



KLIMAKRISE SCHAFFT ARBEITSLEID

Arbeitnehmer:innenschutz entschärft nur die Folgen

Lieferketten

*Arbeit sicher und
gesund gestalten*

Seite 22–23

Klimakrise

*Arbeitsplätze klimafit
machen*

Seite 8–11

Unterwegs

*Arbeitsplatz Fahrrad –
sicher und gesund?*

Seite 19



Buch | e-book

ABC des Unsozialen

Was sie sagen, was sie meinen

Adi Buxbaum

Varia | 164 Seiten

2. Auflage | 2023 | EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-668-1

Das „ABC des Unsozialen“ ist als eine Leseanleitung für viele gesellschaftlich relevante Debatten in Österreich konzipiert. Denn: Manche Erzählungen und Haltungen sind offensichtlich gegen den Sozialstaat und den sozialen Ausgleich gerichtet, manche müssen aber erst als solche enttarnt werden. Die Dekonstruktion von neoliberalen und neokonservativen Frames und das Aufdecken von gegen den Sozialstaat gerichteten Argumentationslinien stehen daher im Zentrum der Betrachtung. Das Buch zeigt aber auch den bestehenden Gestaltungsspielraum für sozialen Fortschritt auf. Beispiele und praktische Anwendungen helfen beim Verständnis der Zusammenhänge.



Buch | e-book

Sozialleistungen im Überblick 2023

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Ratgeber | 504 Seiten

25. Auflage | 2023 | EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-632-2

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

In dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ finden Sie viele spannende Beiträge rund um die höchst aktuellen Themen „Klimakrise, Lieferketten und Arbeitsbedingungen“, die aus den verschiedensten Perspektiven beleuchtet werden.

Auf Seite 6 informieren wir Sie außerdem über finanzielle Förderungen, die die AK Tirol für die Aus- und Weiterbildung an Lehrlinge, für den 2. Bildungsweg oder Abschlüsse in der Pflege vergibt, und wie diese in Anspruch genommen werden können. Und auf Seite 7 präsentieren wir die Arbeitsrechtliche Abteilung der AK Tirol, die sich auf verschiedensten Ebenen für die Arbeitnehmer:innen sowie die Betriebsratsmitglieder einsetzt und deren Interessen vertritt.

Wussten Sie, dass Beschäftigte, die Anspruch auf den Familienbonus Plus haben, diesen beim Steuerausgleich immer beantragen müssen, da es sonst zu Nachforderungen vom Finanzamt kommt? – Alles Wichtige dazu lesen Sie auf Seite 30. Auf Seite 31 finden Sie wichtige Informationen zur Betrieblichen Vorsorge und zu den Tücken beim FinanzOnline-Rechner.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon	4
Long COVID und der lange Weg zum Recht	4
Überlastungsmeldung – ein Instrument für die Prävention	5
AK Tirol investiert 1,78 Mio. Euro in Bildung	6
Ihre AK Profis im Arbeitsrecht	7
Familienbonus Plus immer beantragen!	30
Betriebliche Vorsorge: Nicht alles Gold, was glänzt ...	31
Vorsicht bei FinanzOnline-Assistent!	31

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

Arbeitsplätze klimafit machen	8
„Die Arbeitsinspektion erlebt derzeit einen Generationenwechsel“	12
Die Hitzewelle kommt!	14
Klimakrise: Folgen und Gefahren für Arbeitnehmer:innen	15
Neu auftretende Infektionskrankheiten	16
Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung – für Mensch und Umwelt	17
Digitalisierung als Schlüssel für sicheres und gesundes Arbeiten?	18
Arbeitsplatz Fahrrad – TOP-Prinzip statt TOP-Belastung	19
Arbeiten bis zur Pension? Macht Gesundheit endlich verpflichtend!	20
Kapitäninnen und Kapitäne der Straße in Not	21
Lieferketten sicher und gesund gestalten!	22

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Hustle Culture: Hamsterrad als Karriereleiter?	32
Wann macht Arbeit Sinn? Und warum ist das so wichtig?	33

AUS DER PRAXIS

Flexibilität in alle Richtungen	24
---------------------------------	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Welche Verbesserungen sind an Versandarbeitsplätzen möglich?	29
--	----

BUCHTIPPS 26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34



Long COVID und der lange Weg zum Recht

Betroffene von Long COVID sind nicht nur tagtäglich mit gesundheitlichen Einschränkungen konfrontiert. Oft müssen sie auch mit den Unfallversicherungsträgern vor Gericht um die Anerkennung der Infektion als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit kämpfen.

Die Frage, ob eine COVID-19-Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellt, stellt sich in der Praxis dann, wenn die Geltendmachung als Berufskrankheit am Vorliegen eines sogenannten „Listenunternehmens“ scheitert. Vorrangiger Streitpunkt bei der Prüfung eines Arbeitsunfalls war bislang, dass die Infektion mit einem Virus kein „plötzliches Ereignis“ und daher keinen Arbeitsunfall darstellt, da die Übertragung zeitlich nicht eingrenzbar verläuft und die Infektionskrankheit sich über einen längeren Zeitraum als eine Arbeitsschicht entwickelt.

Das Oberlandesgericht Wien stellte im Fall einer Supermarktkassiererin klar, dass die ungewollte Aufnahme von ausgestoßenen Viren anderer Personen als „plötzliches Ereignis“ einzustufen ist. Für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls ist unerheblich, wenn die Körperschädigung erst viel später eintritt. Zudem muss der



Nachweis, dass die Infektion in (irgend-)einer Arbeitsschicht erfolgt ist, genügen. Denn im Kern geht es um die Abgrenzung des geschützten Lebensbereichs der Arbeit von der restlichen Lebensgestaltung.

Elisabeth Bischofreiter, AK Wien
elisabeth.bischofreiter@akwien.at

Überlastungsmeldung – ein Instrument für die Prävention

Personalmangel ist derzeit Dauerthema in vielen Betrieben und kann bei den Beschäftigten zu erheblicher Überlastung führen. Um das zu erkennen und um rechtzeitig reagieren zu können, ist die Überlastungsmeldung ein gutes Instrument.



Die Überlastungsmeldung erinnert Arbeitgeber:innen an ihre Verantwortung und soll für Entlastung bei den Beschäftigten sorgen.

Kaum eine Branche, die nicht über Personalmangel klagt. Die Beschäftigten in den Betrieben müssen die Personalknappheit ausgleichen und werden dabei stark belastet. Viele von ihnen überlegen, das Handtuch zu werfen. Laut Arbeitsklima Index zieht mehr als ein Viertel der Beschäftigten einen Jobwechsel in Erwägung! Dabei sind die rechtlichen Vorgaben zum Schutz vor Überlastung eindeutig. Viele Arbeitgeber:innen nehmen die Vorschriften aber nicht ernst. Die Überlastungsmeldung soll sie an ihre Verantwortung erinnern und für Entlastung der Beschäftigten sorgen.

Rechtlicher Rahmen

Überlastungsmeldung oder Gefährdungsanzeige – die Bezeichnung ist Geschmacksache. Tatsache ist: Das Gesetz kennt die-

se Begriffe nicht. Es gibt jedoch Vorgaben, die den Einsatz des Instruments nahelegen. So müssen Beschäftigte im Rahmen ihrer Treuepflicht die betrieblichen Interessen von Arbeitgeber:innen wahren. Ein Beispiel dafür findet sich etwa im § 15 Absatz 5 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes: „Arbeitnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede [...] Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich [...] zu melden.“ Arbeitgeber:innen haben also die Fürsorgepflicht, aber Beschäftigte müssen beim Arbeitnehmer:innenschutz mitwirken. Diese Mitwirkung beschränkt sich nicht nur auf technische Gebrechen. Auch schlechte Arbeitsorganisation und Personalmangel fallen in die Fürsorgepflicht

der Arbeitgeber:innen und bedürfen der Mitwirkung der Belegschaft.

Führung heißt Verantwortung

Durch Überlastung können Schäden entstehen – nicht nur für die Gesundheit. So kann etwa überlastetes Personal in der Pflege Fehler bei der Medikamentenausgabe machen oder übermüdete Staplerfahrer:innen können Arbeitsunfälle verursachen. Schaden abzuwenden liegt im Interesse von Arbeitgeber:innen. Es bedarf einer offenen Gesprächskultur, damit Beschäftigte ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen können.

Instrument für die Prävention

Die Überlastungsmeldung ist ein innerbetrieblicher Prozess, der die Verantwortung wieder dorthin spielt, wo sie hingehört: zu den Arbeitgeber:innen. Das erhöht den Handlungsdruck und kann präventiv wirken. Grundsätzlich kann jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer eine Überlastung an die Führungskraft melden. Es ist jedoch empfehlenswert, dies unter Beiziehung des Betriebsrates zu tun. Idealerweise sollte ein Ablaufsystem mit Zuständigkeiten etabliert werden, damit eine Meldung bei den Arbeitgeber:innen landen kann und sie den Handlungsauftrag aufgreifen können. Im Schadensfall kann die Verantwortung kaum auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Überlastungsmeldungen sollten schriftlich und in einheitlicher Form erfolgen. Betriebsrät:innen müssen dabei eine zentrale Rolle spielen.

Roland Spreitzer, AK Oberösterreich
spreitzer.r@akooe.at

AK Tirol investiert 1,78 Mio. Euro in Bildung

Ob für Lehrlinge, für den 2. Bildungsweg oder Abschlüsse in der Pflege: Die AK Tirol sorgt mit Zuschüssen für leistbare Aus- und Weiterbildung – und damit für Bildungsgerechtigkeit. Die Bildungsexpert:innen der AK Tirol beraten und helfen unter Tel. 0800/22 55 22-1515.

