



FRAUEN- ARBEITSWELT

Frauen anders belastet

Im Zoo

*Sicher arbeiten im
Tiergarten Schönbrunn*

Seite 24–25

Interview

*ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann:
„Frauen sind am Limit!“*

Seite 12–13

Homeoffice

*Was Beschäftigte
wissen sollten*

Seite 6–7



Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz

Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittwieser, Biljana Bauer

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

ISBN 978-3-99046-435-9

Buch + e-book

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



Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt

Ihre Rechte bei Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit

Hermin Karout, Bianca Schrittwieser

Ratgeber / 2. Auflage / 2021 / 188 Seiten / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-467-0

Buch + e-book

Das Buch behandelt alle Fragen von Beginn einer Schwangerschaft bis zu den ersten Lebensjahren des Kindes. Wann und wie muss die Schwangerschaft gemeldet werden? Welche Beschäftigungsverbote gibt es für schwangere ArbeitnehmerInnen? Wann beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangeren und wann endet er? Welchen Schutz haben Schwangere, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden? Das sind nur einige der vielen Fragen rund um das Thema Mutterschutz, die in diesem Ratgeber ausführlich behandelt werden. Neu in der zweiten Auflage aufgenommen ist die Thematik Papamonat: Dieser wurde am 1.9.2019 eingeführt und betrifft berechnete Geburtstermine ab 1.12.2019.



Gratisversand in Österreich
ab einem Bestellwert von 30 €
<https://shop.oegbverlag.at>



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Der ArbeitnehmerInnenschutz ist ein zentrales Anliegen der Arbeitnehmervertretungen. In der aktuellen Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ geht es unter anderem auch darum, wie weit die Bestimmungen Frauen gerecht werden. Lesen Sie viele interessante Beiträge, etwa über die Situation der LandarbeiterInnen oder zum Thema „Persönliche Schutzausrüstung“, zu den Arbeitsbedingungen in den systemrelevanten Berufen oder auch in der Reinigungsbranche, wo ja auch sehr viele Frauen beschäftigt sind.

Daneben informieren die Arbeitsrechtsprofis der AK Tirol auf den Seiten 6 und 7 über die neuen Bestimmungen fürs Homeoffice.

Unter dem Motto „100 Jahre AK Tirol – 100 Jahre Kampf um Gerechtigkeit“ gibt’s einen Rückblick auf eine schwere Zeit, in die die Gründung der AK Tirol fiel. Dem Einsatz der AK ist es zu verdanken, dass sich Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen seither grundlegend verbessert haben. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 30.

Die AK Tirol zeigt aber auch weiterhin auf, wo Maßnahmen nötig sind: Das gilt z. B. für Ausbildungen in Pflegeberufen. Hier wird das Aus für Ausbildungskosten und stattdessen eine faire Bezahlung gefordert. Als Anerkennung vergibt die AK Tirol außerdem Prämien für abgeschlossene Ausbildungen in diesem Bereich. Mehr dazu auf Seite 31 und auf www.ak-tirol.com.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon	4
Warum Videokonferenzen müde machen	4
Gleiche Rechte für LandarbeiterInnen	5
Klare Regeln fürs Homeoffice: Das sollten Beschäftigte wissen	6
Mit Neustartbonus ins Berufsleben	7
100 Jahre AK Tirol: Der Kampf um Gerechtigkeit	30
Pflegeberufe: AK Tirol fordert Aus für Ausbildungskosten	31

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Frauenarbeitswelt: Frauen arbeiten anders!	8
„Frauen sind am Limit!“	12
Was uns systemrelevante Berufe (nicht) wert sind	14
Wie gendgerecht ist die Berufskrankheitenliste?	15
Arbeitsfähigkeit und Geschlecht – gibt es Unterschiede?	16
Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?	17
Persönliche Schutzausrüstung – fit für Frauen?	18
Frauenarbeit: Einfach und sicher?	20
Reinigungskräfte: Bessere Arbeitszeiten für mehr Lebensqualität	21
Ihre Rechte bei Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit	23
Die Polizei der Arbeitswelt	29
Neue Bestimmungen zum Radonschutz am Arbeitsplatz	32

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Wie BGF frauengerecht wird	22
----------------------------	----

AUS DER PRAXIS

Sicheres Arbeiten im Tiergarten Schönbrunn	24
--------------------------------------------	----

GESUNDHEIT

Diagnose: Brustkrebs, arbeitsbedingt	19
Long COVID: Langes Leiden nach einer COVID-19-Infektion	33

BUCHTIPPS 26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34



Warum Videokonferenzen müde machen

Videocalls gehören für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag – oft verbunden mit verstärkter Müdigkeit. Eine Befragung widmet sich dem Phänomen und zeigt Gründe und Handlungsoptionen auf.



Gesellschaft Ludwigshafen das Phänomen mittels Befragung näher angeschaut. Das Ergebnis der bereits zweiten Phase: 62,4 Prozent der Befragten gaben an, Videokonferenzmüdigkeit zu verspüren – rund 83,8 Prozent sind regelmäßig und circa zwölf Prozent permanent hiervon betroffen. Müdigkeit und Erschöpfung zeigen sich dabei in verschiedenen Formen, wie durch eingeschränkte Konzentration, Ungeduld, Genervtheit oder fehlende Balance, aber auch durch Beschwerden wie Kopf- und Rückenschmerzen.

nehmung von Gestik/Mimik, fehlende Pausen, die starke Belastung der Augen durch mangelnde Bildqualität, weniger Gesprächsfluss durch die verzögerte Kommunikation oder Frust durch instabile Verbindungen. Als Gegenstrategien werden z. B. Pausen in und zwischen den Meetings, die Begrenzung der Meeting-Dauer oder eine humorvolle Moderation empfohlen. Auch eine Moderation, die alle TeilnehmerInnen miteinbezieht, und die Anpassung des Arbeitsplatzes werden häufig vorgeschlagen.

Videokonferenzmüdigkeit, auch Zoom-Fatigue genannt, wird zunehmend für die Forschung interessant. So hat sich das Institut für Beschäftigung und Employability der Hochschule für Wirtschaft und

Belastungstreiber und Gegenstrategien

Die Belastungstreiber sind vielfältig: Genannt werden etwa die fehlende Möglichkeit zu Small Talk oder zur Wahr-

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

IBE-Studie „Zoom-Fatigue“
<https://tinyurl.com/zoomf321>

Gleiche Rechte für LandarbeiterInnen

Seit 1. Juli 2021 gibt es ein bundesweit einheitliches Landarbeitsgesetz. Bisher waren Gesetze und Verordnungen für LandarbeiterInnen Sache jedes einzelnen Bundeslandes. Offen sind noch Verbesserungen beim Schutz von ErntearbeiterInnen.

Für ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nicht. Historisch gewachsen gab es immer ein eigenes Landarbeitsrecht, das jedes Bundesland selbst festlegen konnte. So galten neun verschiedene Landarbeitsordnungen. Die Politik hat den Weg dafür freigemacht, dass nun bundesweit dasselbe gilt. Erfasst sind ArbeitnehmerInnen in bäuerlichen Betrieben, privaten Forst- und Gutsbetrieben, landwirtschaftlichen Genossenschaften und im Gartenbau.

Landarbeitsgesetz

Seit 1. Juli 2021 gilt das neue Landarbeitsgesetz für ganz Österreich. Bei der Entstehung waren die Sozialpartner eingebunden. Das Arbeitsrecht wurde bei dieser Gelegenheit aktualisiert. Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz hat man sich in weiten Teilen an das ASchG angelehnt. Auch die zukünftigen Ausführungsverordnungen wie zu Arbeitsmitteln oder Arbeitsstätten werden sich an den Verordnungen zum ASchG orientieren. Notwendige Spezialregeln für die Land- und Forstwirtschaft werden aus dem bisherigen Landesrecht übernommen, z. B. der Umgang mit Tieren oder Regeln für die Waldarbeit.

Upgrade aufs 21. Jahrhundert

Die Bilder von menschenunwürdigen Unterkünften für ErntearbeiterInnen bei Spargelbauern sind noch in Erinnerung: schimmelige Zimmer, Stockbetten auf engstem Raum gepfercht. Dank der Sezoneri-Kampagne und der Produktionsgewerkschaft PRO-GE wurde dieses Thema ans Licht gebracht. Das politische Ziel ist



Das neue Landarbeitsgesetz soll die Rechte der ErntearbeiterInnen verbessern.

nun, die Arbeits- und Wohnbedingungen der – meist migrantischen – ArbeitnehmerInnen auf den Stand des 21. Jahrhunderts zu bringen.

Besonderen Handlungsbedarf gibt es demnach bei den Unterkünften, aber auch dabei, während der Arbeit Trinkwasser zur Verfügung zu haben und eine Toilette aufsuchen zu können. All dies soll in der Arbeitsstättenverordnung für die Land- und Forstwirtschaft geregelt werden. Die politischen Verhandlungen darüber dauern noch an (Stand: 4. August 2021).

Theorie und Praxis

Damit das neue Landarbeitsrecht auch gelebt wird, braucht es weit mehr Kontrollen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion. In vielen Bundesländern ist dazu dringend mehr Personal nötig. Weitere Bausteine sind Mindestkontrollquoten und Transparenz über die Tätigkeit

der Inspektion. Die Gewerkschaften und Landarbeitskammern versprechen, bei den Kontrollen dranzubleiben. Ein wichtiger gewerkschaftlicher Vorstoß auf europäischer Ebene wurde von der österreichischen Landwirtschaftsministerin blockiert: Betriebe, die sich nicht an die arbeitsrechtlichen Vorschriften halten, sollten keine Agrarförderungen der EU kassieren. Die Agrarlobby hat diesen Schritt zur sozialen Verantwortung vorerst verhindert.

Petra Streithofer, AK Wien

petra.streithofer@akwien.at

Sezonieri-Kampagne

www.sezonieri.at

EU-Agrarpolitik: Wie die Ausbeutung in der Landwirtschaft verhindert werden könnte

<https://tinyurl.com/sez321>

Klare Regeln fürs Homeoffice: Das sollten Beschäftigte wissen

Hier gibt's Infos und Antworten auf die häufigsten arbeitsrechtlichen Fragen von den Arbeitsrechtsexpertinnen und Arbeitsrechtsexperten der AK Tirol. Sie helfen unter 0800/22 55 22-1414.



Auch fürs Homeoffice gelten nun klare Bestimmungen. Ein weiterer Erfolg, den die Sozialpartner erzielen konnten.

Nach dem erfolgreichen Modell für die Kurzarbeit konnten die Sozialpartner nun fürs Homeoffice klare Regeln erreichen! Rechte und Pflichten (schriftliche Vereinbarung, Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel oder Kostenersatz, Kündigung aus wichtigem Grund mit Frist 1 Monat) sind im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geregelt.

Ansonsten gelten sämtliche arbeitsrechtlichen Gesetze, wie Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Angestelltengesetz, Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz, Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, zum größten Teil auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sowie der für den jeweiligen

Betrieb geltende Kollektivvertrag bzw. geltende Betriebsvereinbarungen. Die Haftungserleichterungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes für Schäden, die dem Arbeitgeber bzw. seinem Eigentum im Homeoffice zugefügt werden, gelten nun auch für Angehörige im gemeinsamen Haushalt. Das bedeutet, dass für diese Schäden, die im Homeoffice von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder ihren Angehörigen verursacht werden, meistens gar nicht oder nicht vollständig gehaftet wird.

Hier gibt's Antworten auf häufige Fragen: **Kann ich zu Arbeiten im Homeoffice gezwungen werden bzw. habe ich ein Recht darauf?**

Nein. Arbeit im Homeoffice muss schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitneh-

mer vereinbart werden und kann nicht einseitig durchgesetzt werden.

Wie lange gilt eine Homeoffice-Vereinbarung?

Sie kann wie jede vertragliche Vereinbarung auch befristet abgeschlossen werden. Bei einem wichtigen Grund kann sie binnen eines Monats zum Letzten eines Kalendermonats von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber aufgelöst werden. „Wichtige Gründe“ können z. B. wesentliche Veränderungen im Betrieb oder bei der Wohnsituation sein, die die Arbeit im Homeoffice unmöglich machen.

Wer muss die benötigten Arbeitsmittel bereitstellen?

Auf Basis der neuen gesetzlichen Regelungen müssen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin die notwendigen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, also z. B. IT-Hardware (Laptop, Tastatur/Maus/Monitor, ggf. Drucker/Scanner) und Software, die notwendige Datenverbindung oder ein Diensthandy. Wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eigene (private) digitale Arbeitsmittel verwendet, so muss der Arbeitgeber dafür einen angemessenen Kostenersatz zahlen (auch Pauschale zulässig).

Diese Regelung gilt nicht, wenn Homeoffice als „Eintagsfliege“ nur ausnahmsweise und unregelmäßig erfolgt.

AK Tipp: Infos zur steuerlichen Absetzbarkeit von eigenen Arbeitsmitteln finden Sie auf www.ak-tirol.com.

Bin ich unfallversichert?

Ja. Die Unfallversicherung umfasst als Arbeitsunfälle auch jene Unfälle, die sich im

Zusammenhang mit der Beschäftigung im Homeoffice ereignen. Das gilt auch für Wegunfälle, etwa von oder zur Kinderbetreuungseinrichtung bzw. Schule oder Wege zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse.

Gilt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz?

Die meisten Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes gelten auch

im Homeoffice, etwa auch jene zur Arbeitsplatzevaluierung. Stellen Arbeitgeber technische Arbeitsmittel (z. B. Laptops), Arbeitstische und Stühle zur Verfügung, müssen sie auch dafür sorgen, dass diese ergonomisch gestaltet sind und dem Stand der Technik entsprechen.

Organe der Arbeitsinspektion dürfen private Wohnungen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Arbeitnehmer betreten.

Muss der Betriebsrat der Einführung von Homeoffice zustimmen?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen einer Homeoffice-Vereinbarung zustimmen. Diese Zustimmung kann nicht durch den Betriebsrat ersetzt werden.

