



GUTE ARBEIT FÜR ALLE!

Wir kämpfen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen!

Arbeitszeit

Wie die Arbeitszeitverkürzung funktionieren kann

Seite 24–25

Gute Arbeit

Wolfgang Katzian: „Das ist die DNA der Gewerkschaftsbewegung!“

Seite 12–13

Raumklima

Welche Temperaturen gelten am Arbeitsplatz?

Seite 17



Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka, Matthias Piffli-Stammberger

Ratgeber | 416 Seiten
18. Auflage | 2022 | EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-614-8

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort.

Buch | e-book



Krisenmanagement

Der Wiener Weg durch die Corona-Pandemie

Elisabeth Kaiser, Marcus Schober (Hrsg.)

Wiener Perspektiven | 320 Seiten
2022 | EUR 27,00
ISBN 978-3-99046-629-2

Die Pandemie stellt eine unmittelbare Gefahr dar. Wien war und ist sich dessen bewusst – und ist einen eigenen Weg durch diese Bedrohung gegangen. Wie hat Wien auf COVID-19 reagiert? Welche Maßnahmen wurden zum Schutz der Menschen sowie zur Aufrechterhaltung systemrelevanter gesellschaftlicher Strukturen gesetzt? Wie hat sich der Wiener Weg durch die Pandemie gestaltet und was kann aus dem Krisenmanagement für die Zukunft mitgenommen werden? Politiker:innen sowie Expert:innen beleuchten die Maßnahmen der Millionenstadt.

Buch | e-book



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Gute Arbeitsbedingungen

Unter guten Arbeitsbedingungen kann man sich vieles vorstellen, da gehen die Meinungen nicht nur zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen weit auseinander. Auch in der Arbeitnehmerschaft gibt es sehr vielfältige Auffassungen davon – ob nun Arbeitnehmer:innenschutz auf körperlicher oder auch psychischer Seite, die zur Verfügung gestellte Infrastruktur oder der Umgang mit den Mitarbeiter:innen selbst.

Als Interessenvertreter der Arbeitnehmer:innen liegt uns deren Wohlergehen naturgemäß sehr am Herzen. Wir wissen aus unserer täglichen Arbeit, dass oft schon geholfen wäre, wenn Arbeitgeber:innen die gesetzlichen Grundlagen einhalten würden. Man darf dabei nicht immer gleich aktivistisch einen Vorsatz oder Mutwilligkeit unterstellen, besonders wenn es sich um kleinere und mittlere Betriebe handelt, wo die Personalverrechnung noch nicht von spezialisierten HR-Abteilungen gemacht wird.

Die Erfahrung lehrt uns aber auch, dass Gesetze von vielen nur als unnötige Richtschnur betrachtet werden, über die man sich gerne hinwegsetzt. Frei nach dem Motto „Wo kein Kläger, da kein Richter“. Man vertraut einfach darauf, dass Arbeitnehmer:innen ihre Rechte und Ansprüche „schon eh nicht so genau kennen“. Leider ist das in vielen Fällen auch so. Oft fällt erst bei Endabrechnungen infolge von Kündigungen oder Austritten auf, dass es Unregelmäßigkeiten gegeben hat oder dass nicht ordentlich abgerechnet wurde.

Gute Arbeitsbedingungen oder was man darunter versteht, ist sehr individuell. In vielen Fällen wäre aber schon die Einhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften ausreichend.

Bernhard Heinzle

AK-Präsident

Rainer Keckeis

AK-Direktor

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Na Prost? Alkohol auf Betriebsfeiern	4
Arbeitspsychologie: Gesetzliche Regelungen überfällig!	5
Arbeitsinspektion zieht Bilanz	6
Fußball-WM: Fair Play auch auf der Baustelle	7
ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ	
Gute Arbeitsbedingungen für alle!	8
„Gute Arbeitsbedingungen: Das ist die DNA der Gewerkschaftsbewegung!“	12
Happy Meals, happy Riders?	15
Darf’s ein bisserl kälter sein?	17
Desksharing – die Zukunft oder ein Konzept der Vergangenheit?	18
Ergonomie – ein Fremdwort am Arbeitsplatz?	19
Gleicher Schutz für alle?	22
Arbeitszeitverkürzung – ein Modell für alle?	23
Technische Normen: Fallstricke der Privatisierung	31
Gute Arbeit in der Plattformwirtschaft	33
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0	32
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Psychosoziale Risiken: Ergebnisse der ESENER-Erhebung	14
KAMPAGNE	
Deine Drei: Wer sie kennt, ist stärker	20
AUS DER PRAXIS	
„30 ist genug“	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Arbeitnehmer:innenschutz und innerbetrieblicher Verkehr	29
GESUNDHEIT	
Präsentismus und die schleichenden Folgen für die Gesundheit	16
Ausgehungerte Unfallversicherung	21
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

WIR MÜSSEN UNS LEIDER UMGEHEND
VON 50% DES TEAMS TRENNEN.
VOM REST ERWARTEN WIR DANN DOPPELT
SO VIELE EIER TÄGLICH.



Na Prost? Alkohol auf Betriebsfeiern

Die Vorweihnachtszeit geht für viele mit stressigen Arbeitswochen einher. Da sind die alljährlichen Feiern willkommene Lichtblicke. Ein guter Anlass, um im Betrieb nachzudenken, wie ein maßvoller Umgang mit Alkohol möglich ist.

Bei Weihnachtsfeiern sind Chef:innen meist spendabel mit Speis und Trank. Mitunter fließen da Punsch, Sekt und Bier in Strömen. Kolleg:innen werden vielleicht dazu animiert, tief ins Glas zu blicken. Etwa weil es schwer ist, Nein zu sagen, wenn die Chefin oder der Chef darauf besteht, mit Sekt anzustoßen. Oder weil man von den Kolleg:innen nicht „Spaßverderber:in“ genannt werden will. Das ist umso problematischer, wenn unter den Feiernden auch (abstinente) Alkoholiker:innen sind. Dabei sind rund 5 Prozent aller Menschen in Österreich alkoholabhängig. Und insgesamt eine Million Personen hat ein problematisches Trinkverhalten.

Betriebskultur

Manche Betriebe entscheiden sich, überhaupt keinen Alkohol in der Firma auszuschenken. Ansonsten sollte man bei der Planung von Feiern mitdenken, etwa alkoholfreie Getränke gleichwertig

mit Alkohol anzubieten. Und wenn jemand zum Orangensaft statt zum Sekt greift, sollte nicht nachgehakt werden. Wer wissen will, ob der eigene Alkoholkonsum problematisch ist, kann das auf der Website der Dialogwoche Alkohol anonym testen. Grundsätzlich empfehlenswert ist es, wenn sich Betriebe strukturell mit dem Thema Suchtprävention auseinandersetzen. Dazu gibt es in allen Bundesländern Beratungsstellen.

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

Selbsttest Alkoholkonsum

<https://www.dialogwoche-alkohol.at/selbsttest>

Fachstellen für Suchtprävention

<https://www.dialogwoche-alkohol.at/vorbeugen>

Arbeitspsychologie: Gesetzliche Regelungen überfällig!

Arbeitsbedingte psychische Risiken sind weiter auf dem Vormarsch – die Bedeutung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen in der betrieblichen Prävention nimmt zu. Dennoch: Noch immer fehlen wichtige gesetzliche Regelungen für diese Berufsgruppe.



Gesetzliche Regelungen für die Arbeits- und Organisationspsychologie sind dringend erforderlich und längst überfällig.

Bereits 60 Prozent der Erwerbstätigen fühlen sich am Arbeitsplatz mindestens einem psychischen Gesundheitsrisiko, wie beispielsweise Zeitdruck, Umgang mit schwierigen Personen, schlechter Kommunikation etc., ausgesetzt (Statistik Austria, 2022). Arbeitsbedingte psychische Gefahren können krank machen – psychisch und körperlich. Leid für Betroffene und Kosten für Betriebe und Gesellschaft sind dann die Folge.

Arbeitspsycholog:innen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte

Klar ist: Zur wirksamen Vermeidung von psychischen Gefahren am Arbeitsplatz

ist fachliche Expertise unabdingbar und genau aus diesem Grund sind Arbeitspsycholog:innen bereits seit 2013 im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) explizit als geeignete Fachleute hervorgehoben. Trotz ihres hohen Stellenwerts in der betrieblichen Prävention sind Arbeits- und Organisationspsycholog:innen aber noch immer nicht als Präventivfachkräfte – neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen – anerkannt. Die zunehmenden psychischen Anforderungen der Arbeitswelt machen es jedoch erforderlich, dass diese Berufsgruppe mit den gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet wird. Auch, um auf Augenhöhe mit den anderen Präventivfachkräften

agieren zu können. Konkret braucht es endlich eine Verankerung der Arbeitspsycholog:innen im ASchG als gleichwertige Präventivfachkräfte – ohne Einschränkung der Präventionszeiten von Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften.

Arbeitspsychologie als dritte Säule im Psychologengesetz 2013

Klar ist auch: Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein eigenständiges Gebiet – gekennzeichnet durch eigene Modelle, Methoden, Theorien, Zielgruppen, Ziele, Aufgaben und Entstehungsgeschichte. Im Gegensatz zu anderen Gebieten der Psychologie legt die Arbeits- und Organisationspsychologie den Fokus nicht auf „Patient:innen“, sondern auf den gesunden Menschen in seiner Arbeits- und Organisationsumgebung. Das Ziel ist, bezogen auf das ASchG, die Gestaltung von psychisch gesunden, sicheren bzw. lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitswelten. Nicht den Menschen an die Arbeit anpassen, sondern die Arbeit an den Menschen, ist hier die primäre Vorgabe – und damit Verhältnisprävention die Devise. Die Eigenständigkeit der Arbeits- und Organisationspsychologie muss sich endlich auch in einer eigenen berufsrechtlichen Identität widerspiegeln. Sprich: Deren gesetzliche Verankerung im Psychologengesetz 2013, und zwar gleichberechtigt zur Klinischen Psychologie und Gesundheitspsychologie, ist erforderlich und längst überfällig.

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

Arbeitsinspektion zieht Bilanz

Die Arbeitsinspektion hat einen Kurzbericht über ihre Tätigkeit im Jahr 2021 veröffentlicht. Auffallend: Die Zahl der Kontrollen blieb in Zeiten der COVID-Pandemie auf niedrigem Niveau. Besorgniserregend ist, dass es immer weniger Arbeitsinspektor:innen gibt.

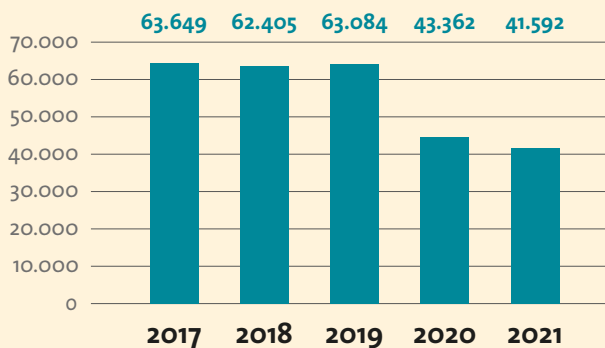
Die Arbeitsinspektion gibt alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit heraus. Für das Jahr 2021 liegt nur ein Kurzbericht vor. Dieser zeigt, dass es mit der Zahl der Kontrollen bergab geht. Die Arbeitsinspektion hat im Jahr 2021 insgesamt 41.592 Kontrollen durchgeführt (abseits von Lenker:innen-Kontrollen). Im Jahr 2020 waren es noch 43.362, in den drei Jahren davor schwankten die Zahlen leicht und lagen im Bereich von rund 63.000 Kontrollen pro Jahr. Eingebrochen ist auch die Zahl der festgestellten Übertretungen: 2021 waren es nur 58.414. Zum Vergleich: 2017 waren es noch 112.072.

Rückgang bei Kontrollen gerechtfertigt?

Warum gehen die Kontrollen und Kontrollerfolge so drastisch zurück? Das wurde zunächst noch mit dem Ausnahmezustand der COVID-19-Pandemie erklärt. Da hatte sich die Arbeitsinspektion zunächst mit Vor-Ort-Besuchen in Betrieben zurückgehalten – wenngleich das nicht immer auf Verständnis bei den Arbeitnehmer:innen gestoßen ist. Auch waren während der pandemiebedingten Lockdowns einige Betriebe geschlossen oder nur auf Sparflamme aktiv. Seither herrscht aber wieder reger Betrieb. Daher wird zu beobachten sein, ob sich die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Außendienst wieder auf dem Niveau vor der Pandemie einpendelt.

Die Arbeitsinspektion hat insgesamt auch weniger Lenker:innen im Verkehrsbereich kontrolliert. Die Zahlen sind von 1.176 Kontrollen im Jahr 2017 auf nur mehr 777 hinuntergerasselt. Dabei wurde aber offenbar genau hingeschaut: Die Inspektor:innen haben 4.098 Übertretungen festgestellt, das sind etwas mehr als in den Vorjahren.

Kontrollen der Arbeitsinspektion im Zeitraum 2017 bis 2021 (ohne Kontrollen von Lenker:innen)



Quelle: Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2021

Die Zahl der Kontrollen durch die Arbeitsinspektion nimmt stetig ab. Auch die Zahl der festgestellten Übertretungen ist eingebrochen.

Einen Aufwärtstrend gegenüber dem Vorjahr gab es auch bei der Zahl der Strafanzeigen. Insgesamt wurden 883 Strafanzeigen in allen Bereichen erstattet, 2020 waren es nur 674.

