



# 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

*Antworten auf  
alle wichtigen Fragen*

Seite 6–7



## 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!

Arbeit darf nicht krank machen, das ist eine wichtige Forderung der Arbeitnehmervertretungen. Einerseits, weil die Betroffenen massiv unter den Auswirkungen arbeitsbedingter Erkrankungen leiden, andererseits aber auch, weil dadurch enorme Kosten entstehen. Und gerade deshalb kommt der Prävention aus zweierlei Hinsicht so große Bedeutung zu.

In dieser Ausgabe der „Gesunden Arbeit“ finden Sie viele spannende Beiträge rund um dieses wichtige Thema: von der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Entlasten Dich!“ über eine WIFO-Studie zu den Kosten und ein Präventionsprojekt der AUVA bis hin zum Arbeitnehmerschutz in Kindergärten u. v. m.

Was aber gilt, wenn Kinder jetzt krank werden oder aus anderen Gründen daheim betreut werden müssen? Die Arbeitsrechtsexpertinnen und Experten der AK Tirol haben auf den Seiten 6 und 7 alle wichtigen Informationen zusammengefasst.

Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe alles Wissenswerte zur kostenlosen AK Bildungsberatung und zum Aus- und Weiterbildungsangebot für Mütter nach der Babypause (Seite 30), und wir informieren über die Bedeutung der AK als politische Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

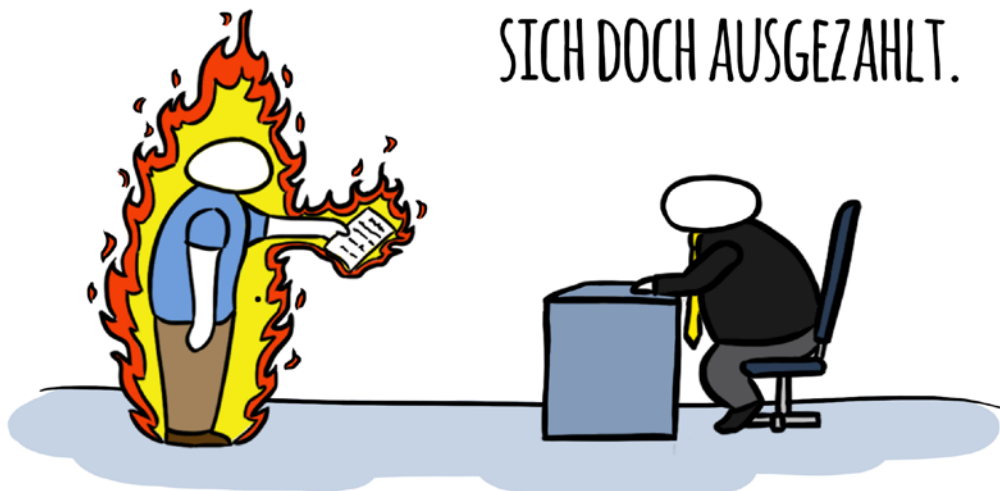
Alles Gute wünscht Ihnen

**Erwin Zangerl**

Präsident der AK Tirol

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
Cartoon	4
LeserInnenbrief	4
Kampagne gegen Muskel-Skelett-Erkrankungen	5
Arbeit, Schule & Corona	6
Kostenlose Bildungsberatung	30
Kursprogramm für den Wiedereinstieg nach der Babypause	30
„Beschäftigte brauchen starke politische Stimme!“	31
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
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
<b>PSYCHISCHE BELASTUNGEN</b>	
Doppelbotschaften im Betrieb erkennen	21
<b>GESETZE &amp; VERORDNUNGEN</b>	
Cobalt-Grenzwert: Ampel auf Dunkelrot	19
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Die Welt des Buchhandels in Zeiten von Corona	24
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
Präventivdienste beraten und unterstützen	29
<b>GESUNDHEIT</b>	
Wer wach sein will, muss schlafen	33
<b>BUCHTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>

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](mailto: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>

# Arbeit, Schule & Corona: Die AK Tirol hat die Antworten auf alle wichtigen Fragen!

Was passiert, wenn das Kind nicht in die Schule gehen kann, weil die Pandemie das verhindert? Was ist beim Pflegefreistellungsanspruch zu beachten, was, wenn das Kind öfter krank wird? Und wie sieht es mit der Sonderbetreuungszeit aus? Hier finden Sie die wichtigsten arbeitsrechtlichen Infos.