Eine solide Ausbildung, neue bzw. zusätzliche Qualifikationen etc.: Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg. „Eine der wichtigsten Aufgaben der Arbeiterkammer ist es, für Bildungsgerechtigkeit zu sorgen und allen die Chance auf eine gute schulische und berufliche Ausbildung zu ermöglichen“, betont AK Präsident Erwin Zangerl. „Deshalb fördert die AK Tirol Bildungsmaßnahmen, 2022 waren es rund 1,78 Millionen Euro!“

- 324.200 Euro wurden im Rahmen der AK Bildungsbeihilfe an Lehrlinge und für Bildungsprojekte vergeben,
- 724.500 Euro über die AK Zukunftsaktie, u. a. für Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfungen, Lehrabschlussprüfungen im 2. Bildungsweg, den Besuch von Werkmeisterschule oder Wiedereinsteigerinnen-Kursen etc.
- 730.400 Euro über die AK Zukunftsaktie Pflege für Ausbildungen im Bereich Gesundheit & Pflege.

So kommen Sie zu Ihrer AK Bildungsförderung 2023

AK Bildungsbeihilfe

Bei AK Mitgliedern, deren Kind eine Lehre absolviert, darf das Haushaltseinkommen beider berufstätiger Elternteile 2.570 Euro netto pro Monat (inkl. 20 % des Lehrlingseinkommens; bei einem Kind) nicht überschreiten. Anträge können bis 31. August 2023 eingereicht werden. Infos und Formulare gibt es in der AK Tirol sowie auf www.ak-tirol.com

Zukunftsaktie & Zukunftsaktie Pflege

Unterstützungen im Rahmen der Zukunftsaktie sind einkommensunabhängig und



Die Bildungsexpert:innen der AK Tirol helfen und beraten unter Tel. 0800/22 55 22-1515.

betragen 30 % der Kurskosten bis maximal 1.200 Euro pro Bildungsabschluss.

Mit der Zukunftsaktie Pflege werden Prämien zwischen 300 und 1.000 Euro für Abschlüsse im Bereich Pflege vergeben: an Absolvent:innen mit dem Qualifikationsnachweis „Pflegeassistent“, „Pflegefachas-

sistent“ oder „Diplom- bzw. Bachelorabschluss der Gesundheits- und Krankenpflege“.

Zeugnisse dürfen beim Einreichen nicht älter als 6 Monate sein. Formulare und Richtlinien erhalten Sie in der AK Tirol bzw. auf www.ak-tirol.com.

Broschürentipp Mehr Zeit für Weiterbildung

Die AK Broschüre „**Mehr Zeit für Weiterbildung**“ enthält einen Überblick über Weiterbildungsangebote, die die beruflichen Chancen erhöhen. Die **Bildungskarenz** ermöglicht Arbeitnehmer:innen eine berufliche Aus- und Weiterbildung, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis auflösen zu müssen. Mit Einverständnis des Arbeitgebers können sie sich von der Arbeit gegen Entfall des Arbeitsentgeltes freistellen lassen. Mit der **Bildungsteilzeit** ist es möglich, sich bei weniger Wochenarbeitszeit weiterzubilden. Das **Fachkräftestipendium** ermöglicht für karenzierte Arbeitnehmer:innen sowie für Beschäftigte eine Ausbildung, die am Arbeitsmarkt nachgefragt ist. Broschüre kostenlos anfordern unter **0800/22 55 22-1515** oder herunterladen auf www.ak-tirol.com.

Ihre AK Profis im Arbeitsrecht

Kostenlos für AK Mitglieder! Von mangelhaften Abrechnungen und nicht ausbezahlten Ansprüchen bis zur Insolvenz des Betriebes: Die Arbeitsrechts-Expert:innen der AK Tirol sind für die Mitglieder da. Betriebsräte erhalten Unterstützung und fundierte Fortbildung.



Die AK Arbeitsrechts-Profis bieten kostenlos Schutz und Hilfe bei Fragen und Problemen am Arbeitsplatz und unterstützen Betriebsratsmitglieder.

Zahlen & Fakten 2022

95.570 Beratungen

7,5 Mio. Euro erkämpft

egal, ob es um Grundsätzliches geht, etwa wie viel Urlaub zusteht und welche Kündigungsfristen gelten, oder aber ums Eingemachte, weil das Unternehmen insolvent wurde: Bei den Arbeitsrechts-Expert:innen der AK Tirol sind die Beschäftigten in besten Händen.

Informieren, beraten, einschreiten

„Die Palette an Anliegen ist breit“, bestätigt Georg Humer, der Leiter der Abteilung Arbeitsrecht. Die kostenlose Hilfe für die AK Mitglieder erfolgt in einem mehrstufigen

Prozess: In vielen Fällen möchten die Menschen einfach allgemeine Infos zu Rechten und Pflichten.

Eine konkrete Beratung ist telefonisch oder persönlich in der AK Tirol in Innsbruck und in den Bezirkskammern möglich. Die AK Mitarbeiter:innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. „Ob unsere Jurist:innen einschreiten: Diese Entscheidung liegt immer bei den Mitgliedern. Etwa ob wir dem Arbeitgeber ein Schreiben schicken oder ob sie lieber selbst noch einmal mit dem Chef sprechen“, betont Humer. „Wir helfen mit juristischem Wissen und weisen z. B. auf Rechtsansprüche hin und auf Fristen, innerhalb derer Ansprüche verfallen.“

Wenn die AK Expert:innen einschreiten, wird zunächst versucht, die Ansprüche außergerichtlich mit einem Schreiben

an den Arbeitgeber geltend zu machen. In sehr vielen Fällen führt das schon zum gewünschten Erfolg.

Sonst können Ansprüche – je nach Erfolgsaussicht – auch gerichtlich geltend gemacht werden.

Hilfe bei Insolvenz

„Es kommt laufend vor, dass Insolvenzverfahren eröffnet werden und offene Ansprüche der Beschäftigten nicht bezahlt werden können“, berichtet Georg Humer. „Hier bieten wir den Betroffenen die volle Vertretung an und erwirken eine möglichst rasche Auszahlung über den Insolvenzentgeltfonds.“

Die AK Expert:innen besuchen auch Betriebe, nehmen an Betriebsversammlungen teil und beraten und vertreten Betroffene. Falls es aufgrund der Insolvenz vorübergehend Rückstände bei der Miete oder am Gehaltskonto gibt, nehmen sie Kontakt mit dem Vermieter und der Bank auf.

Betreuung von Betriebsräten

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Betreuung der Betriebsratsmitglieder. Humer: „Wir beraten zu allem, was die Rechtsstellung des Betriebsrates betrifft, aber auch zu Vorhaben im Hinblick auf die Belegschaft.“ Etwa bei Betriebsvereinbarungen, bei Problemen mit der Geschäftsführung, bei Verhandlungen und beim Abschluss von Sozialplänen etc.

Dazu ermöglicht ihnen die AK Tirol die kostenlose Teilnahme am Betriebsräte-Kolleg sowie an Seminaren, die im AK Bildungshaus Seehof in Innsbruck stattfinden.

**Die AK Expert:innen helfen unter
Tel. 0800/22 55 22-1414.
Mehr auf www.ak-tirol.com**

Arbeitsplätze klimafit machen

Die Klimakrise wird in Österreich immer spürbarer. Die Anzahl der Hitzetage, aber auch der Tropennächte, nimmt zu. Gesetze, die Arbeitnehmer:innen vor den gesundheitlichen Auswirkungen der hohen Temperaturen schützen sollen, sind vage formuliert und damit zahnlos. Es muss daher rasch gelingen, Unternehmen dazu zu bewegen, Arbeitsplätze klimafit zu gestalten.

Text: Alexia Weiss | Foto: Markus Zahradnik

„Wir merken, dass die Kollegen, wenn es über 30 Grad hat, an ihre körperlichen Grenzen kommen“, sagt Wolfgang Birbamer, Landesgeschäftsführer der Gewerkschaft Bau-Holz in Wien. Gerade am Bau werde oft mit viel Gewicht gearbeitet, „kommen dann noch hohe Temperaturen dazu, sind die Arbeiter dem Erschöpfungszustand nahe“.

Hitzefrei

Die Baubranche ist in Österreich immerhin die einzige Branche, die mit dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz zumindest eine Regelung anbietet, die Arbeitnehmer:innen bei Hitze potenziell schützt. Warum nur potenziell? Ab einer Lufttemperatur von 32,5 Grad, festgehalten bei der nächstgelegenen Messstelle der Bundesanstalt GeoSphere Austria, können Arbeitgeber:innen Beschäftigte dienstfrei stellen – müssen dies aber nicht. Machen sie von der Möglichkeit Gebrauch, erhalten die Arbeitnehmer:innen 60 Prozent des Lohns, bezahlt wird dieser aus einem dafür eingerichteten Fonds.

Immerhin: Zuletzt stieg die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit. 2021 gab es 17 Hitzetage und insgesamt 646 Betriebe gaben ihren Mitarbeiter:innen Hitzefrei. Ersatzzahlungen gab es für 41.091 Arbeitsstunden, dafür flossen aus dem

Fonds insgesamt 364.543 Euro. Sie wurden unter 13.962 Arbeitnehmer:innen aufgeteilt. 2022 wurden 21 Hitzetage gezählt. Im Vorjahr gaben allerdings bereits 1.351 Unternehmen ihrer am Bau arbeitenden Belegschaft bei hohen Temperaturen frei und es gingen insgesamt 1,88 Millionen Euro an 38.842 Beschäftigte. Damit wurden 176.467 Arbeitsstunden abgegolten.

Umdenken ist angesagt

Für Birbamer ist allerdings auch das keine zufriedenstellende Lösung. „Die betroffenen Kollegen haben dann ja finanzielle Einbußen. Wir fordern daher die Firmen auf, die Arbeit anders einzuteilen.“ An sehr heißen Tagen könne man etwa Innenarbeiten ansetzen – oder man verlege die Arbeiten in die Morgen- oder Abendstunden und lasse die Arbeitnehmer:innen an solchen Tagen nach fünf oder sechs Stunden heimgehen, ohne dass etwas vom Lohn abgezogen werde. „Das hat einen Mehrwert für alle.“

Was sich der Bau-Holz-Gewerkschafter zudem wünscht: „Wir brauchen hier einen allgemeinen Diskussionsprozess. Wir müssen uns hier andere Formen der Arbeitszeit überlegen. Wir müssen umdenken. Es kann ja nicht sein, dass sich die einen auf ein kühles Blondes in den Schanigarten setzen, aber der Kellnerin oder dem Kellner

Die Klimakrise ist in der Arbeitswelt angekommen. Die Arbeitgeber:innen tragen die Verantwortung dafür, die Arbeitsplätze für ihre Arbeitnehmer:innen klimafit zu gestalten, um sie vor Hitze oder anderen Wetterextremen zu schützen.