Immer weniger Personal

Dass die Kontrollzahlen zurückgehen, mag auch mit dem Personal(not)stand in der Arbeitsinspektion zusammenhängen. Innen- und Außendienst werden seit Jahren ausgedünnt. Im Jahr 2021 wurden nur mehr 284 Arbeitsinspektor:innen im Außendienst gezählt. Und dabei sind auch Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte eingerechnet. 2020 waren es noch 293 Köpfe. Mit Spannung bleibt der Tätigkeitsbericht für 2022 zu erwarten. Denn alle zwei

Jahre gibt es einen ausführlichen Bericht. Dieser wird dann zeigen, ob – wie von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) empfohlen – auf 10.000 Arbeitnehmer:innen mindestens eine Arbeitsinspektorin bzw. ein Arbeitsinspektor kommt. Die Arbeiterkammern warnen, dass diese rote Linie nicht unterschritten werden darf. Sie fordern schon seit Jahren ein Plus von mindestens 50 Arbeitsinspektor:innen für eine schlagkräftige Arbeitsinspektion.

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

Tätigkeitsbericht der
 Arbeitsinspektion 2021
<https://tinyurl.com/tbai2021>

Fußball-WM: Fair Play auch auf der Baustelle

Am 20. November 2022 startet die Fußball-WM in Katar – ein Massenevent und Medienereignis sondergleichen, dem enorme Aufmerksamkeit zuteilwird. Bei aller Fußballbegeisterung darf aber nicht vergessen werden, unter welchen ausbeuterischen Arbeitsbedingungen die Baumaßnahmen vor Ort stattgefunden haben.



Sport darf nicht über Leichen gehen.

Von Anfang an, seit der WM-Vergabe im Jahr 2010, war es klar: Die Fußball-WM wird ein gutes Geschäft für einige wenige, aber nicht für die Bauarbeiter:innen, die überwiegend aus Nepal und Indien stammen. Sie waren jene, die unter extremer Hitze und mangelnder Sicherheit auf den Baustellen schufteten mussten. Auf Baustellen, auf denen Arbeitnehmer:innenschutz und Arbeitsrechte auf der Strecke blieben. Die Folgen davon waren gravierend: Es kam zu vielen tragischen Arbeitsunfällen, die bei Hunderten von Arbeiter:innen tödlich endeten.

Kampf der Gewerkschaften

Seitdem kämpfen österreichische und internationale Gewerkschaften für eine Stärkung der Rechte der Bauarbeiter:innen und für bessere Arbeitsbedingungen in Katar. „Fair Play muss nicht nur auf

dem Spielfeld gelten, sondern auch auf den Baustellen“, forderte Bernhard Achitz, der damalige Leitende Sekretär des ÖGB, bereits im Jahr 2016. Auch müsse grundsätzlich darüber nachgedacht werden, ob Sportveranstaltungen jeglicher Art nur an Länder vergeben werden sollten, die Mindeststandards einhalten.

Es geht auch anders

Nur auf jenen Baustellen in Katar, auf denen österreichische Firmen, wie zum Beispiel die Firma Porr Bau GmbH, tätig waren, zeigt sich ein anderes Bild. Hier kamen österreichische Arbeitnehmer:innenschutz-Standards zur Anwendung. Welchen hohen Stellenwert der Arbeitnehmer:innenschutz bei der Durchführung des Porr-Bauprojekts „U-Bahn für die Hauptstadt Doha“ hat, zeigt sich unter anderem an der großen Zahl an Sicher-

heitsexpert:innen, die vor Ort tätig waren. Wie uns Michael Tomitz, Betriebsratsvorsitzender der Firma Porr, eindrucksvoll schildert: „Wir haben 4.500 Leute gehabt und 180 Vollzeitbeschäftigte, die nur für die Arbeitssicherheit abgestellt waren.“ Darüber hinaus gab es ein projekteigenes Trainingszentrum, in welchem die Arbeiter:innen Schulungen und Unterweisungen erhielten. Auch fanden regelmäßige Begehungen statt, um die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen sicherzustellen. Das Ergebnis: beeindruckend niedrige Unfallzahlen. Auf den Baustellen der Firma Porr in Katar wurden 2015 mehr als 8,5 Millionen Arbeitsstunden geleistet und es gab lediglich vier leichte Arbeitsunfälle.

Internationaler Druck zeigt Wirkung

Gewerkschaften und Kontrollen auf den Baustellen haben seither viel bewirkt und es ist zu Verbesserungen im Arbeitsrecht und beim Arbeitnehmer:innenschutz in Katar gekommen – was maßgeblich auch ein Verdienst des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) ist. Das unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Kontrollen und Begehungen auf Baustellen durch Arbeitsinspektor:innen – egal in welchem Land. Weiterhin bestehen bleibt der Ruf der Gewerkschaften nach besseren gesetzlichen Rahmenbedingungen in Katar – vom Zeitpunkt der Vergabe bis zur Vollendung von solchen Aufträgen, denn nur so können sichere und gesunde Arbeitsplätze auch in Katar geschaffen werden.

Amela Cetin, AK Wien
amela.cetin@akwien.at

Gute Arbeitsbedingungen für alle!

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist ein Menschenrecht. Arbeitgeber:innen sind dazu verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herzustellen. Nur durch die aktive Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen ist menschengerechtes Arbeiten im Betrieb möglich.

Text: Beatrix Mittermann | Foto: Markus Zahradnik

Wenn man von Arbeitsbedingungen spricht, stellt sich zunächst die Frage, was alles dazu zählt. Denn der Begriff Arbeitsbedingungen umfasst eine Reihe unterschiedlicher Komponenten. Dazu zählen beispielsweise die organisatorischen, äußeren Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten und Erholungsphasen, die Bezahlung, der betriebliche Umgang mit Arbeitsbelastung und die Arbeitssicherheit. Ebenfalls wichtig sind z. B. das soziale Umfeld, das Betriebsklima, die Unterstützung im Team und durch Vorgesetzte, der Führungsstil, Wertschätzung und Anerkennung, Konfliktlösungsstrategien und das Miteinander im Betrieb.

Konkrete Hinweise, wie Arbeitsbedingungen im Betrieb zu gestalten sind, finden sich im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Dort ist gesetzlich verankert, dass sichere und gesunde Arbeitsplätze für Psyche und Körper verpflichtend herzustellen sind. Zudem hat der Beschluss der ILO-Konferenz vom Juni 2022 (ILO = Internationale Arbeitsorganisation) ein weiteres Grundprinzip aufgenommen, demzufolge „ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“ ein Menschenrecht ist.

Menschengerechtes Arbeiten

Bei der verpflichtenden Herstellung psychisch und körperlich gesunder Arbeitsbedingungen laut ASchG geht es beispiels-

weise konkret um die Gestaltung von Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitstätigkeiten, von Arbeitsumgebung und Arbeitsraum, von Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation. Hierfür ist der Begriff der menschengerechten Arbeitsgestaltung zentral: Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit erreicht wird. Dabei müssen vor allem vier Kriterien erfüllt werden (Quelle: AK-Broschüre „Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit“, 2022):

- Ausführbarkeit (Arbeit ohne Gefährdung der Gesundheit ausführbar)
- Erträglichkeit (Respektieren der Grenzen der Leistungsfähigkeit des Menschen)
- Zumutbarkeit (Maßstäbe hierfür sind Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Normen sowie gesellschaftliche Wertvorstellungen)
- Wohlbefinden (nicht nur Freisein von Krankheit, sondern auch Arbeitszufriedenheit, Selbstverwirklichung bei der Arbeit etc.)

Ein wichtiger Aspekt ist hierbei, dass durch die Vermeidung und Reduzierung arbeitsbedingter Gefahren und Risiken die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit des Menschen erhalten und gefördert wer-

den. Die Arbeitsbedingungen sind daher so zu verändern und zu gestalten, dass sie als menschengerecht bezeichnet werden können.

Schlüsselfaktoren gesunder Arbeit

Jede Arbeit ermüdet und beansprucht den Menschen. Für gesundes Arbeiten spielen unter anderem die folgenden Schlüsselfaktoren eine zentrale Rolle:

Arbeitsbelastung und Erholung: Ziel muss es immer sein, Fehlbeanspruchung gar nicht erst auftreten zu lassen bzw. diese auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Zudem sind zum Ausgleich Erholzeiten in die Tätigkeit einzubauen, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer:innen zu erhalten. Wichtig dabei: mehrere kurze Pausen sinnvoll auf den gesamten Arbeitstag verteilen.

Arbeitszeit und Arbeitsdauer: Überlange Arbeitszeiten sind mit zahlreichen Risiken verbunden. Darunter fallen eine vermehrte Ermüdung, geringere Produktivität, ein höheres Unfallrisiko, ein höheres Erkrankungsrisiko sowie Probleme in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper. Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin sowie Referentin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der Arbeiterkammer Wien, gibt in Bezug auf Arbeitszeit und -dauer zu



Auch die Arbeitsposition
(sitzende, stehende, gebückte Körperhaltung
oder so wie hier Überkopparbeit) hat Einfluss auf
die Belastung am Arbeitsplatz.



Im Pflegebereich führt der hausgemachte Personalmangel dazu, dass viele Arbeitnehmer:innen auspowern und ihre Freizeit nicht mehr planen können.

bedenken: „Kranke Arbeitszeiten machen letztlich kranke Menschen. Arbeit darf uns nicht die Ressourcen für jene Bereiche rauben, die uns Menschen Sinn und Stabilität im Leben geben: Familie, Freunde, Hobbys, Gesundheit und Zeit für uns selbst.“

Ergonomie und Arbeitsumgebung:

Um die Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren, muss ein besonderes Augenmerk auf die Arbeitsposition (sitzende, stehende, gebückte oder andere Körperhaltung) gelegt werden sowie auch auf die Umgebungseinflüsse (zum Beispiel Beleuchtung, Belichtung, Farbgebung, Lärm, Vibration, Raumklima, Gas, Staub, Rauch, Dämpfe usw.).

Psychische Gesundheit: Psychisch ungünstig gestaltete Arbeit kann zu Fehlbeanspruchung führen und psychisch und körperlich krank machen. Hier gilt es entsprechend entgegenzuwirken, denn die Zahlen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (2022, Zahlen aus 2020) zeigen: Bereits 60 Prozent der Erwerbstätigen fühlen sich am Arbeitsplatz mindestens einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Starker

Zeitdruck bzw. Arbeitsüberlastung werden von den Befragten am häufigsten als größtes arbeitsbezogenes Gesundheitsrisiko genannt. Weitere Belastungsfaktoren sind der Umgang mit schwierigen Personen, schlechte Kommunikation und/oder Zusammenarbeit, fehlender Einfluss auf das Arbeitstempo, unsichere Beschäftigungsverhältnisse sowie Gewalt und Mobbing. Das ASchG sieht daher auch eine Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Rahmen der betrieblichen Arbeitsplatzevaluierung verpflichtend vor, um die genannten Risiken zu reduzieren und im Idealfall zu beseitigen.

Arbeitsbedingungen in der Praxis

In der Praxis sieht das jedoch oft anders aus. Einige Branchen fallen immer wieder negativ durch ihre schlechten Arbeitsbedingungen auf, darunter z. B. der Tourismus, die Gastronomie, der Pflegebereich, die Elementarpädagogik und der Handel. Wie es um die Arbeitsbedingungen im Tourismus steht, weiß Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus der Gewerkschaft vida: „Einer der größten

Belastungsfaktoren ist die Arbeitsverdichtung.“ Das Problem, das dahintersteht: zu viel Arbeit und zu wenige Beschäftigte. Kritisch sind ihm zufolge auch die langen Arbeitszeiten und die geringe Erholungszeit. „Die psychische Belastung nimmt zu, weil der Ausgleich fehlt und man keinen Platz mehr für das Leben neben dem Job hat“, betont Tusch.

Im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich ist vor allem die Personalmangelsituation kritisch. „Man weiß nie, wie man seine Freizeit planen kann, und das belastet die Psyche“, erläutert Sylvia Gassner, Vorsitzende des Fachbereichs Soziale Dienste der vida. „Die Arbeitsbedingungen müssen ganz dringend verbessert werden“, fordert Silvia Rosoli, Leiterin der Abteilung Gesundheitsberufe und Pflegepolitik der AK Wien. Handlungsbedarf sieht sie vor allem insofern, dass Nachtdienste nicht allein gemacht werden dürfen, dass Dienstpläne stabil bleiben und dass ausreichend Personal vorhanden ist.

Auch in der Elementarpädagogik braucht es bessere Arbeitsbedingungen, wie Katharina Mader, Expertin für Elementar-



In der **Tourismusbranche** gibt es zu viel Arbeit für zu wenige Arbeitskräfte. Das führt zu langen Arbeitszeiten und geringer Erholungszeit.

tarpädagogik der AK Wien, anhand einiger Beispiele demonstriert: nicht genügend erwachsenengerechtes Mobiliar, hoher Lärmpegel und viel Hebe- und Tragearbeit. „Schon vor der Pandemie waren 7 von 10 Beschäftigten von regelmäßigen Nacken-, Schulter- und Kopfschmerzen betroffen.“ Das hat sich in der Pandemie noch zusätzlich verstärkt. „Der Arbeitsaufwand und der Stress sind ganz klar gestiegen“, so Mader.

Doch schlechte Arbeitsbedingungen müssen nicht sein. Das zeigt beispielsweise die Onlinemarketing-Firma eMAG-NETIX, die in unserer Reportage auf den Seiten 24 und 25 im Heft vorgestellt wird.

