



JACKPOT PRÄVENTION

Das zahlt sich aus!

Cobalt

*Ampel auf
Dunkelrot*

Seite 19

9,9 Mrd. Euro

*Hohe Kosten durch arbeitsbedingte Unfälle
und Erkrankungen*

Seite 14–15

Corona

*Psychische Belastungen
gestiegen*

Seite 6



Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke, Harald Bruckner, Johanna Klösch, Julia Nedjelic-Lischka, Petra Streithofer

Varia / 2. Auflage / 2020 / 536 Seiten / EUR 49,90

ISBN 978-3-99046-457-1

Buch + ebook

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



Leistungsklasse

Wie Frauen uns unerkannt und unbedankt durch alle Krisen tragen

Veronika Bohrn Mena

Varia / 1. Auflage / 2020 / 200 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-473-1

Buch + e-book

Frauen halten unsere Gesellschaft am Laufen, sie tragen unsere Gemeinschaft. Ihre Arbeit ist in vielfacher Hinsicht „systemrelevant“, denn ohne sie geht einfach gar nichts. Sie leisten die Erziehungs- und emotionale Sorgearbeit, sie helfen, pflegen, und sie sind unermüdlich im Einsatz, meist unterbezahlt, oftmals gänzlich unbezahlt. Und sie arbeiten vielfach in den Berufen, deren Dienstleistungen für uns alle unverzichtbar sind, die jedoch trotzdem nicht entsprechend entlohnt werden. Und das alles auf einmal. Unsere Gesellschaft funktioniert nur auf der Grundlage ihrer Leistungen, würden sie nur einen Tag die Arbeit niederlegen, wäre ein Zusammenbruch unserer Zivilisation unausweichlich.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern!

Arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen nicht nur persönliches Leid, sondern sind auch mit hohen betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten verbunden. In Österreich entstehen pro Jahr nach Schätzungen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) allein für sechs zentrale körperliche Belastungsfaktoren – also ohne Berücksichtigung anderer körperlicher Belastungen und psychischer Faktoren wie Stress – ungefähr 2,8 Milliarden Euro an gesamtwirtschaftlichen Kosten.

Aber gerade psychische Belastungen spielen laut OECD eine zentrale Rolle in Österreich. Der Arbeitsklima Index der AK bestätigt das: Beinahe die Hälfte aller Beschäftigten (44 Prozent) leidet bei der Arbeit regelmäßig unter Stress.

Um der Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen vorzubeugen, braucht es zuerst eine kritische Analyse der bestehenden Arbeitsbedingungen und -verhältnisse. Denn Auslöser vieler arbeitsbedingter psychischer und körperlicher Erkrankungen ist die zunehmende Intensivierung von Arbeit.

Genau hier müssen die Präventionsmaßnahmen ansetzen. Auf Ebene des Betriebes bedeutet das eine wirkmächtige Evaluierung samt Kontrolle und gegebenenfalls entsprechender Sanktionierung durch die Arbeitsinspektion. Auf gesellschaftlicher Ebene sind Bemühungen zur Reduktion der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuverteilung sowie Sicherstellung der Existenzgrundlage dringend notwendig. Beides braucht eine starke und mutige Interessenvertretung.

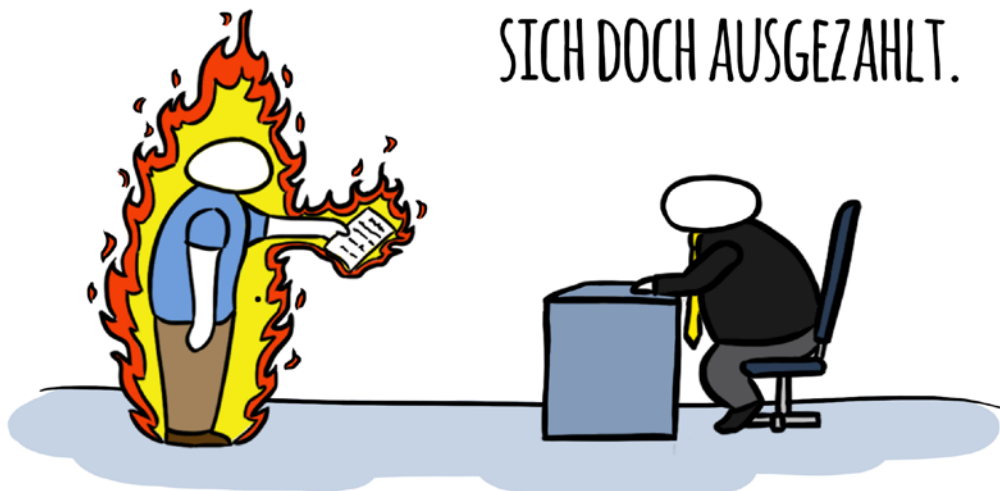
Viel Freude beim Lesen und Nachdenken!

Bernd Wimmer

AK-Arbeitnehmerschützer

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
LeserInnenbrief	4
Kampagne gegen Muskel-Skelett-Erkrankungen	5
Psychische Belastungen durch Corona-Krise gestiegen	6
Konkurrenz belastet, Solidarität hilft	7
Neues von der Arbeitsinspektion:	
COVID-19-Beratungsoffensive	30
Das braucht's im Homeoffice	31
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Prävention – das zahlt sich aus!	8
Hohe Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen	12
Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen	14
Win-win-Situation für alle	16
„Kranke Arbeit“: Hohe Kosten durch schlechte Arbeitsbedingungen	17
Corona-Krise: Webtool für sichere Desinfektionsmittel	18
Herausforderung Augmented Reality	20
Risiko Großraumbüro	22
Desksharing-Turbo Homeoffice?	23
ArbeitnehmerInnenschutz im Kindergarten	32
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Doppelbotschaften im Betrieb erkennen	21
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Cobalt-Grenzwert: Ampel auf Dunkelrot	19
AUS DER PRAXIS	
Die Welt des Buchhandels in Zeiten von Corona	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Präventivdienste beraten und unterstützen	29
GESUNDHEIT	
Wer wach sein will, muss schlafen	33
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

OJE! EIN FEUERLÖSCHER HÄTTE
SICH DOCH AUSGEZAHLT.



LeserInnenbrief

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Im Namen unserer Betriebsräte aus dem Fachbereich Soziale Dienste möchte ich euch folgende Anregung weiterleiten. Das lange Tragen von Masken kann zu Hautproblemen und Ekzemen im Gesicht führen oder es können bestehende Hautkrankheiten (z. B. Neurodermitis) verstärkt werden. In erster Linie durch das feuchte Milieu unter der Maske. Während es für den Hautschutz der Hände wahrscheinlich in allen Firmen Hautschutzcremen gibt, ist das für den Hautschutz im Gesicht sicher noch nicht der Fall. Da braucht es wahrscheinlich – aufgrund der unterschiedlichen Hauttypen – sehr unterschiedliche Cremes. Aber die Forderung müsste dorthin gehen, dass diese den KollegInnen als persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden müssen. Auch ist eine regelmäßige Maskenpause unbedingt notwendig. Das wäre natürlich die beste Präventionsmaßnahme. [...] Wir werden noch lange Masken tragen und diese Hautprobleme können daher in Zukunft verstärkt auftreten.

Michaela Guglberger, Fachbereichssekretärin Soziale Dienste,
Gewerkschaft vida

Gesunde Arbeit:

Liebe Kollegin Guglberger! Du sprichst ein wichtiges Thema an, dem wir uns verstärkt widmen werden. Arbeiterkammer und Gewerkschaften fordern seit längerer Zeit bezahlte Maskenpausen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, den ArbeitnehmerInnen persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Bei der Beschaffung geeigneter Hautschutzcremes und der Erstellung eines Hautschutzplanes können ArbeitsmedizinerInnen präventiv unterstützen. Wir planen dazu einen Beitrag.

Dein Gesunde-Arbeit-Team

LeserInnenbriefe richten Sie bitte an
redaktion@gesundearbeit.at

Kampagne gegen Muskel-Skelett-Erkrankungen

Die Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze sind die Leitaktivität der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Sie verbreiten eine wichtige Botschaft an Arbeitsplätzen in ganz Europa: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gehen jeden an.

Sie wollen einzelne Maßnahmen in Ihrem Unternehmen durchführen? Leitfäden und Instrumente stehen kostenlos zur Verfügung. Für eine richtige Kampagne hilft ein Online-Toolkit auf der EU-OSHA-Website. Wenn Sie bereits erfolgreich Maßnahmen umgesetzt haben, können Sie diese beim Wettbewerb für gute praktische Lösungen vorstellen. Andere Betriebe profitieren davon!

Abgerundet wird die Kampagne der EU-OSHA durch den Filmpreis zum Thema gesunde Arbeitsplätze, bei dem es auch schon österreichische Beiträge gab. Eine Neuerung: Er fand 2020 erstmalig im Rahmen des Internationalen Filmfestivals DocLisboa statt.



Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!

Der Schwerpunkt der Kampagne 2020–2022 ist die Prävention arbeitsbedingter Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE). Diese gehören weiterhin zu den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen in Europa. Haltungsbedingte Risiken, gleichförmig wiederholte Bewegungen oder ermüdende bzw. schmerzhafte Körperhaltungen, das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten – all das sind häufige Risikofaktoren am Arbeitsplatz, die Muskel- und Skeletterkrankungen verursachen können. Da diese weit verbreitet sind, muss das Bewusstsein dafür geschärft werden, wie vorgebeugt werden kann.

Ursachen von MSE

Die meisten arbeitsbedingten MSE entwickeln sich über einen längeren Zeitraum. In der Regel lassen sich MSE nicht auf eine einzelne Ursache zurückführen,

Die neue Kampagne der EU-OSHA widmet sich dem Thema Muskel- und Skeletterkrankungen.

vielmehr wirken mehrere Risikofaktoren zusammen.

- Zu physischen und biomechanischen Risikofaktoren gehören u. a.: Handhabung von Lasten, gleichförmig wiederholte oder kraftvolle Bewegungen und auch statische Haltungen.
- Zu organisatorischen und psychosozialen Risikofaktoren gehören u. a.: hohe Arbeitsanforderungen und geringe Autonomie, keine Pausen und Arbeiten in hohem Tempo, auch infolge neuer Technologien. Im Allgemeinen: alle Faktoren insbesondere in Kombination mit physischen Risiken, die zu Stress, Erschöpfung, Angstzuständen führen können, die ihrerseits das Risiko von MSE erhöhen.
- Zu individuellen Risikofaktoren gehören u. a. Krankheitsvorgeschichte, körperliche Leistungsfähigkeit und Lebensweise.

Was will die EU-OSHA erreichen?

Im Rahmen der Kampagne werden die Ursachen für diese Probleme betrachtet. Ziel der Kampagne ist es, hochwertige Informationen zu verbreiten. Konkret sollen Ansätze für die Prävention geliefert werden. Zudem werden praktische Instrumente und Lösungen bereitgestellt, die helfen, den Arbeitsplatz besser zu gestalten.

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

Website der Kampagne

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

Kampagnen-Toolkit der EU-OSHA

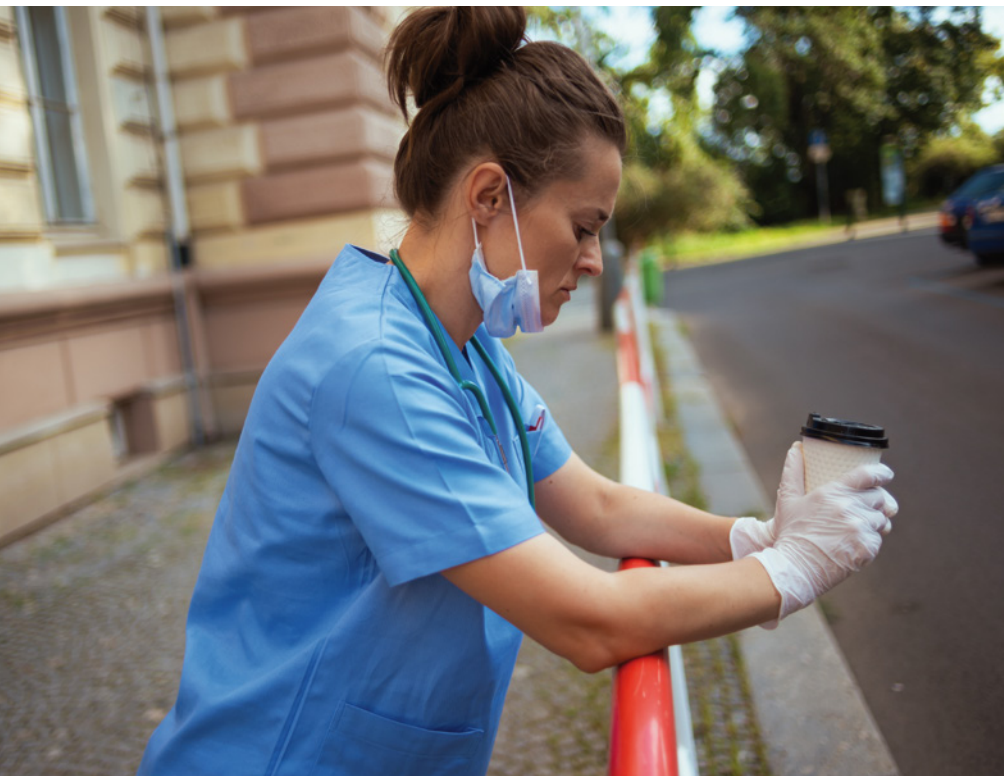
<https://tinyurl.com/campaigntoolkit>

Infos zu MSE der EU-OSHA

<https://tinyurl.com/mseinfos420>

Psychische Belastungen durch Corona-Krise gestiegen

Infolge der aktuellen Pandemie treten in der Bevölkerung vermehrt psychische Gesundheitsprobleme auf. Ausbau und erleichterter Zugang bei der psychosozialen Versorgung scheinen daher dringender denn je geboten.



