierung konkret für den eigenen Betrieb umgesetzt werden müssen. Eine unmittelbare Einhaltung von gesetzlichen Forderungen ist in vielen Fällen nicht möglich. Wie sollte der/die ArbeitgeberIn z. B. „geeignete Löschhilfen in ausreichender Anzahl“ bereitstellen, ohne dass eine Gefahrenermittlung, Beurteilung und eine geeignete Maßnahmenfestlegung nach dem STOP-Prinzip erfolgt ist? Tipp: Die Internetseite www.eval.at, die von der AUVA und den Sozialpartnern betrieben wird, unterstützt bei der Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung.

Evaluierung und Gesundheitsmanagement

Die Arbeitsplatzevaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) hat den Zugang, durch präventive und geplante Maßnahmen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ständig weiterzuentwickeln. Ziel ist eine laufende Verbesserung der Ar-

Infos zur Arbeitsplatzevaluierung

www.eval.at

Gesundes Gleichgewicht oder Absturz: Drahtseilakt Personalbemessung

Immer weniger Personal für immer mehr Arbeit – eine oft schleichende Entwicklung, die Gesundheitsgefahren mit sich bringt. Klar ist: ArbeitgeberInnen haben hier eine Schutzverpflichtung gegenüber den AbeitnehmerInnen.

Lisa, Kevin, Nina, Sandra und Richard sind ein eingespieltes Team. Die Stimmung ist gut, die Arbeit auch. Irgendwann geht Richard in Pension – nachbesetzt wird nicht. Lisa, Kevin, Nina und Sandra übernehmen seine Aufgaben. Die Zeit für Austausch wird knapper, die Arbeit zum rotierenden Hamsterrad. Dann: Ein neuer Großkunde – noch mehr Arbeit ist die Folge. Lange Arbeitstage – manchmal auch Nächte – werden Alltag. Fehler schleichen sich ein, die KundInnen sind verstimmt. „Mir reicht’s“, verrät Nina den anderen – sie wechselt den Job. Ihre Aufgaben wandern, Sie ahnen es, zum Rest des Teams. Der Druck wird unerträglich – ein Wettlauf gegen die Uhr, KundInnen springen ab, Pausen kennt unser Team nur mehr vom Hörensagen. Die Stimmung ist auf dem Tiefpunkt – ganz im Gegensatz zu Kevins Blutdruck. Eines Tages erscheint er nicht zur Arbeit: Herzinfarkt.

Zu viel Arbeit für zu wenig Personal

Machen Sie in Ihrer Arbeit ähnliche Erfahrungen? Für immer mehr Arbeit haben Sie immer weniger Zeit zur Verfügung? Oft ist der Grund so simpel wie folgenscher: zu wenig Personal. Frei werdende Stellen werden nicht nachbesetzt – die Personaldecke dünnt so über die Jahre hinweg aus. Wie bei Lisa und Co. soll dann irgendwann die Arbeit von fünf zu dritt gestemmt werden. Eine schleichend steigende Arbeitsmenge ohne zusätzliches Personal führt zum gleichen Drahtseilakt: Arbeit verdichtet, beschleunigt und entgrenzt – die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen gerät in eine gefährliche Schiefelage.

Gute Arbeit, gutes Personal

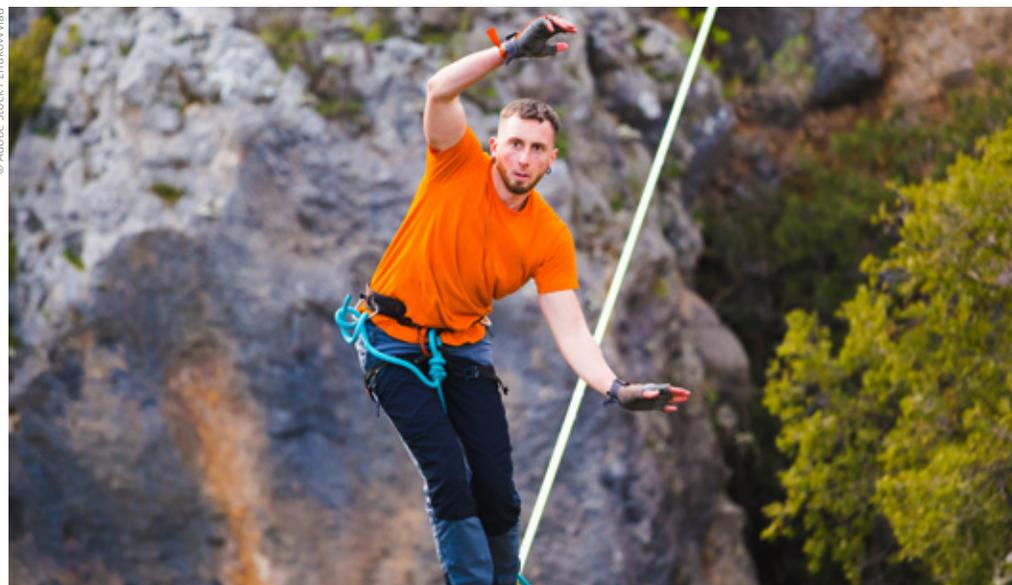
Tagtäglich schallt es durch die Medienlandschaft: „Leider kein zusätzliches Personal verfügbar – Fachkräftemangel!“ Tatsächlich ist der Ruf nach Fachkräften aber ein Ruf nach besseren Arbeitsbedingungen. Betriebe mit guter Arbeit, für die der Begriff „menschengerecht“ kein Fremdwort ist, haben in der Regel auch kein Problem, gute Fachkräfte zu gewinnen. Und: Sind die mageren Personaldecken oft nicht auch, schlicht und ergreifend, dem egoistischen Wunsch nach mehr Gewinn geschuldet?

Gesundes Gleichgewicht ein gesetzliches Muss

Festzuhalten ist: Zeitliche Drahtseilakte am Rande des gesundheitlichen Ab-

sturzes sind keine „Arbeitsaufgabe“ der ArbeitnehmerInnen. Ganz im Gegenteil: ArbeitgeberInnen müssen diese vor den Gesundheitsgefahren der Arbeit schützen. Und ja – auch zu viel Arbeit für zu wenig Personal stellt eine Gesundheitsgefahr dar. Ob die Balance zwischen Arbeitsmenge, Arbeitszeit und vorhandenem Personal gegeben ist, wird mittels Arbeitsplatzevaluierung geprüft. Ist hier dauerhaft ein Ungleichgewicht vorhanden, muss der/die ArbeitgeberIn handeln – sprich: die Arbeitsmenge reduzieren, mehr Zeit für die Arbeit geben und/oder für mehr Personal sorgen.

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



Ob die Balance zwischen Arbeitsmenge, Arbeitszeit und vorhandenem Personal gegeben ist, wird mittels Arbeitsplatzevaluierung geprüft.

Zukünftige Anforderungen an Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie

Die Arbeitswelt verändert sich. Digitalisierung, neue Managementmethoden und sich ändernde Bedürfnisse der Beschäftigten bedeuten neue Anforderungen für die AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes.

„Früher war die Welt noch in Ordnung!“ Diese Redewendung lässt sich mitnichten auf den ArbeitnehmerInnenschutz anwenden. Die Unfallgefahr am Arbeitsplatz war vor wenigen Jahrzehnten deutlich höher. Psychische Belastungen wurden praktisch ignoriert. Ergonomie oder NichtraucherInnenschutz spielten kaum eine Rolle. Durch den steten Einsatz der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung, ihrer PartnerInnen und innerbetrieblicher AkteurInnen ist es gelungen, den ArbeitnehmerInnenschutz in vielen Belangen zu verbessern. Doch die Arbeitswelt ändert sich und somit auch die Belastungen. Sich auf dem Erreichten auszuruhen, wäre ein grober Fehler. Die AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes müssen sich neuen Herausforderungen stellen.

Anforderungen an die Arbeitsmedizin

Zunächst sind da die neuen Anforderungen durch die Digitalisierung. Telearbeit, Datenbrillen, Exoskelette, Mensch-Roboter-Kollaboration usw. werden die Arbeitsmedizin beschäftigen – eine besondere Herausforderung, da die Gesetzgebung der Arbeitswelt klar hinterherhinkt. Die Rolle von ArbeitsmedizinerInnen in der betrieblichen Organisation wird sich wandeln. Die Schwächung von Arbeitsinspektion und AUVA macht eine noch engere Zusammenarbeit mit innerbetrieblichen AkteurInnen (z. B. Betriebsrat, ArbeitspsychologInnen) notwendig. Die Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit werden steigen. Weitere Anforderungen stellen Arbeitszeitgestaltung, gesunde



© Adobe-Stock / Chudakov

Die Arbeitsmedizin muss sich Herausforderungen wie der Wiedereingliederung kranker ArbeitnehmerInnen oder der Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts stellen.