Arbeit gesund gestalten

Durch die Coronapandemie haben sich die Herausforderungen und der Druck auf die Arbeitnehmer:innen zusätzlich verstärkt, wie Sozialforscher Daniel Schönherr vom Institut SORA weiß: „Die Pandemie hat die Beschäftigten unterschiedlich getroffen. Während z. B. manche die Umstellung aufs Homeoffice bewerkstelligen mussten, mussten andere trotz hoher Infektionsrisiken weiterhin ausrücken. Zweiein-

halb Jahre später sind viele erschöpft. Die Arbeitsbelastung steigt, Personalmangel führt zur Arbeitsverdichtung, Zukunftsorgen zu Verunsicherung und Resignation. Besonders auffällig: Immer mehr junge Menschen fühlen sich in der Arbeit isoliert und sozial benachteiligt.“

Umso wichtiger ist es, die Arbeit im Betrieb gesund zu gestalten. Dafür sollten vor allem sieben Gestaltungsmerkmale realisiert werden (Quelle: Arbeitspsychologe Eberhard Ulich in Kirchler/Hözl: Arbeitsgestaltung in Organisationen, 2002):

- Ganzheitlichkeit (z. B. Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen)
- Anforderungsvielfalt (z. B. Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane)
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion (z. B. Aufgaben, die in Kooperation durchgeführt werden)
- Autonomie (z. B. Aufgaben mit Entscheidungsmöglichkeiten)
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. komplexe Aufgaben, bei denen

unterschiedliche Qualifikationen eingesetzt oder neu erworben werden müssen)

- Zeitelastizität/stressfreie Regulierbarkeit (z. B. Zeitpuffer bei der Festlegung von Vorgabezeiten)
- Sinnhaftigkeit (z. B. das Gefühl, an der Herstellung von gesellschaftlich nützlichen Produkten/Dienstleistungen beteiligt zu sein)

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmer:innenschutz ist hierfür die Grundvoraussetzung und auch die damit verbundene und gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung körperlicher und psychischer Belastungen ein erster Schritt. Darüber hinaus sind auch Angebote und Investitionen in die betriebliche Prävention, wie betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement, von Bedeutung für die Herstellung von guten Arbeitsbedingungen.

Broschüre „Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit“ der AK Wien

<https://tinyurl.com/ansug422>

„Gute Arbeitsbedingungen: Das ist die DNA der Gewerkschaftsbewegung!“

Faire Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung für alle Arbeitnehmer:innen – dafür tritt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im Gespräch der Gesunden Arbeit ein. Um die Belastungen der Arbeitnehmer:innen zu reduzieren und längere Erholungsphasen zu ermöglichen, fordert er eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Fotos: Markus Zahradnik



„Wir kämpfen weiter, wir lassen nicht nach!“, sagt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Die Gewerkschaft fordert ein gutes Leben für alle. Welche Rolle spielen dabei die Arbeitsbedingungen der Menschen?

Sie spielen eine wesentliche Rolle, aber nicht die wichtigste. Arbeit soll nicht Fron oder Last allein sein, sondern ein möglichst sinnstiftender, wichtiger Teil des Lebens. Wir leben nicht, um zu arbeiten, wir arbeiten, um unseren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Arbeit soll dazu beitragen, dass wir ein gutes Leben führen können. Darum geht es ja auch in den Kollektivvertragsverhandlungen, in denen die Ge-

werkschaften für faire Arbeitsbedingungen sorgen, für angemessene Bezahlung und für Rahmenbedingungen, damit die Arbeit nicht krank macht. Das ist in der DNA der Gewerkschaften fest verankert.

Welche Faktoren beeinflussen gute Arbeit?

Da gibt es eine ganze Menge: Es geht nicht nur um die Bezahlung, sondern um das Umfeld, um die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Und natürlich um die Organisation – passen die Rahmenbedingungen, damit ich meine Arbeit gerne

verrichte? Sorgt der Arbeitgeber dafür, dass ich an meinem Arbeitsplatz ausreichend geschützt bin vor Lärm, vor Kälte oder vor Hitze? Achtet mein Arbeitgeber darauf, dass ich immer alle Informationen bekomme? Habe ich ausreichend Kolleginnen und Kollegen, die mich unterstützen? Bekomme ich Anweisungen, wenn ich sie brauche, gibt es Lob und ist die Kritik, wenn etwas danebengeht, wertschätzend? Natürlich muss alles dafür getan werden, damit die körperlichen Belastungen abgedeckt werden können, damit



„Die Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich ist ganz oben auf unserer Agenda.“

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian

physisch anstrengende Tätigkeiten nicht krank machen. Hier sind Prävention und die ständige Evaluierung der Arbeitsbedingungen extrem wichtig. Eine nicht minder große Rolle spielt aber die psychische Gesundheit: Alle Statistiken beweisen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer stärker unter Druck geraten. Das hat nicht erst mit dem Ausbruch der Coronapandemie begonnen, sich seitdem aber noch deutlich verschärft.

Es gibt also eine ganze Reihe von Schrauben, an denen gedreht werden muss.

Welche Instrumente sieht der ÖGB als zentral an, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern?

Neben den bereits erwähnten Präventionsmaßnahmen geht es uns vor allem um Arbeitszeitverkürzung. Kaum eine Belastung, egal ob körperlich oder psychisch, die nicht gemildert werden kann durch kürzere Arbeitszeiten und damit verbunden längere Erholungsphasen. In diesem Sinne bleibt die Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich ganz oben auf unserer Agenda. Der Personalausgleich ist deswegen wichtig, weil es ja nicht sein kann, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit erledigen sollen. Das wäre kontraproduktiv, weil es sowohl das Verletzungsrisiko als auch den psychischen Druck steigern würde.

Wenn man sich die Branchen ansieht, welcher Eindruck ergibt sich da hinsichtlich guter Arbeitsbedingungen?

Das lässt sich nicht so pauschal beantworten, obwohl sich eines durch alle Branchen zieht: Ausreichend Personal wäre wichtig. Am Beispiel der Gesundheits- und Krankenpflege sehen wir, wozu die Personalknappheit im Worst Case führt – die Herausforderungen werden, nicht zuletzt wegen der COVID-19-Pandemie und natürlich aufgrund der demografischen Entwicklung, immer heftiger. Viele Beschäftigte geben ihre Jobs auf, weil sie ausgebrannt sind. Die Arbeit wird aber nicht weniger, im Gegenteil, sie muss von weniger Kolleginnen und Kollegen erledigt werden, das ist ein richtiger Teufelskreis. Hier geht es nicht nur darum, mehr Menschen auszubilden, sondern auch um die entsprechenden Personalschlüssel, sprich darum, ausreichend Beschäftigte einzustellen.

Gibt es konkrete Beispiele für Unternehmen, die in dieser Hinsicht alles richtig machen?

Ich glaube, einzelne Namen zu nennen, macht nicht viel Sinn, ob alle immer alles richtig machen, ist eine schwierige Frage. Meiner langjährigen Erfahrung nach funktioniert es jedoch überall dort gut, wo die Geschäftsleitung ernsthaft an der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert ist und sich gemeinsam

mit dem Betriebsrat um die bestmöglichen Angebote und Maßnahmen im Bereich Prävention, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung kümmert. Die zweite Zutat beim Erfolgsrezept ist auch immer die richtige Mischung zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention. Letzteres kommt unseren Beobachtungen zufolge leider immer wieder zu kurz. Es reicht nicht, wenn ein Arbeitgeber beispielsweise einmal wöchentlich einen Obstkorb zur Verfügung stellt, gleichzeitig aber zuschaut, wie ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ins Burn-out schlittert, weil er dessen Hilferufe vernachlässigt oder das Arbeitspensum für alle erhöht.

Was sind die Herausforderungen für gute Arbeit in der Zukunft?

Wir befinden uns gerade in multiplen Krisen, und das macht sich auch für unsere Arbeit jetzt und in Zukunft bemerkbar, ob es die Digitalisierung, die Klimakrise, die Pandemie, die Globalisierung oder die Energiekrise ist. Für eine gute Arbeit in der Zukunft müssen wir alle diese Herausforderungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestalten. Da gibt es auch nicht das eine Patentrezept für alle und alles. Das wird ein kontinuierlicher Prozess werden, der alle unsere Kraft braucht. Aber um einen ehemaligen Kollegen von mir zu zitieren: Wir kämpfen weiter, wir lassen nicht nach!

Psychosoziale Risiken: Ergebnisse der ESENER-Erhebung

Ein Schwerpunkt der dritten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2019) lag auf psychosozialen Risiken wie arbeitsbedingtem Stress, Gewalt und Belästigung. Die wichtigsten Ergebnisse gibt es hier im Überblick.



Der Umgang mit schwierigen Kund:innen stellt für viele Beschäftigte eine Belastung dar.

Die unlängst veröffentlichte dritte Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2019) der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) liefert zahlreiche Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen. Mehr als 45.000 Betriebe in 33 Ländern nahmen an der Erhebung teil. Viel Aufschlussreiches zeigt sich unter anderem zu den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz.

Zeitdruck und schwierige Kund:innen sind Hauptthema

Befragt nach spezifischen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, werden in Österreich besonders häufig Zeitdruck (55,3 %) sowie der Umgang mit schwierigen Kund:innen, Patient:innen, Schüler:innen

etc. (59,4 %) genannt. Besonders dramatisch stellt sich der Faktor Zeitdruck in den Bereichen Baugewerbe/Bau, Abfallentsorgung, Wasser- und Stromversorgung (63,8 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (61,3 %) dar. Österreich liegt beim Zeitdruck zudem deutlich über dem EU-Schnitt (45,1 %). Der Umgang mit schwierigen Kund:innen etc. ist vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (86,3 %), in der öffentlichen Verwaltung (72,5 %) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (71 %) ein Thema.

Aufholbedarf bei Schutz vor Stress, Mobbing und Gewalt

Bemerkenswert ist, dass 62,1 % der österreichischen Betriebe angeben, über keinen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen.

Ähnlich ist die Situation bei den nicht vorhandenen Verfahren für den Umgang mit Mobbing oder Belästigung (66,7 %) sowie den Umgang mit Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen (55,1 %). Auch im EU-Vergleich (53,7 % bzw. 47,4 %) schneidet Österreich bei den beiden letztgenannten unterdurchschnittlich ab.

Bezogen auf die gesetzlich vorgesehene Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist augenscheinlich Aufholbedarf gegeben – Arbeitgeber:innen müssten hier eigentlich schon seit Langem Schutzkonzepte ausgearbeitet und umgesetzt haben.

Offenes Sprechen schwierig

Als größtes Hindernis beim Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb wird am häufigsten der „Widerwillen, offen über diese Probleme zu sprechen“, gesehen. Dies vermerken 61,9 % jener Betriebe, die angeben, dass der Umgang mit psychosozialen Risiken im Vergleich zu anderen Risiken schwieriger ist.

Sind arbeitsbedingte psychosoziale Risiken also in manchen Betrieben nach wie vor ein Tabu? Klar muss auf jeden Fall sein: Diese sind den Arbeitsbedingungen zuzuordnen und kein „individuelles Problem einzelner Personen“. Mehr Aufklärung tut not – insbesondere mit Blick auf die möglichen langfristigen Schäden für Mensch und Betrieb.

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

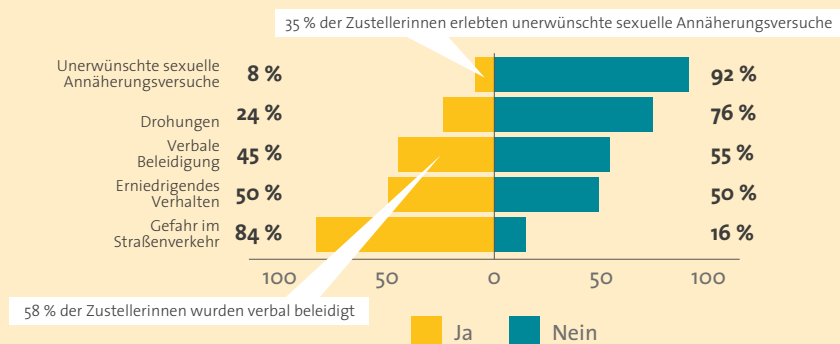
ESENER 2019 (Zusammenfassung, Datenvisualisierung, Gegenüberstellungen)
<https://tinyurl.com/esener2019>

Happy Meals, happy Riders?

Lieferplattformen wie Mjam und Lieferando boomen, aber wie steht es um die Arbeitsbedingungen von Essenzusteller:innen in Österreich? Eine neue Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung gibt Aufschluss.

Essenzusteller:innen: Belästigungen und Gefahren bei der Arbeit

Wurdest du in den letzten Monaten bei deiner Arbeit mit einer der folgenden Situationen konfrontiert?



Viele Essenzusteller:innen sind von verbalen Beleidigungen, erniedrigendem Verhalten und Gefahren im Straßenverkehr betroffen.

Während des COVID-19-Lockdowns sind viele Menschen dazu übergegangen, Essen nach Hause zu bestellen. Von den Straßen Wiens sind Essenzusteller:innen in ihren leuchtenden Uniformen nicht mehr wegzudenken. Um ihre Arbeitsbedingungen ist es jedoch nicht zum Besten bestellt, wie die Ergebnisse einer aktuellen, vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien geförderten Umfrage zeigen.

Essenzusteller:innen in Österreich

Essenzusteller:innen sind meist jünger und etwa drei Viertel der Befragten gaben an, dass ihnen ihre Arbeit Spaß macht. Essenzustellung sollte jedoch nicht als Hobby oder reiner Nebenverdienst, z. B.

für Studierende, missverstanden werden. 80 % der Befragten sind auf diese Arbeit angewiesen, um ihre Rechnungen zu bezahlen, und etwa ein Drittel unterstützt andere Familienmitglieder mit ihrem Einkommen. Wie bei jeder anderen Beschäftigung ist es daher wichtig, dass Zusteller:innen die notwendigen Arbeitsmittel erhalten und bei ihrer Arbeit ausreichend geschützt sind.

Arbeitsmittel

Essenzusteller:innen arbeiten hauptsächlich als freie Dienstnehmer:innen oder Angestellte. Die meisten Zusteller:innen bekommen Helm, Arbeitskleidung und Rucksack von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin gestellt. Die Hälfte der Angestellten und über 90 % der frei-

en Dienstnehmer:innen nutzen jedoch ihr eigenes Fahrrad, was dazu führen kann, dass sie im Falle eines Diebstahls zumindest teilweise auf den Kosten sitzen bleiben.

Belästigungen und Gefahren im Straßenverkehr

Am besorgniserregendsten sind jedoch die Umfrageergebnisse zu Belästigungen und Gefahren bei der Arbeit. So berichten 84 % der befragten Zusteller:innen, dass sie in den letzten Monaten mindestens eine gefährliche Verkehrssituation erlebt haben. Die Hälfte erlebte außerdem erniedrigendes Verhalten, 45 % wurden bei ihrer Arbeit beleidigt und etwa ein Viertel (24 %) wurde bedroht. Zusteller:innen berichteten besonders oft von Beleidigungen und etwa ein Drittel (35 %) hat bei ihrer Arbeit unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche erlebt.