Durch die Corona-Pandemie kommt es vermehrt zu psychischen Gesundheitsproblemen.

Nicht erst seit Corona befinden sich psychische Erkrankungen europaweit und österreichweit auf dem Vormarsch. So prognostiziert die Weltgesundheitsorganisation (WHO), dass bis zum Jahr 2030 psychische Erkrankungen zu den fünf größten gesundheitlichen Belastungen zählen werden. Eine repräsentative Online-Befragung der Donau-Universität Krems zeigt, wie sich dieser Trend in Österreich durch die Corona-Krise verstärkt hat. Die Befragung, die vier Wochen nach dem Lockdown startete, kam zu folgenden Ergebnissen: Verglichen mit der Zeit vor Corona verfünffachte sich der Anteil der befragten Personen, die depressive Symptome zeigten. Auch wenn

über Langzeiteffekte noch nichts ausgesagt werden kann, zeigte sich, dass fast 20 % der Befragten mittelschwere Angstsymptome aufwiesen. Repräsentative Studien aus Deutschland kommen bei dieser Symptomatik in der Zeit vor der Pandemie lediglich auf einen Anteil zwischen 5 und 7 % aller Befragten.

Wer ist besonders gefährdet?

Arbeitslose Menschen sowie jene mit einem Nettoeinkommen von weniger als 1.000 Euro gaben weit häufiger an, von psychischen Problemen betroffen zu sein. Dies steht im Einklang mit Forschungsergebnissen der WHO, wonach psychische

Probleme in sozial am stärksten benachteiligten Schichten europaweit deutlich häufiger auftreten.

Ein starker Effekt ging von der Variable „Alter“ aus. In allen getesteten Skalen (Stress, Angst, Depression, Wohlbefinden) fielen die Werte mit Anstieg des Alters der Befragten besser aus. Besorgniserregend war, dass junge Erwachsene bis 35 Jahre in sämtlichen Skalen die schlechtesten Werte aufwiesen: 30 % der unter 35-Jährigen zeigten depressive Symptome, 25 % Angstsymptome. Hinzu kommt: Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren wiesen signifikant höhere Stresslevel als alle anderen Altersgruppen auf.

Psychosoziale Versorgung ausbauen

Schon jetzt ist der Versorgungsstand für Menschen mit psychischen Erkrankungen nicht bedarfsgerecht. Dies zeigt eine Studie des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen (BÖP): Obwohl jede/r 2. Befragte schon einmal psychisch erkrankt ist, sind derartige Erkrankungen noch immer ein Tabuthema. Bemerkenswert: Während fast 90 % der Befragten bereit wären, Hilfe anzunehmen, sind nur 13 % mit der aktuellen Versorgungslage zufrieden. Insbesondere im Lichte Corona-bedingter Belastungen darf psychische Gesundheit nicht länger eine Frage der Leistbarkeit sein.

Das braucht's

- Psychotherapie auf Krankenschein
- Klinisch-psychologische Behandlung auf Krankenschein
- Niederschwellige Angebote in Ambulanzen und den geplanten Primärversorgungszentren

Konkurrenz belastet, Solidarität hilft

Ein Großteil der heutigen arbeitsbedingten Erkrankungen geht auf psychische Belastungen zurück. Erschöpfung, egal ob nun als Depression, Anpassungsstörung oder Burn-out diagnostiziert, ist, wie die Soziologin Stefanie Graefe treffend formuliert, die Staublung des 21. Jahrhunderts.



Kollegialität und Solidarität dürfen nicht auf der Strecke bleiben.

Die Anforderungen der Arbeitswelt haben sich in den vergangenen drei Jahrzehnten grundlegend gewandelt und damit auch die Erwartungshaltung an die eigene Arbeitsleistung. Während Erwerbsarbeit noch in den 1970er-Jahren durch äußere Kontrolle und Disziplin geprägt war und klar vom Privatleben abgegrenzt werden konnte, werden Beschäftigte heute vermehrt dazu angehalten, die Erwerbsarbeit als zentralen Teil der eigenen Identität zu begreifen. Damit werden Management- und Marktprinzipien direkt an die Beschäftigten herangetragen, die damit zur Produktivkraft gemacht werden.

In der Konkurrenzfalle

Konkurrenz ist ein grundlegendes Prinzip kapitalistischer Gesellschaften. Doch während sie in der Arbeitswelt alten Typs auf die Konkurrenz zwischen den Unternehmen beschränkt war, wird sie heute gezielt auch als Steuerungsinstrument innerhalb von Belegschaften eingesetzt. Die Angst, im direkten Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen nicht zu bestehen, sowie Avancen, sich die Gunst der Vorgesetzten zu sichern, sind Reaktionen der ArbeitnehmerInnen auf den zunehmenden Druck. Wenn sich Beschäftigte verstärkt konkurrierend gegenüberste-

hen, drohen Kollegialität und Solidarität auf der Strecke zu bleiben. „Der Blick auf mögliche Vorteile ist der Todfeind der Bildung menschenwürdiger Beziehungen überhaupt“, so der kritische Theoretiker Theodor W. Adorno.

Ausweg Aufrichtigkeit

Die ehrliche Selbstreflexion und das offene Wort zwischen Kolleginnen und Kollegen, der aufrichtige Austausch über die wahrgenommene Konkurrenz und den verinnerlichten Leistungsdruck können ein erster Ansatzpunkt für den (Wieder-)Aufbau solidarischer Strukturen sein und damit nicht nur therapeutisch wirken, sondern präventiv – im Kleinen – dem verschärften Druck im Betrieb entgegenwirken und informelle Freiräume aufbauen. Diese geöffneten „Poren des Arbeitsalltags“ (Karl Marx) ermutigen, Kritik zu äußern, Nein zu sagen, sich nicht alles gefallen zu lassen, und helfen, die Unmittelbarkeit der Arbeitsanforderungen aufzulösen.

Klar ist aber auch, dass Maßnahmen nicht auf das Betriebsgelände beschränkt bleiben können. Zentral sind gesellschaftspolitische Maßnahmen, die dazu beitragen, Konkurrenz innerhalb der Belegschaften sowie zwischen Arbeitenden (mit welchem Vertrag auch immer) und Arbeitssuchenden zu minimieren. Dazu gehören etwa eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung und Neuverteilung von Arbeit. Um dies einzufordern, bedarf es ebenfalls Solidarität!

Prävention – das zahlt sich aus!

Sich beim ArbeitnehmerInnenschutz auf die Kosten präventiver Maßnahmen zu fokussieren, ist eine sehr einseitige Betrachtung. Denn auf der anderen Seite stehen die Einsparung von Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle, ein erhöhter wirtschaftlicher Output, die Erhöhung langfristiger Arbeitsfähigkeit und ein Beitrag zum Wohlergehen der Erwerbsbevölkerung.

TEXT Beatrix Mittermann, FOTOS Markus Zahradnik

Marianne arbeitet als Steuerberaterin in einer Wiener Kanzlei. 50-Stunden-Wochen sind bei ihr normal. Zu Spitzenzeiten arbeitet sie sogar darüber hinaus. Abschalten kann sie kaum, ihre Arbeit und den damit verbundenen Stress nimmt sie auch mit nach Hause. Irgendwann spielt ihr Körper nicht mehr mit. Ihre Diagnose: Burn-out.

Herbert ist einer jener ArbeitnehmerInnen, der von einer Berufskrankheit der Haut betroffen ist. Denn die Schutzbarriere der Haut kann bei der Ausübung sehr vieler Berufe durch ungeschützten oder unsachgemäßen Umgang mit Chemikalien wie Säuren, Kühlmitteln oder anderen Stoffen angegriffen werden. Das trifft FriseurInnen gleichermaßen wie ChemikerInnen, ArbeitnehmerInnen in der Herstellung oder Verarbeitungsindustrie und noch viele mehr. Die Folge können Rötungen sein, Bläschen, Schuppen, Krusten oder – wie im Fall von Herbert – ein Ekzem.

Manuel hatte Glück im Unglück: Bei der Arbeit an einer Fertigungsmaschine hat er sich einen Finger eingeklemmt und sich diesen gebrochen. Es hätte auch schlimmer ausgehen können – von den 105.449 anerkannten und meldepflichtigen Arbeitsunfällen Erwerbstätiger in Österreich 2019 endeten 113 sogar tödlich. Doch all

das muss nicht sein und kann in sehr vielen Fällen verhindert werden. Das Zauberwort dafür lautet Prävention.

Wenn schlechte Arbeitsbedingungen krank machen, hat das seinen Preis: Menschliches Leid und hohe Kosten sind die Folge.

Was ist Prävention?

Unter Prävention werden betriebliche Maßnahmen verstanden, die das Risiko arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle reduzieren. Nur wer seine Hausaufgaben im ArbeitnehmerInnenschutz macht, Gefahren und krank machende Arbeitsbedingungen regelmäßig evaluiert und anschließend die entsprechenden Maßnahmen umsetzt, kann erfolgreich Prävention betreiben.

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen

Die Kosten präventiver Maßnahmen stehen auf der einen Seite. Ihnen gegenüber

stehen jedoch die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen. Denn wenn schlechte Arbeitsbedingungen krank machen, hat das seinen Preis: Menschliches Leid und hohe Kosten sind die Folge. Diese Kosten wurden mit einer aktuellen WIFO-Studie erstmalig für Österreich konkret beziffert – auf Basis von Hintergrunddaten eines Forschungsprojektes der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Die Zahlen umfassen auch unsichtbare Kostenkomponenten, die in der Öffentlichkeit meist gar nicht oder nur wenig thematisiert werden.

2015 entstanden durch Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen Gesamtkosten von 9,9 Mrd. Euro. Umgerechnet sind das 2.400 Euro pro erwerbstätiger Person bzw. 2,9 Prozent des BIP. Teilt man diese Kosten nun auf, entfallen 1,8 Milliarden Euro davon auf Arbeitsunfälle und der Großteil, also 8,1 Mrd., wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht.

Sichtbar davon ist nur ein relativ kleiner Teil. So machen beispielsweise öffentliche und private Kosten zur Krankenbehandlung inklusive der Verwaltungskosten im Gesundheitssystem mit rund 0,9 Mrd. Euro nur einen geringen Anteil der Gesamtkosten aus. Die unsichtbaren Kosten sind mit rund 9 Mrd. Euro deutlich höher.



Wer seine Hausaufgaben im Arbeitneh-
merInnenschutz macht, Gefahren und krank-
machende Arbeitsbedingungen regelmäßig
evaluiert sowie anschließend die entsprechen-
den Maßnahmen umsetzt, kann erfolgreich
Prävention betreiben.



Durch den bewussten Einsatz von Maschinen, wie z. B. Robotern beim Heben schwerer Lasten, können Muskel- und Skeletterkrankungen verhindert werden.

Dazu zählen beispielsweise Kosten für den krankheitsbedingten Ausfall von Arbeitskräften, verminderte Produktivität sowie Einschränkungen bei der Verrichtung von Haushaltstätigkeiten.

Wer trägt diese Kosten? Ein Großteil der Folgekosten schlechter Arbeitsbedingungen (59 Prozent) wird von den betroffenen Beschäftigten selbst getragen. 24 Prozent fallen dem Sozialsystem zu und nur 17 Prozent werden tatsächlich von den verantwortlichen ArbeitgeberInnen getragen.

ROI – Return on Investment

Maßnahmen zur Reduktion von gesundheitlichen Risiken haben ein erhebliches Potenzial. Wer in präventive Maßnahmen investiert, steigert damit auch den wirtschaftlichen Output, erhöht die langfristige Arbeitsfähigkeit und trägt zum Wohlergehen der Erwerbsbevölkerung bei. Das wird unter Return on Investment verstanden. Oft werden nur die Kosten gesehen, die zur Beseitigung krank machender Arbeitsbedingungen und für präventive Maßnahmen aufgewendet werden müssen. Doch die Zahlen zeigen, wie viele Kosten dadurch gespart werden können – denn die Investi-

on in Präventionsmaßnahmen rechnet sich für alle. Studien haben gezeigt, dass jeder in Prävention investierte Euro für den Betrieb mehr als doppelt zurückkommt.

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung

Egal ob kleiner Betrieb oder großer Konzern: Den Weg zur erfolgreichen Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle müssen ArbeitgeberInnen nicht allein gehen. Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, die Unfallversicherungsträger und die Arbeitsinspektion unterstützen beim ArbeitnehmerInnenschutz. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) widmet sich darüber hinaus der Erhaltung und Förderung der Gesundheit. Das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (kurz Netzwerk BGF) bietet maßgeschneiderte Unterstützung bei der qualitätsvollen Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung für Unternehmen an.

Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können die freiwillige BGF und der gesetzlich verpflichtende ArbeitnehmerInnenschutz miteinander verknüpft werden: z. B. die

Arbeitsplatzevaluierung mit BGF-Prozessen. Das kann etwa so aussehen, dass zur Analyse des Ist-Zustands Unterlagen gesichtet und ArbeitnehmerInnen zum Ist-Zustand im Betrieb befragt werden. In einem nächsten Schritt können in Fokusgruppen im Betrieb Maßnahmen erarbeitet werden, um den Soll-Zustand zu erreichen: z. B. was an der Führungsebene

Die präventiven Maßnahmen sind so individuell wie die einzelnen Unternehmen, in denen sie eingeführt werden.

verbessert werden kann, welche Veränderungen es am individuellen Arbeitsplatz braucht, wo Belastungen reduziert werden können sowie an welchen Stellen besser kommuniziert werden sollte. Im

nächsten Schritt werden die ausgearbeiteten Maßnahmen im Betrieb umgesetzt. Es können zwei Arten von Maßnahmen unterschieden werden: die Verhältnisprävention und die Verhaltensprävention. Bei der Verhaltensprävention geht es vor allem um die Einflussnahme auf das individuelle Gesundheitsverhalten, etwa durch Aufklärung oder Information, um den Einzelnen/die Einzelne dazu zu motivieren, Risiken zu vermeiden und sich gesundheitsförderlich zu verhalten. Bei der Verhältnisprävention hingegen sollen die Arbeitsbedingungen selbst geändert werden, um diese möglichst risikoarm und gesundheitsfördernd zu gestalten. In diesem Sinne steht Verhältnisprävention immer vor Verhaltensprävention. Die Maßnahmen sind so individuell wie die einzelnen Unternehmen, in denen sie eingeführt werden, und reichen von maschineller Unterstützung bei schwierigen Hebearbeiten über individuell angepassten Gehörschutz in lauten Fabrikhallen bis hin zu ergonomisch angepassten Arbeitsplätzen oder rückschonenden Präventionsmaßnahmen in der Logistik. In einem weiteren Schritt erfolgt anschließend die Evaluierung der Maßnahmen und was diese im Betrieb tatsächlich verändert und verbessert haben. Gegebenenfalls müssen Maßnahmen dann angepasst werden.