Die Zahl der Hitzetage nimmt stetig zu. Ab einer Lufttemperatur von 32,5 Grad Celsius können Arbeitgeber:innen in der Baubranche Hitzefrei geben.

gibt es jedes Mal eine Watschen, wenn sie oder er aus dem klimatisierten Lokal hinaus ins Freie muss.“

Stichwort umdenken: Hier setzt auch Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien, an. Für alle Beschäftigten gelten die Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und teilweise gilt die Arbeitsstättenverordnung. Darin wird zwar festgehalten, dass Arbeitnehmer:innen vor übermäßiger Hitze zu schützen seien, konkrete Vorgaben – also Höchsttemperaturen – sucht man aber vergeblich.

Klimafitte Arbeitsplätze

„Die steigenden Temperaturen sind da“, betont Bruckner. „Jetzt müssen sich die Arbeitgeber:innen überlegen, wie sie die Arbeitsplätze für ihre Arbeitnehmer:innen klimafit gestalten“, fordert der Experte. „Das muss endlich in den Köpfen ankommen.“ Hilfreich wären da klare Vorgaben des Gesetzgebers. „Wir fordern eine gesetzliche Regelung, wonach Arbeitgeber:innen ab einer Temperatur von 25 Grad in Innenräumen verpflichtet werden, Maßnahmen zu setzen, die vor einer

weiteren Erwärmung schützen. Erreicht die Temperatur 30 Grad, dürften dann in der Folge Innenräume nicht mehr genutzt werden und Arbeitnehmer:innen bekommen Hitzefrei – das Gleiche hat auch für Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, zu gelten. Was dann nicht mehr funktioniert: dass Arbeitgeber:innen Hitzetage einfach ignorieren.“ Im Außenbereich müssten zudem stärker als bisher die Möglichkeiten von Beschattungen zum Einsatz kommen.

Wichtig wäre aber auch, vor Hitze schützendes Equipment, also persönliche Schutzausrüstung, zu verwenden und dass dies vom Arbeitsinspektorat entsprechend kontrolliert wird, betont Bruckner. Das reicht für im Freien Arbeitende etwa von Sonnenbrillen bis zu langärmeliger UV-Schutzkleidung und Kappen mit Schirm und Nackenschutz. Auch Birbamer wäre dafür, „dass das Arbeitsinspektorat das mitprüft. Wenn der Arbeitsminister hier Verordnungen nachschärfen würde, wäre das hilfreich“.

Bruckner beschreibt drei Gruppen von von Hitze betroffenen Arbeitnehmer:innen: einerseits Beschäftigte in Innenräu-

men, wie etwa Büros, Werkstätten oder Fabriken, die nicht gedämmt, beschattet oder gekühlt sind. Andererseits sind durch Hitze besonders jene Berufsgruppen belastet, die im Freien arbeiten – von den eingangs bereits angeführten Bauarbeiter:innen über Monteur:innen und Gärtner:innen bis hin zu Erntehelfer:innen. Drittens gibt es zudem jene, die in sehr kleinen, nicht klimatisierten Kabinen arbeiten, wie etwa in Zugführerständen oder Krankabinen. Hier wäre eine Lösung einfach: Es sollten nur mehr klimatisierte Fahrzeuge zum Einsatz kommen dürfen.

Gesundheitliche Auswirkungen der steigenden Temperaturen

Die potenziellen Auswirkungen der hohen Temperaturen auf die Gesundheit sind vielfältig: Da ist zum einen die Belastung des Herz-Kreislauf-Systems, die vielen Beschäftigten in Innenräumen zu schaffen macht, bis hin zum Sonnenstich oder Hitzschlag im Freien. Beschwerden wie Dehydrierung, Schwindel und generell Kreislaufprobleme können zudem verantwortlich für Arbeitsunfälle sein. Da ist zum anderen die Gefahr, durch UV-Strahlung an weißem Hautkrebs



Für Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, steigt die Gefahr, durch UV-Strahlung an weißem Hautkrebs zu erkranken.

zu erkranken. Auch grauer Star kann durch diese Strahlung verursacht werden. Verstärkt werden können aber auch Allergien – und last, but not least besteht die Gefahr von Infektionskrankheiten, wie etwa des Dengue-Fiebers, das durch die Tigermücke aufgrund der steigenden Temperaturen inzwischen vereinzelt auch schon in unseren Breiten übertragen wurde.

Fabian Gamper, Referent in der Abteilung Sozialversicherung in der AK Wien, bemängelt, dass die Liste der Erkrankungen, die in Österreich als Berufskrankheit anerkannt werden, zuletzt 2014 aktualisiert wurde. Während es diesbezüglich in Deutschland eine laufende Überarbeitung durch Arbeitsmediziner:innen gebe, werde dies hierzulande auf der politischen Ebene entschieden. „Deswegen sind wir auch immer hinterher.“

Der weiße Hautkrebs beispielsweise ist in Deutschland bereits eine anerkannte Berufskrankheit. Daher liegen dazu Zahlen vor: Von 2021 insgesamt 277.730 Fällen von angezeigten möglichen Berufskrankheiten wurden 123.626 auch als solche anerkannt. 3.025-mal handelte es sich dabei um weißen Hautkrebs. In 808 Fällen wur-

de eine Rente oder eine andere Geldleistung zuerkannt, 21 Menschen verstarben. Grundsätzlich ist die deutsche Liste der Berufskrankheiten durch die regelmäßige Überarbeitung auch deutlich länger als die österreichische: 82 Berufskrankheiten sind in Deutschland anerkannt, 53 sind es derzeit in Österreich.

Berufskrankheitenliste erweitern!

Gamper fordert, die Berufskrankheitenliste wie in Deutschland laufend zu aktualisieren und bei solchen Erkrankungen, die sich bereits auf der Liste finden, aber nur für eine eingeschränkte Beschäftigtengruppe gelten, wie etwa gewisse Karzinome in der Holzverarbeitenden Industrie, diese auch auf andere Branchen auszuweiten. Die Anerkennung als Berufskrankheit hat für Betroffene Vorteile. Einerseits sind sie bei Berufsunfähigkeit durch eine Versichertenrente abgesichert, andererseits sorgt die AUVA für eine umfassende medizinische Behandlung und Betreuung.

„Bei anderen Krankheitsbildern wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen wird es dennoch schwierig bleiben, eine direkte Verbindung zur beruflichen Tätigkeit her-

zustellen“, sagt der AK-Experte. Hier brauche es mehr Bewusstsein und entsprechendes Agieren der Krankenversicherungsträger. Der graue Star wiederum finde sich zwar bereits auf der Berufskrankheitenliste, aber nur für Beschäftigte in Glas- und Eisenhütten sowie in Metallschmelzereien. Für Outdoor-Worker:innen sei dies noch keine anerkannte Berufskrankheit.

Der Blick in Richtung EU zeigt, dass auch die dort vorgesehenen Regelungen noch recht unkonkret sind. Die EU-OSHA, die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, spreche zwar die Auswirkungen der Klimakrise auf den Arbeitnehmer:innenschutz an, sagt Julia Nedjelic-Lischka, Expertin für Internationales in der Abteilung für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien. „Die Empfehlungen bleiben dann aber sehr allgemein.“

Arbeitnehmer:innenschutz in Lieferketten

Immer heißer wird es aber nicht nur in Europa, global machen seit Jahren Dürren und extreme Hitzeereignisse Schlagzeilen. Das spielt dann auch beim Thema Lieferketten eine Rolle. Die EU-Kommission halte daher fest, dass der Arbeitnehmer:innenschutz in den globalen Lieferketten gefördert gehörte, so Nedjelic-Lischka. Ähnliche Statements gebe es auch von den G7 sowie den G20 – Arbeitsplätze sollen sicher sein, töne es da. „Das sind aber leider nur plakative Äußerungen.“

Es ist dafür zu sorgen, dass Arbeitsplätze in Österreich tatsächlich klimafit gestaltet werden. „Unsere Leute wollen ja arbeiten“, betont Birbamer. „Aber es bringt nichts, wenn einer am Dachstuhl arbeitet, ihm schwindlig wird, er herunterfällt und dann verstirbt.“ Eine genaue Statistik zur Anzahl der Arbeitsunfälle, die durch Hitze verursacht wurden, gibt es übrigens nicht. „Das wird nicht gerne publik gemacht, und wenn jemand einen Kreislaufkollaps erleidet, ist es ja auch nicht zwingend die Hitze.“ Umso wichtiger wäre hier vorbeugender Schutz, betont der Gewerkschafter.

„Die Arbeitsinspektion erlebt derzeit einen Generationenwechsel“

Nach 10 Jahren als Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft wurde Anna Ritzberger-Moser erneut wiederbestellt. Im Gespräch mit Gesunde Arbeit geht sie auf den bevorstehenden Generationenwechsel in der Arbeitsinspektion ein und verrät, was in nächster Zeit mit Blick auf den Arbeitnehmer:innenschutz zu erwarten ist.

Interview: Petra Streithofer, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik



Anna Ritzberger-Moser: „Mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz gelungen.“

Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Fortschritte im Arbeitnehmer:innenschutz in den letzten 10 Jahren?

Die Arbeitssicherheit ist gestiegen: Die Arbeitsunfallquote hat sich seit dem Jahr 2000 fast halbiert, in den letzten 10 Jahren ist sie um 16 % gesunken – von 325 Arbeitsunfällen pro 100.000 Arbeitnehmer:innen im Jahr 2011 auf 273 im Jahr 2021. Mit der vor 10 Jahren wirksam gewordenen expliziten gesetzlichen Verpflichtung, nicht nur physische, sondern auch psychische Belastungen bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen, ist ein

wichtiger Schritt zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz gelungen.

Was wird konkret getan, um mehr Arbeitsinspektor:innen aufzunehmen und damit mehr Kontrollen in den Betrieben zu ermöglichen?