Personalbemessung, Gender- und Diversity-Aspekte, Wiedereingliederung, gefährliche Arbeitsstoffe (z. B. Nanomaterialien) oder eine stärkere Rolle bei der Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts dar. Dies alles vor dem Hintergrund eines ArbeitsmedizinerInnenmangels sowie unzureichender universitärer Fachausbildung und Forschung.

Stärkere Zusammenarbeit mit der Arbeitspsychologie

Die Verschränkung von Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie ist im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz klar formuliert. Gesundheit wird dort ganzheitlich als physische und psychische Gesundheit gesehen. Im Jahr 2013 wurde die Evaluierung psychischer Belastungen bewusst dezidiert ins Gesetz aufgenommen. Die

Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist eine zentrale Frage von beiden Disziplinen. Gerade die erwähnten neuen Anforderungen benötigen gemeinsame Forschung und Expertise. Am Beispiel der Exoskelette lässt sich dies darstellen. Aus medizinischer Sicht stellen sich Fragen wie: Ist deren Verwendung ergonomisch sinnvoll und unbedenklich? Welche Folgen gibt es für die Haltung und Muskulatur? Dies kann von der Arbeitspsychologie ergänzt werden um Fragen der Zufriedenheit und Handhabbarkeit oder auch der Beteiligung von ArbeitnehmerInnen bei der Verwendung oder Auswahl der Exoskelette.

Eva Mandl, AK Oberösterreich

mandl.e@akooe.at

Roland Spreitzer, AK Oberösterreich

spreitzer.r@akooe.at

Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“

Ein langes und selbstbestimmtes Leben bei guter Gesundheit ist für uns alle wichtig. Eine wichtige Grundlage dafür liegt auch am Arbeitsplatz. Daher sollen Unternehmen beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Zukunft noch besser unterstützt werden.

Das erste der Österreichischen Gesundheitsziele ist gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Bevölkerungsgruppen gewidmet. Auch das Regierungsprogramm setzt einen Fokus auf Prävention und betont, dass Menschen „in ihrer Arbeit gesund bis ins Pensionsalter kommen“ sollen. Um das zu erreichen, ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein wesentlicher Faktor. Betriebe und ArbeitnehmerInnen sollen dabei von aufeinander abgestimmten Unterstützungsleistungen profitieren. Dazu haben die für Arbeit, Gesundheit und Wirtschaft zuständigen Bundesministerien im Vorjahr gemeinsam mit der Sozialversicherung, dem Fonds Gesundes Österreich und den Sozialpartnern den Startschuss für die Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“ gesetzt.

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement

Studien aus dem deutschsprachigen Raum belegen, dass jeder in betriebliche Gesundheitsmaßnahmen investierte Euro bis zu fünfmal zurückkommt.

Ein umfassendes BGM hat positive Auswirkungen für alle:

- für Menschen (bessere Gesundheit, Wohlbefinden, Motivation und Arbeitsklima),
- für Betriebe (höhere Wettbewerbsfähigkeit und geringere krankheitsbedingte Kosten, Erhalt von Know-how)
- für die öffentliche Hand (geringere Leistungen für Fehlzeiten, Invalidität und Arbeitslosigkeit).

Die Nationale Strategie soll zur Verbesserung der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen in Betrieben aller Größen und Branchen beitragen. Die Umsetzung wird dabei von drei Säulen mit einem gemeinsamen Verständnis von BGM getragen (siehe Grafik).

So sollen Sicherheit und Gesundheit Teil der Unternehmenspolitik und -kultur, betriebliches Ziel und Managementaufgabe sein.

Der Weg zum Ziel

Damit bedarfsgerechte Unterstützung zur Verfügung steht und das Thema Gesundheit nachhaltig in betriebliche Abläufe integriert wird, werden die drei Säulen des BGM besser aufeinander abgestimmt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und der Betriebe. Durch ein gemeinsames Verständnis von BGM und institutionenübergreifende Zusammenarbeit können betriebliche Ressourcen sowie Beratungs- und Un-

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Wirkungsziele allgemein

- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fördern (Gesundheitsförderung)
- Krankheiten und Unfällen vorbeugen, Arbeitsfähigkeit erhalten (Primärprävention)
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wiederherstellen (Sekundär- und Tertiärprävention)

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

ArbeitnehmerInnenschutz
Betriebliche Gesundheitsförderung
Betriebliches Eingliederungsmanagement

ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement bilden die drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

terstützungsangebote optimal genutzt und abgestimmt weiterentwickelt werden.

Der Prozess läuft

Bei der Enquete „Gesundheit im Betrieb“ am 28. Mai 2019 wurden die ersten Überlegungen präsentiert. Die Veranstaltung diente als Startschuss für die Umsetzung der Nationalen Strategie. Seit Herbst 2019 sind die Koordinationsgremien auf strategischer und operativer Ebene tätig. An den ersten Maßnahmen wird bereits gearbeitet: an der Entwicklung eines Zielsteuerungssystems, einer Übersicht bestehender Angebote und eines BGM-Basischecks. Weitere Maßnahmen folgen im Laufe dieses Jahres.

Mag.^a (FH) Sigrid Röhrich

Sektion Arbeitsmarkt, BMAFJ

Sigrid.Roehrich@sozialministerium.at

Enquete Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“

https://goeg.at/Enquete_BMG_2019

ExpertInnenpapier zur Nationalen Strategie

<https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeit-und-Gesundheit.html>

Notwendige Kompetenzen für betriebliche Prävention

Was macht erfolgreiche ExpertInnen in Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheit aus? Welche Kenntnisse haben sie angesammelt? Welche sozialen Kompetenzen sind notwendig? Reflektieren Sie Ihre eigene Expertise!

Fachkräfte in der betrieblichen Prävention sind mit neuen, digitalen Herausforderungen der Arbeitswelt konfrontiert! Welche Kompetenzen sind diesbezüglich notwendig und zeitgemäß?

Internationaler Rahmen

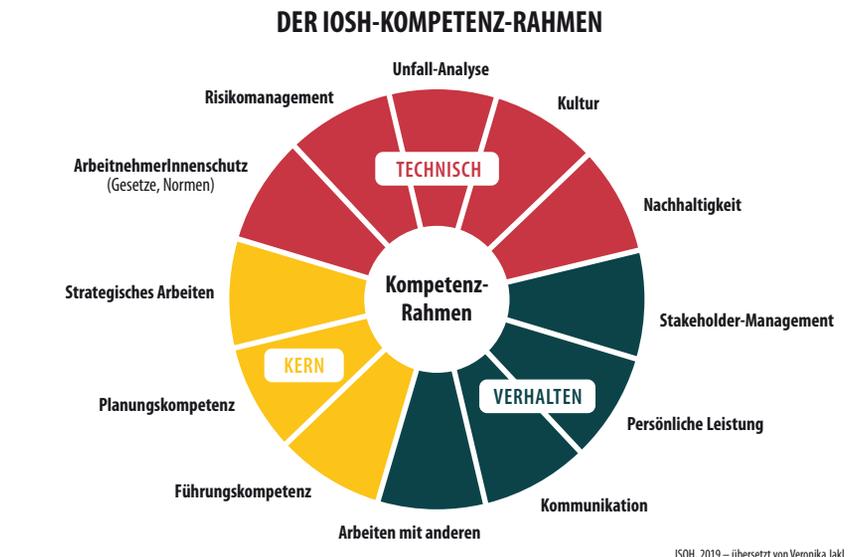
Die internationale „Institution of Occupational Safety and Health“ (IOSH) hat dazu ein modernes Rahmenmodell erstellt. Über 10.000 Mitglieder in 111 Ländern wurden dazu befragt.

Technische Kompetenzen

Die Basis bilden die technischen Fähigkeiten, wie die Kenntnis von gesetzlichen Grundlagen, Normen und auch Managementsystemen. Selbstverständlich dabei ist das Risikomanagement inklusive Evaluierung, Maßnahmenplanung und Wirksamkeitskontrolle. Eine weitere Fertigkeit ist die Unfallabwicklung inklusive Zusammenarbeit mit JuristInnen. Dies ist eine hohe Anforderung an Präventivfachkräfte. Menschen mit „Kultur-Kompetenz“ unterstützen eine positive Sicherheitskultur, identifizieren gefährdete Beschäftigte und ermöglichen auch den Umgang mit Wohlbefinden. Lokal und regional hat eine Organisation großen Einfluss auf Gemeinschaft und Umwelt, was nachhaltig berücksichtigt werden sollte.