© Adobe Stock / Melinda Nagy

**Die Kinder** gehen wieder zur Schule oder in den Kindergarten, gleichzeitig sorgen die COVID-19-Infektionszahlen für Besorgnis. Für den Fall, dass Kinder wieder zu Hause betreut werden müssen, gelten für Eltern mehrere arbeitsrechtliche Bestimmungen.

**W**enn Kinder wegen COVID-19 daheim betreut werden müssen, sind arbeitsrechtlich zwei Situationen voneinander zu unterscheiden: Erstens, das Kind ist erkrankt und muss deswegen zu Hause bleiben, oder zweitens, die Schule oder der Kindergarten ist ganz oder teilweise geschlossen und die Kinder müssen von einem Elternteil zu Hause betreut werden.

## Was gilt, wenn das Kind krank ist?

Wenn das erkrankte Kind betreut werden muss, steht ein bezahlter Anspruch auf Pflegefreistellung zu, und zwar im Ausmaß

einer sogenannten „regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“ pro Arbeitsjahr. Allgemein heißt es oft: „Eine Woche pro Jahr“, aber das ist insofern nicht ganz richtig, als es auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ankommt und daher regelmäßig geleistete Mehr- und Überstunden dazugerechnet werden müssen.

## Was ist beim bezahlten Pflegefreistellungsanspruch zu beachten?

Wichtig ist die unverzügliche Information des Arbeitgebers. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer den

Nachweis für die Notwendigkeit der Pflegefreistellung erbringen, verlangt der Arbeitgeber ein ärztliches Attest, muss er die dabei anfallenden Kosten tragen.

Der Anspruch berechnet sich „pro Arbeitsjahr“. Das Arbeitsjahr beginnt immer mit dem jeweiligen Eintrittsdatum in das Arbeitsverhältnis.

## Und falls man die Pflegefreistellung im vorherigen Arbeitsjahr nicht in Anspruch genommen hat?

Dann bleibt es trotzdem bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro

**Falls Eltern ihre Kinder betreuen müssen, weil Schulen oder Kindergärten ganz oder teilweise geschlossen sind, liegt ein sogenannter „wichtiger persönlicher Verhinderungsgrund“ vor.**

Arbeitsjahr. Anders als beim Urlaub kann dieser bezahlte Freistellungsanspruch nicht in ein neues Arbeitsjahr übertragen werden.

Bei einer neuerlichen Erkrankung eines unter 12-jährigen Kindes steht ein zweiter bezahlter Freistellungsanspruch für den gleichen Zeitraum zu – wieder für eine regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit. Dabei verbraucht man zunächst einen gegebenenfalls noch offenen Anspruch aus der Ersterkrankung. Pro Erkrankungsfall steht aber für einen Elternteil die Freistellung bis zu maximal einer Woche zu.

#### **Dürfen sich die Eltern bei der Betreuung abtauschen?**

Falls beide Eltern berufstätig sind, ja, und zwar in jeglicher Hinsicht: Sie können die Pflegefreistellung nacheinander in Anspruch nehmen und so insgesamt zwei Wochen pro Anlassfall abdecken. Sie können sich während eines Krankheitsfalles abwechselnd um das Kind kümmern. Der Arbeitgeber hat kein Mitspracherecht.