Beispiele erfolgreicher Prävention

Welch positive Auswirkungen das Investment in präventive Maßnahmen im Arbeitnehmerschutz bzw. der BGF haben kann, zeigen die nachfolgenden Beispiele des Fonds Gesundes Österreich:

So hat die Benevit-Gruppe, eine gemeinnützige Pflegegesellschaft des Vorarlberger Gemeindeverbandes, im Zuge der Gesundheitsförderung den Schwerpunkt im Bereich der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung gesetzt: „Dies beinhaltet Investitionen in Hilfsmittel und Ausstattung sowie Schulungen der Pflegefachkräfte, um eine ergonomische und vor allem auch sichere Transfer- und Hygieneversorgung unserer BewohnerInnen zu gewährleisten“, berichtet Geschäftsführerin Carmen Helbok-Föger, MSc., MBA.



Durch individuell angepassten Hörschutz kann Lärmschwerhörigkeit vorgebeugt werden.

Die Avia Station Gmünd – Motel, Restaurant, Tankstelle und Waschcenter – setzt in der Gesundheitsförderung vor allem auf ihr monatliches Angebot an Vorträgen mit externen Referentinnen und themenspezifischen Gesundheitsinfos. „Die Beschäftigten wählen aus dem Angebot aus – je nach Interesse“, so Geschäftsführer Andreas Weber. „Seit 2020 ist zusätzlich unser eigenes Gesundheitszentrum mit einem Fitness- und Massagebereich fertig.“

Bionorica, ein Hersteller wissenschaftlich erforschter pflanzlicher Arzneimittel, konnte in den letzten Jahren bereits viele Maßnahmen umsetzen, „begonnen bei einer gesunden Mittagsverpflegung oder klassischen Workshops im Bereich Bewegung und Ernährung. Wir stellen dafür immer wieder auch Arbeitszeit zur Verfügung“, so Projektleiterin Mag.^a (FH) Karin Kreilinger.

Die Fachhochschule Salzburg setzt auf eine gute Mischung aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen. Geschäftsführerin Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Walter: „Viele Rahmenbedingungen, die in unserem Einflussbereich liegen, konnten wir gesundheitsfördernd gestalten.“

Bei Flex, einem internationalen High-tech-Unternehmen, beginnt die Gesundheitsförderung bereits bei den Lehrlingen. Laut Geschäftsführer Erich Dörflinger reicht das Angebot „von Rückenvermessungen im ersten Lehrjahr über Sport- und Bildungswochen bis hin zu Sportunterricht während der Arbeitszeit. Man muss von Beginn an auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen achten, damit sie auch gesund in den Ruhestand gehen können.“

All diese Beispiele zeigen: Manchmal sind es bereits kleine Veränderungen, die Großes bewirken können. Und bei der Frage nach den Kosten sollte nie vergessen werden: Gesunde und motivierte ArbeitnehmerInnen sind auch für den Unternehmenserfolg entscheidend.

Netzwerk BGF

<https://tinyurl.com/bgflohtsich>

Broschüre Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich – Beispiele guter Praxis 2020

<https://tinyurl.com/bgp2020>

Hohe Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen

Das WIFO hat im Auftrag der Arbeiterkammer die Folgekosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen untersucht. Diese Studie liefert neue, international vergleichbare Zahlen und zeigt im Detail, wie sich diese Kosten zusammensetzen und wer sie trägt. Im Gespräch mit der „Gesunden Arbeit“ erläutert Thomas Leoni vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) die Kernaussagen der Studie.



Dr. Thomas Leoni, MA, WIFO: „Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Erwerbstätigen selbst den Großteil der Folgekosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle tragen – mit einem Anteil von etwa 60 %.“

INTERVIEW Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien | FOTOS Markus Zahradnik

Was ist das Neuartige an der Studie zu den Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen?

Wir haben eine Methodik auf Österreich übertragen, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) erarbeitet wurde. Dabei werden nicht nur die medizinischen Behandlungskosten und die Wertschöpfungsverluste quantifiziert, sondern auch andere, oft übersehene Folgen von Unfällen und Erkrankungen the-

matisiert, wie Präsentismus, Einschränkungen in der Haushaltsproduktion und sogenannte „intangible“ Kosten durch den Verlust an Lebensjahren. Die Kostenschätzung ist somit einerseits umfassender, andererseits auch besser international vergleichbar als frühere Berechnungen.

Mit welchem Zahlenmaterial haben Sie gearbeitet?

Die Datenanforderungen für diese Fragestellung sind extrem hoch, leider liegen

nicht für alle Bereiche die erforderlichen Informationen in der gewünschten Qualität vor. Zu einigen Fragen, beispielsweise Arbeitsunfälle, konnten wir sehr gutes Datenmaterial für Österreich heranziehen. In anderen Punkten mussten wir mit größeren Daten, Annahmen oder auch international verfügbaren Anhaltspunkten arbeiten. Ein sehr kritisches Dateninput sind Schätzungen zum arbeitsbedingten Anteil der Erkrankungen in Österreich. Hier greifen wir, so wie die EU-OSHA, auf eine internationa-



„Die arbeitsbedingten Erkrankungen machen mit mehr als 80 % den Löwenanteil an den Gesamtkosten aus, der Anteil der Arbeitsunfälle beträgt etwas weniger als ein Fünftel der Gesamtkosten.“

Thomas Leoni, Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO)

le Datenbank zurück, die ursprünglich von der WHO entwickelt wurde und epidemiologische Daten für alle Länder beinhaltet.

Wie hoch sind die Kosten denn konkret?

Unsere Schätzung summiert sich auf fast 10 Milliarden Euro, bezogen auf das Jahr 2015, das entspricht knapp 3 Prozent des BIP. Zu dieser Zahl sind aber ein paar Hinweise angebracht: Einerseits handelt es sich hier um eine umfassende Schätzung. Wenn wir uns auf die medizinischen Behandlungskosten und die Wertschöpfungsverluste beschränken, ergeben unsere Berechnungen Kosten von etwas weniger als fünf Milliarden Euro. Andererseits ist zu betonen, dass wir in unseren Annahmen sehr vorsichtig vorgegangen sind und auch aufgrund der Datenlücken davon ausgehen müssen, die Kosten eher unter- als überschätzt zu haben. Wenn wir unsere Annahmen leicht verändern, ergeben sich schnell Kosten, die um 20 bis 30 Prozent höher liegen als in unserem Hauptszenario.

Welches Thema ist der Kostentreiber – Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen?

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass – in Österreich so wie in anderen Ländern – die Erkrankungen mit mehr als 80 Prozent den Löwenanteil an den Gesamtkosten ausmachen, während der Anteil der Arbeitsunfälle etwas weniger als ein Fünftel beträgt.

Konnten Sie alle Faktoren berechnen bzw. für welche Themen werden in Zukunft mehr robuste Daten benötigt?

Die Wunschliste an Daten ist lang. Von besonderer Bedeutung sind zusätzliche Erkenntnisse zu den gesundheitlichen Folgen der Belastungen und Risiken in der Arbeitswelt. Während bestimmte Gesundheitsrisiken, wie z. B. der Umgang mit Gefahrenstoffen, bereits recht gut erforscht sind, fehlen vor allem zu psychosozialen Risikofaktoren belastbare Daten.

Welche Personengruppen tragen die Folgekosten und zu welchem Prozentsatz?

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Erwerbstätigen selbst den Großteil der Folgekosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Unfälle tragen – mit einem Anteil von etwa 60 Prozent. Diese Erkenntnis deckt sich mit anderen internationalen Studien, die sich so wie unsere um eine umfassende Kostenbetrachtung bemühen.

Gehen aus der Studie auch Erkenntnisse zu internationalen Vergleichen hervor?

Unsere Studie knüpft unmittelbar an eine Untersuchung der Europäischen Agentur für fünf europäische Länder an. Aufgrund der Ähnlichkeit im Hinblick auf das Niveau der Wirtschaftsleistung und auf die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates sind unter diesen Ländern Deutschland, Finnland und die Niederlande als Vergleichs- und Referenzgruppe für Österreich von besonderem Interesse. Österreich weist eine ähnliche arbeitsbedingte Krankheitslast auf wie diese Ländergruppe. Allen Ländern gemeinsam ist der Befund, dass die direkten Kosten im Gesundheitssystem, die aus Arbeitsunfällen und arbeits-

bedingten Erkrankungen resultieren, nur einen kleinen Teil der Gesamtkosten ausmachen. Ebenfalls allen Ländern gemeinsam ist die Tatsache, dass der Großteil der Kosten in einer längerfristigen Perspektive von den Beschäftigten zu tragen ist.

Wenn Sie die Ergebnisse sehen, bei welchen Themen und mit welchen Maßnahmen können die meisten Verbesserungen erreicht werden?

Unfälle und Erkrankungen, die zu langer oder gar dauerhafter Arbeitsunfähigkeit führen, verursachen einen sehr großen Anteil der Gesamtkosten. Das ist nicht überraschend, es belegt aber, dass nicht nur die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen einen zentralen Stellenwert haben muss, sondern auch die Frage, wie verunfallte und erkrankte Personen bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz und der Wiedereingliederung in Beschäftigung unterstützt werden können.

Und zum Abschluss: Was war für Sie das überraschendste Ergebnis?

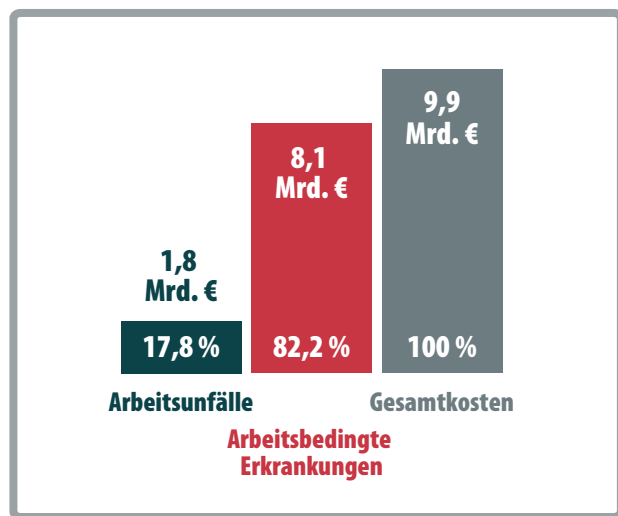
Es war interessant festzustellen, dass in einer umfassenden Betrachtung die medizinischen Behandlungskosten, mit einem Kostenanteil von 10 Prozent, einen kleinen Posten darstellen. Spannend ist auch, wie sich die Betroffenheit der Folgekosten verändert, wenn wir uns ein Stück weit vom Arbeitsplatz entfernen und auch Aspekte wie die Haushaltsproduktion berücksichtigen.

Wir bedanken uns für das Gespräch.

Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen

Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachten Gesamtkosten von 9,9 Mrd. Euro im Jahr 2015. Der Löwenanteil dieser Kosten (82 % bzw. 8,1 Mrd. Euro) ist auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen. Diese Kosten sind deutlich höher als jene aufgrund von Arbeitsunfällen (1,8 Mrd. Euro).

Kosten im Vergleich



nach Kostenart

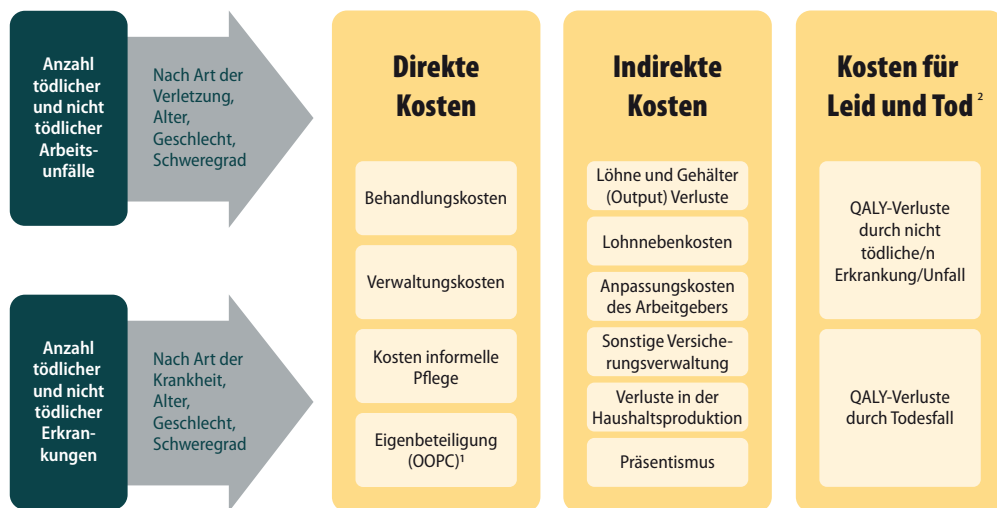
	Arbeitsunfälle	Arbeitsbed. Erkrankungen	Insgesamt
Direkte Kosten	203,18	743,25	946,43
Indirekte Kosten	1.041,65	5.372,71	6.414,36
Intangible Kosten	514,17	2.022,90	2.537,07
Gesamtkosten	1.759,00	8.138,86	9.897,86

Beträge in Mio. €

Mehr als vier Fünftel aller Folgekosten gehen auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurück, weniger als ein Fünftel auf Arbeitsunfälle.