Es gab zwar früher Einsparungsvorgaben für den öffentlichen Dienst. Diese betrafen auch die Arbeitsinspektion insgesamt, sie wurden dort aber nur in der Administration umgesetzt und nicht bei den Arbeitsinspektor:innen. Dies zeigt auch die Entwicklung der Planstellen für Arbeits-

inspektor:innen, deren Zahl von 305 im Jahr 2013 auf 310 für 2023 gestiegen ist. Seit drei Jahren können alle frei werden- den Planstellen nachbesetzt werden.

Die Arbeitsinspektion erlebt derzeit einen Generationenwechsel. Es gehen sehr viele erfahrene Kolleg:innen in Pension, und wir müssen uns um qualifizierte neue Mitarbeiter:innen bemühen. Allein in den letzten eineinhalb Jahren wurden rund 50 neue Arbeitsinspektor:innen für diese wichtige Tätigkeit gewonnen, was eine große Herausforderung auch für deren Einschulung mit sich bringt.



„In Zeiten des Fachkräftemangels stellen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil dar.“

Anna Ritzberger-Moser, Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im BMAW

Zudem werden die Arbeitsinspektorate dabei unterstützt, die Effizienz ihrer Kontroll- und Beratungstätigkeit zu steigern: Das reicht von Prioritätensetzung über gemeinsame Schwerpunktaktionen, die auf aktuelle Problemstellungen im Arbeitnehmer:innenschutz fokussieren, bis hin zur Erleichterung der Arbeit der Arbeitsinspektor:innen durch digitale Hilfsmittel.

Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen zählen zu den häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen. Was macht das Arbeitsministerium in diesem Bereich? Wird es in absehbarer Zeit eine Verordnung für manuelle Lastenhandhabung geben?

Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) nehmen trotz verbesserter technischer und ergonomischer Arbeitsbedingungen zu, die Prävention muss daher speziell in diesem Bereich verstärkt werden. Die Ursachen für MSE sind vielfältig, daher ist ein ganzheitlicher Präventionsansatz wesentlich, der physische, organisatorische und psychosoziale Risiken berücksichtigt. Eine Verordnung nur zur manuellen Lastenhandhabung ist aber derzeit nicht geplant.

In den Jahren 2021 und 2022 hat die Arbeitsinspektion einen Kontroll- und Beratungsschwerpunkt zur Prävention von MSE bei Jugendlichen und jungen Arbeitnehmer:innen durchgeführt. Begleitend dazu wurde eine breit angelegte Beratungsoffensive zu MSE allgemein gestartet, die auch 2023 in Form von Fokustagen fortgesetzt werden wird. An diesen vier

Fokustagen wird das Thema MSE durch die gesamte Arbeitsinspektion in vier Branchen – Einzelhandel, Bau, Sozialwesen, Logistik – mit jeweils spezifischen Belastungsfaktoren vertieft behandelt.

Österreich hinkt im Vergleich zu Deutschland bei den Grenzwerten für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe den wissenschaftlichen Erkenntnissen nach. Deutschland hat ein System risikobasierter Grenzwerte, welches das Krebsrisiko auf ein gerade noch akzeptables Maß reduzieren soll. Können wir mit der Einführung risikobasierter Grenzwerte auch in Österreich rechnen?

Risikobasierte Grenzwerte sind grundsätzlich eine sinnvolle und transparente Methode, um Grenzwerte für jene Arbeitsstoffe festzulegen, für die kein sicherer Schwellenwert definiert werden kann, unterhalb dessen keine Gesundheitsgefahr besteht. Wir haben dazu auf fachlicher Ebene bereits Gespräche mit Stakeholdern geführt und werden dieses Thema auch in Zukunft weiterverfolgen.

Welche Herausforderungen sehen Sie für den Arbeitnehmer:innenschutz in der Klimakrise?

Die Arbeitsbelastungen werden sich verändern – wie etwa mehr Hitzetage im Sommer – und die Diskussion über geeignete Schutzmaßnahmen im wahrsten Sinne des Wortes „befeuern“. Dazu kommt, dass sich Dienstleistungen, Produkte und Berufsbilder verändern. Dadurch ändern

sich auch damit einhergehende Risiken. Ein Beispiel ist etwa die Wartung und Reparatur von E-Autos, die in Kfz-Werkstätten neue Gefährdungen durch den Umgang mit Batterien bringen. In der Folge werden Anpassungen in der Arbeitsplatzevaluierung, Unterweisung und so weiter notwendig sein. Sie werden Arbeitgeber:innen, Beschäftigte und auch die Arbeitsinspektion vor neue Aufgaben und Herausforderungen stellen.

Was erwartet uns sonst noch in den nächsten Jahren im Arbeitnehmer:innenschutz?

Auf neue Arbeitsformen, bei denen die klassische Rollenverteilung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in verschwimmt, wird das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz, das sich ja primär an Arbeitgeber:innen richtet, reagieren müssen. Bei der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen geht es darum, die Einhaltung von Schutzvorschriften für Arbeitnehmer:innen effektiver durchzusetzen. Auch die Vernetzung zwischen den Stakeholdern – Sozialpartner, Unfallversicherungsträger und Arbeitsinspektion – wird wichtiger werden, um Betriebe und Beschäftigte vom Nutzen des Arbeitnehmer:innenschutzes insgesamt zu überzeugen. Nicht zuletzt stellen gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in Zeiten des Fachkräftemangels einen Wettbewerbsvorteil dar.

Vielen Dank für das Gespräch!

Die Hitzewelle kommt!

Die am Bau beschäftigten Personen kennen die immer häufiger auftretenden Warnungen der Wetterdienste vor Hitzetagen nur allzu gut. Zum Schutz der Arbeitnehmer:innen ist mehr Hitzeschutz angesagt!

Mit ausreichend Flüssigkeit, Sonnenschutz und Schutzkleidung sollte die Hitze bei Arbeiten im Freien etwas erträglicher werden. Allzu oft wird in der prallen Sonne am Dach oder auf Straßen gearbeitet. Hinzu kommen Lärm, Staub, Chemikalien, Abgase und auch Ozon als Reizgas für die Atemwege. Trotz widriger Umstände müssen Arbeitnehmer:innen ihre Leistung bringen – oft zum Nachteil für ihre Gesundheit. Arbeiten in gebückter Haltung, noch dazu mit schweren Materialien, und schon stößt man schnell an seine körperlichen Grenzen. Viele Arbeitnehmer:innen können davon ein Lied singen.

Weiterdenken unterstützt die Gesundheit

Es geht besser: Hebmachines erleichtern das Verlegen von Natur- und Kunststeinen. Kranunterstützung bei schwerer Arbeit erleichtert das Umsetzen von Schalung und Bewehrung. Das Denken in Richtung „leichterer“ Arbeit muss mit der Planung beginnen und diese dann systematisch umgesetzt werden. Vorgefertigte Elemente erleichtern ebenso den Arbeitsalltag wie geplante Innenarbeiten an angesagten Hitzetagen.

Eine Verlegung der täglichen Arbeitszeit kann sinnvoll sein, jedoch sind die Interessen der Anrainer:innen zu beachten. Gesetzliche Rahmenbedingungen müssten angepasst werden. Ein Arbeiten vor 6 Uhr morgens ist nicht erwünscht! Oft helfen am Arbeitsplatz einfache Schatten spendende Folien, welche direkte Sonneneinstrahlung nicht durchlassen und UV-Schutz bieten.

Trinkwasserspender und Mineralwasser auf Baustellen sind durch gute Aufklärungsarbeit der Interessenvertretungen heute Standard und eigentlich kein Thema mehr. Hautschutz mit Cremen muss sein.



Wenn Arbeitnehmer:innen am Bau unter den hohen Temperaturen leiden, sind Maßnahmen zum Hitzeschutz angesagt.

UV-undurchlässige Schutzkleidung wird von vielen Firmen schon zur Verfügung gestellt. Klimatisierte Aufenthaltsräume und Sanitärcontainer zählen auf immer mehr Baustellen zum Standard.

Hitze-App und Hitzefrei

Um Hitze als einem der extremen Witterungseinflüsse entgegenzuwirken, unterliegen Bauarbeiter:innen dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz. Bei extremer Kälte, Hitze und anderen extremen Wettergeschehen können Arbeiter:innen auf Anordnung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers die Arbeit auf der Baustelle einstellen. Für die entfallenen Stunden werden 60 Prozent des Stundenlohns bezahlt und den Unternehmen von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ersetzt.

Gemeinsam mit der AK Wien, der ZAMG und Global 2000 hat die Gewerk-

schaft Bau-Holz eine Hitze-App erstellt. Sie ist seit Juli 2022 bei vielen Kolleg:innen am Bau im Einsatz. Um Hitzefrei nach den Schlechtwetterkriterien in Anspruch nehmen zu können, muss die 32,5-Grad-Grenze an der baustellenzugehörigen Messstelle der ZAMG (seit 1.1.2023 GeoSphere Austria/GSA) überschritten werden. Die kostenlose Hitze-App bringt diese Informationen in Echtzeit auf die Baustelle, um zeitnah die Entscheidung über Hitzefrei oder weitere Schutzmaßnahmen gegen die Hitze treffen zu können.

Wolfgang Birbamer,
Gewerkschaft Bau-Holz
wolfgang.birbamer@gbh.at

Hitze-App für Android

<https://tinyurl.com/hitzeapp-android>

Hitze-App für iOS

<https://tinyurl.com/hitzeapp-ios>

Klimakrise: Folgen und Gefahren für Arbeitnehmer:innen

Die Klimakrise beeinflusst auf vielfältige Weise unsere Gesundheit. Hitzewellen, stärkere UV-Strahlung oder das Auftreten neuer Infektionskrankheiten – etwas haben alle Folgen des Klimawandels gemeinsam: Sie betreffen unzählige Arbeitnehmer:innen an ihren Arbeitsplätzen.

Die Veränderung des Klimas hat bereits einen gewichtigen Einfluss auf unsere Gesundheit. Mit der Verschärfung der Klimakrise wird dieser weiter steigen. Die gesundheitlichen Auswirkungen sind dabei ebenso vielfältig wie die unterschiedlichen Einflussfaktoren.