#### **Und wenn die Erkrankung eines Kindes länger dauert als die bezahlten Freistellungsansprüche der Eltern?**

Für diesen Fall sieht das Gesetz für die notwendige Betreuung unter 12-jähriger Kinder die Möglichkeit eines einseitigen Urlaubsantritts des Elternteils als Ausnahme vom allgemeinen Urlaubsrecht vor. Ein noch offener Resturlaub kann verbraucht werden, es bedarf dazu einer bloßen Mitteilung an den Arbeitgeber, aber nicht wie

sonst beim Urlaub seiner Zustimmung. Schließlich hat der Gesetzgeber für die Dauer der COVID-Krise die Möglichkeit eröffnet, die Sonderbetreuungszeit auch für die notwendige Betreuung von erkrankten Kindern bis zum 14. Geburtstag für einen Zeitraum bis maximal 3 Wochen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Ursprünglich für den Fall behördlicher Schul- und Kindergartenschließungen geschaffen, wurde die Sonderbetreuungszeit im Sommer auf Erkrankungsfälle erweitert.

#### **Zur zweiten Möglichkeit: Was gilt, wenn wegen COVID-19 Schulen oder Kindergärten ganz oder teilweise geschlossen werden?**

Dann liegt ein sogenannter „wichtiger persönlicher Verhinderungsgrund“ vor, somit steht einem Elternteil eine bezahlte Dienstfreistellung zu, falls für das Kind keine anderweitige Betreuung zur Verfügung steht. Dazu muss der Arbeitgeber unbedingt unverzüglich verständigt werden.

#### **Für wie lange steht die bezahlte Freistellung zu?**

Im Gesetz heißt es nur „für eine verhältnismäßig kurze Zeit“. Einig sind sich die Arbeitsrechtler, dass damit ein Anspruch auf Entgeltzahlung bis zu einer Woche pro Anlassfall zusteht. Manche vertreten die Auffassung, dass es in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen sein können. Zwei berufstätige Elternteile können diese bezahlte Freistellung nacheinander in Anspruch nehmen.

#### **Und was gilt, wenn Kindergarten oder Schule noch länger behördlich geschlossen sind?**

Für diesen Fall hat der Gesetzgeber während der COVID-Krise die sogenannte Sonderbetreuungszeit geschaffen. Dabei handelt es sich eigentlich um die Vereinbarung von bezahltem Sonderurlaub zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei der Arbeitgeber seit dem 1. Oktober 2020 die Hälfte der Lohnkosten bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 5.370 Euro brutto vom Bund ersetzt bekommt (bis zum 1. Oktober 2020 wurde ihm ein Drittel ersetzt). Diese Sonderbetreuungszeit mit einem Rückerstattungsanspruch der Hälfte der Lohnkosten kann für einen Zeitraum von bis zu drei Wochen für die notwendige Betreuung von Kindern bis zum 14. Geburtstag vereinbart werden, falls ein Elternteil keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes hat. Die Sonderbetreuungszeit kann für Wochen, Tage oder Halbtage vereinbart werden, nicht aber für einzelne Stunden. Und beide Elternteile können nacheinander mit ihrem Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit vereinbaren, nicht aber gleichzeitig.

Die Sonderbetreuungszeit muss immer mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Leider gibt es darauf für Eltern keinen Rechtsanspruch, wie von der AK gefordert. Sonderbetreuungszeit ist nicht auf Urlaubsansprüche oder Zeitausgleichsansprüche anzurechnen. Die aktuelle Regelung gilt bis 28. Februar 2021.