Sie haben noch weitere Fragen?

Dann wenden Sie sich an unsere Arbeitsrechts-Profis unter der Nummer 0800/22 55 22-1414.

Mit Neustartbonus ins Berufsleben

Der Neustartbonus soll Personen, die beim AMS als arbeitslos gemeldet sind, den Wiedereinstieg erleichtern. Gleichzeitig hilft er von Corona betroffenen Betrieben beim (Wieder-)Einstellen von Mitarbeitern.

Viele Betriebe denken ans Aufsperrn oder an einen Ausbau ihres bisher eingeschränkten Angebotes. Andererseits warten viele Menschen, die beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos gemeldet sind, auf einen beruflichen Neubeginn.

Ein Instrument, das mögliche Einkommensdifferenzen zur früheren Beschäftigung ausgleichen soll und gleichzeitig auch Betrieben hilft, die ihren Personalstand schrittweise aufbauen wollen, ist der Neustartbonus.

Das gilt:

- Voraussetzung für den Neustartbonus ist die Aufnahme eines vollversicherten Dienstverhältnisses von mindestens 20 Wochenstunden.
- Der Neustartbonus deckt die bestehende Einkommensdifferenz teilweise ab und wird direkt an die ehemals arbeitslos gemeldete Person ausbezahlt.
- Der Bonus kann für vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse beantragt werden, wenn diese zwischen dem 15. Juni 2020 und 31. Dezember 2021 beginnen.
- Die Förderung läuft für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, höchstens aber 28 Wochen, in Ausnahmefällen bis zu einem bzw. sogar drei Jahren!
- Der Neustartbonus wird auf Basis des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe plus (abhängig von den Wochenstunden) berechnet und beträgt max. 950 Euro.



Von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe plus stehen zu:

- 45 % bei 20 bis unter 25 Wochenstunden,
 - 55 % bei 25 bis unter 30 Wochenstunden,
 - 60 % für 30 oder mehr Wochenstunden,
- jeweils abzüglich Netto-Erwerbseinkommen inklusive Sonderzahlungen.

Achtung: Eine Wiederbeschäftigung beim selben Arbeitgeber ist im Zeitraum zwischen 1. Dezember 2020 und 31. Dezember 2021 nicht förderbar!

AK Tipp: Wer arbeitslos gemeldet ist, sollte sich noch vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses ans AMS wenden.
Mehr auf www.ams.at

Frauenarbeitswelt: Frauen arbeiten anders!

Im Zuge der Arbeit auftretende Belastungen und Gefahren unterscheiden sich bei Frauen oft von jenen der Männer. Häufig werden diese spezifischen Belastungen von Frauen jedoch gar nicht gesehen. Bis im ArbeitnehmerInnenschutz Geschlechtergerechtigkeit erreicht wird, ist noch ein langer Weg zu gehen.

Text: Beatrix Mittermann | Foto: Markus Zahradnik

Frauen und Männer arbeiten anders – sie sind oftmals in unterschiedlichen Berufsfeldern beschäftigt und üben unterschiedliche Tätigkeiten aus. Damit sind sie auch mit unterschiedlichen Gefahren und Belastungen konfrontiert, was andere Anforderungen an Präventionsmaßnahmen stellt. Nicht immer erhalten diese jedoch im Zuge des ArbeitnehmerInnenschutzes dieselbe Aufmerksamkeit und werden bei der Ressourcenverteilung nicht gleichermaßen berücksichtigt. Dass die Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes nicht geschlechtergerecht verteilt sind, stellt auch Antonia Wenzl in ihrer vom Johann-Böhm-Fonds des ÖGB geförderten Masterarbeit „Genderaspekte in der Gefahrenervaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“ fest. Aber warum ist das so?

„Frauenberufe“

Zunächst ist es so, dass Frauen häufig in anderen Branchen und Berufen arbeiten als Männer: Zwei Drittel der Frauen arbeiten in sogenannten Frauenberufen, also in Berufen mit über 50 Prozent Frauenanteil. Das gilt beispielsweise für Elementarpädagoginnen, Lehrkräfte in Volks- und Sonderschulen, Gesundheitsfachkräfte wie diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, Hebammen und Pflegerinnen sowie Tätigkeiten in Dienstleistungsberufen, wozu Verkäuferinnen, Sekretärinnen, Buchhalterinnen, Friseurinnen, Kellnerinnen, Reinigungskräfte und Kassiererinnen zählen.

Weil Frauen und Männer in verschiedenen Berufen arbeiten, sind sie unterschiedlichen Arbeitsumgebungen und Formen von Anforderungen ausgesetzt, was andere Gefahren und Belastungen bedeutet und Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat.

Doch auch wenn Frauen und Männer in derselben Branche arbeiten, können bei ihren Tätigkeiten dennoch geschlechtsspezifische Unterschiede bemerkt werden. Das führt dazu, dass bestimmte Arbeiten als „typisch weiblich“ oder „typisch

und Gesundheitsgefahren für Frauen und für Männer mit sich und kann daher unterschiedliche Schutzmaßnahmen erfordern“, heißt es darin. Das im Leitfaden angeführte Beispiel der Gebäudereinigung zeigt sehr deutlich auf, dass beispielsweise unter „typisch männliche“ Reinigungstätigkeiten die Fensterreinigung, die Bodenreinigung mit selbstfahrenden Reinigungsmaschinen sowie die Grund-, Fassaden- und Grobreinigung fallen. Die häufigsten Gefährdungen, denen Männer bei diesen Tätigkeiten ausgesetzt sind, betreffen vor allem das Risiko von Sturz und Fall. „Typisch weibliche“ Reinigungstätigkeiten sind hingegen die Unterhaltsreinigung, das Nachfüllen von Handtuch- und Seifenspendern, das Entleeren von Abfallbehältern oder die Sanitärreinigung. Das bringt für Frauen in der Reinigungsbranche komplett andere Gefahren und Belastungen mit sich, die im ArbeitnehmerInnenschutz oft weniger Beachtung finden. Darunter fallen beispielsweise die ständige Feuchtarbeit, Ausrutschen und Stolpern, Schnitt- und Stichverletzungen beim Leeren von Behältern, aber auch psychische Belastungen wie Angst vor Übergriffen, Alleinarbeit, Zeitdruck. Hinzu kommen oftmals unzureichende Schutzausrüstung oder fehlender Hautschutz. Die Arbeitsplatzevaluierungen müssten für einen geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutz daher entsprechend angepasst werden.

Frauen in der Reinigungsbranche sind komplett anderen Gefahren und Belastungen ausgesetzt als Männer.

männlich“ angesehen werden, wie der „Leitfaden für Reinigungskräfte, Objektleiterinnen/Objektleiter und Auftraggeberinnen/Auftraggeber“ der Arbeitsinspektion feststellt. „Das bringt abhängig von den durchzuführenden Arbeiten auch unterschiedliche Sicherheitsrisiken



Frauen in der Reinigungsbranche sind oft komplett anderen Gefahren und Belastungen ausgesetzt als Männer. Darunter fallen beispielsweise die ständige Feuchtarbeit, Ausrutschen und Stolpern, Schnitt- und Stichverletzungen beim Leeren von Behältern, aber auch psychische Belastungen wie Angst vor Übergriffen, Alleinarbeit, Zeitdruck. Hinzu kommen oftmals unzureichende Schutzausrüstung oder fehlender Hautschutz.



Kassiererinnen im Supermarkt sind durch das ständige Heben von Waren starken körperlichen Belastungen ausgesetzt.

Historische Entwicklung

Bei der Entwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes in den letzten 150 Jahren lag der Fokus zunächst darauf, Arbeitsunfälle zu vermeiden bzw. Gesundheitsgefahren wie Lärm, Vergiftung, körperliche Schwerarbeit, Hitze- und Kälteeinwirkungen zu verringern, schreibt Wenzl. Doch in der Zwischenzeit haben sich die Arbeitsumgebungen und die Arbeitsbedingungen inklusive der damit verbundenen Belastungen und Gefahren oft verändert. Dazu kommt, dass immer mehr Menschen – zu einem großen Teil Frauen – beispielsweise im Dienstleistungssektor beschäftigt sind. Doch die Arbeitsfelder im Dienstleistungssektor galten und gelten nach wie vor als körperlich wenig anstrengend, sauber und nicht gesundheitsschädigend, weshalb ihnen im ArbeitnehmerInnenschutz nicht dieselben Ressourcen wie anderen Bereichen zukommen.

Technische Hilfsmittel

Wie sieht es nun aber mit technischen Hilfsmitteln aus, wenn es darum geht, Belastungen im Arbeitsalltag zu reduzieren? Diesbezüglich hat Wenzl fest-

stellt, dass der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zur Verringerung von Gefahren und Belastungen in frauendominierten Branchen nicht ausreichend erfolgt. Dieser Umstand wird auch in der Arbeitsplatzevaluierung nicht hinreichend thematisiert.

Korinna Schumann, Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB, betont: „Frauen sind auch von körperlicher Arbeit ganz stark betroffen. Man sieht körperliche Arbeit oft sehr stark auf Männer fokussiert. Das ist aber nicht der Fall, Frauen arbeiten unglaublich viel, auch beim Heben von Lasten. Allein wenn man an Kassiererinnen im Supermarkt denkt, was da gehoben wird, oder wenn man an die Pflegekräfte denkt, die Menschen umbetten müssen.“ Das wiederholte Heben eines kleineren Gewichts an der Supermarktkasse ist zwar von der Belastung her anders als das kurzzeitige Tragen sehr großer Lasten, es kann aber ebenso zu gesundheitlichen Schäden führen wie das Heben einer schwereren Last in der Bauwirtschaft.

In der Industrie werden Hebe- und Tragelhilfen wie beispielsweise Scherenhubti-

sche zwar sehr häufig verwendet, im Einzelhandel jedoch für das Einschichten der Waren in Regale nicht. Auch in den Pflegeberufen werden technische Hilfsmittel wie Hebehilfen nicht ausreichend genutzt, vor allem in der mobilen Pflege. Das liegt zu einem großen Teil auch daran, dass es in der Regel mehr Zeit in Anspruch nimmt, technische Hilfsmittel einzusetzen. Oft ist es – vor allem unter Zeitdruck – schneller, die Tätigkeiten händisch auszuüben.

„Versteckte“ Belastungen

Zudem werden viele Belastungen gar nicht als solche gesehen oder gesellschaftlich als solche wahrgenommen bzw. wird ihnen nicht so viel Beachtung geschenkt. In diesem Zusammenhang kann von „versteckten“ Belastungen gesprochen werden. Diese treten beispielsweise im (Lebensmittel-)Einzelhandel auf, in der Gastronomie und Hotellerie, im Tourismus, im Service, bei Arbeiten in der Küche, aber auch in der Pflege – alles Berufe, in denen der Frauenanteil sehr hoch ist. Doch auch wenn sie nicht gesehen werden, stellen sie dennoch körperliche Belastungen dar.



In der Pflege sind ArbeitnehmerInnen großen körperlichen, aber auch psychischen Belastungen ausgesetzt.

Ein weiteres Beispiel betrifft die Elementarpädagogik, wo ein hoher Lärmpegel sowie das Heben von Kindern Belastungen für ArbeitnehmerInnen – sehr häufig Frauen – darstellen.

„Haushaltsnahe“ Tätigkeiten

Wenzl sieht als weitere Ursache für die nicht geschlechtergerecht verteilten Ressourcen im ArbeitnehmerInnenschutz die Tatsache, dass frauendominierte Berufsfelder oft als „haushaltsnahe“ Tätigkeiten gelten und deshalb als nicht belastend und nicht gefährlich eingestuft werden. Als Beispiele führt sie hier Branchen wie den Handel, aber auch Gesundheits- und Pflegeberufe an. Daraus folgend werden die Gefahren und Belastungen in frauendominierten Branchen tendenziell unterbewertet.

Arbeiten, die Frauen auch zu Hause verrichten, wie beispielsweise reinigen, kochen, Familienangehörige pflegen oder Kinder erziehen, sind oft vergleichbar mit jenen Tätigkeiten, die Frauen im Dienstleistungssektor ausführen. Sie werden daher als nicht so belastend eingestuft, denn sie sind ja Teil des „Alltagsgeschehens“.

Dies hat sich auch in Zeiten der Pandemie gezeigt: Frauen, die im Homeoffice gearbeitet haben oder nach wie vor arbeiten, waren bzw. sind oft mit sehr schwierigen Bedingungen konfrontiert, etwa beim neben der Arbeit zu erledigenden Home-

Viele Belastungen von Frauen werden gar nicht als solche erkannt.

schooling und bei der Kinderbetreuung. Für Schumann ergibt sich hier eine Reihe an gesundheitlichen Fragen, besonders durch die psychische Beanspruchung aufgrund der Doppelbelastung. Homeoffice und Kinderbetreuung? „Das kann nicht die Lösung sein, Homeoffice kann nicht die Kinderbetreuung ersetzen. Es braucht – und zwar ganz dringend – den raschen Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen, flächendeckend, leistbar und vor allen Din-

gen mit Vollzeitarbeit vereinbar“, so Schumann. Nur so kann die Doppelbelastung, der viele Frauen seit Beginn der Corona-Krise ausgesetzt sind, in Zukunft verhindert werden.

Geschlechtsneutral ≠ geschlechtergerecht

All die angeführten Beispiele zeigen, dass Frauen anders arbeiten: Oftmals sind es andere Branchen, andere Tätigkeiten und damit verbunden auch andere Gefahren und Belastungen als bei Männern. Viele Belastungen von Frauen werden gar nicht als solche erkannt. Auch wenn der ArbeitnehmerInnenschutz geschlechtsneutral ist, bedeutet dies nicht, dass er deswegen geschlechtergerecht ist. Um die Ressourcen im ArbeitnehmerInnenschutz geschlechtergerecht zu verteilen, muss einerseits anerkannt werden, dass Frauen vielfach anders arbeiten als Männer, und andererseits muss den Belastungen von Frauen und Männern die gleiche Aufmerksamkeit zukommen.