Hitze, UV-Strahlung und Naturkatastrophen

Die Anzahl der Hitzetage – Tage mit einer Maximaltemperatur von über 30 Grad Celsius – steigt kontinuierlich an. Die dadurch entstehenden Belastungen für den Körper sind unumstritten, jährlich kommt es zu mehreren hundert Hitzetoten.

Durch die Zunahme an Sonnenstunden und die sich verstärkende UV-Strahlung steigt das Risiko für bösartige Hauterkrankungen, wie etwa den weißen Hautkrebs. In den letzten Jahren kam es zu unzähligen Neuerkrankungen. Anders als oft vermutet, sind nicht nur sonnenintensive Sommertage für das Risiko entscheidend. Der Klimawandel bewirkt auch zu anderen Zeiten eine höhere UV-Strahlungsbelastung. Studien belegen etwa eine äußerst hohe Intensität zwischen März und April.

Damit sind Menschen, die beruflich überwiegend im Freien tätig sind, durch das Arbeiten bei großer Hitze oder unter Einfluss von UV-Strahlung starken Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt – die im schlimmsten Fall zum Tod führen. Dies betrifft Outdoor-Worker:innen, wie Bauarbeiter:innen oder Personen in der Erntearbeit, aber auch Beschäftigte in der Gastronomie, die oft viele Stunden in direkter Sonneneinstrahlung arbeiten. Obwohl Studiendaten das deutlich erhöhte Risiko für die Entwicklung des weißen Hautkrebses



Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, sind Hitze und UV-Strahlung besonders ausgesetzt.

für diese große Anzahl an Arbeitnehmer:innen bereits vor Jahren belegten, wird diese Krebsform in Österreich nach wie vor nicht als Berufskrankheit anerkannt.

Die steigende Anzahl von Wetterextremen, wie Starkregen und damit verbundene Hochwasserereignisse, aber auch Dürrephasen, haben ebenfalls drastische Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen. Neben psychischen Belastungen, die durch persönliche Betroffenheit entstehen können, haben Naturkatastrophen massive Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Lieferketten und damit Arbeitsplätze.

Neue Infektionskrankheiten

Die Klimakrise begünstigt das Entstehen neuer Infektionserkrankungen. Einerseits breiten sich bestimmte Stechmückenarten aus, die Überträger von Krankheiten

sein können. Andererseits vermehren sich durch die Erwärmung der Meere diverse Bakterien, die für Infektionen verantwortlich sind. Weiters führen höhere Temperaturen auch zu einem Anstieg an Pilzkrankungen. Dadurch drohen neue Epidemien, die unser Gesundheitssystem und damit besonders die Beschäftigten im Gesundheitswesen enormen Belastungen aussetzen könnten.

Die Auswirkungen der Klimakrise auf Arbeitnehmer:innen sind enorm. Ebenso groß ist der Bedarf, diese bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. AK und ÖGB fordern dies für gesunde und klimasichere Arbeitsplätze vehement ein.

Claudia Neumayer-Stickler, ÖGB
claudia.neumayer-stickler@oegb.at

Neu auftretende Infektionskrankheiten

Die Klimaerwärmung führt dazu, dass Tropenkrankheiten inzwischen auch bei uns auftreten können. Denn ihre Überträger, wie etwa die Asiatische Tigermücke, sind bereits da. Beschäftigte im Freien und im Gesundheitswesen sind durch neu auftretende Infektionskrankheiten besonders gefährdet.



Neu auftretende Infektionskrankheiten stellen auch für Arbeitnehmer:innen im Gesundheitswesen ein erhöhtes Risiko dar.

Neben dem raschen Temperaturanstieg durch die Klimakrise begünstigt auch die globale Vernetzung die Ausbreitung von Infektionskrankheiten, die durch Mücken und Zecken übertragen werden. Man spricht dabei von durch Vektoren (lat. vector = Träger) übertragene Krankheiten.

Zu einer gewissen Bekanntheit hat es mittlerweile die Asiatische Tigermücke gebracht, eine Überträgerin der Dengue-, Chikungunya-, Zika- und Gelbfieber-Viren. Sie wurde 2022 bereits in allen österreichischen Bundesländern gefunden. Dengue-Virus-Infektionen wurden aber bisher nur bei Reiserückkehrer:innen diagnostiziert. Denguefieber ist eine grippeähnliche Erkrankung, die in schweren Fällen

auch zu starken Blutungen führen kann. Autochthone Fälle traten zuletzt in Kroatien, Südfrankreich und auf Madeira auf. Dengue-Viren können auch durch die Gelbfiebertmücke übertragen werden, ebenso Chikungunya- und Zika-Viren. Die Gelbfiebertmücke ist bei uns aber noch nicht etabliert.

Chikungunya-Fieber in Italien

Der erste große Chikungunya-Ausbruch trat in Italien 2007 auf, als ein zurückgekehrter Reisender das Virus aus Indien mitgebracht hatte. Daheim angekommen, wurde er dann von einer bereits heimischen Asiatischen Tigermücke gestochen, wodurch sich das Virus weiterverbreiten konnte. Insgesamt erkrank-

ten rund 200 Personen. Ein weiterer, noch stärkerer Ausbruch war 2017 zu verzeichnen. Die Erkrankten litten unter Fieber, Gelenkschmerzen und Hautausschlägen; ein älterer Mann mit Vorerkrankungen starb.

Gemeine Stechmücke

Das West-Nil-Virus wird durch verschiedene Gelsenarten übertragen, bei uns hauptsächlich durch die sehr weit verbreitete heimische Gemeine Stechmücke. In Österreich gab es zwischen 2010 und 2022 insgesamt 55 West-Nil-Virus-Fälle, wobei sich die wahrscheinlichen Ansteckungsorte in Ostösterreich befanden.

Auch Malaria könnte in Mitteleuropa jederzeit wieder auftreten – ebenso die Leishmaniose, übertragen durch auch bei uns vorkommende Sandmücken. Der Klimawandel befeuert vermutlich diese Problematik.

Die subtropische Hyalomma-Zecke wurde in Österreich erstmals 2018 nachgewiesen, sie überträgt u. a. das gefährliche Krim-Kongo-Virus. Das Krim-Kongo-Fieber wurde bei uns noch nicht beobachtet.

Durch neue Infektionskrankheiten sind vor allem Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, besonders gefährdet – beispielsweise Landwirt:innen, Förster:innen, Gärtner:innen, Bauarbeiter:innen oder Handwerker:innen. Auch Arbeitnehmer:innen im Gesundheitswesen sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt.

**PD DI Dr. Hans-Peter Hutter und
PD Dr. Peter Wallner,
Abt. für Umwelthygiene und
Umweltmedizin, ZPH, MedUni Wien
hans-peter.hutter@meduniwien.ac.at**

Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung – für Mensch und Umwelt

Zunehmende Extremwetterereignisse, vermehrte Hitze- und Dürreperioden, beschleunigtes Artensterben: Die Klimakrise spitzt sich zu und erfordert einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel. Mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung kann dieser – im Interesse aller – gelingen.

Das die ökologische Krise eine der größten Herausforderungen unserer Zeit ist, ist zwar mittlerweile bekannt, entsprechende politische Maßnahmen bleiben aber großteils aus. Das Resultat: Die Emissionen steigen weiter, der Energieverbrauch stagniert auf hohem Niveau – weltweit wie in Österreich.

Kürzer arbeiten, Ressourcen schonen

Eine Maßnahme, die diese Entwicklung eindämmen könnte, wäre eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung. So zeigen aktuelle Studien, dass

- mit jedem Prozent weniger Arbeitszeit pro Haushalt 0,8 Prozent der Schadstoffe eingespart werden könnten,
- schon eine Reduktion der Arbeitszeit von 40 auf 30 Wochenstunden den CO₂-Fußabdruck um ein Drittel senken könnte,
- Pendelverkehr und betrieblicher Energieverbrauch sich durch kürzere Arbeitswochen stark reduzieren ließen, umweltfreundliche Aktivitäten und Verhaltensweisen, die häufig langsamer und zeitintensiver sind, hingegen gefördert würden,
- Haushalte mit langen Arbeitszeiten einen deutlich größeren CO₂-Fußabdruck haben und
- kürzere Arbeitszeiten einen Umstieg auf umweltschonende(re) Tätigkeiten fördern.

Springquellen allen Reichtums

Neben diesen direkten Effekten birgt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch Potenzial für Gesellschaft und Wirtschaft. So kann sie etwa beim Um- und Abbau



Den menschlichen Fußabdruck verkleinern: Eine Arbeitszeitverkürzung hilft den Menschen und der Umwelt.

ressourcenintensiver Wirtschaftsbereiche drohende Arbeitsplatzverluste kompensieren. Weitergedacht kann sie einen Wandel zu einer sorgsamem gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsweise einleiten. Und ein solcher ist letztlich notwendig. Denn, wie bereits Karl Marx feststellte: Es ist die herrschende, auf ständiges Wachstum ausgelegte Wirtschaftsweise, die unabdingbar „die Springquellen allen Reichtums untergräbt: die Erde und den Arbeiter“.

Wenn endliche Ressourcen immer (noch) mehr verwertet werden, kommt es notwendigerweise zu zerstörerischen Effekten: Arbeitnehmer:innen erschöpfen und brennen aus, Ökosysteme brechen zusammen, und dies verursacht fatale soziale Effekte wie Nahrungs- und Wohnknappheit, massive Migrationsbewegungen und gesellschaftliche Konflikte.

Sozial oder ökologisch? Beides!

Eine Arbeitszeitverkürzung ist eine Maßnahme, die zeigt, dass soziale und ökologische Politikmaßnahmen gut miteinander vereinbar sind. Sie berücksichtigt die Notwendigkeit eines sorgsamem Umgangs mit der Natur ebenso wie die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen nach mehr Zeit für Familie und Freundschaften sowie gesundheitserhaltenden und gesundheitsfördernden Arbeitsweisen. Sie wendet sich gegen die permanente Bedrohung von Mensch und Natur durch die kapitalistische Verwertungslogik, die Ressourcen gnadenlos ausbeutet. Trotz immenser Produktivitätsfortschritte ist die letzte generelle Arbeitszeitverkürzung bald 50 Jahre her – höchste Zeit, das zu ändern!