Handlungsmöglichkeiten

Zusteller:innen freuen sich über Trinkgeld, aber auch ein freundliches „Dankeschön“ von Kund:innen für eine Essenslieferung wird gerne entgegengenommen. Besser ausgebaute Fahrradwege können zur Verkehrssicherheit beitragen und Konflikte zwischen Zusteller:innen und anderen Verkehrsteilnehmenden reduzieren. Schlussendlich müssen Plattformunternehmen in die Pflicht genommen werden, aktiv zum Schutz und zur Gesundheit ihrer Zusteller:innen beizutragen.

Leonard Geyer, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
geyer@euro.centre.org

Abschlussbericht „Erfahrungen von Fahrradzusteller:innen in Österreich“
<https://tinyurl.com/ypu8zxya>

Präsentismus und die schleichen- den Folgen für die Gesundheit

Seit Homeoffice vermehrt genutzt werden kann, steigt für Arbeitnehmer:innen auch die Versuchung, im Fall von Krankheit einfach weiter von zu Hause aus zu arbeiten. Dies führt jedoch zu einer „Lose-Lose-Lose-Situation“ und ist definitiv nicht alternativlos.



Homeoffice ist nicht dazu da, um von zu Hause aus krank weiterzuarbeiten!

Präsentismus leitet sich vom Wort Präsenz – also Anwesenheit – ab. Von Präsentismus spricht man somit immer dann, wenn Arbeitnehmer:innen trotz Erkrankung arbeiten gehen. Dies führt üblicherweise zu einer „Lose-Lose-Lose-Situation“ für Arbeitnehmer:innen, Kolleg:innen und das Unternehmen. Für die Arbeitnehmer:innen selbst führt das häufig zu einer Verschleppung der Erkrankung, da man nicht genug Zeit für die Genesung hat; das Risiko von Unfällen steigt, da man nicht fit ist und es steigt auch die Gefahr von Folgeerkrankungen. Aber auch für die Kolleg:innen ist Präsentismus nachteilig: die Gefahr, angesteckt zu werden, etwa bei Infektionskrankheiten, oder vom erhöhten Unfallrisiko durch die kranken Kolleg:innen betroffen zu sein. Und auch für den Betrieb entsteht ein Schaden. Kranke Beschäftigte sind weniger produktiv, wenn

sie oder andere infolge von Präsentismus ausfallen, es entsteht ein größerer Schaden und die eigene Unternehmenskultur bekommt den Stempel eines schlechten Arbeitsklimas.

Präsentismus – ein Versagen auf Arbeitgeber:innenseite

Angst vor Jobverlust, zu wenig Personal und das Gefühl, Kolleg:innen im Stich zu lassen, bzw. Termindruck oder negative Konsequenzen durch die Führungskräfte sind die Hauptursachen für Präsentismus. Das Phänomen an sich ist nicht neu. Arbeiterkammer und Gewerkschaften weisen seit Jahren auf die Entwicklung und die Gefahren hin.

Besonders besorgniserregend ist jedoch die Entwicklung seit Ausbruch der Coronapandemie. Seit März 2020 wird Homeoffice in einem nie dagewesenen

Ausmaß genutzt. Das führt jedoch zu einem vermehrten Aufkommen von Präsentismus bzw. dazu, krank von zu Hause aus weiterzuarbeiten. Eine repräsentative Befragung der Arbeiterkammer Wien aus 2020 ergab, dass fast 60 Prozent der Befragten krank von zu Hause aus arbeiten würden. Dazu muss man ganz klar sagen: „Homeoffice ist nicht dazu da, um von zu Hause aus krank weiterzuarbeiten!“

Was also tun?

Der wichtigste Appell an Beschäftigte, wenn sie sich nicht gesund fühlen: Kontaktiert eure Vertrauensärztin oder euren Vertrauensarzt! Es ist klar eine medizinische Entscheidung, ob man arbeits(un)-fähig ist – nicht die der Führungskraft und auch nicht die des Terminkalenders!

Der zweite Hebel setzt bei den Führungskräften und der Unternehmenskultur an. Gesundes Führen ist nicht nur, aber auch eng verbunden mit Vertrauen und der Möglichkeit, „guten Gewissens“ krank sein zu können. Zum Thema gesundes Führen gibt es zahlreiche Angebote, und dies kann beispielsweise im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitsförderung adressiert werden.

Und als dritter Hebel ist die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung zu sehen. Sie zeigt auf, wo strukturelle Probleme, wie etwa zunehmender Arbeitsdruck, zu knappe Personalbemessung oder Angst vor Arbeitsplatzverlust, vorherrschen und Präsentismus begünstigen. Präsentismus darf nicht zur Pandemie in der Pandemie werden!

Julia Stroj, ÖGB
julia.stroj@oegb.at

Darf's ein bisserl kälter sein?

Mit Blick auf die befürchteten Energieengpässe im kommenden Winter wurden verschiedenste Einsparungspotenziale ausgelotet. Aus Kostengründen am Arbeitsplatz weniger zu heizen hat seine Grenzen, weil es klare Regeln für die Lufttemperatur gibt.

Während die Politik die sommerliche Hitzeproblematik am Arbeitsplatz seit Jahren konsequent ignoriert, kamen in diesem Zusammenhang sofort Überlegungen auf, die untere Temperaturgrenze in Arbeitsstätten zu senken. In Gesprächen zwischen Arbeitsministerium und Sozialpartnern konnten ÖGB und AK überzeugend darlegen, dass bei einer Temperaturabsenkung die Gesundheit der Beschäftigten in hohem Maße gefährdet und das Betriebsklima gestört wäre. Die diesbezüglichen Überlegungen sind somit vom Tisch.

Gesundheit und Behaglichkeit als Grundlage

Die Raumtemperatur an Arbeitsplätzen unterliegt in Österreich seit Jahrzehnten genauen gesetzlichen Bestimmungen. Die für Arbeitsstätten geltenden Werte entsprechen dem arbeitsmedizinischen Kenntnisstand und sorgen dafür, dass Arbeitnehmer:innen gesund bleiben. Mit den geltenden Temperaturbereichen haben die Arbeitgeber:innen einen ausreichenden Handlungsspielraum, um die Temperatur an die jeweiligen Arbeitstätigkeiten anzupassen.

Temperaturen am Arbeitsplatz

Die Arbeitsstättenverordnung schreibt je nach belastender Tätigkeit folgende Grenzwerte vor (Stand: Oktober 2022):

- Zwischen 19 und 25 °C bei geringer körperlicher Belastung wie Arbeiten im Sitzen
- Zwischen 18 und 24 °C bei normaler körperlicher Belastung wie Arbeiten im Stehen oder Gehen
- Mindestens 12 °C bei hoher körperlicher Belastung wie bei schwerer körperlicher Arbeit
- Mindestens 21 °C Raumtemperatur an Waschplätzen und in Waschräumen



Die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen muss Vorrang haben.

ohne Duschen, in Umkleieräumen, in Aufenthalts-, Pausen- und Bereitschaftsräumen

- Mindestens 24 °C Raumtemperatur in Waschräumen mit Duschen

Ausnahmen sind möglich, wenn produktionstechnische Gründe vorliegen oder wenn es sich um kurzfristige Tätigkeiten bis höchstens zwei Stunden täglich in Räumen ohne Arbeitsplatz handelt.

Darauf ist zu achten

In der kalten Jahreszeit muss so geheizt werden, dass die Temperatur schon bei Arbeitsbeginn zumindest den unteren Wert erreicht. Das gilt auch für den Montag oder nach einem Feiertag. Wie sich das Raumklima individuell tatsächlich anfühlt, hängt maßgeblich vom Zusammenspiel von Lufttemperatur und Luftfeuchtigkeit (= Behaglichkeitsklima) sowie weiteren Einflussfaktoren ab. Natürlich ist auch das eigene Kälteempfinden relevant.

Frauen sind besonders betroffen

Aufgrund ihrer Physiologie sind Frauen die Hauptbetroffenen von „Heizsparmaßnahmen“. Bei zu geringer Temperatur am Arbeitsplatz kommt es bei ihnen leichter zu Frösteln, Gänsehaut sowie kalten Händen oder Füßen. Ohne vorgeschriebene Thermometer wird das subjektive Temperaturempfinden der Arbeitnehmer:innen weiterhin die Heizung in den meisten Betrieben steuern, es sei denn, die Heizung wird zentral gesteuert.

Nicht auf Kosten der Gesundheit

Energiesparen – ja, natürlich! Dort, wo es sinnvoll ist und nicht auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten geht. Die Aussage „Niemand wird frieren müssen“ sollte gerade am Arbeitsplatz besondere Gültigkeit haben, denn Arbeitnehmer:innen haben hier einen sehr begrenzten Spielraum.

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

Desksharing – die Zukunft oder ein Konzept der Vergangenheit?

Die Pandemie hat der Digitalisierung neue Schubkraft verliehen und zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitswelt geführt. Verändert hat sich nicht nur, wie wir arbeiten, sondern auch, wo wir arbeiten. Immer mehr Betriebe gehen in Richtung Open-Space-Büros und Desksharing unter der Annahme, dass nicht jede und jeder ein eigenes Büro oder einen eigenen Arbeitsplatz braucht. Aber ist das tatsächlich so?

Nicht nur die Coronapandemie und die Digitalisierung haben zur Verbreitung von flexiblen Arbeitsplätzen wie Desksharing und der vermehrten Nutzung von Homeoffice beigetragen, sondern auch steigende Immobilien- und Energiepreise. Diese führen zum Abbau von Büroflächen, sodass für Arbeitnehmer:innen in Zukunft weniger Platz zur Verfügung steht und diese gezwungen sind, sich Arbeitsplätze zu teilen. Das wiederum wird wahrscheinlich zur Folge haben, dass sie öfter zu Hause bleiben, wenn sie ungestört arbeiten wollen. Doch welche Auswirkungen haben Arbeitstendenzen wie diese auf die Beschäftigten?

Identifikation mit der Arbeit schwindet

Welche Bedeutung der eigene Arbeitsplatz für jede Einzelne und jeden Einzelnen von uns hat, versucht Raumsoziologin Martina Löw in ihren Forschungsarbeiten zu beantworten und betont, dass aus ihrer Sicht die Nachteile eines Desksharing-Arbeitsplatzes die Vorteile deutlich überwiegen, weil „die Leute sich weniger mit ihrer Arbeit identifizieren, wenn man ihnen das kleine Territorium des eigenen Schreibtisches wegnimmt. Die Annahme, dass dies zu besserer Kommunikation führe, weil man immer mal wieder neben anderen Kolleginnen und Kollegen sitzt, war ein Irrtum. Stattdessen entsteht eine Konkurrenz um die beliebtesten Schreibtische, sodass die Kommunikation im Büro eher schlechter wird.“ Die Identifikation mit dem eigenen Arbeitsplatz hat nicht nur eine soziale Dimension, sondern



Bei der Festlegung der Arbeitsplatzanforderungen sollten Arbeitnehmer:innen und geeignete Fachleute immer miteinbezogen werden.

auch eine räumliche. Dies wird beispielsweise dadurch sichtbar, dass Beschäftigte ihrem Arbeitsplatz eine persönliche Note verleihen, indem sie Bilder an die Wand hängen, ihre eigenen Pflanzen mitbringen oder Kleinigkeiten aus dem privaten Bereich auf ihren Schreibtischen stehen haben und auf diese Weise ihr eigenes Territorium markieren. „Fällt das weg, erodiert die Bindung an das Unternehmen“, so Löw und die Beschäftigten neigen eher dazu, sich nach anderen Arbeitgeber:innen umzusehen.

Mitwirkung von Beschäftigten und geeigneten Fachleuten

Bereits im Zuge der Planungsphase neuer Arbeitsräume sollten die an die jeweiligen

Arbeitsplätze gestellten Anforderungen geklärt werden. Neben Fachleuten, wie etwa Ergonom:innen und Arbeits- und Organisationspsycholog:innen, sollten vor allem auch die zukünftigen Nutzer:innen und die Belegschaftsvertreter:innen in die Planung einbezogen werden. Arbeitnehmer:innen sind die Expert:innen für den eigenen Arbeitsplatz und können über ihre Anforderungen am besten Auskunft geben. Die Beziehung von geeigneten Expert:innen durch die Arbeitgeber:innen rentiert sich im Regelfall immer. Sind nämlich z. B. nachträglich bauliche Änderungen notwendig, kommt dies in aller Regel teuer.

Amela Cetin, AK Wien
amela.cetin@akwien.at

Ergonomie – ein Fremdwort am Arbeitsplatz?

Büroarbeitsplätze werden immer ausgefallener, stylisher und bunter. Sie präsentieren eine neue Arbeitswelt, in der jeder Arbeitsplatz individuell angepasst werden kann. Wie aber ist es um die Ergonomie an anderen Arbeitsplätzen bestellt?

Ein elektrisch höhenverstellbarer Tisch, zwei Monitore, eine regulierbare Beleuchtung und ein kabelloses Headset: Das erlaubt die individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes in einem zeitgemäßen Büro. Ein paar Schritte weiter in der Produktion sieht das schon ganz anders aus. Hier ist Fachwissen zum Thema Ergonomie dringend gefragt. Ein individueller Handlungsspielraum ist aufgrund fehlender Einstellmöglichkeiten von Arbeitsplätzen oder Arbeitsmitteln kaum vorhanden.

Mehr Ergonomie, bitte!