Kernkompetenzen

Diese Fähigkeiten ermöglichen und unterstützen gute Entscheidungen. Die Fähigkeit, strategisch zu denken, ist essenziell, um Stakeholder zu beeinflussen, Wissensmanagement zu betreiben und auf ein großes Ziel hinarbeiten. Notwendig sind dabei finanzielle Planung und das Inter-



Präventivfachkräfte benötigen eine Vielzahl an Fähigkeiten und Kompetenzen.

pretieren von großen Datenmengen. Auch Führungskompetenz ist ein Kern von ArbeitnehmerInnenschutz und betrieblicher Gesundheit! Dazu gehört das Aufsetzen von Strukturen und Prozessen, aber auch sichtbare Führung, die Vertrauen und Beharrlichkeit ausstrahlt. Nicht zu unterschätzen sind wertschätzende Teamarbeit und bewusster Umgang mit Konflikten.

Verhaltenskompetenzen

Entscheidend für den Erfolg ist, wie sich PräventionsexpertInnen selbst verhalten und wie sie erfolgreiche Arbeitsbeziehungen aufbauen. Stakeholder-Management ist die Zusammenarbeit mit strategischen PartnerInnen in der Organisation, wie der Geschäftsführung oder MitarbeiterInnen, welche uns gegenüber Vertrauen aufbauen. Diese Verhaltenskompetenzen zeigen sich in eingehaltenen Verantwortlichkeiten, Disziplin, Priorisierung, Problemlöse-

fähigkeit und Kreativität bei Innovationen. Kommunikationsfähigkeit umfasst u. a. das Geben von konstruktivem Feedback und aktives Zuhören. Kooperation wird erfolgreich durch Empathie, Coaching-Kompetenzen und Bewusstsein für eigene Bedürfnisse und Stärken.

Fazit

Diese „weichen“ Qualifikationen sind entscheidend und viel schwieriger aufzubauen als technisches Wissen. Deshalb sollten Sie auch dafür regelmäßige Qualifizierungen einplanen.

Mag.^a Veronika Jakl
Arbeitspsychologie Jakl
 veronika.jakl@apjakl.at

Weiterführende Infos auf

www.iosh.com

www.apjakl.at/erfolgreich-als-expertin

Hitzetote bei der Arbeit

Die globale Klimakrise und die Häufigkeit, Intensität sowie die Dauer von Hitzewellen werden in hohem Ausmaß zunehmen. An hitzeexponierten Arbeitsplätzen drohen dadurch lebensgefährliche Arbeitsbedingungen.

Ansteigende Temperaturen und lang andauernde Hitzewellen stellen eine immense Bedrohung für die Gesundheit der Bevölkerung dar. Speziell ArbeitnehmerInnen, die im Freien arbeiten, müssen mit negativen Folgen rechnen. Wir werfen dazu einen Blick auf Zahlen aus den USA.

Todesfälle in den USA

Hitzetote stellen nur die Spitze des Eisbergs dar. Darunter verbergen sich jedoch weit häufiger auftretende Hitzeerkrankungen. Im US-Bundesstaat North Carolina waren von 2008 bis 2010 arbeitsbedingte Hitzeerkrankungen die häufigste Ursache für arbeitsbedingte Notarztbesuche. In Arizona waren 35 Prozent der durch Hitze verursachten Todesfälle bei Männern auf Arbeiten im Freien, am Bau und in der Landwirtschaft zurückzuführen. Von 1992 bis 2006 starben in den USA 68 FeldarbeiterInnen an Hitzschlag. Die jährliche durchschnittliche Sterblichkeitsrate von 0,39 Hitzetoten pro 100.000 ErntearbeiterInnen erreichte damit fast das 20-Fache der hitzebedingten Sterblichkeitsrate aller ArbeiterInnen. Darüber hinaus ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen.

Behördlicher Schutz bei Outdoor-Arbeiten

Das Nationale Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (NIOSH) meldete von 1992 bis 2006 in den USA insgesamt 423 Todesfälle von ArbeitnehmerInnen durch Hitzeeinwirkung im Freien. Teilweise haben US-Behörden angesichts dieser Todesfälle mit behördlichen Anordnungen reagiert, um Hitzeerkrankungen vorzubeugen. In den Bundesstaaten Kalifornien und Washington gelten beispielsweise behördliche Auflagen, die bei beruflichem Hitzestress bei Outdoor-Arbeiten einzuhalten sind. Dazu



Extreme Hitze am Arbeitsplatz kann tödlich enden.

zählen die Versorgung mit Trinkwasser, Entwärmungspausen und die Verschiebung von Tagesarbeitszeiten in die Morgen- oder Abendstunden.

Steigende Temperatur – steigende Todesrate

In den Volkszählungen der USA wurden von 1992 bis 2016 hitzebedingte Todesfälle als tödliche Arbeitsunfälle registriert. Zusätzlich wurden Zeit, geografische Region und Temperatur untersucht. Dabei wurde Folgendes festgestellt: 36 Prozent aller arbeitsbedingten Todesfälle durch Hitze betrafen BauarbeiterInnen. Und das, obwohl BauarbeiterInnen nur 6 Prozent aller ArbeitnehmerInnen ausmachen. Steigende Sommertemperaturen waren mit höheren hitzebedingten Todesraten verbunden. Im Vergleich zu allen

BauarbeiterInnen (Risikoindex = 1) wurde bei einigen Berufen ein statistisch signifikant erhöhtes Risiko für hitzebedingte Todesfälle festgestellt. Zu den Berufen mit einem hohen Risikoindex gehörten ZementiererInnen (10,80), DachdeckerInnen (6,93), HelferInnen (6,87) und MaurerInnen (3,33). Das Fazit der Studie lautet, dass BauarbeiterInnen in den USA einem hohen Risiko ausgesetzt sind, durch Hitze zu sterben, und dieses Risiko mit der Klimakrise im Laufe der Zeit zugenommen hat. Bevor es noch mehr Tote gibt: Nicht nur in den USA, sondern auch in Österreich besteht Handlungsbedarf zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor der großen Hitze bei Arbeiten im Freien.

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

TEXT Beatrix Mittermann



Endstation Hitzschlag

LokführerInnen sind an heißen Tagen besonders auf Klimaanlage angewiesen. Fallen diese aus, leidet nicht nur die Konzentration. Die Kombination aus Flüssigkeitsmangel und belastender Hitze stellt ein erhöhtes Sicherheits- und Gesundheitsrisiko dar.

Ein heißer Sommertag, Außentemperaturen von 35 bis 37 °C – das ideale Badewetter für die einen, erschwerende Arbeitsbedingungen für die anderen. So auch für LokführerInnen, denn natürlich stehen Züge an solchen Tagen nicht still. Zwar sind die meisten Führerstände von Triebfahrzeugen, so der offizielle Name der Fahrerkabinen, mit Klimaanlage ausgestattet, aber nicht immer funktionieren diese auch. Und das spürt man bereits beim Betreten. „Es hat sich angefühlt, als wäre ich in einer Sauna gelandet. Beim Reingehen ist mir fast die Luft weggeblieben“, erinnert sich der Lokführer Rudi S. (Name von der Redaktion geändert) an einen Vorfall im letzten Sommer zurück. In einem Führerstand funktionierte an diesem Tag die Klimaanlage gar nicht, im anderen nur sehr eingeschränkt. Es war die letzte Fahrt des Tages, und so entschied Rudi, die Fahrt dennoch im leicht kühleren, aber immer noch sehr heißen

Führerstand anzutreten. „Bis Linz halte ich es aus“, dachte er, „sonst komm ich nie heim.“ Ausgestattet mit einem Liter Wasser machte er sich auf den Weg. Durch die Störung einer Signalanlage war er

„Wir als Gewerkschaft unterstützen sie beispielsweise an besonders heißen Tagen durch die Verteilung von Wasserflaschen.“

gezwungen, anzuhalten und zu warten – und das über einen längeren Zeitraum. Im Führerstand wurde es immer heißer, der Wasservorrat war aufgebraucht. Die mittlerweile „brütende Hitze“ kommunizierte er an den zuständigen Fahrdienstleiter.