Bernd Wimmer, AK Salzburg
bernd.wimmer@ak-salzburg.at

Digitalisierung als Schlüssel für sicheres und gesundes Arbeiten?

Die Logistikbranche befindet sich weiterhin auf Wachstumskurs. Aktuelle Trends und Krisen beeinflussen die Arbeitsbedingungen – vor allem im operativen Bereich. Der Wandel birgt die Chance, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entlang der Logistik-Lieferketten zu fördern.



Die Digitalisierung und der damit verbundene Einsatz neuer Technologien sollten dazu genutzt werden, eine Präventionskultur in Logistik-Lieferketten zu schaffen.

Die Logistik stellt nach der Automobilwirtschaft und dem Handel den drittgrößten Wirtschaftszweig in Deutschland dar. Der deutsche Logistikmarkt gilt als führend in Europa und der Welt (vgl. Logistics Performance Index). Einhergehend mit den aktuellen Trends und Krisen der Arbeitswelt streben Unternehmen nach einer verstärkten Digitalisierung und Flexibilisierung, um ganze Wertschöpfungs- und Lieferketten noch effizienter und transparenter zu gestalten, diese zu beschleunigen oder auch deren Planungsqualität zu verbessern.

Logistikfachkräfte sind belastet oder fehlen

Der Transport und die Lagerung von Gütern sind wichtige Wirtschaftsfunktionen, die

trotz der zunehmenden Automatisierung und Technisierung immer noch menschliche Arbeitskraft benötigen. Körperliche und psychische Arbeitsbelastungen sind in den operativen Bereichen der Logistik an der Tagesordnung, was sich u. a. in hohen Krankenstandszahlen in den Betrieben der Lagerwirtschaft, der Post- und Zustelldienste sowie bei Berufslenkern:innen im Güterverkehr niederschlägt. Hinzu kommt, dass der Fachkräftemangel für Logistik- und IT-Tätigkeiten und der gesellschaftliche Wandel auf dem Arbeitsmarkt die Anwerbung von Arbeitnehmer:innen erschweren. Die vielfältigen Ansprüche an moderne Lieferketten bei gleichzeitigen Kapazitätsengpässen stellen die Logistik vor besondere Herausforderungen.

Präventionskultur in Lieferketten gestalten

Der Wandel der Arbeitswelt birgt eine Chance, das Niveau der betrieblichen Präventionskultur in allen Gliedern von Logistik-Lieferketten weiterzuentwickeln. Sicherheit, Gesundheit und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung stellen elementare Grundbausteine betrieblichen Handelns dar. Hierbei sind strukturelle Beziehungen und Machtverhältnisse, verschiedene Geschäftsstrategien und der Grad der gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten entlang der Lieferkette ausschlaggebend, inwieweit Strategien und Maßnahmen zur Steuerung und Förderung von Sicherheit und Gesundheit organisiert und umgesetzt werden. Außerdem haben die zahlreichen Wechselwirkungen zwischen Gesetzgebung, Rahmenbedingungen des Marktes und Digitalisierung einen zentralen Einfluss auf Entscheidungen, Prozesse, Arbeitsgestaltung betrieblicher Akteur:innen – und damit auch auf den praktizierten Arbeitnehmerschutz. Der Digitalisierung und dem Einsatz neuer Technologien wird ein weitreichender Einfluss auf sämtliche Gestaltungsparameter von Präventionskultur in Lieferketten zugeschrieben. Die neuen Chancen sollten genutzt werden!

Dr. in Dipl.-Psych. in Veronika Kretschmer,
Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML

veronika.kretschmer@iml.fraunhofer.de

Sicherheit, Gesundheit und Präventionskultur in Logistik-Lieferketten (BAuA-Bericht)

<https://tinyurl.com/sigelog>

Arbeitsplatz Fahrrad – TOP-Prinzip statt TOP-Belastung

Sich Essen oder Getränke liefern zu lassen ist oftmals Teil einer entspannten Mittagspause oder eines gemütlichen Abends. Die Fahrer:innen mit ihren bunten Transportboxen am Rücken sorgen für eine rasche Anlieferung. Wie es um deren Sicherheit und Gesundheit steht, gilt es jedoch zu hinterfragen.

Die prekären Arbeitsverhältnisse in der Branche werden immer wieder medial aufgezeigt. Ein bisher unterbeleuchteter Teil sind die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Arbeit. Einerseits sind die Umgebungseinflüsse, wie Wind und Wetter, eine Herausforderung. Andererseits ist die Arbeit im Straßenverkehr mit einem hohen Unfallrisiko und einer ständigen Lärm- und Abgasexposition verbunden. Besonders ins Auge stechen jedoch die teils überdimensionalen Transporttaschen am Rücken der Rider. Die oftmals stark nach unten hängenden Taschen machen das Problem offensichtlich. Das Gewicht am Rücken belastet den Muskel- und Bewegungsapparat und führt zu Schmerzen am Rücken, an Händen und/oder Handgelenken.



Die **Zustellung** wird allzu oft am Rücken der beschäftigten Fahrer:innen ausgetragen.

Daten belegen Handlungsbedarf

Laut einer Studie des European Centre for Social Welfare Policy and Research berichten über 84 Prozent der befragten österreichischen Rider von gefährlichen Situationen im Straßenverkehr. Dass Handlungsbedarf besteht, lässt sich neben der wachsenden Beschäftigtenzahl vor allem an den stark steigenden Unfallzahlen ablesen. Nicht außer Acht lassen sollte man auch die psychischen Belastungen. Denn beinahe 50 Prozent der Befragten gaben an, bei ihrer Arbeit erniedrigendem Verhalten oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein.

Grenzen statt Belastungen ohne Ende

Eines ist klar: Die Arbeit der Rider ist ein echter Knochenjob. Und der Druck könnte noch weiter ansteigen. Denn immer kürzere Lieferzeiten und immer höhere Gewichte – Stichwort „Zustellung für den Lebens-

mittelhandel“ – zeichnen sich bereits als Trends ab. Für die körperliche Belastung macht es auch einen Unterschied, ob ein E-Bike zum Einsatz kommt oder nicht. Hinzu kommt außerdem das schwere Tragen der Rucksäcke bis zur Wohnungstüre, vor allem dann, wenn es keine Aufzüge gibt. Eine fachgerechte, durch Ergonom:innen durchgeführte Arbeitsplatzevaluierung, die alle physischen Belastungen miteinbezieht, würde wohl aufzeigen, wo die Grenzen der Belastbarkeit bereits überschritten werden.

TOP-Prinzip statt TOP-Belastung

Für die Zustellung wird meist auf Boxen mit rucksackähnlichen Trägern zurückgegriffen. Einige können mittels Reißverschlusses noch vergrößert werden. Über die maximale Beladung der Rucksäcke gibt es seit vielen Jahren massive Diskus-

sionen. Gesunde und sinnvolle Alternativen wären ein Transport am Gepäckträger oder – bei größeren Lasten – ein Anhänger oder Lastenrad. Solange die Gewichte weiterhin am Rücken der Fahrer:innen lasten, so lange müssen deren Bandscheiben anstelle der Fahrradstoßdämpfer jede Bodenwelle ausgleichen. Das TOP-Prinzip des Arbeitnehmer:innenschutzes muss auch hier angewandt werden. Auch in Bezug auf das Fahrverhalten (Schwerpunkt, Schulterblick etc.) steigen mit der Größe und dem Gewicht der Last auch die Probleme und Gefahren.

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

Studie: Wie geht es den
 Essenszusteller:innen?

<https://tinyurl.com/studie223>

Arbeiten bis zur Pension? Macht Gesundheit endlich verpflichtend!

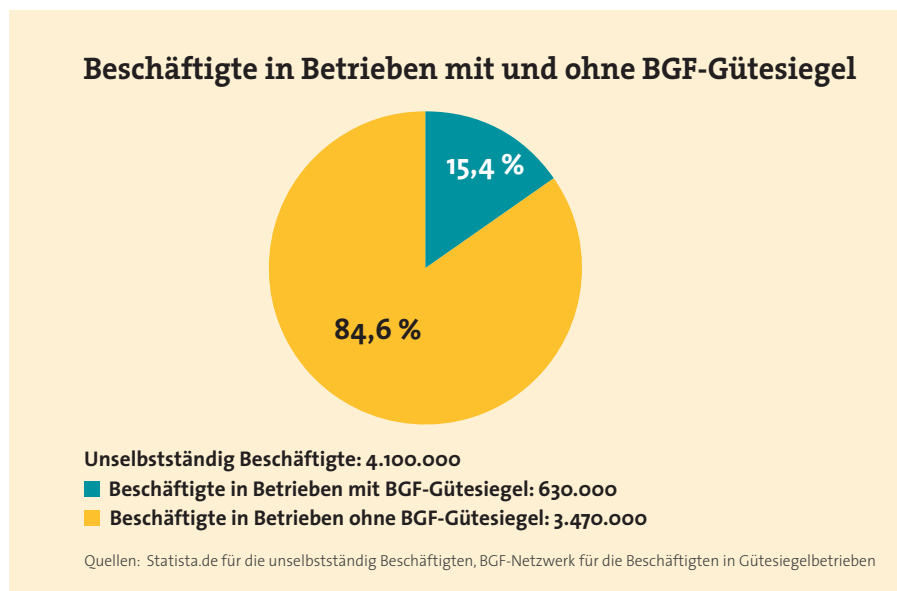
In den vergangenen Wochen hat ein Reformvorhaben der Regierung AK und ÖGB besonders empört: die Pläne zur Abschaffung der geblockten Altersteilzeit. Dadurch würde das Pferd jedoch von hinten aufgezäumt. Was es braucht, sind gesunde Arbeitsbedingungen und eine Verpflichtung zu Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Was ist die Altersteilzeit?