Seit Jahrzehnten bieten Ergonom:innen ihre Dienste im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung an. Von der Feststellung und Bewertung bis hin zur konkreten (Um-)Gestaltung des Arbeitsplatzes wird alles angeboten. Die Diversität in den Reihen der Beschäftigten und die sich verändernde Arbeitswelt müssten eigentlich einen hohen Bedarf an solchen Beratungsleistungen erfordern. Besuche von Werkstätten und Produktionshallen machen aber augenscheinlich, dass außerhalb von Büros der Begriff Ergonomie großteils einem Fremdwort gleicht. Weiterhin müssen sich die Arbeitnehmer:innen an die vorgegebenen Standard-Arbeitsplätze anpassen – egal welche persönlichen Voraussetzungen mitgebracht werden.

Arbeitsplätze anpassen

Zwangshaltungen sollten vermieden werden, um Berufskrankheiten und vor allem arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Ansatzpunkte dafür gibt es viele. So können etwa Handlungs- und Bewegungsabläufe und der dafür notwendige Platzbedarf nach ergonomi-



Unter Ergonomie versteht man ganz allgemein die Anpassung der Arbeit an den Menschen.

schen Kriterien gestaltet werden. Der Einsatz und die Verwendung von Arbeitsmitteln sowie deren konkrete Gestaltung, etwa mittels Farbkonzept, bieten weitere Möglichkeiten, um Arbeitsplätze und Abläufe zu verbessern oder Gefahrensituationen sichtbar zu machen. Weiters müssen alle Umgebungseinflüsse (Lärm, Beleuchtung, Klima usw.) entsprechend bewertet werden. Es zeigen sich dabei auch Verbesserungspotenziale, wie etwa eine verbesserte Sehleistung, die anhand einer höherwertigen Beleuchtung zustande kommt.

Ergonom:innen einsetzen

Arbeitgeber:innen können im Zuge der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor-

gesehenen Präventionszeit bis zu 25 Prozent „sonstige Fachleute“ einsetzen. Zur Gruppe der sonstigen Fachleute zählen aufgrund ihres Fachwissens auch Ergonom:innen. Leider wird die Chance, diese zusätzliche Profession in den Betrieben einzusetzen, großteils nicht genutzt. Das Verbesserungspotenzial, welches durch ergonomische Unterstützung im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung vorhanden wäre, wird somit meist liegen gelassen. Am Ende tragen Arbeitnehmer:innen nicht nur arbeitsbedingte Erkrankungen davon, sondern teilweise auch die Behandlungskosten.

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

Deine Drei: Wer sie kennt, ist stärker

Wer glaubt, allein zu sein, zögert, sich gegen Ungerechtigkeiten zu wehren. Die Drei, die den Beschäftigten zur Seite stehen, starten deshalb eine Infooffensive. Ziel ist es, allen Beschäftigten die vereinte Kraft von Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer bewusst zu machen.

Alle Umfragen zeigen es: Während das Vertrauen in die Politik in den letzten Monaten weiter eingebrochen ist, schätzen die Menschen die „Drei“: Betriebsrät:innen, Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Zugleich sagen viele Beschäftigte aber, dass sie nicht genau wissen, was die Drei eigentlich tun. Genau diesen Beschäftigten ist die Infooffensive von ÖGB und AK gemeinsam mit Betriebsrät:innen gewidmet. Mit niederschweligen Informationen zeigen wir, wie die Menschen bei konkreten Problemen im Arbeitsleben die Drei als ihre Kräfte nutzen können. Wir machen Mut, wir machen klar: Mit uns bist du stärker, als du denkst!

Heißes Eisen Geld

Beim Jobeinstieg und im ganzen Arbeitsleben ist es „die“ Frage: Wie viel Geld steht mir für meine Arbeit zu? Ein Thema, bei dem sich die Drei bestens auskennen. Die Gewerkschaften erkämpfen alljährlich höhere Löhne in den Kollektivvertragsverhandlungen.. Passt bei der Auszahlung im Betrieb etwas nicht, ist der Betriebsrat die Kraft, die die Beschäftigten einschalten können. Und was kann man tun, wenn der Ex-Arbeitgeber offenen Lohn oder Urlaubsgeld nicht bezahlen will? Der Gang zur Arbeiterkammer ist für die Betroffenen meist der Weg, um zu ihrem Geld zu kommen. Mit dem Slogan „Du hast mehr verdient“ werden die Beschäftigten ermuntert, diese ihre Kräfte zu nutzen, um ihr Recht auf faire Entlohnung durchzusetzen.

Knackpunkt Arbeitszeit

Neben dem Geld ist die Arbeitszeit mitentscheidend dafür, ob es im Job passt.



© Adobe Stock / philstylez

Mit Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer bist du stärker, als du denkst!

Deshalb sprechen wir im Rahmen der Infooffensive auch die Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Kind und Job an und machen auf bestehende Rechte und die Unterstützung durch die Drei aufmerksam. Mit der Infooffensive erreichen wollen wir auch jene, die gerade ins Arbeitsleben starten, und jene, die in der Hierarchiestufe weiter unten stehen. Lehrlinge erleben nur allzu häufig, dass sie „kleingemacht“ statt wertgeschätzt werden. Menschen ohne österreichischen Pass sind oft von ausbeuterischen Arbeitsbedingungen betroffen. Wir klären auch sie in unseren Infomaterialien über ihre Rechte auf und ermuntern sie, Kontakt zu Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensrat, zur Gewerkschaft und zur Arbeiterkammer zu knüpfen.

Weitersagen stärkt

Mit unseren Materialien ist es einfach, die Beschäftigten im Betrieb darüber zu informieren, wie sie die Drei nutzen können. Unsere auf die verschiedenen Zielgruppen bzw. Themen zugeschnittenen Folder und Flugblätter kann man downloaden bzw. bestellen und bei diversen Anlässen den Kolleg:innen mitgeben. Informieren wir gemeinsam möglichst viele Beschäftigte über die vereinte Kraft der Drei. Denn nur wer seine Kräfte kennt, kann sie auch nutzen.

Martina Fassler, AK Wien
martina.fassler@akwien.at

Jetzt Materialien downloaden und aktiv werden:

www.deineDrei.at/aktivwerden

Ausgehungerte Unfallversicherung

Die Senkung des Unfallversicherungsbeitrages (UV-Beitrag) von 1,2 auf 1,1 Prozent hat schwerwiegende Folgen für den Unfallversicherungsschutz und die Krankenversicherung.



Vor dem Hintergrund des enormen Aufholbedarfs bei der Anerkennung von Berufskrankheiten ist die weitere Senkung des Unfallversicherungsbeitrages das absolut falsche Signal.

Gleichzeitig mit dem „Teuerungs-Entlastungspaket“ wurde die Ausgleichszahlung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) für die Behandlung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf die Krankenversicherung abgewälzt.

Aufholbedarf bei Berufskrankheiten

Vor dem Hintergrund des enormen Aufholbedarfs bei der Anerkennung von Berufskrankheiten ist die UV-Beitragskürzung das absolut falsche Signal. Im europäischen Vergleich ist Österreich Schlusslicht bei der Anerkennung von Berufskrankheiten. Die Liste der Berufskrankheiten ist weitgehend auf dem Stand der männerdominierten Arbeitswelt der 1950er-Jahre. Längst hat die Liste den Anschluss an die vielfältigen Belastungen der modernen Arbeitswelt verloren.

Österreich hat die Verschiebung der Belastungsstruktur von Arbeitsunfällen hin zu Berufskrankheiten über Jahrzehnte verschlafen. So umfasst die Liste der Berufskrankheiten 52 Positionen, die deutsche Liste 82. In Deutschland sind etwa weißer Hautkrebs, belastungsbedingte Wirbelsäulen-, Hüft- und Knieerkrankungen oder auch das Karpaltunnelsyndrom als Berufskrankheiten anerkannt. In Deutschland wurden 2021 in 123.228 Fällen (inklusive COVID-19) eine Berufskrankheit und 2.172 Todesfälle als Folge einer Berufskrankheit festgestellt. In Österreich wurden für 2021 in 6.743 Fällen (inklusive COVID-19) eine Berufskrankheit und in 91 Fällen Tod infolge einer Berufskrankheit ausgewiesen.

Sparzwang statt notwendiger Leistungsausbau

Die Gebarung der AUVA wurde negativ beeinflusst durch die zweimalige Beitragskürzung von 1,4 auf 1,2 Prozent (2014 und

2019), die Entgeltfortzahlungsleistung für Kleinbetriebe 2018/19, die Abgabe der Selbstständigen 2020 sowie die Corona-Krise. Das alles führt seit 2019 durchgehend zu Bilanzverlusten der AUVA (letzter Rechnungsabschluss 2020: -45,4 Mio. Euro). Der Voranschlag 2022 weist einen Verlust von -33,2 Mio. Euro aus.

Die aktuelle Beitragskürzung von 1,2 auf 1,1 Prozent belastet die AUVA jährlich mit rund 125 Mio. Euro zusätzlich und prolongiert die finanzielle Magersucht. Eine ausgeglichene Gebarung bleibt mittelfristig unmöglich. Für die im Regierungsprogramm vereinbarte Modernisierung der Berufskrankheitenliste bleibt zu hoffen, dass sie nicht zu einer Schmalspurversion verkommt.

Und die ÖGK wird doppelt belastet: Die Abgeltung der AUVA an die ÖGK für die Behandlung von Arbeitsunfällen wird um 110 Mio. Euro jährlich gekürzt. Für die im Ergebnis abgesagte echte Modernisierung der Berufskrankheitenliste muss die ÖGK weiterhin für die Behandlung arbeitsbedingter Krankheiten, die eigentlich der AUVA als Berufskrankheiten zuzuordnen wären, die Kosten tragen. Die derzeitige Bundesregierung setzt den von der ÖVP/FPÖ-Regierung eingeschlagenen Weg des finanziellen Aushungerns fort, indem die durch Arbeitgeberbeiträge finanzierte AUVA auf Kosten der ÖGK-Versicherten entlastet wird.

Wolfgang Panhölzl,
Abteilung Sozialversicherung, AK Wien
wolfgang.panhoelzl@akwien.at

Wie das Anti-Teuerungspaket das Gesundheitssystem aushungert

<https://tinyurl.com/asv422>

Gleicher Schutz für alle?

Das Berufskrankheitengeschehen in Österreich wird primär von Erkrankungen aus männerdominierten Industriezweigen beeinflusst. Dadurch kann der Eindruck entstehen, dass Frauen von Schadstoffen am Arbeitsplatz weniger betroffen wären. Allerdings werden sowohl Männer als auch Frauen durch gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe belastet.



Reinigungskräfte sind oftmals reizenden, ätzenden und giftigen Arbeitsstoffen gleichzeitig ausgesetzt.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 269 Fälle von Berufskrankheiten bei Männern und 108 bei Frauen anerkannt. 36 Prozent der Fälle bei Männern waren bösartige Neubildungen des Rippenfells, der Lunge und des Kehlkopfes durch Asbest. Hauterkrankungen waren mit 67 Fällen bei Frauen dominierend. Diese Zahlen sagen jedoch wenig über die tatsächliche Belastung und Gefährdung der Frauen mit Arbeitsstoffen aus.

Viele Einflussfaktoren

Das vorhandene Gefährdungspotenzial eines Arbeitsstoffes wird durch eine Vielzahl

an Faktoren bestimmt: die Art der Verwendung, die Höhe, Dauer und Art der Einwirkung, die Kombinationswirkung mehrerer Arbeitsstoffe sowie das biologische und soziale Geschlecht der exponierten Personen.

Es gibt viele gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, wie z. B. Formaldehyd, Asbest oder Dieselmotoremissionen, die sich geschlechtsspezifisch auf den Körper auswirken, sei es durch unterschiedliche Aufnahme, Verstoffwechslung, Speicherung oder Ausscheidung. Damit können bei jedem Geschlecht andere Organe primär von der schädigenden Wirkung des Arbeitsstoffes betroffen sein, wie z. B. bei

Zytostatika die Brust sowie die weiblichen Reproduktionsorgane. Endokrin wirksame Substanzen greifen in den Hormonhaushalt ein, wirken sich häufig geschlechtsspezifisch aus und können die Fruchtbarkeit sowie Nachkommen schädigen.

Teilzeitkräfte können trotz kürzerer Arbeitszeit stärkeren Einwirkungen ausgesetzt sein, wenn sie zu Zeiten beschäftigt werden, an denen besonders hohe Konzentrationen oder viele schädigende Arbeitsstoffe gleichzeitig auftreten. So arbeiten beispielsweise Beschäftigte im Reinigungsgewerbe mit reizenden, ätzenden und giftigen Reinigungsmitteln gleichzeitig.

Somit bleiben Gefährdungen für viele Beschäftigte nicht nur bei der Arbeitsplatzevaluierung unerkannt, sondern dieser Umstand führt auch zu einer Benachteiligung bei der sozialen Absicherung. Nämlich dann, wenn Berufskrankheiten – mangels Wissens darüber – nicht als solche anerkannt werden können.

Betroffenheit der Frauen sichtbar machen

Es ist wichtig, sich geschlechtsspezifische Wirkungen bewusst zu machen, um diese bei der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplatzevaluierung auch wahrnehmen zu können. Nur so können wirksame Schutzmaßnahmen auch alle Arbeitnehmer:innen erfassen. Darüber hinaus müsste die Berufskrankheitenliste auf einen zeitgemäßen Stand gebracht werden.

Sabine Lehr, Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat, BMAW
sabine.lehr@bmaw.gv.at

Mirna Specht-Prebanda, AK Oberösterreich
specht-prebanda.mi@akooe.at

Arbeitszeitverkürzung – ein Modell für alle?

Lange Arbeitszeiten können die Risiken für die Sicherheit, Gesundheit und soziale Teilhabe der Beschäftigten erhöhen. Gleichzeitig wünschen sich viele stärker individualisierte oder kürzere Arbeitszeiten. Welche positiven Effekte können Arbeitszeitverkürzungen haben, und was ist bei der Umsetzung zu beachten?