Plötzlicher Hitzschlag

Direkte Sonneneinstrahlung, steigende Temperaturen und plötzlich ging alles sehr schnell: „Von einer Minute auf die andere ist mir kalt geworden. Zuerst habe ich noch geschwitzt und dann auf einmal Schüttelfrost.“ Es ging sogar so weit, dass Rudi sich aus dem Fenster hinaus übergeben musste. Was darauf folgte, war eine Kette an Gesprächen: erst mit dem Fahrdienstleiter, dann mit dem Notfallkoordinator und im Anschluss mit der mittlerweile eingeschalteten Berufsrettung. Immer wieder die Frage, ob es ihm wirklich so schlecht gehe. „Ich bin immer schwächer geworden und habe mich im Stich gelassen gefühlt.“ Eine Rettungskette, die sich für den geschwächten Lokführer ewig anfühlte, bis er schlussendlich ins Krankenhaus gebracht wurde. Nach der zweiten Infusion kam er wieder zu Kräften und wollte nur noch nach Hause.

Kein Einzelfall

Leider ist Rudis Fall kein Einzelfall. Nicht immer sind die Auswirkungen so gravierend, doch erhöhte Temperaturen in Führerständen im Sommer stellen ein ernst zu nehmendes Problem dar – und ein erhöhtes Gesundheitsrisiko. „In vielen Bereichen der österreichischen Eisenbahnbranche wird die Arbeit in klimatisierten Räumlichkeiten verrichtet. Man darf aber nicht vergessen, dass es einige Berufsgruppen gibt, die die Hitze direkt zu spüren bekommen“, betont Robert Hofmann, Bundessekretär im Fachbereich Eisenbahn der Gewerkschaft vda. Er bezieht sich dabei vor allem auf ArbeitnehmerInnen im Verschub, in der Gleis-Instandhaltung und auf LokführerInnen. „Wir als Gewerkschaft unterstützen sie beispielsweise an besonders heißen Tagen durch die Verteilung von Wasserflaschen.“

Marco Hörtenhuber-Stuhl aus dem Fachbereich Eisenbahn, Plattform Lokfahrdienst der vda, beschreibt ähnliche Situationen, in denen LokführerInnen einen enormen Druck verspüren: „Einerseits wollen sie Fahrgäste pünktlich an ihr Ziel bringen, andererseits stoßen sie bei hohen Temperaturen körperlich rasch an ihre Grenzen. Wenn einem der Schweiß den Nacken hinunterläuft, kommt es zu einem körperlichen Unwohlsein. In Kombination mit Flüssigkeitsmangel ist das schnell gesundheitsgefährdend.“ Dazu kommt noch der Sicherheitsaspekt: „Es darf nicht sein, dass bei der hohen Konzentrationsanforderung und Verantwortung eines Lokführers eine Ablenkung durch die Hitze besteht.“ Er gibt außerdem zu bedenken, dass das Öffnen der Fenster im Führerstand – falls dies aufgrund der Geräusch- und Zugbelastung bei schnellen Fahrtgeschwindigkeiten überhaupt möglich ist – oft keine Alternative darstellt.

Dringender Handlungsbedarf

Gerhard Tauchner, stellvertretender Vorsitzender des Fachbereichs Eisenbahn der vda und Zentralbetriebsratsvorsitzender der ÖBB-Produktion, kennt die Problematik der Temperaturabsenkungsanlagen in den Führerständen: „Hier ist vor allem



Die vda-Gewerkschafter Marco Hörtenhuber-Stuhl, Gerhard Tauchner und Gerald Trofaiher fordern einen besseren Schutz für LokführerInnen.

der Gesetzgeber gefragt, verbindliche Grenzwerte zu definieren.“ Findet ein/eine LokführerIn dann dennoch erhöhte Temperaturen in seinem/ihrem Führerstand vor, muss zudem für zusätzliche Pausen und Erholungsphasen gesorgt sein, um diese Belastung auszugleichen. „Vor allem braucht es Richtwerte, wie lange man solchen Temperaturen standhalten kann. Welcher Lokführer würde sonst sagen, dass er nicht mehr kann, wenn der Druck, den Arbeitsplatz zu verlieren, im Hinterkopf herumschwirrt?“, gibt Hörtenhuber-Stuhl zu bedenken. Diesen Gedanken hatte auch Rudi bei seinem Vorfall: „Ich bin eh robust und halte schon ein bisschen was aus, doch dieser Tag hat mir gezeigt: Es kann jeden von uns treffen.“ Im Nachhinein hat er mit KollegInnen über die Frage gesprochen, wieso er nicht früher abgestiegen und nach dem Sichern des Zuges nach Hause gefahren ist. „Gleich gebe ich nicht auf“, war seine Antwort. Und so sieht der Arbeitsalltag nun einmal aus: direkt in der Grauzone zwischen nicht verbindlich festgesetzten Regelungen und der Angst vor Konsequenzen.

Gewerkschaftliche Forderungen

Die Problematik mit immer wieder ausfallenden Klimaanlage und zu stark aufge-

heizten Führerständen vor Dienstbeginn ist nicht neu. Mit Blick auf den bevorstehenden Sommer formuliert Tauchner daher drei zentrale Forderungen, die es schnellstmöglich umzusetzen gilt, um Fällen wie jenem von Rudi S. vorzubeugen:

- Die Klimaanlage in den Führerständen müssen regelmäßig gewartet werden.
- Führerstände müssen an heißen Tagen vorklimatisiert werden.
- Es muss ausreichend Trinkwasser zur Verfügung gestellt werden.

Nur dadurch können die Sicherheit und Gesundheit der LokführerInnen auch an heißen Tagen gewährleistet werden.



Dieses Foto wurde 2019 von einem Lokführer, der anonym bleiben möchte, aufgenommen. Diesen Sommer dürfen derart hohe Temperaturen nicht mehr vorkommen!

Buchtipps



Betriebliches Gesundheitsmanagement: analog und digital

David Matusiewicz, Claudia Kardys, Volker Nürnberg (Hrsg.)
320 Seiten, erscheint im Mai 2020
Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft
ISBN 978-3-95466-506-8
EUR 61,75

BGM der Zukunft: Anlässlich aktueller Entwicklungen (z. B. Alterung der Belegschaften, Fachkräftemangel und steigende mentale Anforderungen) werden Mitarbeitende verstärkt als zentrale Unternehmensressource angesehen, deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit es zu fördern und zu erhalten gilt. Im Kontext der Arbeitsweltveränderungen – bedingt durch die Globalisierung und Digitalisierung (New Work) – liegt der Fokus neben physischen Aspekten vermehrt auf der Förderung des psychischen Wohlbefindens. Vor diesem Hintergrund müssen sich das Personalmanagement im Allgemeinen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im Besonderen unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes neuen Herausforderungen stellen und diese im Zeitalter von Arbeit 4.0 meistern. Die Erfolgsformel für ein BGM besteht heute aus der Verzahnung von analogen und digitalen Komponenten.

<https://tinyurl.com/bt2201>



BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen

Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen

Mario A. Pfannstiel, Harald Mehlich (Hrsg.)
850 Seiten, 2018
Springer Gabler, ISBN 978-3-65822-737-1
EUR 66,81

Der Wandel in der Arbeitswelt beeinflusst die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer überall in Deutschland. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Analyse der Arbeitssituation birgt in vielen Unternehmen noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Doch Unternehmen als Arbeitgeber sind großen Herausforderungen ausgesetzt, wenn es um die Einführung und Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) geht. Der Sammelband gibt Antworten auf vielfältige Fragen zu diesem Thema. Im Mittelpunkt stehen dabei die Etablierung und Umsetzung von BGM ebenso wie konkrete BGM-Maßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Analyse und Evaluation. Auch die Bedeutung von aktivem mitarbeiterorientiertem BGM in Unternehmen wird beleuchtet. Aufgezeigt werden Konzepte und Strategien für verschiedene Alters-, Ziel- und Berufsgruppen. Das Buch richtet sich an Praktiker und Wissenschaftler gleichermaßen.

<https://tinyurl.com/bt2202>



Praxishandbuch DIN ISO 45001

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Organisationen umsetzen und managen

Christian Weigl
236 Seiten, 2018
Haufe, ISBN 978-3-648-11838-2
EUR 82,20

Die Norm ISO 45001 ist die neue Norm im Arbeitsschutzmanagement. Ziel der Norm ist es, Verletzungen, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu reduzieren. Dieses Buch liefert Ihnen die Grundlagen für den Aufbau eines Management-Systems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach der neuen Norm ISO 45001. Schritt für Schritt wird die Norm ausgeführt und erklärt. Zusätzlich enthält das Buch zahlreiche Praxisbeispiele, Formblätter, Prozessbeschreibungen sowie Arbeitshilfen und -anweisungen.