Die Möglichkeit, vor der Pension weniger zu arbeiten. Entweder durch eine gleichmäßig verteilte Reduktion der bisherigen Arbeitszeit oder indem geblockt eine bestimmte Zeit zunächst weitergearbeitet wird und das erworbene Zeitguthaben als Freizeitphase konsumiert wird. Die Altersteilzeit stellt für Arbeitnehmer:innen eine wichtige Möglichkeit dar, um die Phase vor Ende des Erwerbslebens gesünder gestalten zu können. Für jene, die angesichts ihrer psychischen wie auch körperlichen Arbeitsbelastungen nicht bis zur Pension weiterarbeiten können, ist vor allem die geblockte Altersteilzeit eine Perspektive auf einen früheren Ausstieg aus der Arbeit und vielfach aus krank machenden Arbeitsbedingungen.

Abschaffung der Blockvariante ist die falsche Herangehensweise!

Arbeits- und Wirtschaftsminister Kocher hat die Abschaffung der Blockvariante unter anderem damit begründet, dass Beschäftigte dadurch länger im Erwerbsleben bleiben sollen. Dabei hilft es jedoch nicht, die Rechte von Arbeitnehmer:innen einzuschränken. 79 Prozent aller Arbeitnehmer:innen sind mindestens einem körperlichen Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt. Die häufigsten Risikofaktoren sind starke Anstrengungen der Augen, sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen oder eine ermüdende oder schmerzende Arbeitshaltung. Fast 60 Prozent haben mindestens einen psychisch belastenden Risikofaktor am Arbeitsplatz, meist handelt es sich dabei um starken Zeitdruck bis hin zur Arbeitsüberlastung oder schwie-



Zu wenige Beschäftigte erhalten Betriebliche Gesundheitsförderung!

rige Kund:innen, Patient:innen etc. Arbeit macht einfach viel zu oft krank – und viele können daher gar nicht länger im Erwerbsleben bleiben.

Arbeitsbedingungen gesund gestalten – aber nachhaltig und verpflichtend!

Um mehr Menschen eine Beschäftigung bis zum Pensionsalter zu ermöglichen, sind faire und gesunde Arbeitsbedingungen, weniger Arbeitsdruck durch ausreichende Personalbemessung und auch der Ausbau flächendeckender Kinderbetreuung wichtig. Entscheidende Maßnahmen fehlen hier noch immer. Es bleibt etwa hinsichtlich gesunder Arbeitsbedingungen auch weiterhin bei unverbindlichen Vorgaben und Empfehlungen.

Gerade die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) könnte hier für weitge-

hende Verbesserungen am Arbeitsplatz sorgen. Gute BGF setzt nicht nur beim Verhalten, sondern insbesondere bei den Verhältnissen an: Sie verbessert die Kommunikation, etabliert gesunde Führung, setzt Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit etc. Aber aktuell profitieren noch zu wenige von qualitätsgesicherter BGF – nur 630.000 von 4,1 Mio. Beschäftigten. Entsprechend wichtig wäre eine Verpflichtung der Arbeitgeber:innen im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz zur Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung für alle Betriebe in Österreich.

Julia Stroj, ÖGB

julia.stroj@oegb.at

Isabel Koberwein, GPA

isabel.koberwein@gpa.at

Kapitäninnen und Kapitäne der Straße in Not

Sie sind unsere Held:innen. Ohne sie wären die Regale in den Supermärkten leer. Ohne sie hätten die Menschen keine Güter des täglichen Bedarfs: Zehntausende Lkw-Lenker:innen, die Kapitäninnen und Kapitäne der Straße, erledigen ihre Arbeit im Hintergrund, damit wir unseren Alltag meistern können. Ihre Arbeitsbedingungen müssen umgehend verbessert werden!

Während der Pandemie gefeiert, sind sie für viele auf Autobahnen jetzt wieder nur ein lästiges Hindernis bei Überholvorgängen. Dass die Lenker:innen aber unter sehr schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten, weiß kaum jemand. Die Folge: Schon jetzt fehlen laut Schätzungen EU-weit bis zu 600.000 Fahrer:innen.

Arbeitsbedingungen jetzt verbessern!

Gerade deshalb fordert die Verkehrsgewerkschaft vida, dass es am Arbeitsplatz Autobahn umgehend Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen für Lkw-Lenker:innen geben muss. Abgesehen von höheren Löhnen bedarf es der Schaffung menschenwürdiger Rastplätze und sozialer Infrastruktur (u. a. kostenlose WCs, Wasch- und Duschgelegenheiten). Auch eine Imagekorrektur des Berufsbildes könnte helfen, um mehr Nachwuchs zu finden.

Es braucht mehr Rastplätze

Keinen Parkplatz zu finden ist für Autofahrer:innen mitunter ärgerlich. Für Berufslenker:innen in Lkws bedeutet dies auf ihren langen Routen aber puren Stress. Denn ohne Lkw-Parkplätze können sie die gesetzlichen Mindestregelungen bei Lenk- und Ruhezeiten nicht einhalten. Hier gibt es erheblichen Handlungsbedarf, denn laut einer Studie im Auftrag der EU-Kommission fehlen europaweit 100.000 Parkplätze nur für die Nachtruhe von Lkw-Lenker:innen auf den europäischen Autobahnen.

Den Beruf attraktiver machen!

„Alleine der massive Lkw-Verkehr während der Coronakrise hat gut veranschaulicht, dass unsere Forderungen schon davor zu hundert Prozent berechtigt waren“, betont Alfred Spiegl vom Fachbereich Straße in der Gewerkschaft vida. Entlang der Autobahnen fehlt noch immer flächendeckende Infrastruktur für die Lenker:innen. „Da verwundert es nicht, dass der Beruf nicht mehr attraktiv erscheint – viele übernachten unter der Woche regelmäßig auf Autobahn-Rastanlagen in ihrer Lkw-Kabine, manche müssen das auch am Wochenende tun“, ortet Spiegl dringenden Handlungsbedarf.

Hansjörg Miethling, Gewerkschaft vida



Abgesehen von höheren Löhnen benötigen Lkw-Lenker:innen auch ausreichend Rastplätze mit sauberen und kostenlosen Sanitäreinrichtungen.

vida-Forderungen für Lkw-Lenker:innen

- Alle 60 Kilometer eine Rastanlage mit genug Lkw-Stellflächen auf Autobahnen
- Saubere und kostenlose Sanitäreinrichtungen, warme Duschen mit 24-Stunden-Betrieb, Waschmaschinen auf den Rastanlagen
- Warme Mahlzeit in Raststätten zum erschwinglichen Preis, Kochmöglichkeiten
- Kostenloses WLAN am Rastplatz
- Mehr Beleuchtung und Videoüberwachung für mehr Sicherheit auf Rastanlagen
- Bessere medizinische Hilfe mit „Doc Stop Services“
- Stromanschluss für temperaturgeführte Transporte
- Übernachtungsliste auf jeder Rastanlage für günstige, komfortable Unterkünfte
- Kontrollorgane auf Rastanlagen sollen illegales Parken verhindern

Mehr Infos auf www.vida.at/strasse

Lieferketten sicher und gesund gestalten!

Hinter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen und Umweltschäden im globalen Süden stehen oftmals Unternehmen des globalen Nordens, auch europäische Unternehmen. Diese weisen in der Regel jegliche Verantwortung für Ereignisse entlang der Lieferketten von sich. Das muss sich ändern!

Sarah Bruckner, AK Wien | sarah.bruckner@akwien.at
Isabelle Ourny, ÖGB | isabelle.ourny@oegb.at



Die europaweite Kampagne „Gerechtigkeit geht alle an“ fordert wirksame Regeln zum Schutz der Arbeitnehmer:innen.

Der Fall Rana Plaza

Vor 10 Jahren kam es in Bangladesch zu einem der schwersten Fabrikunfälle der modernen Zeit. Am Morgen des 24. April 2013 stürzte das Rana Plaza, ein achtgeschoßiges Gebäude, ein und riss über 1.100 Menschen in den Tod, über 2.000 wurden verletzt. Die Opfer? Näher:innen, die unter menschenunwürdigen Bedingungen T-Shirts für namhafte europäische Unternehmen produzierten. Die Produktionsstätten für T-Shirts, Turnschuhe oder Elektrogeräte befinden sich meistens im globalen Süden. Dort werden immer wieder die Arbeitnehmer:innenrechte verletzt, durch niedrige Löhne, Missachtung von Sicherheitsstandards und Gesundheit am Arbeitsplatz, erzwungene Überstunden. Außerdem werden kollektive Rechte, wie z. B. das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, Kollektivvertragsverhandlungen zu führen und zu streiken, systematisch verletzt. Die Textilkonzerne, die im Rana Plaza produzieren ließen, haben sich gleich nach der Katastrophe aus der Verantwortung gestohlen. Erst nach einem internationalen Aufschrei wurden unzureichende Entschädigungen an die Opfer geleistet. Die internationale Lage hat sich nicht gebessert: Immer wieder kommt es zu verheerenden tödlichen Unfällen am Arbeitsplatz.

Staublunge für Jeanshosen

Durch Produktionsstätten in Ländern, die bei Arbeitnehmer:innenrechten nicht so genau hinschauen, umgehen die Konzerne Verbote, die in Europa eingeführt worden sind. So ist beispielsweise das Sandstrahlen von Jeans in der EU verboten. Jeans mit abgetragenem Look verkaufen sich aber gut und sind besonders günstig in der Produktion, wenn auf Sicherheitsausrüstung verzichtet wird. Das Einatmen von (Quarz-) Staub führt aber zu Silikose, allgemein bekannt als Staublunge – eine unheilbare Lungenkrankheit. Schätzungsweise sind in der Türkei 4.000 bis 5.000 Arbeiter:innen an Silikose erkrankt. Seit 2009 ist das Sandstrahlen auch in der Türkei verboten und seit 2010 bekommen Silikose-Patient:innen eine kostenfreie medizinische Versorgung. Die Textilkonzerne wurden nicht zur Verantwortung gezogen, die Produktionskarawane ist einfach weitergezogen. Solche Jeanshosen werden jetzt in Ägypten, Bangladesch oder China produziert.