Quelle: WIFO-Berechnungen, Jahr 2015

Kostenarten



Quelle: EU-OSHA (2019); WIFO-Darstellung
 1 Eigenbeteiligung der betroffenen Person an den Behandlungskosten („Out-of-Pocket-Costs“, OOPC)
 2 Diese Kosten sind intangible Kosten und beziehen sich auf Verluste im Zusammenhang mit der gesundheitsbezogenen Lebensqualität. Sie werden anhand von qualitätskorrigierten Lebensjahren („Quality Adjusted Life Years“, QALYs) geschätzt und anschließend monetarisiert.

Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen direkte, indirekte und intangible Kosten.

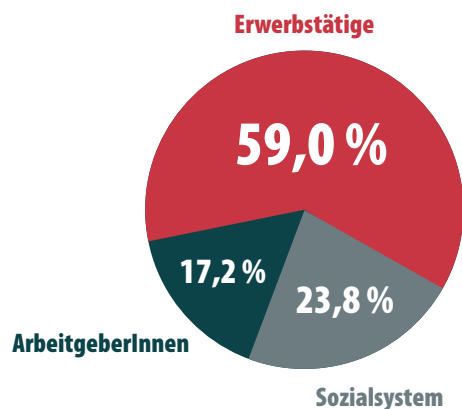
Sichtbare und unsichtbare Kosten



Die **direkt sichtbaren Kosten** (öffentliche/private Kosten zur Krankenbehandlung inkl. Verwaltungskosten im Gesundheitssystem) **machen mit 0,9 Mrd. Euro nur einen Bruchteil der Gesamtkosten aus.**

Der **Großteil der Gesamtkosten in der Höhe von 9,0 Mrd. Euro ist durch – öffentlich in geringem Ausmaß wahrgenommene – „unsichtbare Kosten“ bedingt** (z. B. gesundheitlich bedingter Ausfall von Arbeitskräften, verminderte Produktivität, Einschränkung bei der Verrichtung von Haushaltstätigkeiten).

Wer trägt die Kosten? Torte der Kostenwahrheit



Quelle: WIFO-Berechnungen, Jahr 2015

Den **Großteil der Folgekosten schlechter Arbeitsbedingungen tragen die Erwerbstätigen.**

Win-win-Situation für alle

Arbeitsbedingte Hauterkrankungen sind die zweithäufigste Berufskrankheit. Ein neuer Ansatz in der Prävention spart der AUVA viel Geld, vor allem an Umschulungskosten, nämlich circa 10 Mio. Euro bis zum Jahr 2029.

Bei diesen Hauterkrankungen handelt es sich zumeist um Handekzeme. Das sind Entzündungen der Haut, die Bläschen bilden, häufig nassen und infolge von Hautrissen sehr schmerzhaft sein können. Die Ursache dafür ist oft der Kontakt mit Wasser und Reinigungsmitteln, sogenannte „Feuchtarbeit“. ArbeitnehmerInnen im Friseurgewerbe, in der Metall- und Baubranche, in der Reinigung und in der Lebensmittelindustrie sind sehr gefährdet, daran zu erkranken.

„2012 – vor Einführung der neuen Präventionsmaßnahmen – wurden 27 Prozent aller gemeldeten Fälle als Berufskrankheit Nr. 19 anerkannt, 23 Prozent benötigten davon eine berufliche Rehabilitation und mussten sich beruflich neu orientieren“, sagt Roswitha Hosemann, Fachärztin für Arbeitsmedizin und medizinische Fachkoordinatorin Haut in der AUVA, „heute ist dies in der Landesstelle Graz nur mehr bei rund 10 Prozent der Fall.“

Mit gesunder Haut im Job bleiben können

Eine Voraussetzung dafür, dass eine Hauterkrankung als Berufskrankheit anerkannt wird, ist die Aufgabe der schädigenden beruflichen Tätigkeit, z. B. als Friseurin. Die AUVA muss in diesem Fall die Umschulungskosten übernehmen. Diese sind in den letzten Jahren massiv gestiegen.

Auch die betroffenen ArbeitnehmerInnen waren nicht immer glücklich, dass sie ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben konnten. „Ich bin Friseurin mit Leib und Seele, das kann ich und das möchte ich weiter machen“, bekam Roswitha Hosemann oft zu hören. Ein alternativer Berufswunsch war oft Nageldesign oder Kosmetikerin, der aber aufgrund der ebenfalls gegebenen Hautbelastungen nicht zu befürworten war. Dazu kommt, dass Be-



ArbeitsmedizinerIn und Hautfacharzt/-ärztin schlagen individuelle Präventionsmaßnahmen vor.

troffene im neuen Beruf nicht immer Fuß fassen konnten.

Heute ist deshalb oberstes Ziel, Hautbelastungen frühzeitig zu erkennen und mit individuell geeigneten Schutzmaßnahmen gegenzusteuern. Dies wird durch ein abgestuftes Bündel an Präventionsmaßnahmen erreicht, damit Betroffene im Job bleiben können.

Hautsprechstunden bringen Klarheit

Eine dieser Maßnahmen ist die sogenannte „Hautsprechstunde“, die seit Mitte 2018 bundesweit angeboten wird. Voraussetzung für die Einladung dazu ist die Meldung einer Berufskrankheit an die AUVA. Ein/e ArbeitsmedizinerIn und ein/e Hautfacharzt/-ärztin nehmen sich gemeinsam viel Zeit für eine genaue Analyse der beruflichen Risiken. Sie stellen eine umfassende Diagnose einer Hauterkrankung und

schlagen dann individuelle Präventionsmaßnahmen vor. Bereits nach einem Jahr Pilotprojekt in der Landesstelle Graz sind die Umschulungskosten massiv zurückgegangen. Auch die betroffenen ArbeitnehmerInnen sind GewinnerInnen dieses neuen Zugangs. Damit können viel Leid, eine Beeinträchtigung der Lebensqualität und eventuell ein drohender Arbeitsplatzverlust verhindert werden. Aber auch die ArbeitgeberInnen sind GewinnerInnen. In den Betrieben fallen weniger Ausfallstage und Krankenstände an, eine geringere Fluktuation spart ebenfalls Kosten.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

Informationen der AUVA zur „Prävention und Rehabilitation berufsbedingter Hauterkrankungen“
<https://tinyurl.com/hautpraevention420>

„Kranke Arbeit“: Hohe Kosten durch schlechte Arbeitsbedingungen

Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank – viel menschliches Leid und hohe Kosten sind die Folge. Mit der neuen WIFO-Studie „Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich“ werden diese Kosten nun für Österreich konkret beziffert.



Schlechte Arbeitsbedingungen kosten die Gesundheit und Geld.

Eine neue Studie des WIFO spricht Klartext: Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachten im Jahr 2015 Gesamtkosten von 9,9 Mrd. Euro – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätige Person. Die Hintergrunddaten lieferte ein Forschungsprojekt der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Besonders spannend: Der OSHA-Ansatz enthüllt Kostenkomponenten, die im Verborgenen liegen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind Kostentreiber

Ein Hauptergebnis: Schlechte Arbeitsbedingungen kosten die Beschäftigten in Österreich nicht nur ihre Gesundheit, sondern auch viel Geld. Der Löwenanteil von 8,1 Mrd. Euro geht dabei auf das Konto von arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfälle machen – Präventionserfolge sei Dank – „nur“ 1,8 Mrd. Euro aus.

Verborgene Kosten – jetzt sichtbar

Die Kosten zur Krankenbehandlung (inkl. Verwaltungskosten) machen nur einen geringen Anteil der Gesamtkosten aus. Der Großteil – rund 9 Mrd. Euro – ist durch öffentlich in viel geringerem Ausmaß wahrgenommene Kosten (z. B. Ausfall von Arbeitskräften, verminderte Produktivität, Einschränkung bei der Verrichtung von Haushaltstätigkeiten) bedingt.

Erwerbstätige zur Kasse gebeten

Sauer stößt auch auf: Die Beschäftigten bezahlen für die schlechten Arbeitsbedingungen nicht nur mit der eigenen Gesundheit, sondern auch mit dem eigenen Geld. 59 % der Kosten für Erkrankungen durch die Arbeit und Arbeitsunfälle stemmen die Beschäftigten, das Sozialsystem fängt 24 % ab. Vergleichsweise „billig“ steigen nur die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen ArbeitgeberInnen (17 %) aus.

Gesunde Arbeit braucht Prävention

Viele Forderungen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften zur Verbesserung von krank machenden Arbeitsbedingungen erweisen sich im Licht der Studienergebnisse als aktueller denn je: Die Erweiterung der Präventionskompetenz der AUVA auf arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren bzw. die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen ist dringend erforderlich. Überfällig sind auch der bessere Schutz bei manueller Handhabung von Lasten und die Einführung von wissenschaftlich aktuellen und risikobasierten Arbeitsstoffgrenzwerten. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind endlich als gleichberechtigte Präventivfachkräfte zu etablieren – bei gleichzeitiger Erhöhung der Präventionszeiten für alle Präventivfachkräfte. Auch das Aushungern der Arbeitsinspektion ist zu beenden – mehr finanzielle und personelle Ressourcen sind notwendig.

Last, but not least braucht es künftig mehr Schutz vor Sommerhitze durch verbindliche Maßnahmen und in letzter Konsequenz bezahlt Hitzefrei.

Johanna Klösch, AK Wien

johanna.kloesch@akwien.at

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

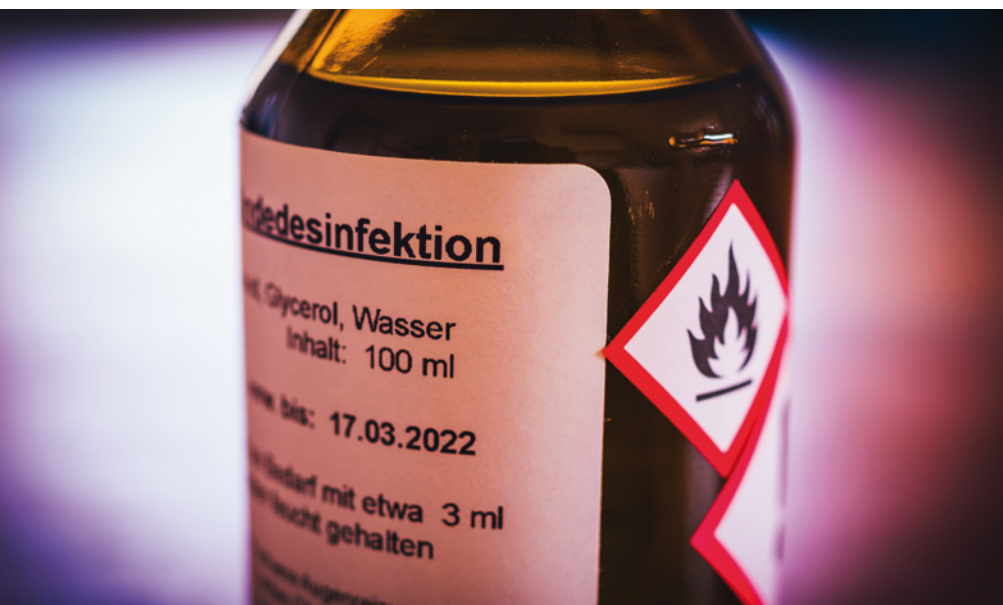
WIFO-Studie

„Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich“

<https://tinyurl.com/wifostudiekosten>

Corona-Krise: Webtool für sichere Desinfektionsmittel

In der „WIDES-Datenbank“ auf www.wides.at finden Sie mit wenigen Mausklicks Desinfektionsmittel mit ausreichender Wirksamkeit, bei gleichzeitig geringer Belastung für Gesundheit und Umwelt. Internationale Empfehlungen und Auszeichnungen bürgen für die Qualität der gebotenen Informationen.



Desinfektionsmittel können Haut und Atemwege reizen sowie Allergie auslösende, organ-, fruchtbarkeits- oder den Embryo schädigende Substanzen enthalten.

Die Corona-Krise hat unser Bedürfnis nach Hygiene schlagartig erhöht und damit auch den Verbrauch von Desinfektionsmitteln. Privatpersonen, öffentliche Einrichtungen und Unternehmen, die bisher nie Desinfektionsmittel verwendeten, kauften in wenigen Tagen den Markt leer. Spitäler und Pflegeheime, in denen Desinfektionsmittel absolut unverzichtbar sind, kamen dadurch in Bedrängnis. Dabei wirkt gewöhnliche Seife gegen Coronaviren erwiesenermaßen sehr gut, während Desinfektionsgele mit weniger als 63 % Alkoholgehalt die Kriterien für die nötige „begrenzte Viruzidie“ nicht erfüllen.

Fazit

Auch in der aktuellen Situation sollten Desinfektionsmaßnahmen nur gut durchdacht und sparsam eingesetzt werden.

Zudem sollten ausschließlich wirksame Produkte zum Einsatz kommen, welche die eigene Gesundheit und die Umwelt zugleich möglichst gering gefährden. Denn Desinfektionsmittel sind nicht harmlos. Sie können Haut und Atemwege reizen sowie Allergie auslösende, organ-, fruchtbarkeits- oder den Embryo schädigende Substanzen enthalten. Um aus dem breiten Marktangebot gezielt jene Produkte auszuwählen, welche zugleich ausreichend wirksam und risikoarm sind, bietet die Desinfektionsmittel-Datenbank WIDES eine gute Orientierungshilfe: Die Datenbank

- ist kostenlos und frei verfügbar unter www.wides.at,
- wurde erstellt von einem breiten ExpertInnenteam des ArbeitnehmerInnen- und Umweltschutzes (AUVA, Stadt

Wien, Umweltministerium u. a.) und der Hygiene (Österreichische Gesellschaft für Hygiene, Mikrobiologie und Präventivmedizin),

- ist einfach anwendbar durch Einführungsvideos,
- wird kontinuierlich aktualisiert und mit der Stoffdatenbank der Europäischen Chemikalienagentur ECHA abgeglichen,
- wurde zweifach international ausgezeichnet sowie empfohlen von WHO, EU-Kommission, Europäischer Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz u. a.