**Die Expertinnen und Experten der AK Tirol helfen und beraten unter der Telefonnummer 0800/22 55 22-1414.**

# 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

**M**arianne 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.

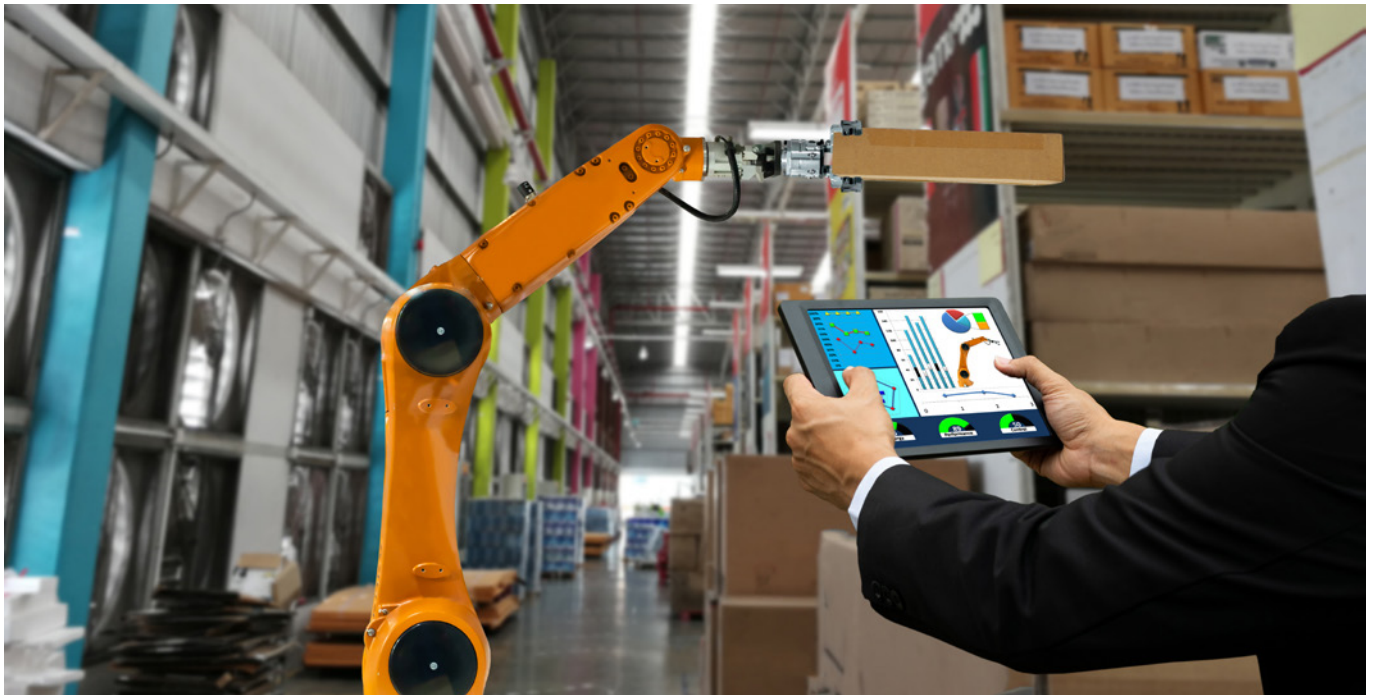
Sichtbar davon ist nur ein relativ kleiner Teil. So machen beispielsweise öffentliche und private Kosten zur Krankenbehandlung inklusive der Verwaltungskosten im Gesundheitssystem mit rund 0,9 Mrd. Euro nur einen geringen Anteil der Gesamtkosten aus. Die unsichtbaren Kosten sind mit rund 9 Mrd. Euro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

© Adobe-Stock / sompong\_tom

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.<sup>a</sup> (FH) Karin Kreilinger.

Die Fachhochschule Salzburg setzt auf eine gute Mischung aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen. Geschäftsführerin Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> 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?**

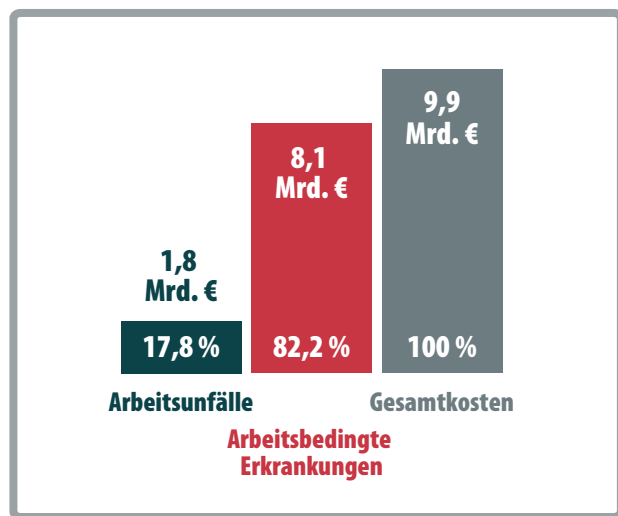
Es war interessant festzustellen, dass in einer umfassenden Betrachtung die medizinischen Behandlungskosten, mit einem Kostenanteil von 10 Prozent, einen kleinen Posten darstellen. Spannend ist auch, wie sich die Betroffenheit der Folgekosten verändert, wenn wir uns ein Stück weit vom Arbeitsplatz entfernen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