<https://tinyurl.com/bt2203>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Erfolgreiches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement nach DIN ISO 45001 und SCC

Lösungen zur praktischen Umsetzung
Gjegj Dojani, Grit Reimann
320 Seiten, 2019
Beuth, ISBN 978-3-410-26400-2
EUR 100,80

Mit diesem Beuth-Praxis-Band erhalten Arbeits- und Gesundheitsschutz-Verantwortliche Unterstützung bei der Etablierung eines erfolgreichen und effizienten A&GS-Managementsystems im eigenen Unternehmen. Die Grundlage bildet die neue Internationale Norm DIN ISO 45001:2018, die Anforderungen an Arbeitsschutz-Managementsysteme definiert und Leitlinien zur Anwendung bereitstellt. Aufbauend auf der Normstruktur werden die jeweiligen Anforderungen einzeln zitiert und leicht verständlich erläutert. Praxisbeispiele veranschaulichen den Inhalt. Zusätzlich können über die Beuth-Mediathek zahlreiche Mustervorlagen (Mustertexte, Formblätter und Handlungsempfehlungen) abgerufen und an die individuelle Unternehmenssituation angepasst werden. Somit liefert das Buch eine Hilfe bei der praktischen Umsetzung der Normanforderungen und soll ein erstes Beratungsgespräch ersetzen können.

<https://tinyurl.com/bt22o4>



Gesundheitsmanagement in Unternehmen

Arbeitspsychologische Perspektiven
Eberhard Ulich, Marc Wülser
550 Seiten, 2018
Springer Gabler, ISBN 978-3-658-18434-6
EUR 61,67

In diesem Fachbuch beschreiben die Autoren zunächst die durch Fehlbeanspruchungen und Krankheiten entstehenden Kosten und zeigen danach die wesentlichen Bestimmungsmerkmale des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf, das zunehmend einen wichtigen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen darstellt. Gesundheitsfördernde und -gefährdende Aspekte der Arbeit werden anhand verschiedener arbeitswissenschaftlicher Modelle veranschaulicht, geeignete Instrumente und Methoden zur langfristigen Einbettung des Themas Gesundheit in den betrieblichen Alltag werden vorgestellt. Beispiele guter Praxis helfen bei der Umsetzung. Für die siebente Auflage wurden wiederum neue Forschungsergebnisse berücksichtigt und entsprechende Ergänzungen vorgenommen, u. a. zum Thema Resilienz und zum Stand der Präventionsgesetzgebungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Auch das Phänomen des Präsentismus findet mit einer Analyse der Gründe und der Beschreibung eines Projekts zur Echtzeiterhebung erneut Beachtung.

<https://tinyurl.com/bt22o5>



Das gesunde Unternehmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement aus der Praxis für die Praxis
Detlef Kuhn, Franziska Naumann et al.
155 Seiten, 2017
Mabuse, ISBN 978-3-86321-399-2
EUR 20,60

Die Gesundheit Beschäftigter in Betrieben bleibt in deutschen Unternehmen ein Trendthema. Der Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, die Herausforderung, geeignetes Fachpersonal zu binden, sowie Verschärfungen im Arbeitsschutz und die Erneuerung des Präventionsgesetzes tragen dazu bei. Mit diesem Buch für PraktikerInnen soll es gelingen, niedrigschwellig über das Thema zu informieren. Gleichzeitig soll der Komplexität der Vorgehensweise im betrieblichen Gesundheitsmanagement Genüge getan werden. Als Zielgruppe werden dabei explizit auch kleine und mittelständische Unternehmen fokussiert. Denn gerade dort hat der Ansatz des betrieblichen Gesundheitsmanagements noch viel Potenzial!

<https://tinyurl.com/bt22o6>

Buchtipps



Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Argang Ghadiri et al. (Hrsg.)
276 Seiten, 2016
Springer Gabler, ISBN 978-3-658-07977-2
EUR 41,11

Dieser Herausgeberband schafft einen Überblick darüber, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement neue Trends aus der Unternehmenspraxis und Forschung aufgreifen und erfolgreich umsetzen kann. Experten aus Theorie und Praxis liefern dazu Grundlagen sowie bisher selten berücksichtigte Instrumente der Forschung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie geben praxisnahe Anregungen sowie Anleitungen, die Unternehmen leicht umsetzen können. Zielgruppen sind Unternehmen, Manager, aber auch Berater, Auditoren und alle, die an dem Thema Gesundheit in Unternehmen interessiert sind.

<https://tinyurl.com/bt2207>



Neuerungen im Arbeitsrecht 2020

Marion Chwojka, Thomas Kallab
152 Seiten, 2020
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-466-3
EUR 24,90

Das Buch bietet einen aktuellen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel sowie Zusammenfassungen kürzlich ergangener Entscheidungen des OGH, die für Betriebsräte von Interesse sind. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z. B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage usw., erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Informationen zu den einzelnen Themen sowie ein erweitertes E-Book im PDF-Format mit den Volltexten der besprochenen Entscheidungen.

<https://tinyurl.com/bt2208a>



Humanisierung der Arbeit 4.0

Prävention und Demokratie in der digitalisierten Arbeitsgesellschaft

Arno Georg, Kerstin Guhleemann, Gerd Peter (Hrsg.)
240 Seiten, 2020
VSA, ISBN 978-3-96488-031-4
EUR 20,40

Humanisierung der Arbeit in den 1970er-Jahren und Arbeit 4.0 aktuell – die damals wie heute relevante Perspektive lautet: demokratische Arbeit im Epochenbruch gestalten.

Die Themen:

- Lehren aus der Humanisierungsdebatte für die Gestaltung digitalisierter Arbeit
- Arbeitsschutz in der flexibilisierten Arbeitswelt
- Prävention 4.0
- Psychosoziale Belastungen als transnationale Problemstellung
- Betriebsratsarbeit hat Zukunft
- Neue Wirtschaftsdemokratie – zum Stand der Debatte

<https://tinyurl.com/bt2209>

ArbeitnehmerInnenschutz gut organisiert

Die Prozesse im ArbeitnehmerInnenschutz gilt es gut zu organisieren. Dass einzelne Rädchen wie Evaluierung, Gesundheitsüberwachung oder Unterweisung gut ineinandergreifen müssen, zeigen zwei Praxisbeispiele. Dabei machte sich bezahlt, dass die Arbeitsinspektion Evaluierungen angestoßen hatte.

© Adobe-Stock / Kadimiy



Die Überprüfung und Anpassung der Arbeitsstoffevaluierung führte bei einem Autohersteller zum Wegfall von Untersuchungspflichten.

Das grundlegende Ziel des modernen ArbeitnehmerInnenschutzes ist die Prävention. Die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren sind zu ermitteln und zu beurteilen, und auf dieser Grundlage sind Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dieser in Österreich pauschal als „Evaluierung“ bezeichnete Prozess ist umfassend zu gestalten.

Wegfall von Untersuchungspflichten

Fall 1: Die mit Reinigungsarbeiten im Bereich der Lackieranlage eines großen Autoherstellers beschäftigten ArbeitnehmerInnen wurden regelmäßig auf Xylol (Lösemittel in Lacken) untersucht. Der Arbeitsinspektionsärztin fiel auf, dass die

Harnwerte des Abbauproduktes bei den dort Beschäftigten aber bei null bzw. unter der Bestimmungsgrenze lagen, und dies bereits seit einigen Jahren. Obwohl die Untersuchungen keine prophylaktische Bedeutung mehr hatten, mussten die ArbeitnehmerInnen einen unnötigen Eingriff in ihre persönliche Sphäre durch die Untersuchungen erdulden.

Es wurde eine Überprüfung und Anpassung der Arbeitsstoffevaluierung veranlasst, bei der sich herausstellte, dass keine Exposition mehr gegeben war, die eine Untersuchungspflicht ausgelöst hätte. Die ArbeitnehmerInnen wurden über die festgestellte Verbesserung der Arbeitsbedingungen informiert und auch darüber, dass keine Untersuchungen auf Xylol mehr notwendig sind.

Weniger ist oft mehr!

Fall 2: Eine Firma wollte allen ihren Reinigungskräften Sicherheitsdatenblätter zu allen Reinigungsmitteln mit auf den Weg geben. In einem klärenden Gespräch mit dem Arbeitsinspektorat kam der Aha-Effekt: Es war nicht gefordert, dass alle möglichst viel Informationen erhalten, sondern dass Informationen möglichst verständlich sind und dass den ArbeitnehmerInnen grundlegende Gefahren sowie – ebenso wichtig – die Möglichkeit, wie sie sich vor diesen schützen können, kommuniziert werden.