Recherche-Tipps

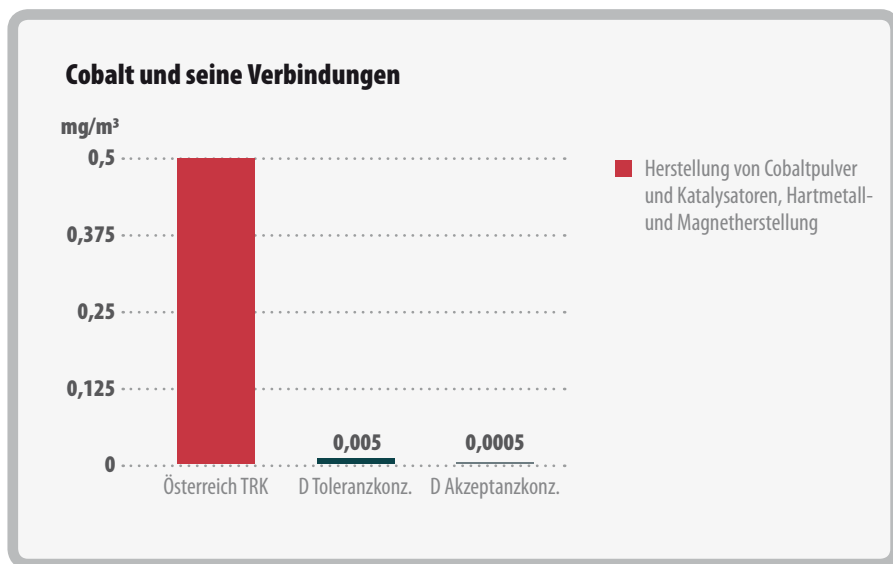
- Unter www.wien.gv.at/wuawides/internet/Inhaltsstoffsuche/Bewertungen finden Sie eine farblich codierte Übersicht über die Gefahreneinstufung von über 200 relevanten Inhaltsstoffen.
- Unter www.wien.gv.at/wuawides/internet/Produktsuche/Overview finden Sie eine Liste von 300 Produkten mit unabhängig geprüfter Wirksamkeit, inklusive einer Ampelbewertung der eingesetzten Wirkstoffe. Besonders problematische Inhaltsstoffe sind so auf den ersten Blick sichtbar.
- Unter www.wien.gv.at/wuawides/internet/Produktsuche/Mutterschutz finden Sie Händedesinfektionsmittel, welche auch schwangere Arbeitnehmerinnen sicher anwenden können (gemäß einem entsprechenden Erlass des Sozialministeriums).

DI Marion Jaros
Wiener Umwelthanwaltschaft
marion.jaros@wien.gv.at

¹ Viruzidie = Wirksamkeit gegen behüllte Viren

Cobalt-Grenzwert: Ampel auf Dunkelrot

Wer möchte einen Arbeitsplatz, an dem statistisch gesehen 4 von 10 ArbeitnehmerInnen an Krebs erkranken? Für den Arbeitsstoff Cobalt gibt es in Österreich einen Grenzwert, der 1.000-mal so hoch ist wie der deutsche Wert, der auf einem gerade noch akzeptablen Krebsrisiko basiert. Die Gefahr lauert im Zahnlabor wie im Metallbetrieb.



Der österreichische Grenzwert bedeutet ein extrem hohes Krebsrisiko.

Eine AK-Studie über Arbeitsstoffe zeigt, dass in Österreich im Vergleich zu Deutschland noch uralte Grenzwerte gelten („Gesunde Arbeit“ 3/2020, Seite 5). Bei krebserzeugenden Stoffen steht die Gesundheitsrisiko-Ampel oft auf Dunkelrot. Drastisches Beispiel ist der Luftgrenzwert für Cobalt und Cobaltverbindungen am Arbeitsplatz. Er stammt aus dem Jahr 1984 und ist eine sogenannte Technische Richtkonzentration (TRK): Grundlage war, was damals als technisch machbar angesehen wurde. Die Fortschritte der letzten 36 Jahre in Wissenschaft und Technik wurden bislang nicht berücksichtigt.

Verwendung und Gefahren

Cobalt und seine Verbindungen werden mannigfaltig verwendet, z. B.

- in der Hartmetallproduktion (Cobaltpulver),

- beim Beschichten von Metalloberflächen,
- bei der Herstellung von Batterien, Dentallegierungen, Chemikalien, Magneten u. v. m.,
- als Färbemittel.

Cobalt-Feinstaub fällt auch unbeabsichtigt an, etwa bei der Bearbeitung von Metall (z. B. Schleifen, Schweißen) oder von cobalthaltigen Werkstücken/Legierungen. Cobalt ist stark krebserzeugend (Lungenkrebs). Außerdem kann es allergische Hautreaktionen und allergisches Asthma auslösen. Damit nicht genug, gefährden die gebräuchlichsten Cobaltverbindungen auch die Fortpflanzungsfähigkeit.

Grenzwert 1.000-fach zu hoch

Der österreichische Grenzwert beträgt 0,5 mg/m³ für bestimmte Verwendungen wie in der Hartmetallherstellung, für die übr-

gen Verwendungen beträgt er 0,1 mg/m³. Der Grenzwert von 0,5 mg/m³ entspricht einem zusätzlichen Krebsrisiko von ca. 1 zu 1,5. Statistisch gesehen erkranken 4 von 10 ArbeitnehmerInnen an Krebs, wenn sie dem Stoff ein Arbeitsleben lang in der Höhe des Grenzwerts ausgesetzt sind! ArbeitgeberInnen müssen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zwar Maßnahmen ergreifen, damit der Grenzwert am Arbeitsplatz möglichst weit unterschritten wird. Mangels konkret vorgegebener Werte verspüren sie in der Praxis aber wenig Druck zur Minimierung.

Ampel auf Grün schalten

In Deutschland gilt eine „Toleranzkonzentration“, die ein Krebsrisiko von 1 zu 250 bedeutet. Das ist die Grenze vom roten zum gelben Ampelbereich. ArbeitgeberInnen müssen aber einen Plan für Schutzmaßnahmen entwickeln, um mittelfristig unter eine „Akzeptanzkonzentration“ von 0,0005 mg/m³ zu kommen. Das entspricht einem Risiko von 1 zu 2.500, was in Deutschland politisch gerade noch akzeptiert wird. Es markiert den Beginn des grünen Ampelbereichs. Der österreichische Grenzwert liegt mit 0,5 mg/m³ für bestimmte Verwendungen aber 1.000-mal so hoch! Selbst der Grenzwert für die übrigen Verwendungen ist mit 0,1 mg/m³ immer noch 200-mal so hoch. Langfristiges Ziel ist in Deutschland übrigens ein Grenzwert von 0,00005 mg/m³, entsprechend einem Krebsrisiko von 1 zu 25.000. Höchste Zeit, dass auch Österreich sich auf den Weg macht.

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

Herausforderung Augmented Reality

Erweiterte Realität oder Augmented Reality (AR) findet den Weg ins Arbeitsleben. Dieser Artikel zeigt, wo AR-Brillen jetzt schon zu finden sind und worauf man achten sollte.

Benutzer von AR-Systemen tragen eine AR-Brille, die mit Kameras und anderen Sensoren die Umgebung erfasst und Informationen in das Gesichtsfeld einblendet. TrägerInnen steuern die AR-Brillen mit Gesten und Sprachbefehlen.

Bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten kann man sich den Einsatz von AR wie „ferngesteuertes“ Arbeiten vorstellen. ArbeitnehmerInnen bekommen über die AR-Brille eine genaue Arbeitsanweisung eingeblendet. Seltener passiert dies mit automatischen Gebrauchsanweisungen. Häufiger sitzen am anderen Ende des AR-Systems hochqualifizierte Fachkräfte, und das kann irgendwo auf der Welt sein. Durch die Möglichkeit, Informationen und Anweisungen grafisch einzublenden, verlieren Sprachunterschiede an Bedeutung. Zudem können Reisezeiten eingespart werden.

Ähnliche Programme kommen auch bei Einschulungen und Unterweisungen zum Einsatz, wobei ArbeitnehmerInnen Schritt für Schritt der zu lernende Arbeitsablauf eingeblendet wird. Dabei werden Fehler automatisch erkannt und Lösungswege vorgegeben. In der Qualitätskontrolle z. B. fallen laufend Dokumentations- und Schreibarbeiten an. AR-Systeme können Daten automatisch erfassen und verarbeiten.

Gesundheitsrisiken werden erforscht

Die Gesundheitsrisiken, die sich durch den Einsatz von AR-Systemen ergeben können, werden derzeit im Zuge eines Projektes der PRO-GE in Zusammenarbeit mit Magna, dem Austrian Institute of Technology (AIT), der AUVA und der Arbeiterkammer mit einer Förderung aus dem Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien erforscht. Augmented Reality hat das Potenzial,



AR-Brillen können von den TrägerInnen mit Gesten und Sprachbefehlen gesteuert werden.

Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe zu verändern bzw. Arbeitsschritte von ArbeitnehmerInnen zu übernehmen. Einige ArbeitnehmerInnen sehen dadurch ihre Position im Betrieb oder sogar ihren Arbeitsplatz gefährdet. AR-Systeme können einerseits ablenken und das Sichtfeld einschränken, wodurch das Arbeitsunfallrisiko steigt, andererseits können sie auf Gefahren aufmerksam machen.

Physische und psychische Belastungen

Die Bauweise von AR-Systemen ermöglicht eine lückenlose Überwachung und Dokumentation sämtlicher Tätigkeiten im Anwendungsbereich. Je mehr „Befehle“ die Brille erteilt, umso größer ist das Gefühl der Überwachung.

Betriebsräten kommt bei der Begleitung von Organisationsänderungen durch

AR und beim Abschluss von Datenschutzvereinbarungen eine wichtige Rolle zu.

Das Gewicht, die spezifische Gewichtsverteilung, die Qualität der Darstellung und die Wärmeentwicklung der AR-Brille sind die offensichtlichsten physischen Belastungen.

Bei Lärm können komplexe Sprachbefehle zum Problem werden. Ohne eine freie Hand sind Gestensteuerungen schwierig. Gesten und Sprachbefehle zur AR-Steuerung müssen daher in Einklang mit Arbeitsumfeld und Tätigkeit gebracht werden. Durch Einbindung der betroffenen ArbeitnehmerInnen lassen sich in der Praxis die besten Lösungen finden.

Patrick Bauer, PRO-GE
Abteilung Arbeitstechnik,
Sicherheit, Gesundheit
patrick.bauer@proge.at

Doppelbotschaften im Betrieb erkennen

Doppelbotschaften sind ein Fallstrick in der betrieblichen Kommunikation und können langfristig sogar krank machen. Sie zu erkennen ist der erste und wichtigste Schritt zur Lösung dieses Kommunikationsdilemmas.

Spätnachmittags in einem Betrieb in St. Pölten: „Frau Huber, ich brauche bitte eine Firmenpräsentation bis morgen acht Uhr früh. Sie brauchen sich nicht viel anzutun, wichtig ist, dass sie den Kunden wirklich überzeugt.“ In einem anderen Betrieb in Salzburg: „Herr Wachter, erledigen Sie das Projekt, wie Sie möchten – enttäuschen Sie mich aber nicht.“ Im Wiener Betrieb das gleiche „Spiel“: „Ich erwarte von Ihnen umfassende Umstrukturierungen, aber ich will keine Änderungen im Ablauf.“ Und in der Rede eines Geschäftsführers in Bregenz fällt folgender Satz: „Vorgegebenes Ziel ist es, trotz Einschränkung der personellen Ressourcen den Umsatz zu steigern – wir halten uns natürlich an die Arbeitszeitbestimmungen.“

Gefangen in der Kommunikationsfalle

Vielleicht kennen Sie ähnliche Arbeitsanweisungen aus Ihrem Job: Zwei Botschaften, die Sie erhalten, sind eigentlich widersprüchlich – PsychologInnen sprechen hier von „double binds“ (Doppelbotschaften). Die Folge ist ein Dilemma: Sie sollen einerseits auf die Anweisungen reagieren – können andererseits aber nicht beiden Aufträgen gleichzeitig Folge leisten. Typisch für diese Kommunikationsfalle ist: Darüber, dass die Anweisungen widersprüchlich sind, wird nicht gesprochen oder dies sogar verleugnet. Oft wird die Zweideutigkeit der Botschaft vom Empfänger/von der Empfängerin nicht bewusst erkannt – spürbar ist jedoch der innere Konflikt.

Doublebinds machen krank

Doppelbotschaften verwirren, verunsichern und lösen Stress beim/bei der



Doppelbotschaften verwirren, verunsichern und lösen Stress aus.

EmpfängerIn aus. Die Reaktion des Empfängers/der Empfängerin kann unterschiedlich sein: Während etwa manche versuchen, „das Unmögliche irgendwie möglich zu machen“, und dabei in einen Strudel aus Überforderung geraten, wählen andere den gegenteiligen Weg, um dem Dilemma zu entkommen – sie handeln nicht, in der Hoffnung, die Situation möge sich „irgendwie von alleine“ lösen. Beziehungsstörungen, Motivationsverlust, Frust, geringere Produktivität, aber auch stressbedingte Krankheiten können etwa langfristig die Folge sein.

Was tun?

Haben Sie erkannt, dass in Ihrem Betrieb mit Doppelbotschaften kommuniziert

wird, ist das der erste und wichtigste Schritt zur Lösung des Dilemmas. Eine mögliche Lösung besteht im Ansprechen der Unvereinbarkeit – stellen Sie etwa die Frage, was genau gemeint ist oder welche der Alternativen Priorität hat. Dies können Sie eventuell auch mit einer Prise Humor würzen. Immer wieder werden Doublebinds jedoch auch manipulierend bzw. als Machtinstrument im Betrieb (meist „von oben nach unten“) eingesetzt. In diesen Fällen sollten vor allem BetriebsrätInnen wachsam sein – oft ist dies nicht im Verhalten einer einzelnen Person, sondern in systemischen Verstrickungen begründet.