Quelle: WIFO-Berechnungen, Jahr 2015

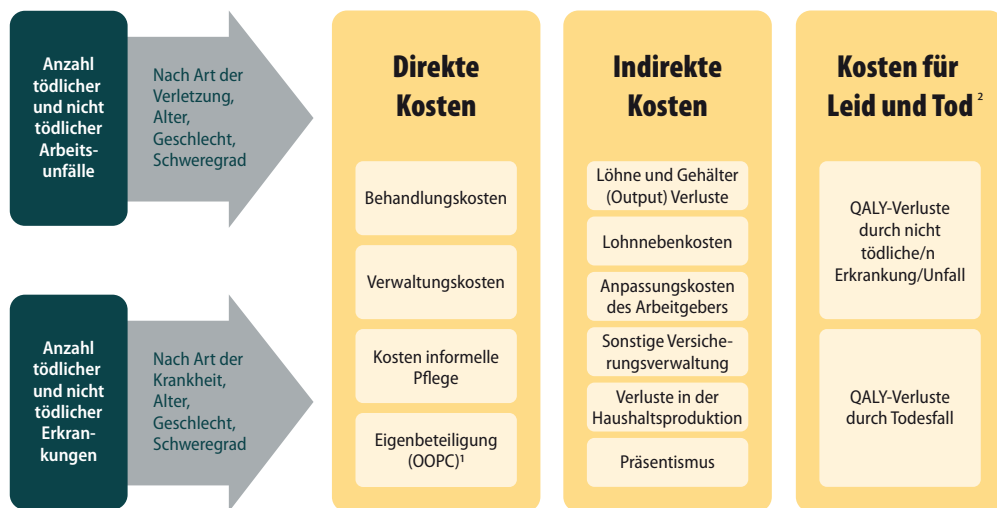
## nach Kostenart

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

Beträge in Mio. €

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

## 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.

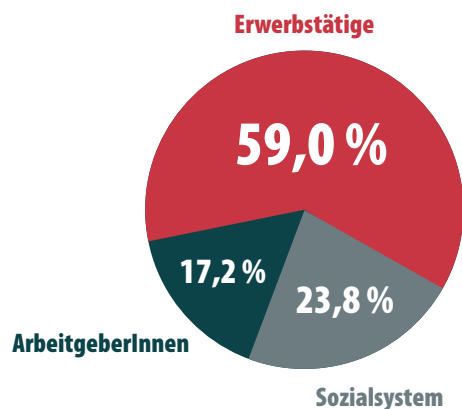
## Sichtbare und unsichtbare Kosten



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 geringerem 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.

**B**ei 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.

**E**ine 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](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

[julia.nedjelic@akwien.at](mailto:julia.nedjelic@akwien.at)