Arbeitszeitwünsche sind vielfältig und richten sich nach individuellen Bedürfnissen, Lebensphasen und privaten Anforderungen. Während viele Teilzeitbeschäftigte mehr arbeiten möchten, wünschen sich Personen mit langen Arbeitszeiten eher eine Reduktion. Aus Sicht der Betriebe besteht zudem in vielen Branchen ein Fachkräftemangel. Mit attraktiven Arbeitszeiten soll die Wettbewerbsfähigkeit am Bewerber:innenmarkt gesteigert und Personal angeworben werden.

Lange Arbeitszeiten erhöhen Risiken für die Gesundheit

Aus der Arbeitszeitforschung sind die erhöhten Risiken für die Sicherheit, Gesundheit und Work-Life-Balance bei langen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten gut belegt. So steigt das Unfallrisiko ab der 8. Arbeitsstunde exponentiell an. Arbeitszeiten von über 40 Wochenstunden sind zudem mit Risiken für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schlafstörungen verbunden. Kürzere Arbeitszeiten hingegen können die Gesundheit, Zufriedenheit und Work-Life-Balance verbessern. Zudem bleibt mehr Zeit für gesundheitsförderndes Verhalten wie Bewegung und gesunde Ernährung. Darüber hinaus können ergonomisch günstige Schichtpläne mit durchschnittlich verkürzter Wochenarbeitszeit (belastende) Arbeitszeiten mit längeren Erholungsphasen besser ausgleichen.

Wie können kürzere Arbeitszeiten umgesetzt werden?

Ausgehend von einem guten Verständnis der Wertschöpfungs- und Arbeitsprozesse gilt es herauszuarbeiten, wie eine



Kürzere Arbeitszeiten können die Gesundheit, Zufriedenheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten verbessern.

Verkürzung darstellbar ist: Braucht es zusätzliches Personal zur Erhaltung des Servicelevels oder des Arbeitspensums (Ausbringungsmenge) und kann dieses auch gefunden werden? Kann die Arbeitszeitverkürzung mit, ohne oder mit teilweisem Lohnausgleich erfolgen? Umfasst es Mehr- und Überstunden oder auch Arbeitszeit unter Kollektivvertrag? Die Anforderungen und Möglichkeiten müssen gut analysiert und abgewogen werden. Nicht zuletzt benötigt es eine gute Arbeitszeitregelung, z. B. eine Gleitzeitvereinbarung. Eine gründliche Vorbereitung und das Einbeziehen der Beschäftigten zahlen sich aus!

Welche alternativen Möglichkeiten gibt es für Betriebe?

Nicht immer ist eine generelle Arbeitszeitverkürzung möglich oder sinnvoll. Gerade im Schichtbetrieb kann eine Umwandlung von Geldzuschlägen in Zeitzuschläge eine gute Alternative sein. Durch eine derartige Umwidmung der Zulagen kann die zusätzliche Belastung durch Nacht- und Wochenendarbeit in Freizeit abgegolten und bei geringerer Arbeitszeit gleiches Einkommen wie Vollzeit untertags erzielt werden.

Anna Arlinghaus, XIMES GmbH
arlinghaus@ximes.com

„30 ist genug“

30-Stunden-Woche, individuelle Wahl zwischen 4- oder 5-Tage-Woche, ortsflexibles Arbeiten und eine partizipative Unternehmenskultur: Die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen haben bei der Firma eMAGNETIX oberste Priorität.

Text: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik



Ortsflexibles Arbeiten ist Alltag bei eMAGNETIX, pro Woche gibt es aber einen fixen Tag, an dem alle ins Büro kommen.

Das Onlinemarketing-Unternehmen eMAGNETIX ist ein absoluter Vorreiter, wenn es um gute Arbeitsbedingungen geht. Seit 2018 steht im Betrieb das Motto „30 ist genug“ im Vordergrund, das für eine Arbeitszeitreduktion auf 30 Wochenstunden steht. Doch wie kam es dazu, wie funktioniert das und was sagen die Arbeitnehmer:innen dazu?

Ausgangslage

Wir springen zurück in das Jahr 2015. Damals war das Team der Firma eMAGNETIX deutlich kleiner und bestand aus 12 Personen. Klaus Hochreiter, Geschäftsführer und Gesellschafter, hatte eine Schlüsselposition ausgeschrieben und kam das

erste Mal mit den Auswirkungen des Fachkräftemangels in Berührung. Denn obwohl er das Gehalt für diese Senior-Stelle weit über dem Branchenschnitt angesetzt hatte, flatterten über Wochen und sogar Monate keine Bewerbungen ins Haus. Dies war der Auslöser für einen Prozess bei dem innovativen Geschäftsführer: Er beschäftigte sich mit den Bedürfnissen der jüngeren Generation und stellte fest, dass für diese Arbeitnehmer:innen der finanzielle Aspekt nicht länger das wichtigste Entscheidungskriterium für eine Jobzusage war. „Das neue Statussymbol ist für viele die Zeit“, fand er heraus. Im Austausch mit Expert:innen aus dem skandinavischen Raum stieß er auf das Konzept der Arbeits-

zeitverkürzung. „Ich habe sofort gewusst: Das ist es“, erinnert er sich zurück.

Gemeinsam entscheiden

Dass alle an Bord geholt werden müssen, um die geplante Arbeitszeitverkürzung im Unternehmen einführen zu können, war Klaus Hochreiter von Anfang an klar. Ihm war es daher wichtig, die Idee so früh wie möglich intern vorzustellen und gemeinsam die Details zu erarbeiten. Die internen Reaktionen waren großteils euphorisch, es waren aber auch kritische Stimmen darunter, die befürchteten, dass sich die Arbeit mit weniger Stunden nicht ausgehen würde. So begann ein Prozess, in dem gemeinsam evaluiert wurde, wo

Für das Konzept der Arbeitszeitverkürzung erarbeitete Geschäftsführer Klaus Hochreiter mit seinem Team eine Liste mit über 100 Maßnahmen.



Verena Fleischanderl findet gut, dass sie ihre Arbeitszeiten an ihren Partner anpassen kann, der Schichtarbeit leistet.



Andreas Gärtner: „Ich habe jetzt mehr Zeit für Ausgleich und für mich selbst.“

Zeit eingespart werden könnte, wo es möglich wäre, effizienter zu arbeiten bzw. manuelle Tätigkeiten zu digitalisieren. Die Motivation der Arbeitnehmer:innen war sehr hoch, immerhin hatten sie den Anreiz, pro Woche 8,5 Stunden weniger zu arbeiten, Zeit, die ihnen zusätzlich für Familie, Freizeit und Hobbys zur Verfügung stehen würde. Das Ergebnis des Prozesses war eine Liste mit über 100 Maßnahmen.

Schließlich ging das Projekt Arbeitszeitverkürzung im Herbst 2017 in eine achtwöchige Testphase – überaus erfolgreich. Offiziell verkündet wurde die Einführung der 30-Stunden-Woche nach außen und an die Kund:innen erst im Februar 2018. Klaus Hochreiter wählte hierfür bewusst den 2. Februar aus, den Welttag der sozialen Gerechtigkeit.

Positive Veränderungen

Seither hat sich vieles zum Positiven verändert. Die Problematik mit ausbleibenden Bewerbungen hat sich in Luft aufgelöst. Mittlerweile ist das Team von eMAGNETIX auf 40 Personen gewachsen. Auch die Arbeitnehmer:innen sind begeistert. Sie können selbst entscheiden, ob sie die wöchentlichen 30 Arbeitsstunden auf vier oder fünf Tage verteilen möchten. So haben alle die Möglichkeit, die Arbeit fle-

xibel an ihre Bedürfnisse und Lebensumstände anzupassen.

Das hat das Leben von allen sehr verändert. Verena Fleischanderl, Assistenz und Buchhaltung, ist bereits seit der Unternehmensgründung 2009 Teil des Teams und kann einen guten Vorher-Nachher-Vergleich ziehen. „Es hat sich so ziemlich alles verändert“, erzählt sie mit einem Lächeln auf den Lippen. Besonders gut findet sie, dass sie ihre Arbeitszeiten an ihren Partner anpassen kann, der Schichtarbeit leistet. Zudem bemerkte sie positive Effekte auf ihre Gesundheit, da sie sich durch die Arbeitszeitverkürzung viel besser regenerieren kann.

Andreas Gärtner, Beratung und Projektmanagement, stieß 2019 ins Team. In seiner vorherigen Anstellung erlebte er im Rahmen eines All-in-Vertrags oft das Gefühl von Erschöpfung. Bei eMAGNETIX kann er nun eine gute Harmonie herstellen zwischen Beruf, Familie und seinen persönlichen Bedürfnissen: „Ich habe mehr Zeit für Ausgleich und für mich selbst.“

Partizipative Unternehmenskultur

Nur mit einer Verkürzung der Arbeitszeit und dem Angebot des ortsflexiblen Arbeitens ist es jedoch nicht getan, weiß Klaus Hochreiter. „Es braucht auch die

entsprechende Unternehmenskultur“, gibt er zu bedenken. Bei eMAGNETIX stehen dabei drei Werte im Vordergrund: Mitspracherecht, Eigenverantwortung und Vertrauen. So werden alle Arbeitnehmer:innen bei großen Veränderungen miteinbezogen. Sie werden dazu ermutigt, sich aktiv einzubringen, kritisch zu hinterfragen, ihre Bedürfnisse mitzuteilen und monatlich anonymes Feedback abzugeben. Mitspracherecht gibt es auch bei der Personalsuche: Ein sogenanntes „Culture-Fit-Gespräch“ ist Teil des mehrstufigen Bewerbungsprozesses, wodurch mit bestehenden Mitarbeiter:innen gemeinsam sichergestellt werden soll, dass die neue Person auch wirklich ins Team passt. Um den Herausforderungen des ortsflexiblen Arbeitens zu begegnen, gibt es im Betrieb pro Woche einen fixen Tag, an dem alle Beschäftigten ins Büro kommen. Dadurch wird der regelmäßige persönliche Austausch ermöglicht und der Teamzusammenhalt gestärkt. Herausforderungen wird es auch in der Zukunft geben, weiß Hochreiter. Doch mit seinem Ansatz, gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen nach Lösungen zu suchen, ist die Firma eMAGNETIX auf einem guten Weg, diese Herausforderungen auch langfristig erfolgreich zu meistern.

Buchtipps



Gesundheitsförderung und Prävention für Pflege- und andere Gesundheitsberufe

Herlinde Steinbach
240 Seiten, 2022
facultas, ISBN 978-3-7089-2257-7
EUR 29,90

Wie kann Gesundheit für den Einzelnen erreicht, sichergestellt und verbessert werden? Ausgehend von Definitionen von Gesundheit, Krankheit und Prävention über Ansätze und Methoden der Gesundheitsförderung und ihre gesellschaftlichen und politischen Bezüge bis hin zur Einbindung des Wissens in den Pflegeprozess vermittelt dieses Buch Grundlagen und Hintergrundwissen zur Gesundheitsförderung. Es bringt Menschen in Gesundheitsberufen Gesundheitsförderung als Konzept näher, bietet Anknüpfungspunkte zur Praxis und bezieht neue Aufgabengebiete für die Gesundheits- und Krankenpflege ein.



(Aus)brennen für Gerechtigkeit

Alltag und Arbeitsbedingungen in
Betreuungsberufen
Olivia Lasser
140 Seiten, 2019
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-426-7
EUR 19,90

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



Arbeitsbedingte psychische Belastung

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

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

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Mit psychischer Beeinträchtigung umgehen (anstatt sie zu umgehen)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Marianne Giesert, Tobias Reuter, Anja Liebrich (Hrsg.)

240 Seiten, 2022

VSA, ISBN 978-3-96488-141-0

EUR 20,40

Von psychischen Krankheiten Betroffenen fehlt häufig das Wissen über Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, Betrieben und Behörden die entsprechende Handlungskompetenz. Hinzu kommt die Frage nach dem Umgang mit der Stigmatisierung als zusätzliche „zweite Krankheit“. Die agierenden Personen sind dabei nicht auf sich allein gestellt. Es existieren zahlreiche externe Unterstützungsmöglichkeiten. Jedoch zeigt die Praxis auch hier einen großen Handlungsbedarf hinsichtlich der Vernetzung interner und externer Akteur:innen. Ziel dieser Publikation ist es, psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen, insbesondere Angst, Depression und Sucht, zu thematisieren. Aufgezeigt werden Wege für einen professionellen Dialog im BEM mit allen internen und externen Akteur:innen. Neueste arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sowie Einblicke in die Forschung und in rechtliche sowie praxisnahe Handlungsmöglichkeiten bieten ihnen die Möglichkeit, das eigene BEM zu optimieren.



Arbeitsintensität

Umgang mit Zeitdruck, Leistungsdruck und Informationsflut in der betrieblichen Praxis

Anika Schulz-Dadaczynski, Nicole Stab, Andrea Lohmann-Haislah, Gisa Junghanns

140 Seiten, 2022

Hogrefe, ISBN 978-3-80172977-6

EUR 27,80

Der Begriff Arbeitsintensität beschreibt einen Belastungsfaktor, dessen Relevanz angesichts aktueller Trends wie zunehmende Digitalisierung, Beschleunigung und Komplexität in der globalen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Bei hoher Arbeitsintensität handelt es sich um eine Arbeitsanforderung, die von Beschäftigten vielfach als psychisch beanspruchend erlebt und in der betrieblichen Praxis mit Begriffen wie Zeitdruck, Leistungsdruck und Stress umschrieben wird. Dieser Band fasst die langjährige qualitative und quantitative Forschung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zum Thema Arbeitsintensität zusammen und leitet auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse Empfehlungen für die betriebliche Praxis ab. Eingegangen wird dabei auf die Verbreitung, die Ursachen, Erscheinungsformen und Folgen von hoher Arbeitsintensität und Informationsüberflutung am Arbeitsplatz.