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

Risiko Großraumbüro

Großraumbüros sind aus Sicht des ArbeitnehmerInnenschutzes schon lange umstritten. Zu Lärmbelastung, fehlender Privatsphäre und ständigen Arbeitsunterbrechungen kommt nun die Frage der Ansteckungsgefahr durch das Coronavirus. Könnte die COVID-19-Pandemie das Ende des Großraumbüros in seiner jetzigen Form bedeuten?



Großraumbüros galten lange als Büros der Zukunft – das hat sich nun geändert.

Großraumbüros galten lange Zeit als innovativ. Ein Arbeitsumfeld, das Kreativität, Zusammenarbeit und Kommunikation fördert – und gleichzeitig Bürofläche spart. Ebenso lange gibt es Erkenntnisse dazu, dass die Lärmbelastung, die fehlende Privatsphäre, Streitigkeiten über Raumtemperatur und Belüftung und die mit dem Konzept einhergehenden ständigen Arbeitsunterbrechungen einem guten Arbeiten eher abträglich sind. International war zuletzt verstärkt ein Trend zur Schaffung zusätzlicher Rückzugsorte neben Großraumbüros bemerkbar – kleine private Räume, die für Telefonate, Besprechungen oder konzentriertes Arbeiten abseits eines vollen Büros Gelegenheiten bieten.

Das Ende des Großraumbüros?

In Österreich gaben 2014 rund 30 Prozent der Unternehmen das Großraumbüro als überwiegende bzw. ausschließliche Büroform an. In den USA wird angenommen, dass zuletzt 70 Prozent der Unternehmen Großraumbüros in irgendeiner Ausprägung hatten. Dann kam die COVID-19-Pandemie und die offene Arbeitskultur der Großraumbüros wurde insgesamt infrage gestellt. Viele Menschen arbeiteten im Homeoffice und auch nach der Phase des Lockdowns kehrten viele nur mit großer Unsicherheit in das Großraumbüro zurück. Die Enge eines geteilten Büros wurde plötzlich mit anderen Augen gesehen, und es werden zukünftig

Maßnahmen gesetzt werden müssen, um das Sicherheitsgefühl wiederherzustellen und den ArbeitnehmerInnenschutz zu gewährleisten. Sehr wahrscheinlich wird die Pandemie dazu führen, dass sich einige Parameter der Zusammenarbeit grundlegend verändern werden.

Neue Bedürfnisse – neue Regeln – neue Chancen

Mehrere Untersuchungen zeigten zuletzt, dass ein Großraumbüro – durch die potenziell hohe Aerosolkonzentration – ein Ort hoher Ansteckungsgefahr für COVID-19 sein kann. Deswegen wird über Alternativen und Risikominimierung nachgedacht, etwa in Form eines größeren Abstands zwischen den ArbeitnehmerInnen, in Form von Plexiglaswänden und zusätzlichen Hygienemaßnahmen. Mehr Abstand und abgetrennte Bereiche sind Faktoren, die nicht nur das Risiko einer Ansteckung mit COVID-19 minimieren, sondern unter Umständen auch Probleme mindern, die ein Großraumbüro schon immer mit sich gebracht hat. Ob es aber tatsächlich zu einem Umdenken in der Arbeitsplatzgestaltung kommt oder Büroflächen durch dauerhaftes Homeoffice insgesamt eingespart werden, bleibt abzuwarten.

Charlotte Reiff, AK Wien
charlotte.reiff@akwien.at

Desksharing-Turbo Homeoffice?

Der ungeplante großflächige Homeoffice-Feldversuch aufgrund von COVID-19 zeigt neben Licht- auch Schattenseiten dieser Arbeitsform auf. Bei der Arbeitsplatzgestaltung ist der Regelungsbedarf offensichtlich.

Im Frühjahr 2020 galt es, die Arbeit vom Büro möglichst ins Homeoffice zu verlagern. Technisch und ergonomisch erfolgte dies auf unterschiedlich gutem Niveau. Gleichzeitig herrschte Leere in vielen Büros. Was bedeutet das für die Zukunft der persönlichen Arbeitsplätze im Betrieb?

Büro oder Homeoffice?

Die Digitalisierung macht Homeoffice möglich, die große COVID-19-Homeoffice-Testphase hat das bestätigt. Die positiven Seiten sind hinlänglich bekannt, ebenso wie rechtliche Unklarheiten. Die Tendenz geht nun zur zeitweisen oder ganzen Verlagerung der Arbeit vom Büro in die eigenen vier Wände der ArbeitnehmerInnen. Einige Unternehmen haben auch schon angekündigt, ihre Büroflächen und die damit einhergehenden Kosten durch ausgeweitete Homeoffice-Nutzung reduzieren zu wollen.

Ein persönlicher Arbeitsplatz?

Einige Großbetriebe haben es in den letzten Jahren vorgezeigt. Einzelarbeitsplätze wurden zu großräumigen, meist bunten Bürolandschaften umgestaltet. Bei diesen Büroformen werden meist weniger Arbeitsplätze geschaffen, als ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Dadurch geht im Regelfall der persönliche Arbeitsplatz im Betrieb verloren. Desksharing und Clean-desk-Regelungen führen zu einer endgültigen Entpersonalisierung der noch vorhandenen Arbeitsplätze.

Digitaler Arbeitsplatz – ergonomische Steinzeit

Bei der Ausstattung von Homeoffice und Büro gibt es trotz der gleichen körperlichen Belastungen enorme Unterschiede. Eine professionelle Büroausstattung inklusive technischem Equipment im Betrieb steht



Wird das Homeoffice zum Desksharing-Turbo?

auf der einen Seite, ein zweckentfremdeter Wohnraum, schlimmstenfalls nur ein Platz am Küchentisch, und die Nutzung von privater IT auf der anderen Seite. Gesundheitliche Probleme im Bereich des Muskel- und Skelettsystems sind vorprogrammiert. Eine im Auftrag der AK durchgeführte IFES-Umfrage zeigt Mängel sowie die Kostenüberwälzung bei der Homeoffice-Ausstattung schonungslos auf. Einen Bürodrehstuhl haben im Homeoffice nur knapp die Hälfte der Befragten. Zur Verfügung gestellt bekommen ihn nur 9 %. Arbeitstische nutzen 61 %, zur Verfügung gestellt werden diese zu 4 %.

Klare Vorgaben notwendig

Homeoffice darf keine Nachteile gesundheitlicher oder finanzieller Natur für die ArbeitnehmerInnen mit sich bringen. Darum braucht es Regeln zur Bereitstellung

von Arbeitsmitteln und zum arbeitsorganisatorischen Umfeld wie Kommunikation und Einbindung ins Unternehmen. Daher sollte das Homeoffice nur einen bis maximal drei Tage die Woche genutzt werden. Zudem sollte auch bei Homeoffice weiterhin ein persönlicher Arbeitsplatz im Büro zur Verfügung stehen.

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

IFES-Umfrage zu Homeoffice

<https://tinyurl.com/ifesumfrage>



TEXT Beatrix Mittermann
FOTOS Markus Zahradnik

Die Welt des Buchhandels in Zeiten von Corona

Über den Lebensmitteleinzelhandel wird viel gesprochen, doch wie sieht der Arbeitsalltag für ArbeitnehmerInnen im Buchhandel aus? Welchen Belastungen sind sie ausgesetzt und was hat sich durch Corona verändert?

Beim Betreten strömt einem der Geruch von Wissen in die Nase – Millionen weiser Worte gebündelt an einem Ort. Für BuchliebhaberInnen ein kleines Paradies, das zur Entdeckung unzähliger Welten einlädt. Dennoch darf nicht vergessen werden: Dieser Ort ist auch ein Arbeitsplatz. Und wie an jedem anderen Arbeitsplatz lauern auch hier Gefahren bzw. Belastungen für die ArbeitnehmerInnen – körperlicher und psychischer Natur –, die es im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes bestmöglich einzudämmen gilt.

Buchhandel und Corona

Wie ist das eigentlich mit Corona im Buchhandel? Noch vor einem Jahr hätte eine solche Pandemie lediglich in dystopischen Romanen ihren Platz gehabt. Doch nun ist sie bereits über ein halbes Jahr gelebte Realität. Wie so vielerorts fragt man sich auch in der Buchhandlung, wie es weitergehen wird.

Wer liest denn eigentlich noch Bücher? „Man lebt, aber Erfolgsstory ist es keine“, so Martin Müllauer, Vorsitzender im Bundesausschuss Handel der GPA-djp, über die allgemeine Lage im Buchhandel der letzten Jahre. Doch dann ist etwas Unerwartetes passiert: Leute sind während des Corona-Lockdowns wieder auf die Idee gekommen, Bücher zu lesen. „Totgesagte leben länger“, merkt Müllauer mit einem Augenzwinkern an. Doch wie sieht der Arbeitsalltag im Buchhandel aus? Was hat sich geändert? Welchen Belastungen sind ArbeitnehmerInnen ausgesetzt und welche sind durch Corona neu hinzugekommen?

Psychische Belastungen

Zunächst nennt Müllauer den Faktor Stress. Corona-bedingt arbeiten weniger Personen auf der Verkaufsfläche und haben dementsprechend auch mehrere Aufgaben, die oft gleichzeitig erledigt werden müssen und rasch zu Überforderung führen können:

neu angelieferte Bücher, die aus dem Lager geholt und in die Regale einsortiert werden müssen, Kundenbetreuung vor Ort, manchmal warten bereits weitere KundInnen und bilden eine Schlange, Kassatätigkeiten, Anfragen per Telefon und dazwischen eingeworfene Fragen à la „Haben Sie das?“ oder „Wo finde ich das?“. Im Hinblick auf das bevorstehende Weihnachtsgeschäft wird sich diese Situation noch zuspitzen, denn dann heißt es: noch mehr Ware, noch mehr KundInnen, noch mehr Anfragen. Auch die KundInnen bekommen diese Engpässe zu spüren. So berichtet eine Arbeitnehmerin, dass sie am Stock nur zu zweit arbeiten. Wenn da eine/einer ins Lager geht, um neue Kisten zu holen und ein Kunde/eine Kundin am anderen Ende des Stockwerks steht, sieht er/sie kein Verkaufspersonal. Guter KundInnenservice sieht anders aus. Nicht selten hört sie Sätze wie „Ah, da sind Sie!“ oder „Ich hab schon geglaubt, das ist ein Selbstbedienungsladen“.



„Trotz der nachvollziehbaren Corona-Umstände waren viele Kunden sehr rücksichtslos, wenn es etwas länger dauerte.“

Martin Müllauer, Vorsitzender im Bundesausschuss Handel der GPA-djp

Dazu kommen Existenzängste, die in den Köpfen der ArbeitnehmerInnen herum-schwirren. Viele von ihnen fürchten um ihren Arbeitsplatz. Denn wenn die letzten Wochen und Monate eines gezeigt haben, dann dass es anscheinend auch mit weniger Personal geht. Die Umsätze sind sogar gestiegen – oft wird nur das gesehen. Doch all die Engpässe, die sich durch Mittagspausen, Urlaube, Krankenstände und vor allem durch den zusätzlichen Stress ergeben, gehen oft unter. Ebenso die Tatsache, dass es immer schwieriger wird, die Pausen überhaupt einzuhalten. Denn dem gegenüber steht der Druck, neue Waren möglichst schnell wegzuräumen und die Regale jederzeit aufzustocken, damit sich der Verkaufsraum den KundInnen gut präsentiert. Man will gute Verkaufszahlen erreichen, um den eigenen Arbeitsplatz behalten zu können. Denn die große Frage, die immer mitschwingt, lautet: Wie viel Personal wird reduziert?

Unverständnis der KundInnen

Besonders betroffen von psychischer Belastung waren jene Beschäftigten, die sich um den Online-Shop kümmerten. Sie waren vor allem in der Lockdown-Phase mit vielen KundInnenbeschwerden über längere Lieferzeiten oder mit Unverständnis dafür, dass Filialen geschlossen haben, konfrontiert. Nicht selten kam

es dabei auch zu Beschimpfungen. Und auch wenn 90 Prozent der KundInnen-interaktionen normal verlaufen, „es sind die 10 Prozent, die einem im Gedächtnis bleiben“, gibt Müllauer zu bedenken. Das spitzt sich bei der Kommunikation per E-Mail nochmals zu: Da werden die 10 Prozent, die unzufrieden waren, zu 100 Prozent, denn die restlichen 90 Prozent, die eigentlich zufrieden waren, teilen dies meist nicht mit. Ein im Online-Handel beschäftigter Mitarbeiter berichtete von „Beschwerdemails im dreistelligen Bereich“ – und das täglich. „Trotz der nachvollziehbaren Corona-Umstände waren viele Kunden sehr rücksichtslos, wenn es etwas länger dauerte.“

Physische Belastungen

Zu den psychischen Belastungen kommen auch noch die physischen hinzu. So ist es beispielsweise körperlich anstrengend, pro Tag viele Kisten Bücher auszuräumen. Eine Beschäftigte erzählt, dass sie an einem Tag 21 Kisten ausräumen musste – allein, da weniger Personal vor Ort war – und danach „total ausgepowert“ war.

In Zeiten von Corona kommt noch eine weitere physische Belastung hinzu: der Mund-Nasen-Schutz. „Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen bedeutet das, dass sie schlechter Luft bekommen und es unter der Maske sehr heiß werden kann – die

Arbeit wird dadurch noch anstrengender“, gibt Peter Leinfellner aus dem Team der ÖGB-Kommunikation zu bedenken. Daher wird die Forderung nach bezahlter Maskenpause immer lauter: Alle zwei Stunden soll es für 15 Minuten eine Masken-Auszeit geben, fordern die Gewerkschaften GPA-djp und vida.