„Frauen sind am Limit!“

Die Gesundheitsrisiken, die Krankheitsverläufe und auch die potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern. Gesundheitliche Chancengerechtigkeit ist für alle Menschen ein Thema, aber Frauen sind von sozioökonomischen Einflüssen, die sich auf die Gesundheit auswirken, wie insbesondere Armut, deutlich stärker betroffen als Männer. Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin und ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende, beleuchtet im Gespräch mit der „Gesunden Arbeit“ Aspekte von Frauengesundheit und Arbeitnehmerinnenschutz.

Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB | Fotos: Markus Zahradnik

Wie ist es den Frauen in der Pandemie gegangen?

Mit der Coronakrise wurde der Scheinwerfer auf die Schattenseite der weiblichen Arbeitswelt geworfen, und die großen Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt sind sichtbar geworden: Frauen arbeiten vielfach in systemerhaltenden Bereichen, oft unter ungesunden Arbeitsbedingungen und mit unangemessener, niedriger Entlohnung. Die wichtigen Leistungen und die schwierige Situation der Frauen in den Gesundheitsberufen, in der Pflege, im Handel, in der Kinderbildung und in der Produktion müssen wahrgenommen und anerkannt werden.

Geht Homeoffice für Familien mit Kindern überhaupt zusammen?

Wir haben gesehen, dass während der Coronakrise Homeoffice für viele Frauen bedeutete, nicht nur ihre beruflichen Pflichten erledigen, sondern viele andere Dinge schupfen zu müssen. Zahlreiche Studien und auch unsere eigenen Erfahrungen zeigen nun immer deutlicher: Frauen sind am Limit! Sie waren und sind im Berufs- sowie im Privatleben mit unglaublichen Belastungen konfrontiert und gehen psychisch und physisch an ihre Grenzen. Frauen tragen vielfach Mehrfachbelastungen wie Homeschooling, Homeoffice, Kinderbetreuung, Haushalt, Pflege von Angehörigen. Alleinerzieherinnen sind davon ganz besonders betroffen.



„Frauen arbeiten vielfach in systemerhaltenden Bereichen, oft unter ungesunden Arbeitsbedingungen und mit unangemessener, niedriger Entlohnung.“

Doch diese Situation darf keine akzeptierte Selbstverständlichkeit werden – der Notbetrieb ist keine Dauerlösung. Vor allem darf das nicht dazu führen, dass die Kinderbetreuungsangebote nicht ausgebaut werden. Wir brauchen einen raschen Ausbau des flächendeckenden, ganztägigen Betreuungsangebots. Es ist an der Zeit, die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen endlich zu verbessern und ihnen die Wertschätzung zu zeigen, die ihnen

zusteht. Frauen dürfen nicht die Verliererinnen dieser Krise sein!

Wo siehst du den größten Handlungsbedarf beim Thema „Frauengesundheit und Arbeit“?

Ein wichtiger Aspekt ist das Sichtbarmachen der Belastungen von Frauen. Oft herrscht eine sehr männlich geprägte Sicht auf Problemstellungen vor, und die Perspektive von Frauen ist ein blinder



„Ein wichtiger Aspekt ist das Sichtbarmachen der Belastungen von Frauen.“

Korinna Schumann

ÖGB-Vizepräsidentin und ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende

Fleck. Ein Beispiel ist das Heben und Tragen schwerer Lasten, etwa im Gesundheitsbereich.

Ein weiterer Aspekt ist die Berücksichtigung und Anerkennung psychischer Belastungen. Frauen sind im Alltag vielen am Arbeitsplatz unsichtbaren Mehrfachbelastungen ausgesetzt. Man denke an die Entgrenzung im Zuge von Homeoffice oder den Erholungswert eines Urlaubs, wenn es betreuungsbedürftige Familienmitglieder gibt.

Auch die Gewaltprävention sehe ich als zentrales Thema und die große Bedeutung von Vorsorgeuntersuchungen. Die Wichtigkeit dieser beiden Bereiche hat sich gerade im Zuge der Pandemie gezeigt – mit dem Anstieg häuslicher Gewalt und dem Rückgang der Vorsorgeuntersuchungsmöglichkeiten sowie negativen gesundheitlichen Konsequenzen für Frauen.

Auf welche Berufsgruppen trifft das besonders zu?

Beispielsweise ist schwere körperliche Arbeit in vielen Köpfen noch immer männlich besetzt – so wird Heben und Tragen im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Kinderbildung und im Handel oft übersehen. Ein anderes Beispiel ist die Lärmbelastung von Elementarpädagoginnen – auch die findet in der Diskussion um Lärmschutz nicht immer Berücksichtigung. Es lassen sich zahlreiche Beispiele finden.

Braucht es mehr Gender im ArbeitnehmerInnenschutz?

Einen Blick aus Genderperspektive auf die Arbeitswelt braucht es jedenfalls. Im ArbeitnehmerInnenschutz kann Gender-Mainstreaming dazu beitragen, geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen herzustellen und wirksame Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu treffen. Dazu gehören etwa Maßnahmen wie die Bestellung von Frauen und Männern zu Sicherheitsvertrauenspersonen, die Beteiligung von Frauen und Männern in ArbeitnehmerInnenschutzangelegenheiten oder die systematische Einbeziehung von Genderfragen in die Arbeitsplatzevaluierung.

Sexuelle Belästigung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz: Frauen sind davon häufiger betroffen als Männer. Was müsste in den Betrieben dagegen getan werden?

Es bräuchte auf jeden Fall mehr Sensibilisierungsmaßnahmen – hier besonders für Führungskräfte. Die Führungskräfte müssen wissen, dass dies ein Thema ist, das viel häufiger vorkommt, als man denkt. Die ArbeitnehmerInnen müssen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn es solche Situationen gibt bzw. solche Probleme auftauchen – dieses Angebot muss niederschwellig sein, und es muss verschiedene Ansprechpersonen (vor allem

weibliche) geben. Verpflichtende Schulungen vor allem für Führungspersonal in regelmäßigen Abständen können für Sensibilisierung und Bewusstmachung sorgen. Auch der Betriebsrat hat hier eine wichtige Funktion genauso wie in großen Betrieben ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte. Diese sollten als Anlaufstelle bereitstehen. Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema sind wichtige und wertvolle Werkzeuge.

Was kann die Betriebsratskampagne „Mir reicht’s!“ zu besseren Arbeitsbedingungen von Frauen beitragen?

Viele Frauen sagen schon seit Langem „Mir reicht’s!“. Gerade der Betriebsrat kann hier im Arbeitskontext helfen, die Arbeitsbedingungen für alle, aber auch natürlich für Frauen zu verbessern. Verhandlungen zur Sonderbetreuungszeit, Unterstützung und Hilfe bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten von Kindern, klare Betriebsvereinbarungen zu Homeoffice etc. können hier Frauen unterstützen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Was uns systemrelevante Berufe (nicht) wert sind

Die Coronakrise und die politischen Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben Ungleichheiten in unserer Gesellschaft schonungslos offengelegt. Dazu zählt auch die Neuordnung am Arbeitsmarkt zwischen denen, die ihre Arbeit ins Homeoffice verlegen konnten, und jenen Menschen, die trotz hoher Ansteckungsrisiken weiter in ihre Arbeit ausrücken mussten.



Stark belastet und schlecht bezahlt: ZustellerInnen und BerufsfahrerInnen arbeiten unter ständigem Zeitdruck.

Letztes Frühjahr standen plötzlich Beschäftigte im Mittelpunkt, deren Arbeitsleistung davor zumeist nur wenig Ansehen genoss. Waren es 2008 die Banken, die als „systemrelevant“ eingestuft wurden, brachte die Coronapandemie die Unverzichtbarkeit von u. a. PflegerInnen und Beschäftigten im Gesundheitswesen, aber auch Supermarktangestellten, Reinigungskräften, ZustellerInnen oder BerufsfahrerInnen zum Vorschein. Ihnen wurde vor einem Jahr breitenwirksam Lob von jenen entgegengeklatscht, die im vergleichsweise sicheren Homeoffice arbeiteten.

Systemrelevanz geht mit hohen Belastungen einher

61 Prozent aller Pflegebeschäftigten sagen, dass sie es für unwahrscheinlich

halten, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben. Häufiges Arbeiten im Stehen, schweres Heben und Tragen, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung, emotional schwierige Situationen und Übergriffe seitens PatientInnen gehören für viele zum Arbeitsalltag. Aber auch in anderen systemrelevanten Berufen zeigen sich hohe Belastungen: BerufsfahrerInnen klagen noch häufiger über Zeitdruck, Handwerksberufe über schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr, Supermarktbeschäftigte über ständigen Arbeitsdruck ohne Zeit für Pausen. Hinzu kommt, dass es in vielen dieser Berufsgruppen akuten Personalmangel gibt, was die psychosozialen und körperlichen Belastungen weiter steigen lässt.

Angst vor Ansteckung als neue Form der Belastung

Abseits der erwähnten Arbeitsbelastungen waren viele dieser Beschäftigten einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Ein Fünftel musste letztes Jahr trotz Angst vor einer Ansteckung zur Arbeit, ein Viertel fühlte sich von seinen ArbeitgeberInnen nicht ausreichend geschützt und ein Drittel ist der Meinung, dass die getroffenen Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen in Österreich zu wenig weitreichend waren.

Bonuszahlungen lösen Klatschen ab?

Die Mehrheit der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen sind Frauen, viele davon mit Migrationshintergrund. Zwei Drittel der „SystemerhalterInnen“ arbeiten in der Produktionsarbeit oder in nicht akademischen Dienstleistungsberufen. In beiden Arbeitssegmenten überwiegen hohe Arbeitsbelastungen bei einem gleichzeitig unterdurchschnittlichen Einkommen. Die jetzt beschlossenen einmaligen Bonuszahlungen von 500 Euro nicht nur für ÄrztInnen, sondern auch für Pflegekräfte und Reinigungskräfte in Krankenhäusern sind zwar „teurer“ als die Balkongesänge letztes Jahr, jedoch nicht weniger symbolisch zu bewerten, da sie weder als nachhaltige Aufwertung dieser Berufe noch als dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelten können.

Mag. Daniel Schönherr, SORA
ds@sora.at

Mag.^a Martina Zandonella, SORA
mz@sora.at

Wie gendergerecht ist die Berufskrankheitenliste?

Gendermedizin hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, zunehmend werden bei Erkrankungen auch geschlechterspezifische Faktoren berücksichtigt. Doch wie sieht es mit solchen Faktoren im Zusammenhang mit Berufskrankheiten aus?



Auch in weiblich dominierten Berufen ist die Zahl der von Frauen gestellten Anträge auf Anerkennung einer Erkrankung als Berufskrankheit teilweise signifikant niedriger als jene von Männern.

Die Zahl der Anträge auf Anerkennung von Hauterkrankungen als Berufskrankheiten (BK-19 der Berufskrankheitenliste) ist im Zeitraum von 2016 bis 2020 im Vergleich zwischen Männern und Frauen zugunsten Letzterer deutlich gestiegen. So waren es im Schnitt rund 45 Prozent mehr Anträge von weiblichen Versicherten als von männlichen.

Berufskrankheiten in männlich dominierten Berufen

Besonders auffällig sind die geschlechterspezifischen Unterschiede, gemessen an der Anzahl der Anträge auf Anerkennung, bei der BK-27a (Asbestose) und den BK-27b/c/d (bösaartige Neubildungen des Rippenfells, des Herzbeutels, des Bauchfells,

der Lunge und des Kehlkopfes durch Asbest). Denn hier sind die Anträge der weiblichen Versicherten im ein- oder maximal zweistelligen Bereich, während die Zahl bei den männlichen Versicherten im hohen zwei- bzw. dreistelligen Bereich liegt (Anträge auf Anerkennung der BK-27a im Jahr 2017: Männer: 144; Frauen: 7).

Eine Erklärung für diese große Differenz ist, dass diese Erkrankungen besonders häufig in der industriellen Produktion bzw. im Baugewerbe auftreten und diese Berufe immer noch sehr stark männlich besetzt sind.

Gleiches gilt auch für die BK-33 (durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit), wo im Jahr 2016 1.093 männliche Versicherte und 36 weibliche Versicherte die Anerken-

nung als Berufskrankheit beantragten. Bei der BK-45 (durch Staub von Hartholz verursachtes Adenokarzinom) kommen auf etwa 20 Anträge von männlichen Versicherten null bis ein Anträge von weiblichen Versicherten.

BK-38 (Infektionskrankheiten)

Hier gibt es eine Einschränkung bei Anerkennungen auf bestimmte Unternehmen. So finden sich unter diesen sogenannten Listen-Unternehmen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten. Zudem sind auch noch Apotheken und Laboratorien aufgezählt. Es handelt sich dabei um Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden (Gesundheit und Pflege, Bildung, Betreuung).

Dennoch spiegeln die Antragszahlen diese Tatsache nicht wider, denn in den letzten fünf Jahren waren die Anträge von männlichen Versicherten in drei Jahren sogar höher als die der Frauen. Nur in den Jahren 2018 und 2020 waren die Anträge von Frauen etwas höher (2018: Männer 12, Frauen: 14; 2020: Männer: 72, Frauen: 83).

Das wirft bei genauerer Betrachtung die Frage auf, warum in männlich dominierten Berufen die Antragszahlen dies widerspiegeln und im Fall der BK-38, mit der Einschränkung auf überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen, diese Tatsache nicht an den Antragszahlen erkennbar ist. Zumal es im Fall von Infektionskrankheiten keine wissenschaftliche Evidenz gibt, dass männliche Versicherte höhere Ansteckungen aufweisen als Frauen.

Sophia Marcian, AK Wien
sophia.marcian@akwien.at

Arbeitsfähigkeit und Geschlecht – gibt es Unterschiede?