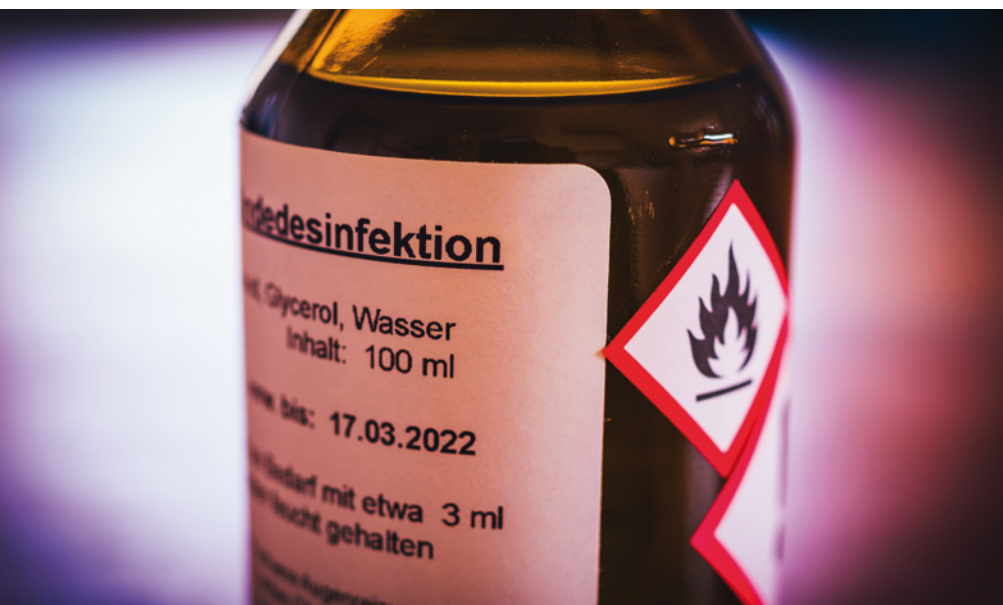
## WIFO-Studie

„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](http://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](http://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

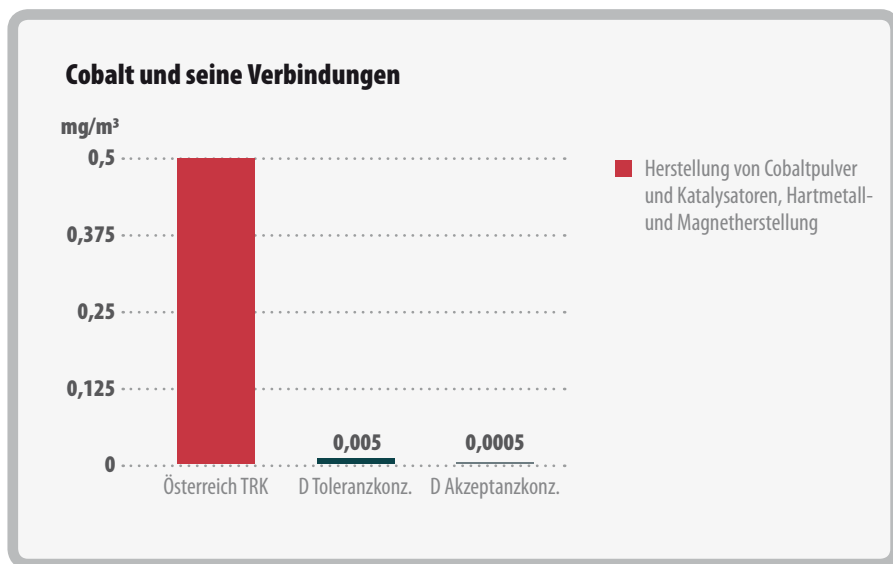
- Unter [www.wien.gv.at/wuawides/internet/Inhaltsstoffsuche/Bewertungen](http://www.wien.gv.at/wuawides/internet/Inhaltsstoffsuche/Bewertungen) finden Sie eine farblich codierte Übersicht über die Gefahreneinstufung von über 200 relevanten Inhaltsstoffen.
- Unter [www.wien.gv.at/wuawides/internet/Produktsuche/Overview](http://www.wien.gv.at/wuawides/internet/Produktsuche/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](http://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](mailto:marion.jaros@wien.gv.at)

<sup>1</sup> 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.

**B**enutzer 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](mailto: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.

**S**pätnachmittags 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](mailto: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.

**G**roßraumbüros 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](mailto: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 Skelettapparates 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](mailto: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?

**B**eim 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](http://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

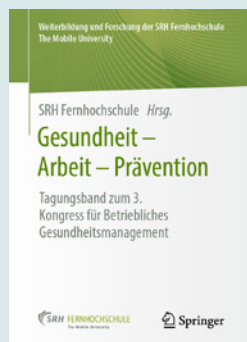
Springer, ISBN 978-3-66255700-6

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

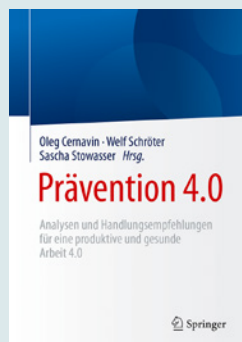


## Gesundheit – Arbeit – Prävention

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 smarter 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](mailto:ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at)