Das Ergebnis dieses Informationsgesprächs ist beeindruckend: Es konnten auf einer A4-Seite mit Bildern und etwas Text alle Gefahren und alle Schutzmaßnahmen (Tragen von Handschuhen, Verwendung von und Umgang mit Reinigungsmitteln, aber auch ergonomische Fragen) übersichtlich und gut verständlich dargestellt werden. Ebenso wurden im Zuge der Arbeitsstoffevaluierung viele Reinigungsmittel durch weniger gefährliche ersetzt.

Was haben nun die ArbeitnehmerInnen davon? Nicht nur verwenden sie weniger gefährliche Arbeitsstoffe, sondern es genügt ein A4-Zettel für ihre schriftliche Arbeitsanweisung – anstelle möglicherweise einen dicken Ordner mit Sicherheitsdatenblättern mitnehmen zu müssen, wie der Arbeitgeber es ursprünglich wollte.

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

100 Jahre AK, 100 Jahre Einsatz für Beschäftigte

Am 26. Februar 1920 beschloss die konstituierende Nationalversammlung das Gesetz über die Errichtung von Kammern für Arbeiter und Angestellte – als „gleichwertige Partner“ gegenüber den Handelskammern. Wie bedeutsam dies ist, zeigte sich gerade jetzt in der Corona-Krise.

„Ich bin die Gerechtigkeit – und ich bin gekommen, um zu bleiben“: Mit dieser Botschaft erinnert die AK an ihr 100-jähriges Bestehen. Doch gerechte Verhältnisse müssen hart erkämpft werden.

Das gilt auch für die Geschichte unserer Republik, die auch eine Geschichte der Arbeiterkammern ist. Als am 26. Februar 1920 die konstituierende Nationalversammlung des jungen österreichischen Staates das erste AK Gesetz beschloss, erhielten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstmals eine Stimme: Die AK wurde zum Gegenstück der damals bereits seit Jahrzehnten bestehenden Handelskammern der Unternehmer, der heutigen Wirtschaftskammern. – Ein erster und wichtiger Schritt zu mehr Gerechtigkeit war getan.

Demokratie

Als Basis für eine unabhängige Interessenvertretung wurde eine demokratische Selbstverwaltung geschaffen, für die alle in Österreich lebenden Arbeitnehmer das Wahlrecht erhielten. Die von politischen Lobbys kritisierte „Pflichtmitgliedschaft“ ist tatsächlich ein Bürgerrecht. Durch die Finanzierung ausschließlich aus Beiträgen der Zugehörigen ist die umfassende Vertretung gegenüber dem Staat garantiert. „Wie wichtig funktionierende Arbeitnehmervertretungen sind, zeigt die Corona-Krise, in der Sozialpartner und Regierung rasch Maßnahmen für Arbeitnehmer und Wirtschaft umsetzen konnten“, betont AK Präsident Erwin Zangerl.

Rückblick

Zu Beginn der 1930er-Jahre lief das Streben nach Gerechtigkeit dem Rechtsruck

100
JAHRE
GERECHTIGKEIT

AK *tirol*

Gerechtigkeit
ist gekommen,
um zu bleiben.

Die Arbeiterkammer setzt sich seit 100 Jahren für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Sie steht für soziale Gerechtigkeit in Österreich.
Damals. Heute. Für immer.

ARBEITERKAMMER.AT/100

#FÜRIMMER

Die Corona-Krise belehrte wohl auch den letzten Zweifler eines Besseren. Hier zeigte sich deutlich, wie wichtig die AK und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind.

zuwider, der Österreich voll erfasste. Die Demontage der Arbeiterkammern begann 1931, 1934 verloren sie ihre Eigenständigkeit und gingen in der „Einheitsgewerkschaft“ auf. Nach deren Liquidation 1938 durch die Nationalsozialisten dauerte es bis zum Ende der Nazi-Herrschaft, bis die Gerechtigkeit neuen Boden fand. Im August 1945 wurde mit dem Arbeiterkammergesetz die rechtliche Grundlage für die Wiedererrichtung geschaffen. Rasch folgten viele Verbesserungen für Arbeitnehmer: Mitbestimmung in Betrieben, Karenzgeld, 40-Stunden-Woche, Gleichbehandlungsgesetz, Lehrlingsausbildung oder Konsumentenschutz: Die AK wurde zum unverzichtbaren Begleiter, der sich in

der Sozialpartnerschaft für ein gerechtes und ausgeglichenes Miteinander bemüht.

Es gibt noch viel zu tun

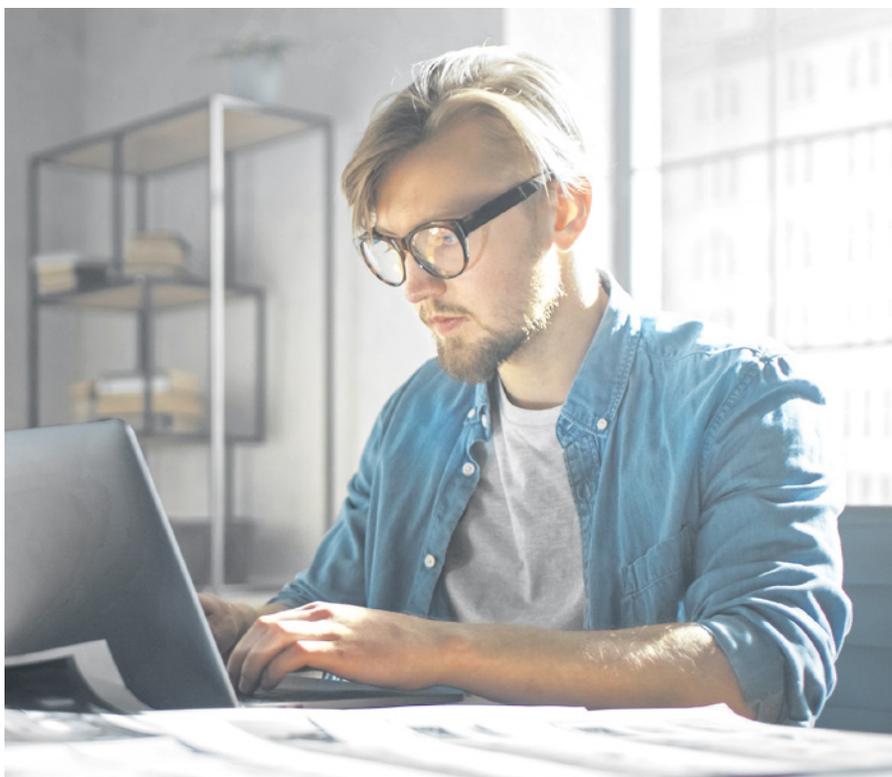
Seit Mitte der 1980er-Jahre freie Marktwirtschaft und Neoliberalismus zu zentralen Ideologien wurden, wird die Gerechtigkeit erneut auf die Probe gestellt. Noch immer gibt es Ungerechtigkeiten, die beseitigt werden müssen: bei der Verteilung von Vermögen, dem Steuersystem, der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, Löhnen, Chancengleichheit, der Vergabe wichtiger Jobs oder den exorbitanten Preisen für Wohnraum.

Mehr auf www.ak-tirol.com

Corona-Krise: Tirol war auch Hotspot für Beschäftigte

„46.084 Beratungen allein in den ersten 4 Ausnahme-Wochen: Die Bilanz zeigt, wie dringend die Mitglieder die Hilfe der AK benötigen“, berichtet AK Präsident Erwin Zangerl. „Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt unser voller Einsatz! Das haben wir unter Beweis gestellt!“

© Adobe Stock / Corodentio



Die AK Tirol ist für ihre Mitglieder da! Während der Ausnahme-Wochen in der Corona-Krise wurde das Beratungsangebot per Telefon und E-Mail noch verstärkt.