Die Zukunft im Buchhandel

Personal zu reduzieren, um Personalkosten zu sparen, ist sehr kurzfristig gedacht. Denn was passiert, wenn jemand krank wird, Urlaub nimmt oder einen freien Tag hat? Oder auch bei täglich auftretenden Unterbrechungen wie Pausen oder Zeiten, in denen sich ArbeitnehmerInnen nicht auf der Verkaufsfläche, sondern beispielsweise im Lager befinden? Dann wird aus der service- und kundenorientierten Buchhandlung ganz schnell wieder der bereits erwähnte „Selbstbedienungsladen“. Und wenn KundInnenbedürfnisse nicht gedeckt sind, hat dies schnell eine Negativwirkung. Ganz zu schweigen von der Überarbeitung der ArbeitnehmerInnen durch die Mehrfachbelastungen, die rasch wieder zu mehr Krankenständen führen können und sich auf Dauer zu einem Teufelskreis entwickeln. Für Martin Müllauer ist daher klar, dass es ein heikler Balanceakt ist: „Gesunde KollegInnen und Wirtschaftlichkeit – es braucht beides.“

Buchtipps



Schlafstörungen

Psychologische Beratung und Schlafcoaching

Brigitte Holzinger, Gerhard Klösch
219 Seiten, 2018
Springer, ISBN 978-3-66254667-3
EUR 39,10

Dieses Buch vermittelt Basiswissen zu Schlafcoaching, einem integrativen psychotherapeutischen Ansatz zur nichtmedikamentösen Behandlung von Schlafproblemen. Dargestellt werden Grundlagen der Schlaf- und Traumforschung sowie die wichtigsten Schlafstörungen und deren Behandlungsmöglichkeiten. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt bei der Planung und Durchführung von psychologischen Behandlungskonzepten bei Schlafstörungen (Schlafedukation, Elemente der kognitiv-behavioralen Therapie, Gestalt- und Hypnotherapie, Gesprächsführung und Alptraubewältigung).

<https://tinyurl.com/schlaf420>



Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten

Günter W. Maier, Gregor Engels, Eckhard Steffen (Hrsg.)
499 Seiten, 2020
Springer, ISBN 978-3-66252898-3
EUR 102,80

Dieses interdisziplinäre Handbuch richtet sich an all diejenigen, die den digitalen Wandel, der im Zusammenhang mit der vierten industriellen Revolution (Industrie 4.0) diskutiert wird, in Betrieben, Verwaltungen und der Gesellschaft besser verstehen und aktiv gestalten möchten. Die einzelnen Beiträge veranschaulichen die vielfältigen Perspektiven unterschiedlicher Disziplinen oder Interessengruppen (z. B. Gewerkschaften) auf die Folgen der Digitalisierung im Arbeitsleben für Mensch, Organisation und Gesellschaft. Das gesamte Werk schlägt eine Brücke von aktuellen Forschungsergebnissen hin zu praktischen Umsetzungshinweisen. Im Zentrum stehen drei zentrale Fragen zur Digitalisierung des Arbeitslebens, und zwar woran man sich bei der Gestaltung orientieren, wie die Transformation gestaltet werden und worauf sich die Digitalisierung auswirken kann.

<https://tinyurl.com/vernetzt420>



Fehlzeiten-Report 2020

Gerechtigkeit und Gesundheit

Bernhard Badura, Antje Ducki et al. (Hrsg.)
789 Seiten, 2020
Springer, ISBN 978-3-66261523-2
EUR 61,70

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und analysiert dabei detailliert einzelne Branchen. Der aktuelle Fehlzeiten-Report widmet sich dem Thema „Gerechtigkeit und Gesundheit“ und berücksichtigt dabei neben gesellschaftlichen Blickwinkeln auch unternehmerische und individuelle Blickwinkel. 20 Fachbeiträge zeigen vielschichtige Perspektiven auf und diskutieren u. a.:

- Was ist eigentlich Gerechtigkeit und wie kann Arbeit gerecht gestaltet werden? Was heißt gerechtes Handeln in Unternehmen konkret?
- Welche Anforderungen haben Beschäftigte an eine gerechte Führungskraft? Und was sind die gesundheitlichen Folgen, wenn sich Beschäftigte subjektiv ungerecht behandelt fühlen?
- Welchen Beitrag kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement leisten, wenn es um Fragen der Gerechtigkeit geht?

<https://tinyurl.com/fzr2020>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Erholung 4.0

Warum sie wichtiger ist denn je

Gerhard Blasche

256 Seiten, 2020

Facultas/Maudrich,

ISBN 978-3-99002115-6

EUR 24,90

Ruhe in Zeiten ständiger Erreichbarkeit: Um Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten, muss Erholung bewusst geplant werden. Warum Erholung wichtiger ist denn je, wie sich Überlastung auswirkt und wie man in unserer digitalen Gesellschaft den Weg zu einem ausgeglichenen Alltag findet, zeigt der Psychologe Prof. Dr. Gerhard Blasche. Mit Fakten auf wissenschaftlicher Basis erklärt er Arbeit und Ermüdung, den Prozess der Erholung, die Wirkung von Arbeitspausen, Feierabend, Schlaf, Freizeit und Urlaub sowie die wichtigsten Erholungskiller, beschreibt wirksame Erholungsaktivitäten und gibt ergänzend Tipps zur Erholungsgestaltung.

<https://tinyurl.com/erholung40>



Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen

Martina Stadler, Isabel Dienstbühl (Hrsg.)

288 Seiten, 2020

Bussert u. Stadler

ISBN 978-3-942115-52-0

EUR 51,30

Der vorliegende Band dokumentiert die Beiträge der 26. Erfurter Tage unter folgenden Schwerpunkten:

- Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Arbeitsmedizin – aktuelle Entwicklungen
- Neues aus Forschung und Praxis
- Aus Unfällen lernen
- Verkehrssicherheit/Verkehrsmedizin
- Angewandte Präventionsforschung zu Erkrankungen des Bewegungssystems

<https://tinyurl.com/praevention420a>



Präsentismus

Krank zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen

Daniela Lohaus, Wolfgang Habermann

195 Seiten, 2018

Springer, ISBN 978-3-66255700-6

EUR 29,80

Ist Präsentismus eines der teuersten und gefährlichsten Phänomene der Weltwirtschaft? Dieses Buch ist ein erhellendes Werk zum Thema Präsentismus. Es zeigt die Problematik Präsentismus und die daraus resultierenden Folgen und Konsequenzen prägnant und klar auf und stellt wichtige Aspekte mit anschaulichen Beispielen leicht verständlich dar. Weiters bekommen Sie einen Überblick über Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zur gesundheitlichen Prävention und zur Bekämpfung erkrankungsbedingter Beschwerden von Beschäftigten als Ursachen von Präsentismus und Absentismus.

<https://tinyurl.com/prasentismus420>

Buchtipps

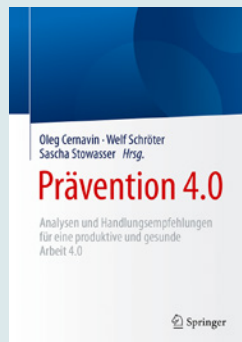


Gesundheit – Arbeit – Prävention

SRH Fernhochschule (Hrsg.)
186 Seiten, 2020
Springer, ISBN 978-3-658-30005-0
EUR 56,50

Durch die Arbeit verursachte Erkrankungen im Kontext von psychischer und physischer Belastung sind die häufigste Krankheitsursache der Welt. Vor diesem Hintergrund veranstaltete die SRH Fernhochschule – The Mobile University zum dritten Mal den internationalen BGM-Kongress zum Thema „Gesundheit – Arbeit – Prävention“ mit Experten aus Wissenschaft und Praxis, die sich mit Fragestellungen zur Prävention von Erkrankungen am Arbeitsplatz und den damit zusammenhängenden Herausforderungen auseinandersetzen.

<https://tinyurl.com/gap420>



Prävention 4.0

Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0

Oleg Cernavin, Welf Schröter, Sascha Stowasser (Hrsg.)
375 Seiten, 2017
Springer, ISBN 978-3-658-17963-2
EUR 51,39

Ziel des Buches ist es, Handlungsoptionen von menschengerechter Arbeitsgestaltung in der digitalen Transformation zu identifizieren. Um die Potenziale zu nutzen und die Arbeitsbedingungen im Zuge der Integration smarterer Technologien in Arbeitsprozessen gesundheitsgerecht und produktiv zu gestalten, müssen alle Akteure sensibilisiert und handlungsfähig sein. Das Buch enthält zahlreiche Beispiele und praxisnahe Empfehlungen zur menschengerechten Gestaltung der intelligenten Vernetzung von Mensch, Maschine und Organisation.

<https://tinyurl.com/praevention218>



Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden

Burnoutprävention und Förderung von Resilienz in Unternehmen

Julia Scharnhorst
272 Seiten, 2019
Haufe, ISBN 978-3-64813447-4
EUR 41,10

Wenn Mitarbeiter unter psychischen Belastungen leiden, steht auch der Arbeitgeber in der Verantwortung. Doch wie erkennt man Gefährdungen und trifft die richtigen Entscheidungen im Umgang mit den Betroffenen? Die Diplom-Psychologin Julia Scharnhorst stellt in diesem Buch Präventionsmaßnahmen gegen Burnout und Stress vor. Sie zeigt, welche Voraussetzungen Sie schaffen sollten, um die Resilienz Ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu einer Work-Life-Balance zu finden.

<https://tinyurl.com/pbvermeiden420>

Präventivdienste beraten und unterstützen

Die Präventivdienste beraten und unterstützen bei Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes. Sie können auch AnsprechpartnerInnen der Arbeitsinspektion sein und zur Problemlösung im Betrieb beitragen. Zwei Fälle aus der Praxis zur Verhinderung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten.



Das Waschen von Händen und Gesicht vor dem Essen und Trinken ist eine wichtige hygienische Maßnahme, um die Aufnahme von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen zu verhindern.

Unter Präventivdiensten werden Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, sonstige Fachleute (z. B. ArbeitspsychologInnen), aber auch die Präventionszentren der Unfallversicherungsträger verstanden. Die Präventivdienste beraten die ArbeitgeberInnen, die ArbeitnehmerInnen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Betriebsräte in Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes. Sie unterstützen diese bei der Erfüllung ihrer ArbeitnehmerInnenschutz-Verpflichtungen und wirken im Arbeitsschutzausschuss mit. Sie sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in fachlicher Hinsicht weisungsfrei und müssen unmittelbar den ArbeitgeberInnen unterstellt sein.

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

Fall 2: In einem großen Maschinenbaubetrieb wurden Probleme bei der durch die Verwendung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen notwendigen persönlichen Hygiene der ArbeitnehmerInnen festgestellt. Das Waschen von Händen und Gesicht vor dem Essen und Trinken ist eine wichtige hygienische Maßnahme, um die orale Aufnahme von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen zu verhindern. Als Ursache der Probleme wurde vom Arbeitsinspektor erkannt, dass die Entfernung der Arbeitsplätze von den Waschgelegenheiten bis zu 440 Meter beträgt. Im Unternehmen sind für die Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation sogenannte Info-Points eingerichtet, die neben Stehtischen auch mit Heiß- und Kaltgetränkeautomaten sowie Snackautomaten ausgestattet waren. Vom Arbeitsinspektor wurde beobachtet, dass eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen Getränke und Snacks zu sich nahm, ohne zuvor zumindest ihre Hände zu reinigen. Bei einer Begehung mit der Betriebsleitung und der Sicherheitsfachkraft ist aufgefallen, dass bei diesen Info-Points Wasseranschlüsse für die Heißgetränkeautomaten vorhanden sind. Der Arbeitsinspektor hat angeregt, dort Waschbecken mit Seifen- und Papierhandtuchspendern einzubauen. Durch diese Maßnahme und die Unterweisung der betroffenen ArbeitnehmerInnen wurde die Akzeptanz, sich vor Einnahme von Mahlzeiten und Getränken gründlich zu reinigen, deutlich gesteigert.

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

Veranstaltungstipp: In der Krise gesund bleiben



An diesem gemeinsamen Tag werden wir auf jene Strukturen schauen, die uns als Betriebsräte, SVPs und MitarbeiterInnen unterstützen, auf die wir Einfluss nehmen können und wollen und auf die wir uns fokussieren wollen, um ein sichtbares Gegengewicht für uns und unsere KollegInnen im Sinne einer gesunden und salutogenen Welt entstehen zu lassen.

Inhalte und Fragestellungen

- Salutogenese? Verstehen – Lösungen angehen – Sinn erleben
- Veränderungen und Potenziale im Lebenslauf erkennen und bewusst einsetzen
- Netzwerke installieren

Referentin

Mag.^a Michaela Erkl-Zoffmann,
Coach und Organisationsentwicklerin

Wann und wo

1. März 2021 von 9 bis 16 Uhr
AK Salzburg (Raum 501)

Neues von der Arbeitsinspektion: COVID-19-Beratungsoffensive



COVID-19: In vielen Betrieben wurden gute Lösungen erarbeitet.

Im Rahmen dieses Schwerpunktes wurden 1.010 Betriebe aus verschiedenen Wirtschaftsklassen (vor allem: Lebensmittel- und Getränkeherstellung, Abfallbeseitigung, Großhandel, Einzelhan-

del, Lagerei, Postdienste, Verlagswesen, Callcenter) besucht. Die Inhalte der Beratungsoffensive drehten sich neben den bekannten Hygiene- und Abstandsregeln vor allem um die Lüftung von Arbeitsräumen, die Notfallplanung, den Umgang mit Gemeinschaftsunterkünften und um Personaltransporte. Im Fokus waren auch die Unterweisung und Information der Belegschaft sowie überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Positive Ergebnisse

In 808 von 1.010 der beratenen Betrieben (80 %) wurden gar keine unmittelbaren Verbesserungspotenziale erkannt, der jeweilige Betrieb hat also durchwegs geeignete Maßnahmen in den einzelnen Themenbereichen ergriffen. In vielen Betrieben sind gute Lösungen erarbeitet worden, um die Ansteckungsgefahr von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern minimieren zu können. In einem Unternehmen wurden z. B. für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Haken aus Kunststoff zum kontaktlosen Öffnen der Türschnallen angefertigt.