Arbeit in globalen Lieferketten

Eine Herausforderung für die Arbeitswissenschaft

Klaus J. Zink

188 Seiten, 2022, vdf Hochschulverlag,

ISBN 978-3-7281-4127-9, EUR 47,30

Die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten und die soziale Verantwortung der Auftraggeber finden ein zunehmendes Interesse in Zivilgesellschaft, Politik und Rechtsprechung. Dieser Reader vermittelt rechtliche, wirtschaftliche und arbeitswissenschaftliche Grundlagen für alle, die mit Globalisierung von Arbeit zu tun haben oder zu tun haben werden. Darüber hinaus enthält er Anregungen für die Weiterentwicklung der Wissenschaft, die sich mit der Gestaltung von Arbeit beschäftigt.

Der Band behandelt u. a.:

- Arbeitsbedingungen in traditionellen und digitalen Tätigkeitsfeldern bei globalen Lieferketten
- Mögliche Gründe für diese Arbeitsbedingungen
- Veränderte gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen
- Bisherige Akteure in diesen Themenfeldern
- Was die Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen kann
- Welche Anforderungen dies an die Arbeitswissenschaft und deren Akteure stellt

Buchtipps



Ratgeber Unternehmenskrise

Robert Hauser, Gerhard Höbart et al.
240 Seiten, 2. Auflage, 2021
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-518-9
EUR 29,90

Das Buch zeigt auf, wie sich drohende Krisen frühzeitig in Bilanzen erkennen lassen und welche Informationsrechte über die wirtschaftliche Lage eines Betriebes den Betriebsrät:innen aufgrund der gesetzlichen Lage zustehen. Die Sorge um die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens belastet alle Beteiligten. Wie in einer derartigen Situation Betriebsrät:innen mit Management und Mitarbeiter:innen kommunizieren, wie Betriebsrät:innen psychischen und körperlichen Stress bewältigen und wann aktionistische Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind, das alles finden Sie in diesem Werk. Nicht außer Acht gelassen wird die Frage, wann eine Lastenverteilung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen fair ist und wann die Krise nur dazu benutzt wird, um die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen langfristig zu verschlechtern.



Gemeinsam unterschiedlich

Der Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Diversity, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz

Kelly McDonald
240 Seiten, 2022
Wiley-VCH, ISBN 978-3-527-51097-9
EUR 25,70

Rassismus am Arbeitsplatz ist leider keine Seltenheit. Er findet sich in verschiedenen Ausprägungen und Härtegraden. Teilweise ist er sogar unbeabsichtigt, aus Unwissenheit, wie die richtige Verhaltensweise aussehen sollte. Dabei wollen viele Führungskräfte Diversity und Gleichberechtigung stärken. Sie wissen nur oft nicht, wie sie dies angemessen und effektiv tun können. Sie müssen sich über die blinden Flecken bewusst werden, die Hindernisse zum Beispiel für People of Color oder Angehörige von Minderheiten schaffen können. Dieses Buch ist ein Fahrplan für mehr Vielfalt und Gleichberechtigung in Unternehmen. Es hilft Führungskräften und Mitarbeitenden dabei, einen fairen und gerechten Arbeitsplatz zu schaffen, der unterschiedliche Talente anerkennt und produktive und konstruktive Gespräche fördert.



Die neue ArbeiterInnenklasse

Menschen in prekären Verhältnissen

Veronika Bohrn Mena
206 Seiten, 2020
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-451-9
EUR 19,90

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

Arbeitnehmer:innenschutz und innerbetrieblicher Verkehr

Sicherheitstechnische und arbeitsorganisatorische Mängel beim innerbetrieblichen Verkehr betreffen Arbeitnehmer:innen sowohl in größeren Arbeitsstätten als auch auf Großbaustellen, indem es zu schweren Arbeitsunfällen und Beinaheunfällen kommt, an denen oft selbstfahrende Arbeitsmittel beteiligt sind. Ursachen dafür sind oft mangelhafte Fachkenntnis und Ausbildung, fehlende Unterweisung und Information. Bei einer Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion in den Jahren 2021 und 2022 wurden etwa

1.230 Arbeitsstätten und Baustellen mit ca. 22.800 Arbeitsmitteln besichtigt. Dabei wurde folgendes Verbesserungspotenzial festgestellt:

- Allgemeine Mängel beim innerbetrieblichen Verkehr: 141 Mal
- Problematische Lagerung im Bereich der Verkehrswege: 112 Mal
- Keine korrekte innerbetriebliche Fahrerlaubnis: 85 Mal
- Mängel für betriebsfremde Arbeitnehmer:innen: 80 Mal
- Keine geeigneten Maßnahmen nach Arbeitsunfällen: 19 Mal

Höhenbegrenzung von Lagerungen

In einem Baumarkt wurden immer wieder Lagerungen in der obersten Regallage so hoch vorgenommen, dass dadurch die Standfestigkeit der eingelagerten Baustoffe eingeschränkt war und diese herabzufallen drohten. Außerdem wurden die Fensterflächen dadurch verstellt und damit die natürliche Belichtung des Arbeitsraumes

beeinträchtigt. Nach einem Beratungsgespräch und dem Erkennen der Gefährdungen setzte der Arbeitgeber waagrechte Stangen an den Regalen als Höhenbegrenzungen für das Lagergut ein. Diese einfache Maßnahme gewährleistet, dass die Lagerungen nicht zu hoch gestapelt werden und die Fensterflächen frei bleiben.

Verkehrsregeln im Betrieb

Im Zuge der Überprüfung eines großen Auslieferungslagers wurde festgestellt, dass in den Lagerhallen ein sehr großes und auch chaotisches Verkehrsaufkommen durch den internen Verkehr von Staplern und Flurförderfahrzeugen herrschte. Auf Nachfrage gab der Betrieb an, dass es bisher keine Verkehrsregeln gab (z. B. Einbahnregelungen, Rechtsfahrgebot etc.). Der Betrieb wurde daraufhin eingehend und ausführlich über die gesetzlichen Bestimmungen und Möglichkeiten durch die Arbeitsinspektion beraten und informiert.

Bei einer weiteren Kontrolle im Betrieb konnte erfreulicherweise festgestellt werden, dass die Situation sich wesentlich verbessert hatte. Der Betrieb entwickelte nach der Beratung ein neues Verkehrskonzept und setzte es um. Es handelt sich hauptsächlich um einfache, aber wirkungsvolle Maßnahmen wie z. B. Rechtsfahrgebot, Einbahnsysteme und Verkehrsspiegel an exponierten Stellen. Auch die Beschäftigten wurden in die Umsetzung miteinbezogen.

Die Arbeitsinspektion wird ihre gewonnenen Erfahrungen bei Beratungen, Kontrollen und der Teilnahme an Genehmigungsverhandlungen an die Betriebe weitergeben und dafür sorgen, dass der innerbetriebliche Verkehr noch sicherer wird. Denn Ziel muss eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die nachhaltige Organisation des innerbetrieblichen Verkehrs sein.



Eine nachhaltige Organisation des innerbetrieblichen Verkehrs führt zu mehr Sicherheit an Arbeitsplätzen.

Tony Griebler, Ombudsmann der Arbeitsinspektion
tony.griebler@arbeitsinspektion.gv.at

Sucht



Wann: Montag, 12. Dezember 2022, 9.00–16.00 Uhr

Wo: AK-Bildungsgebäude,
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Wer: AK Wien

Umgang mit Süchten im Betrieb

SVP-Tagesseminar

Neben den bekannten Suchtmitteln Alkohol und Tabak finden Medikamente und Drogen für das „Gehirndoping“, bedingt durch hohe psychische Belastungen, zunehmend Verbreitung. Was können Betriebe leisten, um mit dem Thema Sucht kompetent umzugehen und eine gesundheitsförderliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen?

Zielgruppe

Sicherheitsvertrauenspersonen aus Wiener Betrieben

Die Teilnahme am Tagesseminar ist kostenlos.

Anmeldung

Bitte um Anmeldung auf der Website der AK Wien:
<https://tinyurl.com/ugms422>

Sinnvolle Arbeit



Wann: Donnerstag, 26. Jänner 2023, 14.00 Uhr

Wo: AK-Bildungsgebäude, Großer Saal
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Wer: AK Wien

Was ist sinnvolle Arbeit?

79. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell

Die Pandemie hat die Arbeitswelt verändert. Durch die Krise ist offensichtlich geworden, dass der Job die Menschen auch erfüllen muss. Studien und Umfragen bestätigen, dass die Frage nach dem Sinn der Arbeit immer mehr an Bedeutung gewinnt. Was erwarten Menschen eigentlich von ihrer Arbeit außer fairer Bezahlung? Was bedeutet berufliche Sinnerfüllung und welche Beweggründe sorgen dafür, dass etwas getan oder geschaffen wird?

Auch aufgrund der demografischen Entwicklung gewinnt das Thema Work-Life-Balance zunehmend an Bedeutung – Arbeit als alleiniger Lebenssinn ist völlig out. Auf der einen Seite ist Sinn ein Merkmal persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung. Fehlt die berufliche Sinnerfüllung, können sogar gesundheitliche Beschwerden oder Erkrankungen die Folge sein. Auf der anderen Seite birgt hohes Sinnerleben aber auch eine gewisse Gefahr der Selbstaussbeutung. Problematisch wird es dann, wenn Arbeitgeber:innen die berufliche Sinnerfüllung manipulieren wollen, um Leistung und Produktivität zu steigern. Was brauchen wir also für gesundes, sinnvolles Arbeiten? Antworten und Anregungen bieten wir in dieser Veranstaltung.

Anmeldung

Anmeldung bis Freitag, 20. Jänner 2023, unter:
<https://wien.arbeiterkammer.at/svp79>

Technische Normen: Fallstricke der Privatisierung

Ursprünglich sind technische Normen privat ausgehandelte Vereinbarungen zwischen Betrieben und grundsätzlich rechtlich nicht verbindlich. Aber faktisch geht ihre Geltung weit über den geschäftlichen Verkehr hinaus. Sie werden zu privat gestaltetem Recht. Dies höhlt den Rechtsstaat aus.



Die Gesetzgebung ist die Ebene, auf der die Interessen der Arbeitnehmer:innen und der Konsument:innen am verlässlichsten berücksichtigt werden.

Technische Normen haben ihren Ursprung im 18. Jahrhundert, als man begann, sich auf einheitliche Maße und Gewichte zu einigen. Später kamen weitere Dinge dazu, wie die Größe von Schreibpapier (A4), der Durchmesser des Gewindes von Glühbirnen oder die Form eines USB-Steckers. Damit ermöglichen Normen verschiedenen Herstellern, Produkte zu erzeugen, die „zusammenpassen“.

Wirken praktisch wie Gesetze

Standards werden in Normungsorganisationen erarbeitet. In Österreich ist dies „Austrian Standards“ (das frühere „Österreichische Normungsinstitut“). Die dort erarbeiteten Standards sind grundsätzlich rechtlich nicht verbindlich, sie gelten aber im jeweiligen Fachgebiet als gute Praxis. Damit wirken Normen aber über den Kreis derer hinaus, die sich ursprünglich auf sie geeinigt haben. Sie wirken praktisch wie Gesetze. Beim Steigungswinkel eines Gewindes ist das eher nicht problematisch,

sehr wohl aber etwa bei Managementsystemen oder bei der Normierung von Ausbildungserfordernissen.

Wir haben es hier mit einer „Privatisierung der Rechtssetzung“ zu tun. Damit werden grundlegende Mechanismen der demokratischen Beteiligung ausgehebelt. Die Interessen einiger weniger entscheiden darüber, welche „Gesetze“ gelten.

Normungsbeirat

Da nützt es auch nichts, wenn Organisationen der Arbeitnehmer:innen in Normungskomitees mitarbeiten, denn sie bleiben dort gegenüber den hochspezialisierten Arbeitgebervertreter:innen in der Minderzahl. Aber eine Ebene höher scheint ihre Mitarbeit zweckmäßig – im Normungsbeirat. Dieser hat übergeordnete Aufgaben: strategische Orientierung, Evaluierung und Koordinierung. Dort kann vereinbart werden, welche Regelungen grundsätzlich der ordentlichen, demokratischen Gesetzgebung vorbehalten bleiben sollen.

Auf demokratische Gesetzgebung drängen

Für die einzelnen technischen Normen lautet das Fazit: Je weiter die gesellschaftliche Drittwirkung von Normen geht, desto weniger eignen sie sich dazu, in einer privaten Normungsorganisation erarbeitet zu werden. Stattdessen sollten derartige Bestimmungen der ordentlichen Gesetzgebung vorbehalten werden, um eine weitere „Privatisierung der Rechtssetzung“ zu verhindern. Die Ebene der ordentlichen Gesetzgebung ist diejenige, auf der die Interessen der Arbeitnehmer:innen und der Konsument:innen am verlässlichsten berücksichtigt werden. Daher ist zu raten: Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter:innen sollten nicht an solchen Normen mitarbeiten und stattdessen auf demokratische Gesetzgebung drängen.

Christoph Streissler, AK Wien
christoph.streissler@akwien.at

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0

Die digitale Transformation geht mit neuen Arbeitsbedingungen einher und bedingt Herausforderungen für Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten. Ein Praxisbuch zeigt, welche Rolle die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) dabei einnimmt.

Die heutige Lebens- und Arbeitswelt ist zunehmend geprägt durch digitale Technologien und moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), wie z. B. Smartphones und Tablets. Die massive Verbreitung von Homeoffice war deshalb überhaupt erst möglich. Dabei ändert sich nicht nur die Arbeit selbst, sondern auch die damit verbundenen Arbeitsformen und -verhältnisse erfahren eine ganz neue Qualität und Intensität. Das Schlagwort dafür: „Arbeitswelt 4.0“.

Neue gesundheitliche Herausforderungen

Diese „new ways of working“ ziehen spezifische Arbeitsanforderungen und -ressourcen nach sich. Das sind beispielsweise neue Arbeitsaufgaben, andere Arbeitszeiten und -orte, vermehrte IKT-gestützte Information und Kommunikation, digitale Kompetenzen und Führung oder Grenzziehung von Arbeits- und Privatleben. Damit sind potenziell Vor-, aber auch Nachteile verbunden, die die körperliche, psychische und soziale Gesundheit betreffen – weil damit spezielle Kompetenzen erforderlich und spezifische Belastungen verbunden sind. Auch geht mit dieser Entwicklung die Gefahr von ungleichen sozialen und gesundheitlichen Chancen von Beschäftigten einher.