Gleichberechtigung, Frauengesundheit, Geschlechterrollen, Ungleichbehandlung – Schlagworte rund um das Frauenleben sind gleichzeitig en vogue und doch ein Dauerbrenner. Aber es geht um Gesundheit!

Erwerbstätigkeit begleitet uns über eine lange Lebensspanne. Dabei wird ersichtlich, dass die Lebensabschnitte und die damit verbundenen Entscheidungen mit dem Geschlecht in Verbindung stehen. Innerhalb des letzten Jahrzehnts kam es zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Der Anstieg ist vorwiegend auf Teilzeitarbeit zurückzuführen. Die Hintergründe dafür sind Vereinbarkeitsthemen, geringere Aufstiegschancen, häufige Erwerbsverläufe im Niedriglohnssektor und die Tatsache, dass etwas mehr Krankenstandstage auf Frauen entfallen. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit haben für Frauen somit viele Dimensionen.

Gesundheit hat ein Geschlecht

Nicht nur biologische und genetische Unterschiede zwischen Männern und Frauen beeinflussen die ungleichen Gesundheitschancen und -risiken, sondern vielmehr auch ungleiche Verhältnisse und das Verhalten. Frauen haben eine längere Lebenserwartung, verbringen jedoch mehr Jahre in schlechterer Gesundheit. Chronische und psychische Erkrankungen weisen einen höheren Frauenanteil auf. Die Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen und Therapien weist wiederum einen geringeren Männeranteil auf. Fakten rund um geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich Gesundheit lassen sich endlos anführen und sind Gegenstand zahlreicher Studien.

Was können Betriebe tun?

In Österreich ist die Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt stark verankert. Frauen sind in „typischen“ Be-



fit2work: Das österreichweit kostenlose Beratungsprogramm hilft Menschen, um bei gesundheitlichen Problemen wieder arbeitsfähig zu werden oder zu bleiben.

rufgruppen schweren körperlichen Arbeitsbedingungen (z. B. Pflegekräfte, Reinigungspersonal), aber auch psychischen Belastungen zunehmend ausgesetzt (z. B. pädagogische Berufe und Sozialberufe).

Arbeits-, Lebenswelten und Gesundheit stehen in einem direkten Zusammenhang. Eine gender-/geschlechtsspezifische Beurteilung von Arbeitsbedingungen ist notwendig. Unterstützung erhalten Personen und Betriebe dabei mit fit2work. Das österreichweit kostenlose Beratungsprogramm hilft Menschen, um bei gesundheitlichen Problemen wieder arbeitsfähig zu werden oder zu bleiben, und unterstützt Betriebe beim Aufbau gesundheitsförderlicher Strukturen. Dies soll den Ausfall von ArbeitnehmerInnen verhindern

oder helfen, bereits Erkrankte wieder gut einzugliedern. Themen wie Wiedereingliederungsteilzeit, Umgang mit chronisch Kranken oder aktuelle Problemstellungen können Teil dieser Beratung sein.

MitarbeiterInnen verbringen einen Großteil ihrer Lebenszeit in ihrer Arbeit. Nur wenn alle Beteiligten auf die Gesundheit schauen, machen sich Erfolge bemerkbar. Eine geschlechtssensible Betrachtung im betrieblichen Gesundheitsmanagement führt zu einer gesundheitlichen Gleichheit.

Mag.^a Martha Scholz-Resch, Soziologin
Projektleitung fit2work OÖ/Stmk/Ktn
martha.scholz-resch@fit2work.at
www.fit2work.at

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Ein anzüglicher Witz, unerwünschte Berührungen, Beurteilungen des Aussehens oder körperliche Übergriffe – für viele Frauen ist dies im Arbeitsumfeld Realität. Was genau ist sexuelle Belästigung (am Arbeitsplatz) und was kann dagegen unternommen werden?

Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen sind von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Sexuelle Belästigung ist ein klarer Gewaltakt und hat für die Betroffenen Auswirkungen – nicht nur auf die psychische/körperliche Gesundheit, sondern sie wirkt sich auch massiv auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aus. Noch schwieriger ist die Situation, wenn die sexuelle Belästigung von einem Vorgesetzten ausgeht, da die Abhängigkeit und die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, groß sind. Sexuelle Belästigung kann alle treffen, hauptsächlich sind jedoch Frauen betroffen. Sexuelle Belästigung ist verboten und stellt eine Diskriminierung dar.

Wo fängt sexuelle Belästigung an?

Das Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsleben definiert sexuelle Belästigung als „ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist (...)“. Dazu gehören Äußerungen und Handlungen bezogen auf das Geschlecht, die Geschlechterrolle oder den Familienstand, die für die betroffene Person unerwünscht sind und ein demütigendes, feindseliges Umfeld schaffen.

Was kann ich als Betroffene/r tun?

Wenn Sie sich in einer konkreten Situation befinden und sich belästigt fühlen, versuchen Sie, ganz klar Nein zu sagen. Das Gegenüber muss wissen und verstehen, dass sein/ihr Verhalten nicht okay ist, teilen Sie ihm/ihr das mit, wenn nötig auch schriftlich. Notieren Sie sich das Da-



Wenn Sie sich belästigt fühlen, versuchen Sie, ganz klar Nein zu sagen.

tum, den Ort, die Uhrzeit und den Vorfall. Wenn möglich, suchen Sie sich Zeuginnen und Verbündete. Wenn das nicht möglich ist oder keine Wirkung zeigt, wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat und informieren diesen über die Situation. Die Gespräche mit dem Betriebsrat sind vertraulich und sollten protokolliert werden, damit diese (wenn nötig) vor dem Arbeitsgericht oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft verwendet werden können. Ebenso bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertrauliche und kostenlose Hilfe und Beratung an. Das Projekt „Act4Respect“ ist vom Verein sprungbrett gemeinsam mit der AK Wien konzipiert worden und richtet sich

speziell an junge Frauen und Berufseinsteigerinnen, die Erfahrungen mit sexueller Belästigung machen. Neben einer Beratung werden auch Sensibilisierungsworkshops für Unternehmen und Schulen angeboten.

Simone Erne
ÖGB-Bundesfrauensekretärin

Gleichbehandlungsanwaltschaft

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

Infolder „Act4Respect“ des Vereins sprungbrett

<https://tinyurl.com/act4respect>

Persönliche Schutzausrüstung – fit für Frauen?

In Österreich kommen persönliche Schutzausrüstungen (PSA) millionenfach zum Einsatz – aber sind die Bedürfnisse von Frauen dabei ausreichend berücksichtigt? Dazu gibt es leider erst wenige Daten.



PSA: Mehr Frauen als Männer äußern Probleme beim Tragekomfort.

Es gibt viele berufliche Tätigkeiten, die den Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) notwendig machen: etwa zum Schutz vor Staub, gefährlichen Arbeitsstoffen, UV-Strahlung oder Lärm. Diese PSA – in Form von beispielsweise Fußschutz, Hautschutz, Kopf- oder Gehörschutz – haben zum Ziel, Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern und die Gesundheit der Verwenderinnen zu schützen und zu erhalten. PSA schützen, aber es kommt durch die Verwendung auch zu einer zusätzlichen Belastung von Arbeitnehmerinnen, deswegen sind neben der Schutzfunktion auch die Ergonomie und der Tragekomfort sehr wichtig.

Frauenspezifische PSA?

Gerade die Anforderungen an Ergonomie und Tragekomfort werfen die Frage auf, ob die Bedürfnisse von Frauen hier ausreichend Berücksichtigung finden. Denn oftmals werden Designs, die ursprünglich für

Männer gedacht waren, für Frauen nur verkleinert. Diese „kleineren“ Designs basieren dann nicht auf weiblichen Spezifikationen. Gleichzeitig ist bekannt, dass schlecht sitzende Ausrüstung das Unfallrisiko erhöhen kann und auch Krankenstände verursacht. Knapp drei Prozent aller Krankenstände werden durch nicht ergonomische PSA verursacht. Das Tragen von nicht passender PSA steht somit an sechster Stelle der wichtigsten körperlichen Krankmacher.

Frauen unzufriedener als Männer

Schon 2009 führte die AK Wien gemeinsam mit dem Österreichischen Verband zur Förderung der Arbeitssicherung eine Umfrage durch, bei der es um die PSA und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen ging. Dabei wurde sichtbar, dass PSA mit einer eigenen Passform für Frauen noch wenig bekannt waren. Daran hat sich nur wenig geändert. Insgesamt war die Zufriedenheit mit der

PSA im Allgemeinen sehr hoch, aber nach konkreten Problemen gefragt, gaben insgesamt mehr Frauen als Männer Probleme und Einschränkungen beim Tragekomfort an. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, Informationen in Bereichen zu sammeln, in denen derzeit keine Daten erhoben werden. Nur so können Ansätze entwickelt werden, um Frauen vor möglichen Schäden durch universelle männliche Standards bei PSA zu bewahren.

Mitbestimmung: BR und SVP einbinden!

Bei der Auswahl der PSA sind Betriebsrat, ArbeitsmedizinerIn und die Sicherheitsfachkraft einzubeziehen. Die weitreichenden Mitwirkungsrechte hinsichtlich aller Angelegenheiten des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, die der Betriebsrat hat, sollten in diesem Zusammenhang genutzt werden. Ist in einem Betrieb kein Betriebsrat eingerichtet, sind stattdessen die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der PSA zu beteiligen. Hier kann mit Trageversuchen und der Einbindung der ArbeitnehmerInnen die Trageakzeptanz massiv erhöht werden. Betriebliche Mitbestimmung und die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Datenlücke sind zwei Ansatzpunkte, um die Nutzung von PSA für alle gleichermaßen gut zu gestalten.

Charlotte Reiff, Sozialpolitik und Bundesfrauenabteilung, ÖGB
charlotte.reiff@oegb.at

Buchtipp Unsichtbare Frauen:

Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert
<https://tinyurl.com/uf321>

Diagnose: Brustkrebs, arbeitsbedingt

Jährlich erhalten rund 5.000 Frauen die erschütternde Diagnose Brustkrebs. Brustkrebs ist die häufigste Krebserkrankung bei Frauen. In Dänemark wird er als Berufskrankheit anerkannt – nicht jedoch in Österreich!

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind vielfältig. Frauen sind bei der Arbeit oft anderen Gefahren ausgesetzt, was sowohl auf die Biologie als auch auf das Arbeiten in spezifischen Branchen zurückzuführen ist. Nur sehr selten erkranken Männer an Brustkrebs – die Rate liegt bei circa einem Prozent aller Neuerkrankungen.

Risikofaktoren für Brustkrebs

Wie Brustkrebs entsteht, ist bereits bekannt: durch eine Fehlsteuerung des Zellwachstums, welche durch unterschiedlichste Faktoren (z. B. genetische Prädisposition) beeinflusst wird. Eine Vielzahl von Schädigungen muss zusammenwirken, damit eine Zelle dann schlussendlich zur Krebszelle wird. Neben genetischen Faktoren zählen zu den Risikofaktoren ein hohes Alter, ein ungesunder Lebensstil (Übergewicht, Bewegungsmangel, Rauchen etc.), eine Hormonersatztherapie, eine späte Menopause und zu einem nicht unwesentlichen Anteil auch arbeitsbedingte Ursachen.

Gendersensible Forschung notwendig

In einer Studie von ANSES (französische Agentur für Lebensmittelsicherheit, Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz) wurden Berufsgruppen ermittelt, bei denen ein erhöhtes Risiko besteht, an Brustkrebs zu erkranken. Darunter fielen typische Frauenberufe wie Krankenpflegerinnen, Arbeiterinnen in der Textil- und Kunststoffindustrie, Laborassistentinnen, Lehrerinnen und Flugbegleiterinnen.

Nachtarbeit, lange Arbeitszeiten, Stress, Schichtarbeit, Arbeit mit bestimmten chemischen Arbeitsstoffen und Strah-



Brustkrebs kann in Dänemark als Berufskrankheit anerkannt werden.

lung sind bekannte Risikofaktoren, die zur Entstehung von Krebs beitragen können. Die WHO stuft seit 2007 Nachtarbeit als „wahrscheinlich krebserregend“ ein. Der natürliche Tag-Nacht-Rhythmus wird aufgrund der Arbeit in der Nacht gestört und Reparaturprozesse sowie die Ausschüttung von Melatonin werden behindert.

Dänemark als Vorreiter

In Dänemark wird Brustkrebs bereits als Berufskrankheit anerkannt. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin mindestens einmal pro Woche über 25 Jahre lang oder 20 bis 25 Jahre mehr als einmal pro Woche Nachtarbeit geleistet hat. Andere Risikofaktoren wie Rauchen oder Alkoholkonsum werden in die Anerkennung oder Nichtanerkennung

miteinbezogen – jeder einzelne Fall wird in einem Gremium von MedizinerInnen und den Sozialpartnern genau geprüft.

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen sind eines der größten Gesundheitsprobleme an Arbeitsplätzen weltweit. In Österreich sterben daran jährlich rund 1.820 Menschen. Der Anteil nach dem Geschlecht ist nicht bekannt. Die Forschung ist noch lange nicht dort angekommen, wo wir sie uns wünschen. Studien zu arbeitsbedingtem Krebs gab es bislang hauptsächlich in männerdominierten Branchen, es ist daher Zeit für eine geschlechtersensible Forschung und Prävention!

Marlene Zemann, AK Wien
marlene.zemann@akwien.at

Frauenarbeit: Einfach und sicher?

Arbeit, die Frauen verrichten, wird häufig noch als weniger gefährlich angesehen als Arbeit, die Männer verrichten. Tätigkeiten von Frauen sind seltener mit akuten Gefahren wie einem schweren Arbeitsunfall assoziiert, häufiger dagegen mit Belastungen, deren Folgen sich erst nach längerer Zeit zeigen können.

Auswirkungen dieser Art von Belastungen können chronische Schäden des Muskel-Skelett-Systems oder auch stressbedingte Erkrankungen sein.