Der vollständige Bericht ist auf der Website der Arbeitsinspektion zu finden: www.arbeitsinspektion.gv.at

Das braucht's im Homeoffice

Seit Corona arbeiten mehr Beschäftigte von zu Hause aus. Aber dafür braucht es klare Regeln. Die Arbeiterkammer Salzburg hat jetzt die Broschüre „Home Office“ herausgegeben. Denn klar ist: Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben.

Homeoffice gab es schon vor der Corona-Krise, wurde aber nur von 10 Prozent der Beschäftigten genutzt. Erst durch die Pandemie stieg die Homeoffice-Quote rapide an: Fast jeder zweite Beschäftigte (42 Prozent) arbeitete während des Lockdowns von zu Hause aus. „Homeoffice wurde vom Großteil der Beschäftigten positiv bewertet, doch es tauchten mit fortlaufender Dauer immer mehr Probleme und Fragen auf“, so AK-Präsident Peter Eder. „Die Ursache: Homeoffice ist kaum gesetzlich geregelt.“

Mit einer brandaktuellen Broschüre leuchtet die Arbeiterkammer Salzburg die Grauzone Homeoffice aus und beantwortet die häufigsten Fragen aus dem Beratungsalltag. Die Beschäftigten erhalten das Rüstzeug, um Chancen wie Risiken selbst abschätzen zu können, sowie Checklisten mit den wichtigsten Infos zum Arbeiten in den eigenen vier Wänden.

Tausende Beratungen

In den ersten sechs Wochen nach Beginn des Lockdowns führte die Arbeiterkammer Salzburg 50.000 Beratungen durch. „Ein erheblicher Teil der Fragen drehte sich auch um das Homeoffice“, bestätigt Heimo Typplt, Leiter der AK-Rechtsberatung. „Es war ganz klar ersichtlich, dass sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe vom Homeoffice überrumpelt wurden. Von heute auf morgen wurde der Esstisch zum Büro, die eigenen vier Wände zum Arbeitsplatz, ohne sich davor über die Rahmenbedingungen genauer Gedanken machen zu können.“ Die für viele neue Situation warf und wirft bis heute noch zahlreiche Fragen auf – zum Beispiel: Wie sind die Arbeitszeiten zu regeln? Wer zahlt für Internet, Handy, Strom etc.? Muss mir der/die ArbeitgeberIn Büromateria-



Das Arbeiten in den eigenen vier Wänden führt nicht automatisch zu weniger Stress.

lien zur Verfügung stellen? Was ist mit dem Datenschutz? Wer haftet bei einem (Arbeits-)Unfall?

Homeoffice nur tageweise gewünscht

Neben arbeitsrechtlichen Antworten beinhaltet die neue Broschüre auch Praxistipps, wie die psychische und physische Gesundheit auch im Homeoffice bewahrt werden können. „Das Arbeiten in den eigenen vier Wänden führt nicht automatisch zu weniger Stress“, erklärt Karin Hagenauer, Leiterin des Referats Arbeitsbedingungen und ArbeitnehmerInnenschutz in der Arbeiterkammer Salzburg. „Gerade der Corona-Lockdown hat gezeigt, dass es bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den eigenen vier Wänden Probleme gibt – Stichwort: Kin-

derbetreuung. Es ist enorm belastend, wenn die Grenzen zwischen beruflich und privat immer mehr verschwimmen.“ So scheint es nicht zu überraschen, dass laut einer Umfrage von karriere.at 72 Prozent der Beschäftigten nur tageweise, nicht Vollzeit, im Homeoffice arbeiten möchten. 2 von 3 Befragten ist es zudem wichtig, dass sie den Kontakt zu den KollegInnen im Betrieb nicht verlieren. „Der regelmäßige persönliche Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen ist gerade im Homeoffice enorm wichtig. Dieser bietet Halt und kollegiale Unterstützung in Zeiten großer Herausforderungen“, so Karin Hagenauer.

Den Ratgeber gibt es auf der Website der Arbeiterkammer Salzburg als Download
www.ak-salzburg.at/homeoffice

ArbeitnehmerInnenschutz im Kindergarten

In der Corona-Krise wurden die tagtäglichen Herausforderungen von ElementarpädagogInnen vor allem für Eltern sichtbar. Doch ArbeitnehmerInnenschutz betrifft nicht nur Corona-Maßnahmen, etwa wie man vor Kleinkindern Masken trägt, Abstand hält oder Spielzeug desinfiziert. Auch im Normalbetrieb gibt es viele Belastungen.



In der Elementarpädagogik gibt es spezielle Anforderungen an den ArbeitnehmerInnenschutz.

Elementarpädagogik ist für das Funktionieren der Gesellschaft wichtig. Elementarpädagogische Einrichtungen – wie beispielsweise Kindergärten – stellen die ersten Bildungsinstitutionen im Leben eines Kindes dar. Dennoch fand dieser Bereich im Unterschied zu anderen systemrelevanten Tätigkeiten wenig Beachtung in der öffentlichen Berichterstattung. Die Arbeitssituation hat sich mit der Corona-Krise verschärft, etwa durch Mehraufwand wie Desinfektion von Spielmitteln oder vermehrten Bedarf an Elterngesprächen. Klare und einheitliche Vorgaben für alle Kinderbetreuungseinrichtungen, wie sie mit den Auswirkungen der Pandemie im Alltag umgehen sollen, fehlen allerdings. Aber auch ohne Corona gibt es im ArbeitnehmerInnenschutz einiges zu beachten.

Lärmbelastung im Kindergarten

Im Bereich der Elementarpädagogik ist Lärm ein großer Belastungsfaktor, der das Arbeiten und Lernen nachhaltig stören kann. Zahlreiche Studien verdeutlichen die negativen Auswirkungen von Lärm auf PädagogInnen und Kinder: Die Kommunikation wird beeinträchtigt, Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Leistungsfähigkeit werden beeinflusst und Stresserleben begünstigt. Lärm kann durch diese Faktoren zu einem Anstieg an Unfällen und einer dauerhaften Minderung des Hörvermögens führen. Im Bereich der Elementarpädagogik können Maßnahmen die Lärmbelastung verringern: etwa technische und raumakustische Maßnahmen und die Verringerung der Gruppengröße.

Belastung Betreuungsschlüssel

Die Gruppengröße und der Betreuungsschlüssel sind wesentliche Faktoren bei der Qualität einer Betreuungseinrichtung und beim Erleben des beruflichen Alltags in der Elementarpädagogik. Ein inadäquater Betreuungsschlüssel, d. h. dass zu wenige Erwachsene für eine zu große Anzahl von Kindern verantwortlich sind, kann als psychische Belastung zu Fehlbeanspruchungen führen. Eine Neuberechnung und Reduzierung der Kinderanzahl kann nicht nur Arbeitsbelastungen vermindern, sondern qualitativ hochwertiges Arbeiten ermöglichen.

Ergonomie am Arbeitsplatz

Bei der Arbeit mit den Kindern kommt es immer wieder vor, dass ElementarpädagogInnen ungünstige Körperhaltungen einnehmen oder Kinder heben und tragen. Dies kann insbesondere für die Wirbelsäule belastend sein. Um Arbeit unter ergonomischen Gesichtspunkten gesund zu gestalten, können beispielsweise Maßnahmen getroffen werden, um die Arbeitsplatzhöhe bei typischen Tätigkeiten anzupassen – Höhe der Wickelkommode, Höhe der Arbeitsfläche in der Küche bzw. des Schneidbretts. Spezielle ErzieherInnen-Stühle ermöglichen sowohl das Arbeiten auf Höhe mit den Kindern als auch eine an Erwachsene angepasste Sitzhaltung. Ergänzend empfehlen sich Schulungen zum ergonomischen Arbeiten.

Charlotte Reiff, AK Wien
charlotte.reiff@akwien.at

„Lärmprävention im Kindergarten“
<https://tinyurl.com/kiga420>

Wer wach sein will, muss schlafen

Im Schlaf regeneriert sich unser Körper und konsolidiert sich unser Gedächtnis. Erholt und aufnahmefähig sind wir daher nur, wenn wir gut geschlafen haben. Wie können wir aber dazu beitragen, diesen gesunden Schlaf zu finden? Folgen Sie uns auf unsere Reise durch die Nacht.



Nur wenn wir gut geschlafen haben, sind wir am nächsten Tag gut erholt und aufnahmefähig.

Schlafen sollte ein wundervolles Erlebnis sein, das uns hilft, den Stress des Tages hinter uns zu lassen. Wer sich auf das Zubettgehen freut und es zelebriert, hat es leichter, einzuschlafen. Ein gut gelüftetes Schlafzimmer, eine gedimmte Beleuchtung, beruhigende Musik, Meditation oder ein gutes Buch: Finden Sie die abendliche Routine, die Sie zur Ruhe kommen lässt, und freuen Sie sich auf das Schlafengehen.

Was hilft tagsüber?

Nur abends vor dem Schlafengehen sich dem Thema Schlaf zu widmen, ist einer der häufigsten Fehler. Wer z. B. einem Beruf nachgeht, der nur geistiger Natur ist, sollte Zeit für Sport einplanen, denn nur

wer auch physisch müde ist, findet genug Tiefschlaf. Hilfreich ist es außerdem, gut zu frühstücken und die Hauptmahlzeit des Tages bereits zu Mittag zu sich zu nehmen: So wird der Kalorienbedarf des Tages gedeckt und abends wird der Magen nicht mit einer schweren Mahlzeit belastet, die unsere bei Nacht ruhenden Verdauungsorgane nicht verwerten können.

Was hilft vor dem Schlafengehen

Schlaffördernd sind einige Düfte, wie z. B. Lavendel. Schlaftees können ebenfalls dazu verhelfen, zur Ruhe zu kommen. Wer abends noch einen kleinen Hunger verspürt, könnte Nüsse, Putenfleisch oder Bananen zu sich nehmen, denn diese Nahrungsmittel enthalten die Bausteine, mit denen unser Kör-

per das Schlafhormon Melatonin bildet. Zur Ausschüttung von Melatonin kommt es, wenn es dunkel ist, daher ist es besonders wichtig, das Licht rechtzeitig zu dimmen.

Was schadet?

Koffeinhaltige Getränke sollten bis zu vier Stunden vor dem Schlafengehen vermieden werden. Entgegen dem Empfinden vieler Menschen ist auch Alkohol ein Schlafdieb: Wir haben unter Alkoholeinfluss das Gefühl zu schlafen, dennoch erholt sich unser Körper nicht und ist am nächsten Tag nicht fit. Ausnahme ist Bier: Maximal ein kleines Bier kann sich schlaffördernd auswirken. Grelles Licht oder Licht mit viel Blauanteil (Computer-Bildschirme) verhindern das Ausschütten von Melatonin, gleichzeitig lassen auch nervenaufreibende Computerspiele, Chats, Filme oder E-Mail-Nachrichten den Geist nicht zu Ruhe kommen, was die nötige Bettschwere verhindert.

Zu guter Letzt

Die oben genannten Tipps zu einem gesunden Schlaf sind Teil der Schlafcoaching-Lehre, die ich zusammen mit Gerhard Klösch entwickelt und publiziert habe. Diese Methodik haben wir ebenfalls im Sonderfall Schichtarbeit mit Erfolg angewandt. Wir bieten regelmäßig Workshops und Seminare zum Thema gesunder Schlaf und hoffen inständig, dass eines Tages jeder genug über das Thema Schlaf weiß, um sich wach zu schlafen und so gesünder und dynamischer zu leben.

Dr.ⁱⁿ Brigitte Holzinger
www.schlafcoaching.org
www.traum.ac.at



Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen

Eine neue Studie des WIFO spricht Klartext: Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachten im Jahr 2015 Gesamtkosten von 9,9 Mrd. Euro – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätige Person. Die Hintergrunddaten lieferte ein Forschungsprojekt der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Besonders spannend: Der OSHA-Ansatz enthüllt Kostenkomponenten, die im Verborgenen liegen.

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



Home Office – Arbeiten von zu Hause aus

Als Hilfestellung für alle Fragen zum Thema Homeoffice hat die Arbeiterkammer Salzburg diese Broschüre erstellt. Sie gibt einen rechtlichen Überblick, enthält wertvolle Praxistipps und präsentiert die Forderungen der AK für eine bessere Arbeitswelt im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Download unter <https://tinyurl.com/hosbg420>



Heben und Tragen leicht gemacht

Gute Haltungen und Bewegungen bei der Arbeit

Der Rücken zwickt, die Gelenke schmerzen, die Beine schlafen ein – immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen das aus eigener Erfahrung. Diese Broschüre gibt Tipps, wie man Belastungen erkennen und vermeiden kann.

Download unter <https://tinyurl.com/heben420>

Weitere Broschüren finden Sie unter www.gesundearbeit.at/broschueren

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (ÖGB-Verlag), 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 Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Patrick Bauer, Harald Bruckner, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Brigitte Holzinger, Marion Jaros, Johanna Klösch, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Charlotte Reiff, Ingrid Reifinger, Karl Schiessl, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Bernd Wimmer, Stefanie Wunderl

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag. 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.



ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Alexander Heider, Karl Schneeberger

Gesetze und Kommentare Nr. 163 / 944 Seiten / 2017 / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-149-5

Buch + Online + e-book

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



Arbeitsstättenverordnung

Ernst Piller, Alexander Heider

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

ISBN 978-3-99046-418-2

Buch + e-book

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



**„Mit dem Newsletter der
Gesunden Arbeit bin ich
immer topinformiert!“**

JETZT ANMELDEN

www.gesundearbeit.at/newsletter

www.gesundearbeit.at