# Kostenlose Bildungsberatung: Ein Angebot der AK Tirol für Ihren Erfolg!

**Sie haben die Lehre nicht abgeschlossen? Gesundheitliche Einschränkungen machen Ihnen zu schaffen? Oder brauchen Sie das Know-how für neue Aufgaben, etwa auch nach der Babypause? Dann nehmen Sie sich Zeit für ein Gespräch. Das Experten-Team der AK Tirol unterstützt Sie gerne.**

Beschäftigte kommen im Laufe eines Berufslebens immer wieder in Situationen, die ein Umorientieren möglich bzw. notwendig machen. Aber keine Sorge: Bildung ist ein zentraler Aufgabenbereich der AK. Und ein Schwerpunkt dabei ist die kostenlose und vertrauliche Bildungsberatung.

Beim Erstgespräch stehen die individuellen Anliegen im Mittelpunkt: Geht es um Informationen? Stehen Entscheidungen an, z. B. die Berufswahl? Wird Hilfe bei den Bewerbungen oder bei der Finanzierung von Bildungswegen benötigt etc.?

Die Beratung selbst zielt dann u. a. auf mögliche Bildungswege oder Berufsbilder ab sowie darauf, wie das Ziel erreicht werden kann.

- Wir beraten unabhängig von den Interessen der Bildungsanbieter.
- Wir haben auch Fachkompetenz in rechtlichen Angelegenheiten und kennen den Bildungsmarkt.
- Wir haben den Auftrag zur Bildungsberatung als gesetzliche Interessenvertretung und das Know-how durch langjährige Erfahrung.

Beratungsgespräche können das ganze Jahr über in Anspruch genommen werden. Einfach anrufen unter 0800/22 55 22-1515, mailen an [bildung@ak-tirol.com](mailto:bildung@ak-tirol.com) oder kommen Sie vorbei in der AK Tirol in Innsbruck, Maximilianstraße 7 (Anmeldung nicht erforderlich, aber vorteilhaft; mehr auf [www.ak-tirol.com](http://www.ak-tirol.com)).

## Tolles Kursprogramm für den Wiedereinstieg nach der Babypause

**Machen Sie sich fit für den beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz bzw. Familienauszeit! Am besten mit dem umfangreichen kostenlosen Programm der AK Tirol, das individuell genutzt werden kann.**

Wenn Frauen nach der Babypause wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten, sind sie oft mit verschiedensten Hürden konfrontiert. Für alle, die sich eine fundierte Aus- und Weiterbildung wünschen, hat die AK Tirol ein tolles Wiedereinsteigerinnen-Paket geschnürt! „Wir bieten den Frauen eine maßgeschneiderte Weiterbildung“, erklärt AK Präsident Erwin Zangerl. „Die AK Tirol übernimmt die Kosten, bei Bedarf auch für die angebotene Kinderbetreuung am BFI während der Wiedereinsteigerinnen-Kurse.“

Die Wiedereinsteigerinnen-Kurse gliedern sich in die Bereiche Persönlichkeitsentwicklung, Business-Kompetenzen sowie digitale Kompetenzen und finden jeweils von 8.30 bis 11.30 Uhr statt (Änderungen vorbehalten).

Basis ist ein Beratungsgespräch. Deutschkenntnisse sind erforderlich. Vereinbaren Sie am besten gleich einen Termin unter Telefon 0512/596 60. Das Gespräch findet im BFI Tirol, Ing.-Eitel-Straße 7, in Innsbruck statt.

Mehr auf [www.wiedereinstieg.tirol](http://www.wiedereinstieg.tirol) oder beim BFI-Servicecenter.



**Nutzen Sie Ihre Chance!** Die AK Tirol bietet eine kostenlose Bildungsberatung und ein tolles Wiedereinsteigerinnen-Programm für Mütter nach der Babypause.

# „Beschäftigte brauchen starke politische Stimme!“

AK Präsident Erwin Zangerl im Gespräch: Dass die AK nicht nur Service- und Beratungszentrum ist, sondern auch die politische Interessenvertretung der Beschäftigten, wird oft übersehen. Die Corona-Krise hat jedoch gezeigt, welche politische Dimension hinter der Arbeit der Arbeiterkammer steckt.