Reinigungsdienstleistungen umfassen eine große Zahl unterschiedlicher Tätigkeiten, von der Fenster- und Fassadenreinigung über die Reinigung von Wartungsschächten bis hin zur täglichen Grundreinigung. Die ersten Beispiele stehen mit der sehr offensichtlichen, akuten Absturzgefahr in enger Verbindung. Diese Tätigkeiten werden meist von Männern ausgeübt. Dagegen wird die Reinigungstätigkeit von Büroräumen überwiegend von Frauen übernommen. Diese Arbeiten sind deutlich weniger durch akute Unfallgefahren bedroht, jedoch mit einer Vielzahl an chronischen Belastungen der Beschäftigten verknüpft.



Bei der Reinigung von Büroräumen ist die akute Unfallgefahr geringer, jedoch ist die chronische Belastung der Arbeitnehmerinnen höher.

Beispiele chronischer Belastungen

- Belastung des Muskel-Skelett-Systems durch häufige repetitive Bewegungsabläufe (z. B. Heben, Tragen, Ziehen und Schieben)
- Möglichkeit der Schädigung der Haut durch Reinigungsmittel
- Gefahr des Aufweichens der Haut und der Zerstörung ihres schützenden Mikrobioms durch übermäßigen Wasserkontakt oder langes Tragen von Handschuhen
- Möglichkeit der Schädigung der Atmungsorgane durch inhalede Dämpfe von Reinigungsmitteln
- Gefahr von Schnittverletzungen durch spitze oder scharfkantige Abfälle
- Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen oder Krankheitserregern
- Psychische Belastungen aufgrund ungünstiger Arbeitszeiten und deren Auswirkungen für Kommunikation und soziale Beziehungen

- Stress durch Arbeitspensum und Zeitdruck
- Unsichtbarkeit der Tätigkeit

Erkrankungen

Während bei einem Arbeitsunfall Ursache und Wirkung in einem zeitlich engen und leicht erkennbaren Zusammenhang stehen, ist es beim Auftreten chronischer Erkrankungen oft schwieriger, die Ursache eindeutig zu ermitteln. Meist handelt es sich um sehr lange Zeiträume, in denen die Belastung chronisch auf die erkrankte Person einwirken konnte und die die Feststellung eines ursächlichen Zusammenhanges erschweren oder unmöglich machen.

Gesundheitsgefahren und gesellschaftliche Anerkennung

Akuten Gesundheitsgefahren wird seitens der Gesellschaft derzeit noch ein wesentlich höherer Stellenwert eingeräumt als

jenen, die durch chronische Belastungen entstehen und sich erst Jahre oder Jahrzehnte später manifestieren. Arbeit, die Frauen verrichten, wird daher häufig noch als weniger gefährlich angesehen.

Die gesellschaftliche Anerkennung von Reinigungsarbeit zu stärken und Reinigungsarbeit sichtbar zu machen, ist wichtig. Zudem ist es an der Zeit, dass sich unser Gefahrenbewusstsein im Sinne eines umfassenden und für alle gleich wirksamen Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutzes erweitert.

Sabine Lehr und Julia Steurer
Zentral-Arbeitsinspektorat
Bundesministerium für Arbeit

Sabine.Lehr@bma.gv.at
Julia.Steurer@bma.gv.at

**Infos der Arbeitsinspektion zum Thema
Reinigungsarbeit**

<https://tinyurl.com/reinigung321>

Reinigungskräfte: Bessere Arbeitszeiten für mehr Lebensqualität

Reinigungskräfte arbeiten oft morgens und abends, ihre Arbeitstage sind zeitlich zerrissen und sie haben mehrfache Anfahrtswege. Diese Arbeitszeiten beeinträchtigen Lebensqualität und Wohlbefinden der Beschäftigten – und betreffen insbesondere Frauen. Doch Veränderungen in Richtung Tagreinigung sind möglich.

Beschäftigte in der Büroreinigung arbeiten häufig mit sogenannten geteilten Diensten: Der Arbeitstag ist dabei in zwei Teile zerrissen, mit einer unbezahlten Unterbrechung dazwischen. Meist liegen die beiden Schichten an den Tagesrändern, z. B. von 6 bis 9 Uhr und von 17 bis 20 Uhr. Nicht immer kommt damit eine Vollzeitstelle zustande. Frauen arbeiten besonders oft in jenen Bereichen der Reinigungsbranche, in denen fragmentierte Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung verbreitet sind.

Folgen geteilter Dienste für die Beschäftigten

Aktuelle Forschung zeigt, dass geteilte Dienste an den Tagesrändern das Leben der betroffenen Arbeitskräfte einschneidend prägen. Einige Folgen sind:

- Die Arbeit der Beschäftigten bleibt unsichtbar.
- Reinigungskräfte arbeiten isoliert und sind oft allein im Gebäude.
- Die Möglichkeiten zu sozialer Teilhabe sind eingeschränkt.
- Das Partnerschafts- und Familienleben ist belastet, Kinderbetreuung schwierig.
- Die Erholung kann beeinträchtigt sein.
- Die Arbeitswege finden oft im Dunklen statt und werden als unbehaglich empfunden.
- Der Gesamtarbeitstag wird mit den (unbezahlten) Wegzeiten sehr lang.
- Die mehrfachen Wechsel zwischen den Schichten und Pausen sind anstrengend.
- Die unbezahlten Unterbrechungen werden nicht als vollwertige Freizeit erlebt.



Geteilte Dienste: Die unbezahlten Unterbrechungen werden nicht als vollwertige Freizeit erlebt.

Tagreinigung ist möglich

Das Beispiel Norwegen zeigt indes, dass andere Arbeitszeiten möglich sind. Dort wurde von den 1970er- bis zu den 1990er-Jahren weitgehend auf Tagreinigung umgestellt. Wichtig war dabei, Frauenerwerbstätigkeit als vollwertige Arbeit anzuerkennen, die zu regulären Arbeitszeiten und in einem existenzsichernden Ausmaß stattfinden soll. Zentral bei der Umstellung war außerdem eine enge Zusammenarbeit der Sozialpartnerschaft unter Einbeziehung der KundInnen. Letztere sind es, die durch ihren Wunsch nach „unsichtbarer“ Verrichtung der Reinigungsarbeit die Arbeitsbedingungen erheblich mitgestalten. KundInnen von Reinigungsdienstleistungen – also etwa Unternehmen und deren Beschäftigte –

können somit zu einer Veränderung beitragen, indem sie bereit sind, Tagreinigung auszuprobieren. In Österreich gibt es inzwischen einige Betriebe und öffentliche Einrichtungen, die erfolgreich auf Tagreinigung umgestellt haben.

Karin Sardadvar
Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung,
Wirtschaftsuniversität Wien
karin.sardadvar@wu.ac.at

Beitrag zu den Vorteilen von Tagreinigung auf dem A&W-Blog
<https://tinyurl.com/tagrein321>
Forschungsprojekt SPLITWORK zu geteilten Diensten
<https://tinyurl.com/splitwork321>

Wie BGF frauengerecht wird

Immer mehr Betriebe setzen auf betriebliche Gesundheitsförderung. Da sich jedoch die Lebens- und Arbeitsbedingungen von berufstätigen Frauen und Männern unterscheiden, ist es notwendig, neue BGF-Ansätze und -Methoden anzuwenden.



berufen sind: wenig Anerkennung, hohe Verantwortung für andere Personen, geringere Aufstiegschancen, Belästigung am Arbeitsplatz, geringer Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum.

Generell unterscheidet sich die Gesundheit von Männern und Frauen aufgrund biologischer, genetischer und weiterer Faktoren: Frauen weisen eine höhere Lebenserwartung auf, leiden jedoch häufiger unter chronischen Gesundheitsproblemen sowie an Depressionen.

Gender muss integriert werden

Das Thema Gender wurde bereits vor einiger Zeit im ArbeitnehmerInnenschutz aufgegriffen. Nun ist es an der Zeit, dass BGF-Projekte geschlechtergerecht werden. Wenn die Zielgruppe und deren Bedürfnisse erhoben wurden, können auch speziell daran ausgerichtete BGF-Projekte umgesetzt werden. Es stellt sich bei jeder Tätigkeit zuallererst die Frage: Wird sie hauptsächlich von Frauen oder von Männern verrichtet? Und was sind deren Bedürfnisse? Auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist nicht reine Frauensache! Ein Ansatz ist zum Beispiel eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, mit der die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden könnte. Auch Löhne und Aufstiegsmöglichkeiten sollten von den innerbetrieblichen AkteurInnen näher betrachtet werden. Eine Reihe von Best-Practice-Bespielen ist in der Broschüre zur Betrieblichen Frauengesundheitsförderung der Stadt Wien zu finden.

Speziell ausgerichtete BGF-Projekte stärken die Frauengesundheit.

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich angestiegen. Dennoch herrscht noch immer eine Schieflage, wenn man Arbeitszeiten, Betreuungspflichten und frauendominierte Berufsbranchen näher betrachtet.

Gleichgestellte, moderne Arbeitswelt? Keineswegs!

Teilzeitarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Doppelbelastung durch „Care-Arbeit“ (Haushalt, Kindererziehung etc.) und Lohnarbeit, geringere Aufstiegschancen, Niedriglöhne – mit diesen Belastungen und Benachteiligungen haben noch immer hauptsächlich Frauen zu kämpfen. Als Folge häufen sich die Krankenstände –

nicht zuletzt aufgrund vermehrter psychischer Erkrankungen. Spätestens im Pensionsalter zahlen viele Frauen die Rechnung. Betrachtet man die typischen Frauenberufe, in denen circa zwei Drittel aller Frauen arbeiten, näher, sind dort häufig andere Belastungen vorzufinden als in männerdominierten Berufen. Diese Berufe sind zum Beispiel VerkäuferInnen, SekretärInnen, LehrerInnen, FriseurInnen, Reinigungskräfte und Pflegekräfte. In diesen Dienstleistungsberufen stehen die psychischen Belastungen, wie intensiver Kontakt mit KundInnen und PatientInnen, im Vordergrund, wobei auch die körperlichen Belastungen, zum Beispiel bei Hebearbeiten, nicht außer Acht zu lassen sind. Weitere typische Arbeitsbelastungen in Frauen-

Marlene Zemann, AK Wien
marlene.zemann@akwien.at

Broschüre der Stadt Wien: Betriebliche Frauengesundheitsförderung
<https://tinyurl.com/bfgf321a>

Ihre Rechte bei Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit

In Österreich genießen (werdende) Mütter und Väter besondere Rechte am Arbeitsplatz. Diese Rechte sollen die Eltern sowohl finanziell als auch arbeitsrechtlich im Rahmen der Kinderbetreuung absichern.



Mutterschutz: Ab Meldung der Schwangerschaft besteht mit wenigen Ausnahmen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Mutterschutz: Ab Meldung der Schwangerschaft besteht mit wenigen Ausnahmen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Das Mutterschutzgesetz beinhaltet einige Verbote, wie z. B. schwere körperliche Arbeiten oder Leistung von Überstunden sowie Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.

In der Regel beginnt das Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet 8 Wochen danach. Besteht eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind, dann kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot eine Freistellung erfolgen.

Karenz

Eltern haben einen Anspruch auf Karenz maximal bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes. Die Karenz kann zwischen den Eltern in insgesamt 3 Teilen (Minstdauer pro Teil sind 2 Monate) aufgebraucht werden. Der Kündigungsschutz bei Teilung der Karenz beginnt frühestens 4 Monate vor Beginn der Karenz und endet 4 Wochen nach Ablauf der Karenz.

Elternteilzeit

Eltern haben unter bestimmten Voraussetzungen (mindestens 3 Jahre Betriebszugehörigkeit inklusive Karenz, mehr als 20 ArbeitnehmerInnen im Betrieb) einen

Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Diese muss spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn dem/der ArbeitgeberIn schriftlich gemeldet werden. Die Meldung hat Beginn, Ende, Ausmaß und Lage der Elternteilzeit zu beinhalten. Die Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens um 20 Prozent reduziert werden, aber mindestens 12 Stunden betragen (Bandbreite). Diese Elternteilzeit kann maximal bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes dauern. Fehlt eine der oben genannten Voraussetzungen, kann trotzdem mit dem/der ArbeitgeberIn eine Elternteilzeit (dann aber nur bis zum 4. Geburtstag) vereinbart werden. Der Kündigungsschutz beginnt 4 Monate vor Beginn der Elternteilzeit und endet 4 Wochen nach Ablauf des 4. Lebensjahres.

Buchempfehlung

Das Buch „Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt“ bietet einen vielfältigen Gesamtüberblick über die Rechte erwerbstätiger Mütter und Väter am Arbeitsplatz. Den Autorinnen war es ein besonderes Anliegen, die mitunter komplexen Regelungen in diesen Bereichen praxisnah und verständlich darzustellen. Es ist ein empfehlenswerter Ratgeber sowohl für Betroffene als auch für beruflich damit Befasste:

<https://tinyurl.com/buchtip321>

Hermin Karout, AK Wien

hermin.karout@akwien.at

Musterbriefe zu den Themen Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit finden

Sie auf der Website der AK Wien

<https://tinyurl.com/muster321>

Ich bekomme ein Kind (AK Wien)

<https://tinyurl.com/kind321>

Sicheres Arbeiten im Tiergarten Schönbrunn

Bei der Arbeit mit Tieren ist es wichtig, einen guten Mittelweg zwischen der Sicherheit der ArbeitnehmerInnen und dem Wohl sowie der artgerechten Pflege der Tiere zu finden. Eine gut funktionierende Teamarbeit und notwendige Sicherheitsvorkehrungen sind dafür essenziell.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik



Die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und das Wohl der Tiere stehen im Zentrum der Arbeit von Sicherheitsfachkraft Wolfgang Tremel und der zoologischen Abteilungsleiterin Simone Haderthauer.