Betriebliche Gesundheitsförderung 4.0

Für Betriebe und ihre Verantwortungsträger:innen (z. B. Führungskräfte, Präventivdienste) ergeben sich ganz neue Fragestellungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung. BGF spielt eine entscheidende



Das Praxisbuch geht der Frage nach, wie betriebliche Gesundheitsförderung in einer Arbeitswelt 4.0 gestaltet und nachhaltig in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann.

Rolle dabei, Beschäftigte und Betriebe bei den sich stellenden Herausforderungen zu unterstützen und zeitgemäße gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in der heutigen Arbeitswelt zu schaffen. Für die BGF stellt sich teilweise die Frage neu, wie Betriebe unter den geänderten Arbeitsverhältnissen den daraus erwachsenden Bedürfnissen von Beschäftigten gerecht werden können.

Förderschwerpunkt und Praxisbuch

„Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0 – Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitschancen“ ist seit 2018 ein Förderschwer-

punkt des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ). Unter dem gleichen Titel ist nun ein Praxisbuch erschienen, in dem Ergebnisse und Highlights der über 40 Betriebe dargestellt werden, die vom FGÖ unterstützt wurden. Das Praxisbuch kann heruntergeladen oder beim FGÖ kostenlos bestellt werden. Der FGÖ trägt damit zur Entwicklung innovativer Zugänge in der Auseinandersetzung mit den neuen Herausforderungen und zur Nachhaltigkeit des Themas „BGF in der Arbeitswelt 4.0“ in österreichischen Betrieben sowie allgemein zur Weiterentwicklung der BGF bei.

Gert Lang, Fonds Gesundes Österreich
gert.lang@goeg.at

Infos zum Förderschwerpunkt

<https://tinyurl.com/fsp422>

Praxisbuch „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0 – Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitschancen“

<https://tinyurl.com/bgfaw40>

Gute Arbeit in der Plattformwirtschaft

Eine aktuelle Studie beschäftigt sich mit den Arbeitsbedingungen im Bereich der ortsgebundenen Plattformarbeit in Österreich. Dabei zeigt sich, dass Arbeit in der Plattformwirtschaft hierzulande zumeist prekär ist. Bessere Arbeitsbedingungen können derzeit nur durch das Arbeitsrecht gewährleistet werden.

Die Studie, an der Forscher:innen der TU Wien und der Universität Wien beteiligt waren, entstand im Kontext des international vergleichenden Forschungsprojekts Fairwork. Dieses vom Oxford Internet Institute und vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordinierte Projekt umfasst aktuell rund 35 Länderstudien, die die Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft beforschen.

Der Fairwork-Ansatz für fairere Plattformarbeit

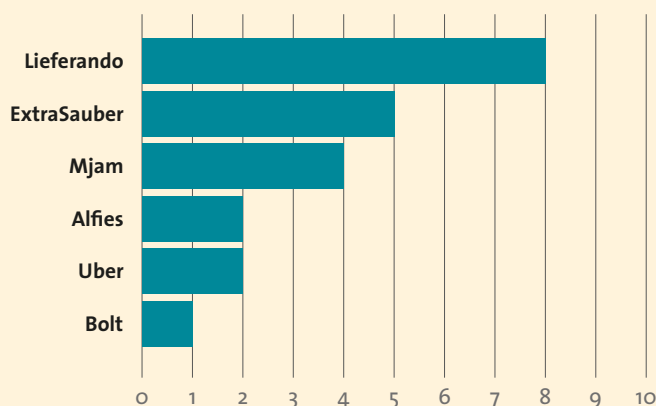
Der Ausgangspunkt des Projekts ist, dass bei der Plattformarbeit etwa für Lieferdienste (z. B. Mjam) oder im Personentransport (z. B. Uber) diverse Risiken auftreten können. Diese Risiken reichen von Armutslöhnen bis hin zu gefährlichen Arbeitsbedingungen. Als Reaktion wurde im Fairwork-Rahmen eine Reihe von Prinzipien für faire Plattformarbeit entwickelt. Diese Prinzipien sind: faire Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen, faire Verträge, faires Management und faire Mitbestimmung. Auf Basis einer wissenschaftlichen Untersuchung werden Plattformunternehmen mit Blick auf diese Prinzipien bewertet. Die vergebenen Ratings resultieren in einem Plattform-Ranking für das jeweilige Land.

Erste Fairwork-Studie für Österreich

Die erstmals 2022 für Österreich durchgeführte Fairwork-Studie nimmt die Situation der ortsgebundenen Plattformarbeit in den Blick. Dabei wurden sechs Unternehmen in den Bereichen Essens- und Lebensmittellieferung (Lieferando, Mjam, Alfies), Personentransport (Uber, Bolt) sowie Reinigung (ExtraSauber) untersucht.

Fairwork Austria Ratings 2022

Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft



Quelle: Fairwork Austria Ratings 2022
Rating auf Basis von 5 Prinzipien: Fairness bei Bezahlung, Arbeitsbedingungen, Verträge, Management und Mitbestimmung; maximale Punkteanzahl = 10

Die Fairwork-Studie für Österreich stellt der Plattformwirtschaft bei der Beurteilung der fünf Prinzipien für faire Plattformarbeit kein gutes Zeugnis aus.

Als zentrales Ergebnis lässt sich festhalten, dass auch in Österreich die Plattformwirtschaft überwiegend durch prekäre Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet ist. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Plattformunternehmen vorrangig (Schein-)Selbstständigkeit nutzen bzw. mit Subauftragnehmer:innen arbeiten. Dadurch versuchen sie, unternehmerische Risiken auszulagern und letztlich in die Verantwortung der Arbeitenden zu delegieren.

Das Fairwork-Rating 2022 spiegelt zugleich die Heterogenität der Plattformwirtschaft in Österreich wider. Der Lieferdienst Lieferando schnitt mit acht Punkten dabei am besten ab. Das ist primär darauf zurückzuführen, dass dort den Fahrrad-

bot:innen ein Arbeitsverhältnis geboten wird und der Branchenkollektivvertrag gilt. Das zeigt, dass bessere Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft derzeit nur durch das Arbeitsrecht zu haben sind. Denn nur bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist u. a. die Anwendung von Kollektivverträgen (z. B. Mindestlöhne samt Sonderzahlungen, bezahlter Urlaub) und des Arbeitnehmer:innenschutzes sowie eine betriebliche Interessenvertretung gewährleistet.

Markus Griesser, Universität Innsbruck
markus.griesser@uibk.ac.at

Erste Fairwork-Studie Österreich
<https://tinyurl.com/fwstudie>



Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmer:innenschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Die Broschüre „Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit“ unterstützt bei der betrieblichen Umsetzung von Vorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes.

Download unter <https://tinyurl.com/aug422>



Ergonomie: Grundlagen der Arbeitsplatzgestaltung

Das Merkblatt der AUVA richtet sich an Präventivfachkräfte und Arbeitgeber:innen. Es enthält alle Grundlagen, die zur ergonomischen Gestaltung von Arbeit und Arbeitsplätzen nötig sind. Menschengerechte Arbeitsgestaltung umfasst mehr als den Kauf hochwertiger Möbel und Lampen. Auch die Arbeitsorganisation, das Betriebsklima und die persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten sollten passen.

Download unter <https://tinyurl.com/ergonomie422>



Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0

Das Praxisbuch „BGF in der Arbeitswelt 4.0: Digitalisierung, Gesundheitskompetenz und faire Gesundheitsschancen“ geht der Frage nach, wie betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0 gestaltet und nachhaltig in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden kann.

Bestellung unter <https://tinyurl.com/pbbgf422>



Gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer:innen

Wie wichtig der gesellschaftliche Beitrag von Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen ist, zeigt sich gerade jetzt in der Coronakrise besonders deutlich. Sie leisten enormen Einsatz, damit das gesellschaftliche Leben funktioniert. Sie sind unverzichtbar für die Wirtschaft und den Sozialstaat. Vielfach bleiben ihre Leistungen jedoch unbeachtet. Die Studie der AK Wien und die Erfahrungen der Rechtsberatung der AK Wien machen deutlich, dass diese Kolleg:innen auf vielen Ebenen mehrfach belastet sind, stärker der Ausbeutung ausgesetzt sind und aufgrund einer anderen Staatsangehörigkeit als der österreichischen oftmals von demokratischen Prozessen und Mitbestimmung – auf betrieblicher und politischer Ebene – ausgeschlossen sind.

Download unter <https://tinyurl.com/gleicherechte422>

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 (Lektorat, ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Charlotte Reiff (ÖGB)

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), Alexander Heider (AK Wien), Harald Bruckner (AK Wien), Martin Müller (ÖGB), Charlotte Reiff (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA-djp), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida), Sonia Spiess (youunion)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Anna Arlinghaus, Harald Bruckner, Amela Cetin, Martina Fassler, Stephan Gabler, Leonard Geyer, Franziska Golob, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Markus Griesser, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Sandra Hinterlechner, Johanna Klösch, Gert Lang, Sabine Lehr, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Wolfgang Panhölzl, Charlotte Reiff, Markus Schweiger, Mirna Specht-Prebanda, Christoph Streissler, Petra Streithofer, Max Turrini, Gertraud Walch

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag. Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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

Lukas Huemerlehner, Michelle Cvornjek

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

ZVR-Nr. 576439352

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.



Radikale Solidarität

Warum Vielfalt immer eine soziale Frage ist

Evelyn Regner, Mario Lindner (Hrsg.)

176 Seiten | 1. Auflage | 2022 | EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-468-7

Über Gleichstellung und Vielfalt zu reden, ist oft nicht einfach. Gerade in den letzten Jahren erleben wir eine Debatte, die versucht, Identitätspolitik gegen die sozialen Fragen unserer Zeit auszuspielen. Eine neue Bewegung von politischen Akteur:innen tritt heute an, um zu beweisen, dass soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Emanzipation nur Hand in Hand erreicht werden können. „Radikale Solidarität!“ bietet daher eine Antwort auf die Mythen rund um Identitätspolitik und erklärt mit den Stimmen einer neuen politischen Generation, warum Vielfalt immer nur eine soziale Frage sein kann.

Buch



Arbeitsruhegesetz

Christian Dunst, Gerda Heilegger, Doris Lutz

Gesetze und Kommentare

496 Seiten | 6. Auflage | 2022 | EUR 69,00

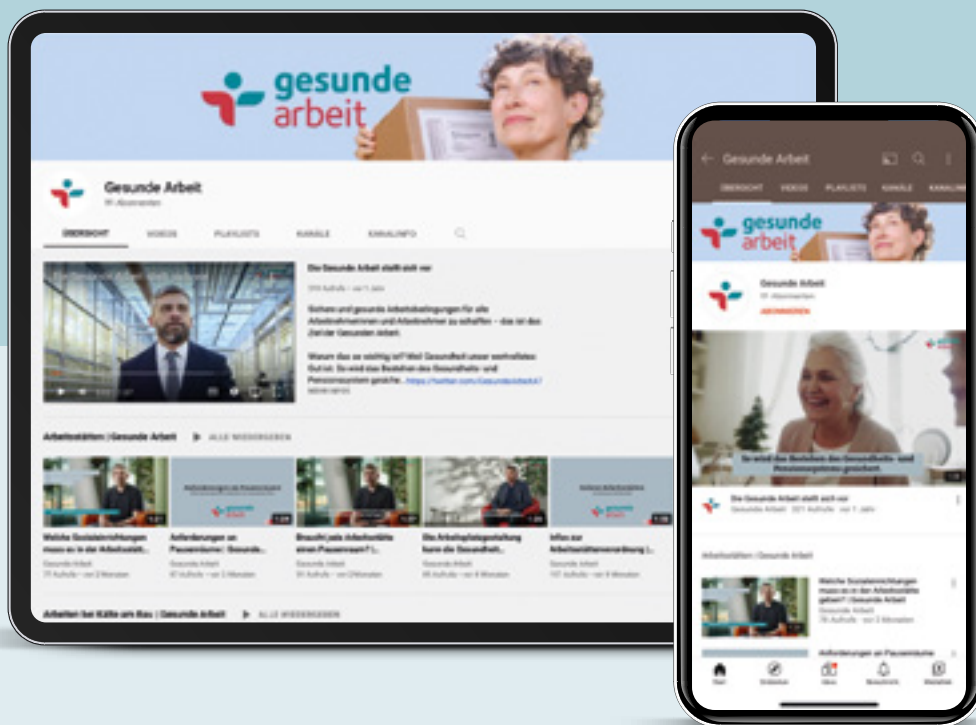
ISBN 978-3-99046-411-3

Das Arbeitsruhegesetz regelt Wochenendruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe sowie die Ausnahmen davon. Dazu gehören Märkte, Messen, Verkehrsbetriebe, Heil- und Pflegeanstalten und Kuranstalten, Apotheken sowie Betriebe des Bewachungsgewerbes. Die öffentliche Diskussion entzündet sich immer wieder an den Fragen, wie weit eine zeitliche Ausdehnung der Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen etwa im Gefolge der Ausweitung von Öffnungszeiten in Verkaufsstellen gerechtfertigt ist und wo die Grenzen der Arbeitsverpflichtung liegen sollen, damit Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten und der gesellschaftliche Zusammenhalt durch übermäßige Inanspruchnahme nicht gefährdet werden. Dabei geht es um nichts weniger als einen fairen Interessenabgleich mit gesellschaftspolitischem Augenmaß. Das Arbeitsruhegesetz spiegelt den jeweiligen Stand der entsprechenden politischen Diskussion wider.

Buch | e-book

gesunde arbeit auf YouTube

- > Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit
- > Interviews mit Expertinnen und Experten
- > Erklärvideos



<https://www.youtube.com> > Gesunde Arbeit
<https://tinyurl.com/youtubegesundearbeit>



www.gesundearbeit.at