Tirol war nicht nur bei der Zahl der Erkrankungen der Hotspot in Österreich, sondern – bedingt durch seine wirtschaftliche Struktur – auch bei den Beschäftigten, die von Betriebsschließung, Kündigung und Kurzarbeit betroffen sind. „Wenn die Arbeitnehmer und Konsumenten Hilfe brauchen, ist die AK Tirol für sie da. Das gilt insbesondere auch für die Corona-Krise“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. „Wir haben mit der derzeitigen Kurzarbeitsregelung sowie mit dem Härtefonds schon einiges für die arbeitenden Menschen im Land abfedern können. Und wir setzen uns dafür ein, dass auch nach der Krise Gerechtigkeit herrscht!“

Zangerl: „Am 13. März musste die AK zwar aus Sicherheitsgründen schließen. Dafür haben wir unsere Beratungsleistungen umso stärker auf telefonische und E-Mail-Anfragen fokussiert.“

Von Kurzarbeit bis Reise

Die Fragen und Probleme waren vielfältigster Natur. Was verdient man bei Kurzarbeit? Welche Schutzmaßnahmen gelten für Schwangere während der Corona-Krise? Ich habe Probleme bei der Kreditrückzahlung, welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es? Was muss ich jetzt bei der Reisestornierung beachten? Die Corona-Krise hat die Men-

schen von heute auf morgen in Unsicherheit geführt: sei es im Job, in Konsumfragen oder der eigenen finanziellen Existenz. Die AK hat daher innerhalb kürzester Zeit die Website jobundcorona.at mit den wichtigsten Fragen und Antworten aus dem Boden gestampft. Und schon in den ersten Wochen wurden mehr als 5 Millionen Zugriffe aus ganz Österreich registriert.

Zehntausende Beratungen

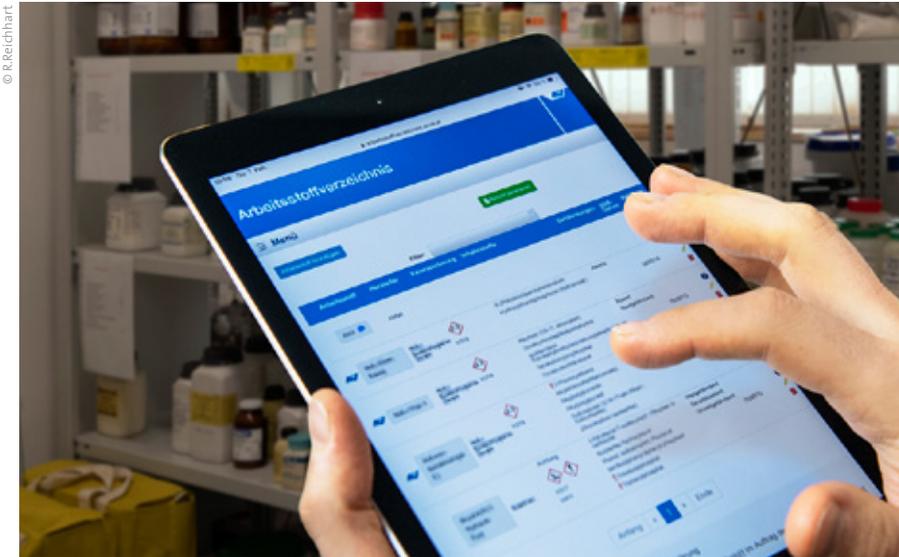
Zangerl: „Die Bilanz der ersten vier Wochen zeigt, dass der Bedarf an Informationen enorm war. Sei es im Arbeits- und Sozialrecht oder beim Konsumentenschutz: Allein bis zum Osterwochenende haben die Experten der AK Tirol 35.082 Anfragen per Telefon und 11.002 per E-Mail – insgesamt also 46.084 Beratungen – abgewickelt. Nach dem ersten Ansturm haben wir in den letzten Tagen bei den Anfragen zwar einen leichten Rückgang registriert, allerdings liegen die Beratungszahlen immer noch auf extrem hohem Niveau.“

Telefonisch und per E-Mail

So wickelten die AK Juristinnen und Juristen zwischen 13. März und dem Osterwochenende etwa allein im Arbeitsrecht und im Betriebsräte-Service 14.022 Anfragen per Telefon und weitere 4.181 per E-Mail ab. Im Konsumentenschutz wurden 2.932 Telefonate und 1.616 E-Mails beantwortet, im Wohn- und Mietrecht 1.143 Telefonate und 209 E-Mails sowie im Sozialrecht 1.836 Anrufe und 177 E-Mails. Außerdem erledigten die Steuerexperten für die Mitglieder mehr als 1.000 Anfragen zur Arbeitnehmerveranlagung. Direkt in den neun AK Bezirkskammern wurde 8.867 Anrufern weitergeholfen.

Arbeitsstoffverzeichnis leicht gemacht

Das kostenlose Online-Tool „AUVA-Arbeitsstoffverzeichnis“ hilft Betrieben, alle Arbeitsstoffe und deren gefährliche Eigenschaften im Blick zu behalten. Und das jederzeit und an jedem Ort! Es ist einfach zu bedienen, bietet viele Funktionen und eignet sich für Firmen aller Größen und Branchen.



© R.Reichhart

UserInnen können im Online-Tool ein Arbeitsstoffverzeichnis für ihren Betrieb anlegen.

Das Verzeichnis gefährlicher Arbeitsstoffe ist die Basis, um Risiken von Arbeitsstoffen im Unternehmen rasch zu erkennen und im Auge zu behalten. Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch gefährliche Stoffe kann nur wirksam vorgebeugt werden, wenn man weiß, mit welchen Stoffen ArbeitnehmerInnen in Kontakt kommen können.

Wachsender Produkt-Katalog

UserInnen können im Online-Tool ein Arbeitsstoffverzeichnis für ihren Betrieb anlegen. Sie können selbst Daten von Arbeitsstoffen und Produkten einpflegen oder vorerfasste Daten aus einem Katalog übernehmen. Dieser Katalog wächst laufend, denn alle von Usern eingegebenen Arbeitsstoffe stehen nach einem „Clearing-Prozess“ der gesamten Nutzergemeinschaft zur Verfügung. Beim Clearing prüft die AUVA die eingegebenen Stoffda-

ten auf Basis von frei zugänglichen oder vom Hersteller bereitgestellten Sicherheitsdatenblättern auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

Alle Produkte bzw. Arbeitsstoffe, die durch das Clearing gegangen sind, werden mit einem AUVA-Logo gekennzeichnet. Daten der „geclearten“ Arbeitsstoffe müssen die UserInnen nicht neuerlich eingeben – es reicht ein kurzer Kontrollblick vor der Übernahme. Herstellerfirmen können am Ausbau des Katalogs aktiv mitwirken, indem sie der AUVA relevante Informationen aus den Sicherheitsdatenblättern ihrer Produkte zur Verfügung stellen. Das erleichtert und beschleunigt die Datenerfassung und -prüfung enorm.

Gefährdungen rasch auffinden

Gefährdungen von Stoffen werden automatisch auf Basis der CLP-Kennzeichnung

vom Online-Tool generiert. Mit Filterfunktionen lässt sich das eigene Verzeichnis einfach nach Gefährdungen „scannen“. Mit einem Mausklick können etwa krebs-erzeugende Stoffe herausgefiltert werden. Tool-Boxen liefern Zusatzinformationen zu gesetzlichen Vorschriften, die für diese Stoffe gelten.

Dokumentation

Das Tool gibt druck- und speicherbare Arbeitsstoffverzeichnisse als PDF-Berichte aus. Diese entsprechen den gesetzlichen Anforderungen und sind in unterschiedlichen Detailtiefen erstellbar: als einfaches Verzeichnis, als erweitertes Verzeichnis inklusive ergänzter Maßnahmen der Evaluierung (z. B. verarbeitete Menge, zu verwendende persönliche Schutzausrüstung, geeignete Schutzmaßnahmen, Messergebnisse etc.) oder als Gefährdungsliste mit Aufzählung der gefährlichen Eigenschaften der Arbeitsstoffe. In diesen Berichtsvarianten werden die Gefahrenhinweise (H-Sätze) für alle im individuellen Arbeitsstoffverzeichnis erfassten Stoffe mit vollem Wortlaut aufgelistet.

Sollte die AUVA bereits „geclearte“ Daten eines Arbeits- oder Inhaltsstoffs ändern, werden UserInnen durch ein rotierendes Rufzeichen beim betroffenen Arbeitsstoff in ihrem Verzeichnis darauf hingewiesen.

Dr.ⁱⁿ Silvia Springer
AUVA-Hauptstelle, Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
silvia.springer@auva.at

AUVA-Arbeitsstoffverzeichnis
<https://arbeitsstoffverzeichnis.auva.at>

Austro Control – erste Erfahrungen mit der ISO 45001

Was sollte bei einer geplanten ISO-45001-Zertifizierung beachtet werden? Welche Vorteile bringt ein zertifiziertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement-System (ASGM) Ihrem Unternehmen?