Von Pinguinen bis Elefanten, Erdmännchen hier, Leoparden da, kunterbuntes Gefieder sowie Krokodile, Flusspferde, Antilopen, Affen und noch vieles mehr – der Tiergarten Schönbrunn lockt Jung und Alt mit seiner Artenvielfalt und der Möglichkeit, Tiere, die man sonst nur aus Büchern und Filmen kennt, hautnah zu erleben. Doch wie ist es, an einem solchen Ort zu arbeiten? Wie sieht es mit den Gefahren aus und welche Vorkehrungen werden getroffen, um diese einzudämmen und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen? Grundsätzlich sieht das ArbeitnehmerInnen-

schutzgesetz (ASchG) für den Tierbereich wenige bis gar keine Regelungen vor, um den Schutz der ArbeitnehmerInnen im Umgang mit den unterschiedlichsten Tieren zu gewährleisten. „Bei uns funktioniert das alles vor allem aufgrund der hervorragenden Teamarbeit so gut“, betont Wolfgang Tremel, Sicherheitsfachkraft des Zoos.

Unterschiedliche Sicherheitsstufen und Kontaktarten

Tiere werden nach ihrer Gefährlichkeit für den Menschen unterschieden: nicht gefährlich, potenziell gefährlich, gefährlich

und besonders gefährlich. Daran orientiert sich die Kontaktart. Hier unterscheidet man drei Arten, erklärt Simone Haderthauer, zoologische Abteilungsleiterin:

- direkter Kontakt mit den Tieren,
- geschützter Kontakt mit den Tieren,
- kein Kontakt mit den Tieren.

Wir stehen vor dem Gehege der Panzernashörner. Diese gelten als gefährlich und werden im geschützten Kontakt betreut. Als Besucherin stellt sich mir die Frage, wie man solche Tiere pflegt, wenn kein direkter Kontakt erlaubt ist. „Hierzu wurde eine spezielle Zaunkonstruktion angelegt“,

Die Liebe zu den Tieren ist auf den ersten Blick erkennbar. Tierpfleger Sascha Kirchmayer kümmert sich in direktem Kontakt um die Hauswasserbüffel.

erzählt Tremel. Die Stäbe dieses Zauns liegen so weit auseinander und genau auf der richtigen Höhe, damit die gut trainierten Tiere ihren Kopf oder ihre Beine für die Pflege dazwischen legen können. Dennoch sind die Stäbe nah genug beieinander, damit die Tiere nicht herauskommen können.

Eine wichtige Einrichtung ist bei Gehegen gefährlicher und besonders gefährlicher Tiere die Installation von Sichtfenstern, um sich bereits vor dem Betreten des Tierpflegebereichs einen Überblick verschaffen zu können. Besondere Schließsysteme der Tore sorgen zudem für ein sicheres Arbeiten.

Tierliebe versus Sicherheit

Je nach Kontaktart gilt es für die Tierpfleger, ein gutes Verhältnis zu den Tieren aufzubauen und die bestmögliche Betreuung sicherzustellen. In jedem Fall ist wichtig, das Gefahrenpotenzial der Tiere nie zu unterschätzen. Das ist bereits in der Ausbildung der TierpflegerInnen ein besonders wichtiger Aspekt.

Versorgung und Vertretung

Um die bestmögliche Versorgung der Tiere sicherstellen zu können, ist das gesamte Zoo-Areal in 13 Reviere unterteilt, in dem – je nach Größe – fünf bis zwölf TierpflegerInnen arbeiten. Jeder/jede TierpflegerIn betreut dabei vorrangig bestimmte Tiere, hilft aber bei den anderen Tieren aus, um die Tagesroutine sowie die Tiere innerhalb des Reviers bestmöglich kennenzulernen. Dadurch können KollegInnen des Reviers im Falle von Krankheit, Urlaub oder anderen Abwesenheiten vertreten werden – etwas, das vor allem in Zeiten von Corona von enormer Wichtigkeit war/ist. Denn ohne die Arbeit der TierpflegerInnen geht es einfach nicht. TierpflegerInnen erkennen bei ihren Tieren durch den intensiven Kontakt oft viel schneller Änderungen in deren Tagesverfassung bzw. bei deren Bedürfnissen, die andere auf den ersten Blick nicht



wahrnehmen. Der regelmäßige Austausch mit den KollegInnen ist daher besonders essenziell. Sehr wichtig für die tägliche Arbeit mit den Tieren sind darüber hinaus die 14-tägigen Teaminfo-Meetings. Dabei werden aktuelle Informationen zu den Tieren, zu Bauvorhaben, Einschränkungen etc. in der gesamten Tiergarten-Belegschaft ausgetauscht. Auch Vorträge sind Teil dieser Meetings, bei denen Expertise, die für alle interessant ist, geteilt wird und auch Sicherheitsthemen abgedeckt werden.

Für jedes Revier gibt es auch eine eigene Sicherheitsmappe, in der alle wichtigen Informationen zu den Arbeitsstoffen, zum Umgang mit den Tieren sowie die Vorgaben zu den Maschinen enthalten sind.

Ergonomisches Arbeiten

Nicht nur die Sicherheit im Umgang mit den Tieren ist ausschlaggebend für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Hinzu kommen gute ergonomische Arbeitsbedingungen, vor allem was das Heben und Tragen betrifft, aber mit Blick auf die Körperhaltung bei der Ausübung verschiedenster Tätigkeiten.

So wird beispielsweise darauf geachtet, dass Abflüsse eine gewisse Breite haben, um bei der Reinigung mit einer Schaufel arbeiten zu können, damit diese Tätigkeit nicht kniend ausgeführt werden muss. Ein weiteres Beispiel betrifft das Bauen neuer Wege innerhalb der Gehege: Dabei ist es wichtig, dass die Breite dieser Wege so ange-

Tierpflegerin Nina Klammer hat eine besondere Bindung zu den Vikunjas und den Wasserschweinen – sie fressen ihr buchstäblich aus der Hand.



legt ist, dass das Schieben von Scheibtruhen gut darauf möglich ist. Zudem wird bereits bei den Lehrlingen darauf geachtet, dass sie beispielsweise beim Reinigen der Gehege gleich die richtigen Techniken erlernen, die rückschonend sind. „Denn das spätere Umlernen einer einmal falsch eingelesenen Routine ist viel schwerer, als es gleich richtig zu lernen“, betont Haderthauer. „Im Alter dankt's der Rücken!“

Auch wenn man beim Besuch des Zoos an jeder Ecke von unterschiedlichen Tieren abgelenkt wird, kristallisiert sich eines sehr stark heraus: Die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen und das Wohl der Tiere werden im Tiergarten Schönbrunn großgeschrieben.

Buchtipps



Genderaspekte in der Gefahrenerevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG

Antonia Wenzl
93 Seiten, 2012
Masterarbeit, Universität Wien
Kostenfreier Download

Das derzeit gültige „Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) ist seit 1995 in Kraft und enthält erstmals in der Geschichte des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes die gesetzlich vorgeschriebene Gefahrenervaluierung und Festlegung von Maßnahmen (§ 4 ASchG). Gleichzeitig beinhaltet das aktuelle ASchG mitsamt seinen Verordnungen so wenige frauenspezifische Arbeitsschutzbestimmungen wie noch nie zuvor in der Geschichte des ArbeitnehmerInnenschutzes. Diese Arbeit geht der Frage nach, inwiefern dieses weitgehend geschlechtsneutrale Gesetz in seiner Anwendung zu einer geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutzpraxis beiträgt. Darüber hinaus weist sie auf die aus ExpertInnensicht dringlichsten Maßnahmen hin, deren Umsetzung zu einer geschlechtergerechteren Praxis der Gefahrenervaluierung am Arbeitsplatz beitragen würden.

<https://tinyurl.com/ga4aschg>



Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Marianne Weg, Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.)
192 Seiten, 2014
VSA, ISBN 978-3-89965-632-9
EUR 17,30

Gute Arbeit, das Leitbild für faire und gesunde Arbeitsbedingungen, gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Gute Arbeit und Gutes Leben bedeuten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit einem ganzheitlichen Lebensentwurf in Einklang bringen können. Die reale Welt der Berufe, Tätigkeiten und Arbeitsplätze ist im Gegensatz zu diesem Leitbild von vielfältigen physischen und psychosozialen Belastungen geprägt. Frauen und Männer sind von den Belastungen und Belastungsfolgen unterschiedlich stark betroffen; die Geschlechterrollen sind hierfür mit von Bedeutung. Rahmenbedingungen, Konzepte und betriebliche Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen so gestaltet werden, dass sie den Belangen beider Geschlechter gerecht werden. Mehr Gender-Wissen und -Kompetenz sind die Basis für geschlechtergerechte Strategien, deren Umsetzung Frauen und Männern zugutekommt.

<https://tinyurl.com/agendaga321>



Homeoffice Einführung und Beendigung | Betriebsrat | Haftung und Aufwändersatz | Unfallversicherungsschutz

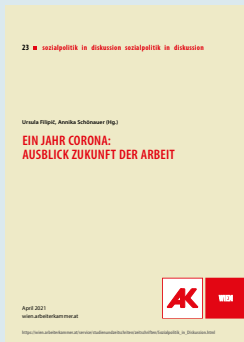
Elias Felten, Barbara Trost
420 Seiten, 2021
Manz, ISBN 978-3-21402177-1
EUR 79,00

Das vorliegende Praxishandbuckerklärt die arbeitsrechtliche Rechtslage zum Homeoffice und unterzieht diese einer eingehenden Analyse. Um der Praxis einen schnellen Zugang zu den wesentlichen Erkenntnissen zu ermöglichen, finden sich im Text eine Vielzahl von Beispielen und Praxishinweisen sowie am Ende des jeweiligen Kapitels ein Fazit, das die zentralen Kernaussagen in komprimierter Form noch einmal zusammenfasst.

Eingehend untersucht und auf ihre Effizienz überprüft werden vor allem die neuen gesetzlichen Bestimmungen des Homeoffice-Maßnahmenpaketes 2021 im systematischen Kontext mit dem alten Rechtsbestand. Das Werk geht dabei auch den Fragen nach, ob sich Homeoffice (doch nicht) von Heimarbeit unterscheidet, welche grundrechtlich fundierten Besonderheiten das Homeoffice im Vergleich zum Betriebsarbeitsverhältnis aufweist und was in jenen Angelegenheiten gilt, welche vom neuen Gesetz völlig unberührt bleiben.

<https://tinyurl.com/homeoffice321>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit

Ursula Filipic, Annika Schönauer (Hrsg.)
99 Seiten, 2021
Sozialpolitik in Diskussion 23, AK Wien
Kostenfreier Download

Der vorliegende Band von „Sozialpolitik in Diskussion“ beschäftigt sich mit der Zukunft der Arbeit vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie. Dabei zeigt sich, dass die weitverbreitete Ansicht, das Virus treffe alle gleich, in keiner Weise zutrifft. Im Gegenteil: Am stärksten davon betroffen sind Menschen, deren soziale Position im gesellschaftlichen Gefüge „eher unten“ angesiedelt ist und die über geringe Ressourcen zur Bewältigung der aktuellen Verwerfungen verfügen. Diese gesellschaftlichen Problemlagen zeigen die herausragende Bedeutung eines gut ausgebauten, leistungsfähigen Sozialstaates für die Bekämpfung der Folgen der Pandemie auf.

<https://tinyurl.com/spidz3>



Lexikon der Arbeitswelt

Peter Köck, Gustav Poinstingl et al.
539 Seiten, 2021
NWV, ISBN 978-3-70831261-3
EUR 69,00

Das Lexikon der Arbeitswelt umfasst die gesamte Arbeitswelt vom Fachgebiet der Ergonomie über Arbeitstechniken, Arbeitsorganisation, Arbeitstechnologien, Arbeitsgestaltung, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie bis zu einschlägigen Messtechniken. Es ist für einen sehr großen Personenkreis aus Wirtschaft, Aus- und Weiterbildung, Wissenschaft und für Behörden und Sozialpartner-Organisationen ein unverzichtbares Nachschlagewerk. Es ermöglicht ein besseres Verstehen der Welt der arbeitenden Menschen und erleichtert die Kommunikation zwischen verschiedenen Nutzergruppen. Neben den umfassenden Erläuterungen der Fachbegriffe sind aber auch die Hinweise auf Gesetze, Verordnungen und Normen im Zusammenhang von großem Nutzen und sorgen für Zeitersparnis in der Praxis. Eine Zusammenstellung einschlägiger Fachorganisationen, Fachinstitute und Internetadressen verhilft den Lesern zu weiterführenden Informationen und erleichtert die Kontakte zu diesen Einrichtungen.

<https://tinyurl.com/lexikon321>



Geschlechtergerechte Arbeitsteilung

Der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern zwischen Zwang und Autonomie

Maria Sagmeister
306 Seiten, 2021
Verlag Österreich,
ISBN 978-3-7046-8660-2
EUR 69,00

Ein wesentlicher Bestandteil der Organisation bezahlter sowie unbezahlter Arbeit ist die Regelung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Während für Mütter in Österreich zwingende Schutzfristen vorgesehen sind, gibt es für Väter und zweite Elternteile nur den freiwilligen Papa-Monat. Diese ungleiche Behandlung rechtfertigt sich aus den körperlichen Umständen von Geburt und Schwangerschaft sowie zur Bekämpfung der Doppelbelastung von Frauen. Sie schränkt zugleich aber auch die Möglichkeiten von Eltern bei der Gestaltung der Kinderbetreuung ein. In diesem Werk wird vorgeschlagen, den Mutterschutz zum Ausgangspunkt für allgemeine Rechte zu machen und Väter sowie soziale Eltern stärker zu berechtigen und zu verpflichten. Das Buch hinterfragt die derzeit geltende österreichische Rechtslage und zeigt, wie intersektionelle Geschlechterforschung auf ein alltagsrelevantes Rechtsgebiet angewandt und gesellschaftspolitisch wirksam werden kann.