„In der Corona-Krise hat sich gezeigt, welche politische Dimension hinter der Arbeit der AK steckt“, sagt AK Präsident Erwin Zangerl.

**Herr Präsident, die Sozialpartnerschaft scheint auch bei den Kritikern plötzlich gefragt zu sein ...**

**AK Präsident Erwin Zangerl:** Leider bedurfte es erst einer ungeheuren Krise, bis man sich von politischer Seite eingestehen musste, dass die Sozialpartnerschaft für unser Land unverzichtbar ist. Wie sich zeigt, sind unsere Ideen und die Expertisen unserer Expertinnen und Experten sehr gefragt.

**Woran liegt das?**

Viele unterschätzen die politische Dimension, die hinter der AK steckt. Sicher, wir sind in der Außenwirkung jene Institution, die bei den Werten Servicequalität, Bera-

tung und Vertrauen immer vorn dabei ist. Um aber nachhaltige Verbesserungen für unsere Mitglieder zu erreichen, muss man auch eine starke politische Stimme haben. Dass die AK ein starker politischer Partner ist, wurde in einigen Parteien ja erkannt, die in den letzten Jahren scharf gegen uns geschossen haben. Im Moment ist der Ton aber ein anderer. Hoffen wir, dass das so bleibt.

**Hat man den Wert der Arbeiterkammern wiederentdeckt?**

Wir haben immer unseren Beitrag geleistet, damit das Land sich weiterentwickelt und die Menschen von einem gut ausge-

bauten Sozialstaat profitieren. Die Krise hat gezeigt, dass unser Weg richtig war. Aber sie hat auch gezeigt, dass es noch viel zu tun gibt. Wir stehen bereit.

**Woran ist das Engagement der AK auf politischer Ebene ersichtlich?**

Zuletzt wurden auch in Tirol viele Dinge in Gang gebracht, die die Handschrift der AK tragen. Beim Wohnen etwa, zu dem wir seit Jahren ausgearbeitete Vorschläge geliefert haben. Wir haben auch ein breites Maßnahmenpaket zur Stützung des Arbeitsmarktes und zur Bildung vorgelegt, das über 20 Punkte umfasst, ebenso ein Paket zur kurzfristigen Armutsbekämpfung, und wir haben viele Maßnahmen im Rahmen der Konjunkturoffensive 2021 eingebracht. Darunter sind Vorschläge zur Ankurbelung der Wirtschaft und natürlich auch zur Senkung der Arbeitslosigkeit, dem wohl wichtigsten Thema derzeit.

**Die Kritiker der AK sind zurzeit verstummt, glauben Sie, dass das so bleibt?**

Wir können nur dann zum Vor-Corona-Modus zurückfinden, wenn wir gemeinsam daran arbeiten. Wir sind den Menschen in diesem Land verpflichtet und wir müssen die Rahmenbedingungen liefern, dass die Krise überwunden werden kann. Nach Corona wird man auch über die Beschneidungen des Sozialstaates und die Zentralisierungsmaßnahmen diskutieren müssen, die getätigt wurden. Nichts davon nützt den Bürgerinnen und Bürgern, schon gar nicht in Krisenzeiten. Das ist ungerecht und Ungerechtigkeit ist kein Inhalt unseres Politikverständnisses. Und deshalb werden wir uns auch weiterhin stark in die politische Diskussion einbringen.

# 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.

**E**lementarpädagogik 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 ArbeitnehmerInnen-schutz 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.<sup>in</sup> Brigitte Holzinger  
[www.schlafcoaching.org](http://www.schlafcoaching.org)  
[www.traum.ac.at](http://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](http://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](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)  
Internet: [www.gesundearbeit.at](http://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](http://www.arbeiterkammer.at) und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, [www.oegb.at](http://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](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at)

Internet: [www.oegbverlag.at](http://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](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Kostenloses Abo unter

[www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin)

### Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

[www.gesundearbeit.at/impressum](http://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](http://www.gesundearbeit.at/newsletter)

[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)