Der Aufbau und die Weiterentwicklung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems von Austro Control in Richtung ISO 45001 geschah in mehreren Etappen: Mit dem Aufbau des Systems wurde bereits im Jahr 2015 begonnen. 2017 erfolgte die erstmalige Zertifizierung durch die AUVA nach dem AUVA-Regelwerk „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM)“ und Ende 2019 schließlich die Zertifizierung nach ISO 45001. Aufgrund der vorliegenden Rahmenbedingungen fehlte bis zur ISO-45001-Zertifizierungsreife nicht mehr viel. Erstens war bereits eine sehr gute Basis aufgrund der Zertifizierung nach dem AUVA-SGM-Regelwerk seit 2017 vorhanden. Zweitens war vorteilhaft, dass Austro Control schon seit Jahren auch nach den ISO-9001- und ISO-14001-Standards zertifiziert war. Durch die einheitliche High-Level-Struktur der genannten ISO-Managementsystem-Standards waren viele Anforderungen somit schon zum Großteil erfüllt: zum Beispiel das interne Auditwesen, der kontinuierliche Verbesserungsprozess oder die Dokumentenlenkung.

Vorteile und Nutzen eines zertifizierten ASGM-Systems

Als Flugsicherung hat Austro Control eine besondere Verantwortung für Menschen. Dies gilt natürlich auch für die eigenen MitarbeiterInnen, wenn es um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht. Durch das Bekenntnis der Austro Control-Geschäftsführung, ein zertifiziertes ASGM-System aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln, wird das Unternehmen von der Belegschaft sowie von potenziellen BewerberInnen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.



Zentralbetriebsrat Gerald Halbwirt, Geschäftsführerin Dr.ⁱⁿ Valerie Hackl und ASGM-Manager Ing. Christoph Kainrath, BSc, beim Gesundheitstag am 5. März 2020 im Air Traffic Control Center Austria (ATCCV), dem Herzstück der österreichischen Flugsicherung.

Im Zuge der ISO-45001-Einführung hatte das Unternehmen eine Analyse des internen und externen Kontexts der Organisation durchzuführen. Dabei wurde systematisches Gesundheitsmanagement als große Chance erkannt. Daher werden künftig die Gesundheitsangebote und Gesundheitstage weiter ausgebaut. Demnächst sollen auch „bewegte Büroarbeitsplätze“ getestet werden. Auf Basis der ASGM-Kontextanalyse müssen sowohl Risiken als auch Chancen identifiziert werden. Systematisches Chancen- und Risikomanagement ist entscheidend für die Erreichung der gewünschten Ziele eines ASGM-Systems.

Tipps

- Gehen Sie bei der Systemeinführung schrittweise vor, indem Sie z. B. auf Basis einer Gap-Analyse einen Implementierungsplan entwickeln.
- Binden Sie von Anfang an die Geschäftsführung und Führungskräfte mit ein und beteiligen Sie auch Ihre MitarbeiterInnen.
- Machen Sie eine saubere ASGM-Kontextanalyse und betrachten Sie dabei nicht nur Risiken, sondern auch Chancen.

Ing. Christoph Kainrath, BSc
Austro Control GmbH

christoph.kainrath@astrocontrol.at
www.astrocontrol.at



Beauftragte im Betrieb

Alle Beauftragten nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzrecht haben eine wichtige Funktion zu erfüllen. Sie unterstützen die ArbeitgeberInnen bei der praktischen Anwendung und Umsetzung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften. Ihr gemeinsames Ziel ist, höhere Sicherheit und mehr Gesundheit in der Arbeit zu erreichen. Die Wandzeitung der AK Wien bietet einen kompakten Überblick zum Thema Beauftragte im Betrieb.

Download unter <https://tinyurl.com/br2201>



Verfahren zur Erhebung psychischer Arbeitsbelastung

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Qualität für die Zukunft

ArbeitgeberInnen sind ausdrücklich verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und festgestellte Gefahren durch überprüfbare Maßnahmen zeitnah auszuschalten oder zu reduzieren. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein menschengerechtes, gesundes und sicheres Arbeiten gewährleisten. In der Broschüre werden Beispiele für Verfahren vorgestellt, mit welchen die psychische Arbeitsbelastung erhoben werden kann.

Download unter <https://tinyurl.com/br2202e>



Krebserzeugende Arbeitsstoffe

Viele ArbeitnehmerInnen wissen gar nicht, dass sie mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen arbeiten oder wie hoch das Krebsrisiko für sie ist. Im Extremfall kann es bei einem Stoff so hoch sein, dass statistisch gesehen zwei von drei ArbeitnehmerInnen an Krebs erkranken. Die Broschüre informiert über die unterschätzte Krebsgefahr am Arbeitsplatz.

Download unter <https://tinyurl.com/br2203>

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), Petra Streithofer (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 Traskowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Harald Bruckner, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Veronika Jakl, Christoph Kainrath, Johanna Klösch, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Charlotte Reiff, Ingrid Reifinger, Sigrid Röhrich, Christian Schenk, Markus Schweiger, Silvia Springer, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, 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. 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

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Johannes Bagga, Tugce Öztürk

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impressum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

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



Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz

Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittwieser, Biljana Bauer

Gesetze und Kommentare 69 / 788 Seiten / 3. Auflage / 2020 / EUR 69,00

ISBN 978-3-99046-435-9

Buch + e-book

Seit der letzten Auflage im Jahr 2013 gab es im MSchG und im VKG einige Änderungen. So wurden u. a. die Anspruchsvoraussetzungen für das individuelle Beschäftigungsverbot vor der Entbindung leicht geändert, die Anrechnungsregelungen für Karenzzeiten massiv ausgedehnt, die Rahmenbedingungen für die Elternteilzeit adaptiert und der Anspruch auf den sogenannten Papamonat gesetzlich verankert. Neben diesen Änderungen der Gesetzeslage hat sich auch die Rechtsprechung zu beiden Gesetzen in wichtigen Punkten weiterentwickelt. Dies war für das Autorinnenteam der Anlass, den Kommentar zu MSchG und VKG zu überarbeiten und zu ergänzen, um ein Werk auf aktuellem Stand zu haben, wobei weiterhin ein besonderer Wert auf Praxisnähe gelegt wurde.



Gesundheitsrecht

Eine systematische Darstellung der österreichischen Rechtslage

Barbara Fördermayr, Angelika Hais, Helmut Ivansits, Stephanie Prinzinger

Varia / 1. Auflage / 2020 / 468 Seiten / EUR 59,00

ISBN 978-3-99046-370-3

Buch + ebook

Das Buch bietet eine Einführung in die sozialpolitischen und vor allem rechtlichen Grundlagen des österreichischen Gesundheitssystems und einen umfassenden Überblick über die Gesundheitsrechtslage. Es wendet sich an Studierende, Praktiker und alle Personen, die den Aufbau des Gesundheitssystems nachvollziehen wollen. Das Gesundheitsrecht umfasst außer der Sozialversicherung zahlreiche andere Rechtsmaterien, wie unter anderem das Arzneimittel- und Medizinproduktrecht, das Blut- und Gewebesicherheitsrecht, das Krankenanstaltenrecht, das Recht der Gesundheitsberufe und die Sanitätsgesetze. Breiter Raum wird dem Organtransplantationsrecht, dem Fortpflanzungsmedizinrecht und dem medizinischen Gentechnikrecht gewidmet. Abschnitte über das Pflege- und Behindertenwesen und über Rehabilitation, Prävention, Qualitätssicherung, Gesundheitsplanung und Gesundheitstelematik komplettieren den Überblick.

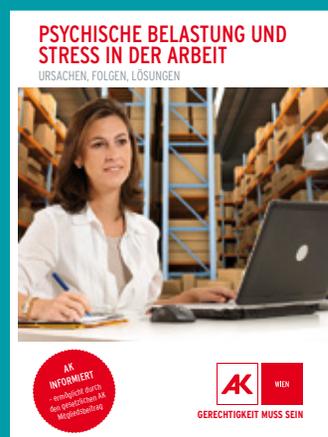
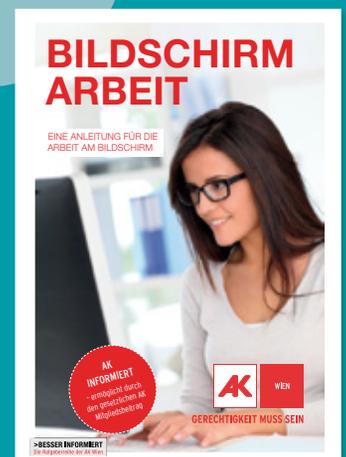


SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

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

GRATIS
DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at