<https://tinyurl.com/ggat321>

Buchtipps



Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)

Varia, 512 Seiten, 2015

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-096-2
EUR 49,00

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

<https://tinyurl.com/eapb321>



Arbeitsschutz und Digitalisierung

Gute Arbeit Reader 2020

Lothar Schröder

220 Seiten, 2019

Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6929-1
EUR 29,90

Die Digitalisierung setzt radikale Umbrüche an den Arbeitsplätzen in Gang. Komplexität, Informationsflut und lebenslanges Lernen prägen zunehmend den Arbeitsalltag. Der Arbeitsschutz ist daher neu aufzustellen – mit dem Ziel Belastungsabbau. Stattdessen reduzieren viele Unternehmen die Kosten, erhöhen den Druck und entschleunigen Arbeitsverhältnisse. Das verursacht Stress und kann krank machen. Die Beiträge in diesem Buch zeigen, wie die Gestaltung guter digitaler Arbeit, wie der Schutz von Gesundheit und Persönlichkeitsrechten gelingen kann.

<https://tinyurl.com/asudig321>



Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke (Hrsg.)

536 Seiten, 2. Auflage, 2020

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-457-1
EUR 49,90

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

<https://tinyurl.com/svphb2020>

Die Polizei der Arbeitswelt

Überregulierung, bürokratischer Hemmschuh für Unternehmen oder willkürliche Schikane – Vorwürfe, mit denen das Arbeitsinspektorat (AI) zu kämpfen hat. Doch im Endeffekt geht es um die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.



Das Arbeitsinspektorat ist die Polizei der Arbeitswelt, die ArbeitgeberInnen kontrolliert, ob sie die Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheit einhalten.

„Für uns ist das Arbeitsinspektorat die Polizei der Arbeitswelt, die ArbeitgeberInnen kontrolliert, ob sie die Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheit einhalten. Es braucht wie im Straßenverkehr Kontrollen, das ist in der Arbeitswelt nichts anderes“, erklärt Ingrid Reifinger vom ÖGB den Stellenwert des AI im ÖGB-Podcast „Nachgehört Vorgedacht“.

In Österreich sind rund 300 ArbeitsinspektorInnen tätig, die sich täglich für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einsetzen. Pro Jahr werden rund 60.000 Kontrollen in Betrieben durchgeführt – größtenteils unangekündigt. „Wir können keinesfalls alle Betriebe jährlich oder nicht einmal in mehrjährigen Zeitabständen kontrollieren – wir gehen

Beschwerden nach“, erklärt Anna Ritzberger-Moser, Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat.

Arbeitsbedingte Erkrankungen verhindern

Neben Arbeitsunfällen stellen arbeitsbedingte Erkrankungen wie Bandscheibenvorfälle in der Pflege oder am Bau durch schweres Heben und Tragen ein massives Problem dar. Genau hier setzt die Kontrolle durch die Arbeitsinspektion an: Durch die Arbeitsplatzevaluierung müssen Gefahren erhoben werden und passende Präventionsmaßnahmen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festgelegt werden. Wurden diese nicht umgesetzt, drohen dem Unternehmen Strafen.

Prävention wirkt – Kontrolle zahlt sich aus

„Seit der Einführung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes im Jahr 1995 sind die Arbeitsunfälle um rund ein Drittel gesunken“, betont Ingrid Reifinger. Betrachtet man die WIFO-Studie zu den Gesamtkosten von arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfällen, sind Präventionsmaßnahmen hingegen ein Schnäppchen.

Damit die gesetzlichen Bestimmungen im ArbeitnehmerInnenschutz eingehalten werden, braucht es jedoch verstärkt Kontrollen und mehr Personal. 300 ArbeitsinspektorInnen für ganz Österreich – das sind eindeutig zu wenige! Mittlerweile werden die Mindestvorgaben der ILO bundesweit nicht mehr erfüllt. Diese sehen einen Arbeitsinspektor bzw. eine Arbeitsinspektorin pro 10.000 ArbeitnehmerInnen vor. „Unsere Forderung: Es braucht dringend 50 ArbeitsinspektorInnen zusätzlich“, so Ingrid Reifinger. Wenn alle Betriebe einmal im Jahr von der Arbeitsinspektion überprüft werden sollen, bräuchte man sogar das 7-Fache an ArbeitsinspektorInnen.

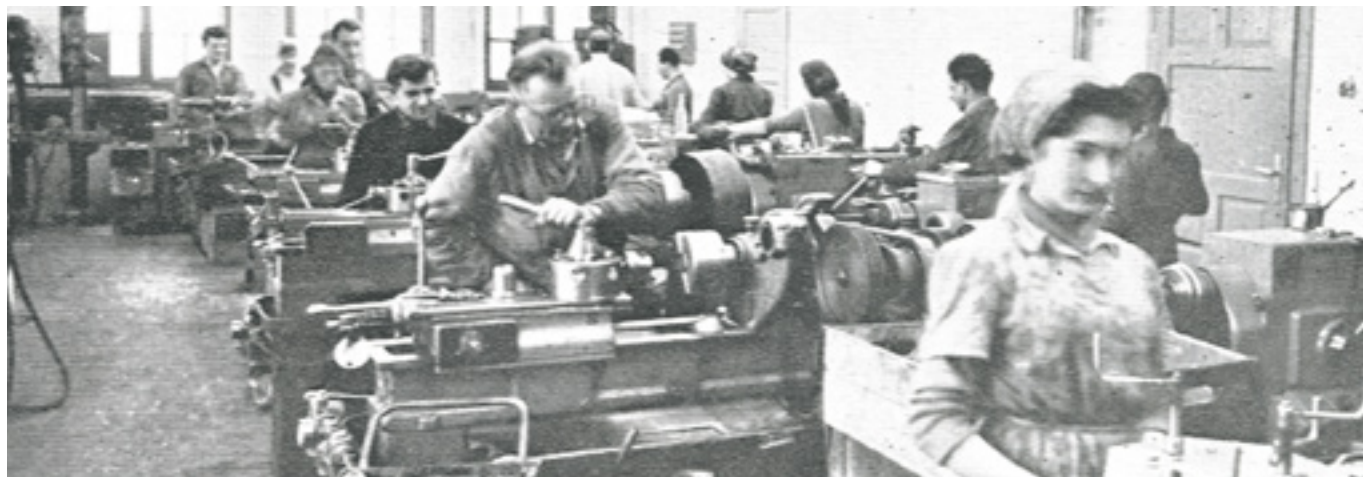
Nicht nur die ArbeitnehmerInnen profitieren von den Kontrollen der AI, auch jeder/jede ArbeitgeberIn muss Interesse haben, dass seine/ihre Beschäftigten gesund sind. Die Kontrollen stellen zudem sicher, dass schwarze Schafe unter den Unternehmen sich nicht durch die Unterlaufung von sozialen Standards Wettbewerbsvorteile auf Kosten aller verschaffen.

Marlene Zemann, AK Wien
marlene.zemann@akwien.at

ÖGB-Podcast
„Die Polizei der Arbeitswelt“
<https://tinyurl.com/polizei321>

100 Jahre AK Tirol: Der Kampf um Gerechtigkeit

Die Welt hat sich in den letzten einhundert Jahren vollkommen geändert. Dabei ist doch eines gleich geblieben: der Einsatz der Arbeiterkammer für die Beschäftigten. Denn ihre Grundsätze, die im Jahr 1920 geschaffen wurden, gelten bis heute.



Arbeit in der Kufsteiner Armaturen- und Metallwarenfabrik, 1957. Die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten 100 Jahren grundlegend geändert, auch auf Druck der AK.

Mai 1921: Tirol hat schwer mit den Folgen des Ersten Weltkriegs zu kämpfen, hat Besatzung, Hungeraufstände und Plünderungen hinter sich und muss die Abtrennung des südlichen Landesteiles zur Kenntnis nehmen. Die wirtschaftliche Lage ist überaus schwierig, Tirol wird von vielen, so wie Österreich an sich, als nicht überlebensfähig gesehen. So sprechen sich 98,5 Prozent der Tirolerinnen und Tiroler bei der Volksabstimmung im April 1921 auch für einen Anschluss an Deutschland aus, aus Angst, neben einem Land auch die Zukunft zu verlieren.

Vor diesem Hintergrund nimmt am 1. Mai 1921 die AK Tirol ihre Arbeit auf, damals noch in Räumlichkeiten in der Innsbrucker Hofburg. Es ist ein Aufstieg aus dem Nichts. Doch schon in der ersten Funktionsperiode wird ein beeindruckendes Tempo vorgelegt: Die Betreuung der Mitglieder wird rasch ausgebaut und „Amtsstellen“ in Kufstein, Kitzbühel, Landeck und Lienz werden errichtet.

Ein AK Bericht aus dem Jahr 1925 zeigt, mit welchem Weitblick gearbeitet wurde: Rechtsschutz und Lehrlingsschutz zählten ebenso zu den Kernthemen wie die Begutachtung von Gesetzen, Betriebs-, Lohn- und Angestelltenstatistiken bis hin zu Interventionen für Arbeitslose, der Unterstützung von Familien in Not, der zeitgemäßen Ausstattung von Berufsschulen oder den Kinderferienaktionen, damals für unterernährte Kinder und Jugendliche.

Aus in den 1930er-Jahren

Die Jahre 1933/34 bringen das Ende für die Kammern. Im autoritären Ständestaat werden sie vollständig ausgeschaltet. 1938, nach der Besetzung Österreichs durch Nazi-Deutschland, werden Arbeiterkammern und Gewerkschaftsbund völlig aufgelöst.

Erst nach Ende der nationalsozialistischen Schreckensherrschaft im Jahr 1945 wird die Wiedererrichtung ermöglicht.

AK als wichtiger Faktor!

Die Leistungen der AK, die seit ihrer Gründung massiven Einfluss auf die positive Entwicklung des Landes genommen hat, werden oft übersehen. Doch in allen Bereichen hat die AK ihre Handschrift hinterlassen – sie ist ein wichtiger Faktor, wenn es um Stabilität und Gerechtigkeit geht.

Derzeit geht es darum, die Probleme im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu lösen und das Land in wirtschaftlich ruhigere Zeiten zu führen, für Beschäftigung zu sorgen und die Zukunft zu gestalten.

AK Präsident Erwin Zangerl verweist diesbezüglich auf die Werte, die Österreich groß gemacht haben: „Unser aller Wohlstand beruht auf Toleranz, auf Solidarität, dem fairen sozialen Ausgleich und der gegenseitigen Wertschätzung. Diese demokratischen Werte gilt es zu sichern. Dafür steht die AK, auch in den kommenden 100 Jahren.“

Pflegeberufe: AK Tirol fordert Aus für Ausbildungskosten!

„Wir dürfen an Pflegeberufen Interessierten nicht schon durch die Ausbildung den Weg schwer machen“, sagt AK Präsident Zangerl und fordert ein Umdenken und bessere Rahmenbedingungen.



Pflegebedarf: Auch für Aus- und Umsteigerinnen bzw. Umsteiger braucht es Lösungen, damit die Ausbildung für Interessierte finanzierbar ist.

Im Bereich Pflege muss an mehreren Schrauben gedreht werden, um die Berufe wieder attraktiver zu machen. Die Ausbildung ist dabei ein ganz wesentliches Thema: So sorgt die geplante „Pflegelehre“ für Diskussionen, daneben sind aber auch die derzeit geltenden Entschädigungen bei der Ausbildung zur Pflegeassistentin bzw. Pflegefachassistentin und die Frage der Studiengebühren bei der Ausbildung zum diplomierten Personal Anlass für reichlich Gesprächsstoff.

Gerade dem Ausbildungsbereich wird in Zukunft große Bedeutung zukommen. „Mit einem Taschengeld als Verdienst wird das nicht mehr gehen. Alle Ausbildungen im Pflegebereich müssen ordentlich entlohnt werden“, sagt dazu AK Präsident Erwin Zangerl.

Bei der vielfach forcierten Pflegelehre brauche es klare Ausbildungsrichtlinien und eine entsprechende Lehrlingsentschädigung, wie etwa in den technischen Lehrberufen. In diesem Zuge müssen auch die Taschengelder bei der Ausbildung zur Pflegeassistentin oder Pflegefachassistentin fallen und gegen eine entsprechende Ausbildungsentlohnung ersetzt werden.

Ausbildungspläne & Gehalt

„Begrüßenswert wäre die Bezahlung eines Gehaltes, wie dies etwa im Rahmen der Polizei-Ausbildung der Fall ist“, so Zangerl, der sich auch dafür ausspricht, Praktika endlich zu vergüten. Unabhängig davon, ob die Lehre gemacht wird oder die Ausbildung an einer Krankenpflegeschule erfolgt, muss die Durchgängigkeit im Ausbil-

dungssystem gewährleistet sein, sodass man auch im Rahmen einer verkürzten Ausbildung den Bachelor zum gehobenen Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege absolvieren kann. Für die Pflegelehre fordert Zangerl konkrete Ausbildungspläne sowie Ausbildungsbetreuer, die den Auszubildenden zur Seite stehen.

„Es muss auch klar sein, dass Lehrlinge, Praktikanten oder andere Personen, die sich in Ausbildung befinden, nicht als Kompensation für fehlendes Personal herhalten dürfen“, so Zangerl.

Weißer Flecken

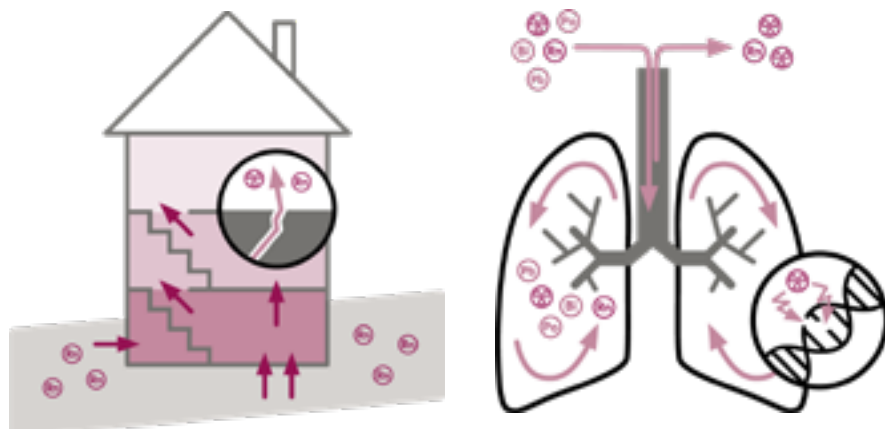
Zwar prämiiert die AK Tirol über die „Zukunftsaktie Pflege“ den Abschluss einer Pflegeausbildung, trotzdem stellt sich gerade bei Um- und Quereinsteigern die Frage, wie die Ausbildung zu finanzieren ist.

Die Förderlandschaft weist einige weiße Flecken auf. Im Falle der einjährigen Vollzeit-Ausbildung zur Pflegeassistentin eignet sich die Bildungskarenz, falls man diese mit dem Dienstgeber vereinbaren kann. Für die zweijährige Ausbildung zur Pflegefachassistentin kann bei Erfüllung aller Voraussetzungen das AMS-Fachkräftestipendium eine Lösung sein, um die Lebenshaltungskosten während der Ausbildung finanzieren zu können. Die Situation ist jedoch schwierig, gerade beim Diplom-Studium. Hier ist es für engagierte Personen über 35 durch den Wegfall des Fachkräftestipendiums nicht mehr möglich, den Beruf zu wechseln.

Mehr zur „Zukunftsaktie Pflege“
der AK Tirol gibt's auf
www.ak-tirol.com

Neue Bestimmungen zum Radonschutz am Arbeitsplatz

Die rechtlichen Bestimmungen zum Schutz vor Radon an Arbeitsplätzen wurden im Jahr 2020 überarbeitet und deutlich ausgeweitet. Die Radonbelastung soll gesenkt und dadurch die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschützt werden.



Über Undichtheiten gelangt Radon in Gebäude und sammelt sich dort an. Radon und seine Zerfallsprodukte werden eingeatmet und schädigen die Lunge.

Radon ist ein radioaktives Edelgas, das im Erdboden durch radioaktiven Zerfall natürlich vorkommender radioaktiver Elemente entsteht. Es ist unsichtbar, geruch- und geschmacklos und wandelt sich durch radioaktiven Zerfall in weitere radioaktive Elemente, seine Zerfallsprodukte, um. Radon ist nach dem Rauchen die zweithäufigste Ursache für Lungenkrebs.

Während sich Radon im Freien schnell verflüchtigt, kann es sich in Innenräumen ansammeln. Es wird gemeinsam mit seinen Zerfallsprodukten eingeatmet und gelangt somit in die Lunge. Dadurch ist das Lungengewebe über längere Zeit Strahlung ausgesetzt. Diese kann das Lungengewebe schädigen und zur Entstehung von Lungenkrebs führen.

Das Lungenkrebsrisiko ist umso größer, je höher die Radonkonzentration in der Atemluft ist und je länger eine Person die radonhaltige Luft einatmet. Daher ist es wichtig, die Radonkonzentration in der Luft möglichst gering zu halten. Das

schützt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Betroffene Arbeitsplätze

Der Schutz vor Radon an Arbeitsplätzen wird durch das Strahlenschutzgesetz 2020 und die Radonschutzverordnung geregelt. Bei den Arbeitsplätzen, die von den Bestimmungen betroffen sind, sind zwei Gruppen zu unterscheiden:

1. In Radonschutzgebieten sind alle Arbeitsplätze betroffen, die sich im Erdgeschoß oder in Kellergeschoßen befinden.
2. Österreichweit sind alle Arbeitsplätze in folgenden Bereichen betroffen: Schaubergwerke, Schauhöhlen, Radon-Kuranstalten oder -Kureinrichtungen, untertägige Arbeitsbereiche, Anlagen zur Gewinnung, Aufbereitung, Speicherung und Verteilung von Wasser, in denen Radon aus dem Wasser in die Innenraumluft von Anlagenteilen entweichen kann.

Verpflichtung für ArbeitgeberInnen

ArbeitgeberInnen sind durch die aktuellen rechtlichen Bestimmungen zur Erhebung der Radonexposition verpflichtet. Als erster Schritt muss die Radonkonzentration an den betroffenen Arbeitsplätzen durch eine ermächtigte Überwachungsstelle ermittelt werden. Weitere Verpflichtungen hängen vom Ergebnis dieser Ermittlung ab.

Informationen auf [radon.gv.at](http://www.radon.gv.at)

Das Bundesministerium für Klimaschutz stellt auf www.radon.gv.at umfassende Informationen zu Radon bereit. Neben den rechtlichen Bestimmungen für den Radonschutz am Arbeitsplatz finden Sie Informationen zu den Gesundheitsauswirkungen von Radon und wie Sie sich und Ihre Familie davor schützen können.

Mag.^a Beatrix Schönhacker-Alte
BMK, Abteilung V/8 – Strahlenschutz
radon@bmk.gv.at

Radonschutz am Arbeitsplatz in Radonschutzgebieten

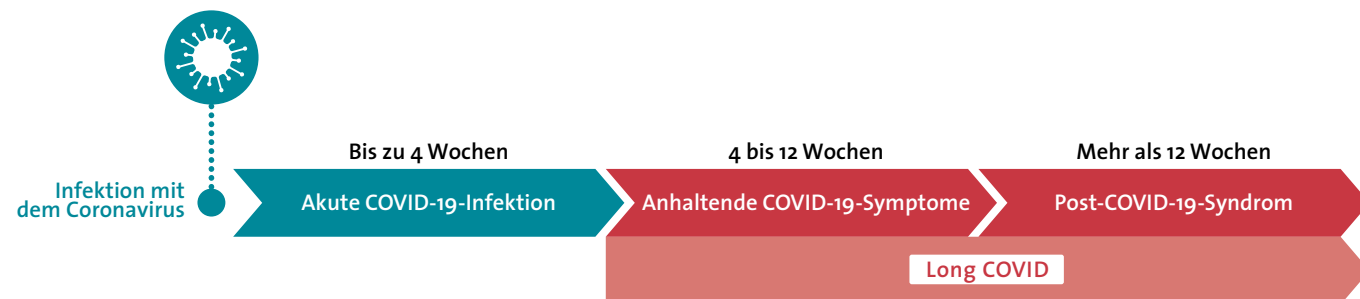
<https://tinyurl.com/radonschutz321>

Radonschutz am Arbeitsplatz österreichweit

<https://tinyurl.com/radonoe321>

Long COVID: Langes Leiden nach einer COVID-19-Infektion

Manche Menschen zeigen auch nach der eigentlichen COVID-19-Erkrankung langfristig Symptome. Das wirkt sich auch auf den Arbeitsalltag aus. In Österreich wird von 600.000 Infizierten ausgegangen, von denen rund ein Zehntel mit längerfristigen gesundheitlichen Schäden rechnen muss.



Quelle: ÖGK, basierend auf der NICE guideline

Häufige Beschwerden, die unter dem Begriff Long COVID zusammengefasst werden, sind beispielsweise reduzierte körperliche Belastbarkeit, Schwindel, Geschmacksverlust, Antriebslosigkeit, anhaltender Durchfall oder Fatigue-Syndrom.

Wann spricht man von Long COVID?

Eine akute COVID-19-Infektion dauert in der Regel bis zu vier Wochen. Bei rund 10 % der Personen entstehen in weiterer Folge Symptome bzw. bleiben diese bestehen. Man spricht in diesem Zusammenhang von Long COVID. Long COVID kann auch bei mildereren Verläufen auftreten.

Long COVID und Arbeit: Was tun?

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) arbeitet am Ausbau des Case-Managements (individuell zugeschnittener Versorgungsplan, Einzelberatung zu medizinischen und anderen Maßnahmen), österreichweiten Anlaufstellen sowie Behandlungspfaden für Long-COVID-Erkrankte.

Integriertes Versorgungsprogramm

Ingrid Reischl, Vorsitzende des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger, fordert ein zukunftsweisendes Versorgungsprogramm für Menschen, die an Long COVID leiden. „In Österreich sind Schätzungen zufolge 60.000 bis 70.000 Personen betroffen.“

Gesundheitliche Langzeitschäden abfangen

Besorgniserregend: Aufgrund der Neuartigkeit der Erkrankung ist die Dauer der Schäden nicht absehbar. Erste Anlaufstellen für Betroffene gibt es noch nicht in jedem Bundesland. Behandlungsleitlinien sind gerade in Ausarbeitung.

Kompetenzzentren für Long COVID

Ein wichtiger nächster Schritt ist die Sicherstellung einer klaren Aufgabenverteilung. Long-COVID-PatientInnen können so ein gut aufgestelltes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Dazu zählen ortsunabhängige Behandlungen, die man überall erhält, und auf Person und Lebensmittelpunkt zugeschnittene Angebote.

Die ÖGK bietet in 4 Gesundheitseinrichtungen Behandlungen und Rehabilitation an: Hanusch-, Peter-, Linzerhof und Goldegg.

In 17 Einrichtungen der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) richten sich Therapieangebote nach der individuellen Einschränkung. Der Schwerpunkt soll bei teilhabeorientierter Rehabilitation liegen. Je nach Erhebung der Begleiterkrankungen gibt es Angebote in den Bereichen Pulmologie, Orthopädie, Neurologie, Psychiatrie und Kardiologie. Bei erhöhtem psychologischen Bedarf wird gemäß dem biopsychosozialen Modell der „Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF) ein problembezogenes Therapieangebot erstellt.

„Es braucht eine gute Strategie, um Versicherte langfristig betreuen zu können“, unterstreicht Ingrid Reischl, Leitende Sekretärin im ÖGB.

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

Infos der ÖGK zu Long COVID

<https://tinyurl.com/longcovid321>



Betriebliche Frauengesundheitsförderung Ansätze, Methoden und Umsetzungshilfen

Diese Broschüre der Stadt Wien bietet eine Fülle an Anregungen und Umsetzungsmöglichkeiten, wie Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen fördern und erhalten können. NutzerInnen der Broschüre erfahren mehr über

- Lebensbedingungen und Gesundheitssituationen von Frauen, die für die Arbeitswelt relevant sind
- frauenspezifische Arbeitsbedingungen
- arbeitsrelevante Bedürfnisse von Frauen
- Reflexion der eigenen Rollenbilder und Rollenerwartungen
- Nutzen und Wirkung von frauensensibler betrieblicher Gesundheitsförderung

Download unter <https://tinyurl.com/bfgf321a>



Mutterschutz

Schutzbestimmungen für werdende Mütter

Sie sind schwanger? Ab dem Zeitpunkt Ihrer Meldung gilt für Sie das Mutterschutzgesetz. Wie lange der Mutterschutz dauert, welche Arbeiten für werdende Mütter verboten sind und wie das Wochengeld geregelt ist – das und viele weitere Informationen rund um den Mutterschutz finden Sie in dieser Broschüre.

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



Schutz vor Radon am Arbeitsplatz

Ein neues Merkblatt der AUVVA bearbeitet das Thema „Arbeitsplätze in Radonschutzgebieten“. Es liefert Informationen zu den von Radon ausgehenden Gefahren, zu dessen Bewertung sowie zu verschiedenen Schutzmaßnahmen. Weiters werden mittels Österreichkarte die Radonschutzgebiete sowie die Radonvorsorgegebiete ausgewiesen.

Download unter <https://tinyurl.com/radon321>



Verfahren zur Erhebung psychischer Arbeitsbelastung

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

Download unter <https://tinyurl.com/verf321>

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

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

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (ÖGB-Verlag), Marlene Zemann (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Christian Haberle (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spiess (younion), Wolfgang Birbamer (GBH), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traskowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Andreas Balog, Harald Bruckner, Gerald Dipplinger, Simone Erne, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Hermin Karout, Johanna Klösch, Sabine Lehr, Sophia Marcian, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Ingrid Reifinger, Karin Sardadvar, Martha Scholz-Resch, Beatrix Schönhacker-Alte, Daniel Schönherr, Markus Schweiger, Julia Steuer, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Martina Zandonella, Marlene Zemann

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag.^a Iris Kraßnitzner

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Johannes Bagga, Daniel Kern

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impressum

ZVR-Nr. 576439352

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.



Arbeitszeitgesetz

Georg Gasteiger, Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare / 760 Seiten / 7., aktualisierte Auflage / 2021 / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-545-5

Buch + Online + e-book

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Die aktualisierte 7. Auflage des Kommentars erläutert die Gestaltungsmöglichkeiten des geltenden Arbeitszeitgesetzes.



Arbeitszeit

Martin Müller, Charlotte Reiff

Varia / 1. Auflage / 2021 / 360 Seiten / EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-500-4

Buch + e-book

Lebenszeit ist ein wertvolles Gut, da diese nicht vermehrbar ist. Einen großen Teil unseres Lebens verbringen wir mit Erwerbsarbeit. Somit sind Fragen der Arbeitszeit in unserem Leben von zentraler Bedeutung. In diesem Buch haben die HerausgeberInnen Beiträge aus verschiedenen Bereichen der Wissenschaft gesammelt, die unterschiedliche Aspekte von Arbeitszeit beleuchten. Das Spektrum reicht von Rechtswissenschaft bis zu Arbeitsmedizin, es wird die nationale wie auch die europäische Dimension beleuchtet. In Praxisbeiträgen werden darüber hinaus konkrete Vorschläge für Regelungen und Modelle zur Diskussion gestellt. Dieses Buch soll einen Beitrag dazu leisten, die Arbeitszeitdebatte zu beleben.



Gratisversand in Österreich
ab einem Bestellwert von 30 €
<https://shop.oegbverlag.at>

Sicher
topinformiert!



**Gesunde Arbeit.
Jetzt auf Social Media folgen!**



www.gesundearbeit.at