Verbotene Pestizide auf unseren Tellern

Vor Kurzem haben Arbeiterkammer OÖ und Global 2000 importiertes Obst und Gemüse aus Nicht-EU-Ländern untersucht. In drei Viertel der Proben wurden Pestizidrückstände gefunden. Oft handelt es sich um Pestizide, die in der EU verboten sind, weil sie die Gesundheit der Arbeiter:innen gefährden und die Umwelt zerstören. Die Pflanzenschutzmittel selbst stammen aber sehr oft aus Europa. 80.000 Tonnen von in der EU verbotenen Pestiziden wurden 2018 von europäischen Unternehmen exportiert. Weil die Arbeiter:innen meist nicht mit angemessenem Arbeitsschutz ausgestattet sind, können sie eine Pestizidvergiftung erleiden, das Grundwasser wird verunreinigt, die Artenvielfalt zerstört. Auch hier wurden bis jetzt weder Pestizidproduzenten noch multinationale Agrarkonzerne zur Verantwortung gezogen.



Ein Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung von grundlegenden Standards entlang ihrer globalen Lieferketten.

Was genau ist ein Lieferkettengesetz?

Ein Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung von grundlegenden Standards entlang ihrer Lieferketten. So müssen sie etwa darauf achten, wo entlang ihrer Lieferkette Menschenrechtsverletzungen oder Umweltzerstörung drohen. Wenn ein Unternehmen feststellt, dass dieses Risiko besteht, muss es wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen und darüber berichten. Eine unabhängige Behörde kontrolliert, ob Unternehmen diese Sorgfaltspflichten einhalten.

Anders als in anderen Ländern existiert in Österreich kein Lieferkettengesetz. In Frankreich gibt es seit 2017 ein diesbezügliches Gesetz (loi de vigilance). In Deutschland ist Anfang 2023 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Kraft getreten. Künftig soll es ein EU-Lieferkettengesetz geben. Derzeit wird darüber verhandelt.

Gerechtigkeit geht alle an! Kampagne für ein wirksames EU-Lieferkettengesetz

Arbeitsausbeutung und Umweltzerstörung sind keine Seltenheit in den globalen Wertschöpfungsketten von Unternehmen. Für diese negativen Auswirkungen müssen Unternehmen in der Regel nicht geradestehen. Gewerkschaften und NGOs kämpfen schon lange gegen diese Ungerechtigkeit. Jetzt ist Veränderung in Sicht: Die EU-Kommission hat Anfang 2022 einen Vorschlag für ein EU-Lieferkettengesetz präsentiert. Die EU-Mitgliedstaaten haben ihre Position dazu im Rat bereits festgelegt und bald beginnen die finalen Verhandlungen.

Es geht um viel. Lassen wir nicht zu, dass aus dem EU-Lieferkettengesetz ein bloßer Papiertiger wird! Die europaweite Kampagne „Gerechtigkeit geht alle an“ („Justice is Everybody's Business“) fordert wirksame Regeln. Unternehmen müssen endlich in ihren globalen Wertschöpfungsketten Verantwortung für Menschenrechte und die Umwelt übernehmen! Als Sicherheitsvertrauensperson setze auch du ein Zeichen für ein starkes Lieferkettengesetz. Bitte mitmachen, teilen, unterschreiben!
<https://justice-business.org/de/startseite/>

Forderungen von AK und ÖGB

Die EU-Kommission hat Anfang 2022 einen Vorschlag für ein EU-Lieferkettengesetz mit dem Titel „Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit“ vorgelegt. Große Unternehmen sollen künftig verpflichtet werden, Menschenrechte und die Umwelt entlang ihrer globalen Wertschöpfungsketten zu achten. AK und ÖGB begrüßen den Vorschlag, fordern aber Nachbesserungen. Das EU-Lieferkettengesetz muss

- für alle Unternehmen und auch für den Finanzsektor gelten,
- die gesamte Wertschöpfungskette abdecken,
- Gewerkschaften und andere Stakeholder verpflichtend miteinbeziehen,
- eine wirksame zivilrechtliche Haftungsregelung beinhalten, damit Betroffene zu ihrem Recht kommen,
- Unternehmen auch in Sachen Klimaschutz zur Sorgfalt verpflichten,
- strenge Regeln für Auditor:innen und Zertifizierungen beinhalten,
- eine Untergrenze darstellen (EU-Mitgliedstaaten, die strengere Gesetze wollen, dürfen nicht behindert werden).

Flexibilität in alle Richtungen

Die BECOM-Gruppe, ein inzwischen internationales Familienunternehmen mit Firmenzentrale im burgenländischen Hochstraß, ist führend in den Bereichen Electronic-Engineering und Manufacturing-Services. Der Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens liegt in maßgeschneiderten Lösungen für die Kund:innen. Dieselbe Herangehensweise verfolgt BECOM auch beim Thema Nachhaltigkeit und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze für die Beschäftigten.

Text: Alexia Weiss | Fotos: Markus Zahradnik



Geschäftsführer Johannes Bock



Die BECOM-Gruppe ist führend in den Bereichen Electronic-Engineering und Manufacturing-Services.

Johannes Bock, Sohn des Firmengründers Johann Bock, ist einer der Geschäftsführer von BECOM. Er führt uns stolz durch die Fertigungshalle des Unternehmens. Hier werden zum Beispiel Leiterplatten individuell bestückt – entweder von Hand oder durch einen Roboter. In beiden Fällen kommt am Ende Präzisionsarbeit heraus. „Das ist ein kleiner, detaillierter Markt“, schildert der Firmenchef, „wir bieten dem Kunden von der Entwicklung über die Validierung bis zur Produktion und dem Aftersales alles aus einer Hand.“ An die 2.500 verschiedene Produkte würden jedes Jahr hergestellt.

Durch die Produktionshalle in Hochstraß schlängelt sich eine Reihe von Öfen. Sie werden benötigt, um die einzelnen aufgebrauchten Komponenten schließlich mit den Leiterplatten zu verlöten, erläutert

Martin Schmall, Sicherheitsfachkraft bei BECOM. In den Öfen wird eine Temperatur von bis zu 260 Grad Celsius erreicht. Bei BECOM hat man nicht nur eine Lösung gefunden, um die Beschäftigten vor dieser übermäßigen Hitzeentwicklung zu schützen, sondern auch, um nachhaltig mit Energie umzugehen. Die hier abgegebene Wärme wird daher sofort abgeleitet und rückgewonnen, sie dient schließlich zur Heizung aller Gebäude am Standort – von den Büros bis zur Lagerhalle.

Unterstützend kommen Wärmepumpen zum Einsatz. Eine Photovoltaikanlage auf einem Teil des Daches wiederum sorgt in der wärmeren Jahreszeit für die Energie, die zum Kühlen der Gebäude benötigt wird. „Null CO₂ ist möglich“, lautet eine der Devisen des Unternehmens. Fossile Brennstoffe kommen hier nicht

mehr zum Einsatz, betont Peter Exler. Er ist Energiemanagementbeauftragter und Teamleiter Infrastrukturmanagement bei BECOM.

Man bemüht sich aber etwa auch im Bereich der Verpackungen um eine Kreislaufwirtschaft – Kartonagen werden beispielsweise immer wieder verwendet. Logistik-Mitarbeiter Michael Kainz erzählt zudem, dass man auch daran arbeite, auf zusätzliche Plastikverpackungen zu verzichten. „Wir versuchen unseren Lieferanten zu vermitteln, dass die Entfernung einerseits überflüssige Arbeit darstellt, dass das Plastik außerdem nur Müll ist und nicht wirklich eine Schutzwirkung bietet.“

Dieser effiziente Mitteleinsatz sei nicht nur ökologisch, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll, betont Exler. „Nachhaltigkeit, also mit weniger Ressourceneinsatz mehr



Mithilfe eines Mikroskops werden die Leiterplatten auf Schadhaftigkeit geprüft.

zu erreichen, ist doch auch die Definition von Wirtschaftlichkeit.“

Diesen Zugang wählt das Management auch, wenn es um den Umgang mit Mitarbeiter:innen geht. Einerseits wird auf Sicherheit geachtet – wo benötigt, sei der Einsatz von Schutzausrüstung selbstverständlich, so Sicherheitsvertrauensperson Andreas Ringhofer. Andererseits gibt es regelmäßige Gesundheitschecks, und Arbeitsmediziner Herbert Tillhof achtet darauf, dass die Arbeitsplätze so gestaltet sind, dass sie nicht zu Problemen mit dem Bewegungsapparat führen.



Sicherheitsvertrauensperson Andreas Ringhofer

Bei Büroarbeitsplätzen gibt es hier gute Standardlösungen – etwa mit höhenverstellbaren Tischen. Etwas schwieriger ist die Situation in der Fertigungshalle. „Aber wir haben ja unsere eigene Werkstätte und können, wenn nötig, auch hier individuelle Arbeitsplätze bauen“, sagt Bock. Diesen Ansatz verfolge man auch, wenn Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen spezifische Anpassungen in ihrer Arbeitsumgebung benötigen.

Nicht gänzlich lösbar sei die Situation für jene Kolleg:innen, die Produkte schließlich mit dem Mikroskop prüfen müssen. Hier komme es zu vielen Stunden Arbeit in gebückter, sitzender Haltung, sagt Tillhof. Man versuche die Betroffenen daher zu motivieren, immer wieder in Bewegung zu kommen, und erinnere sie daran, zwischendurch aufzustehen und auch Pausen zu machen, betont der Arzt.

Es gibt aber auch Belastungen anderer Art. Christian Bernhart ist Leiter des Bereichs Einkauf und Logistik. Er kämpft einerseits mit unbesetzten Stellen in seinem Team, andererseits mit den immer noch nicht funktionierenden Lieferketten. Hier mache aktuell nach wie vor der Engpass an Halbleitern, die man aus China importiere, Probleme – eine Folge der Globalisierung. Aber auch Wetterkapriolen weltweit sorgen immer wieder für Verknappungen. Das kann zu Überstun-

den führen, um doch noch irgendwo die fehlenden Komponenten aufzutreiben. „Uns ist daher wichtig: Das Wochenende ist immer arbeitsfrei“, betont Bernhart. Allgemein bemühe man sich, den Arbeitnehmer:innen in Sachen Planbarkeit entgegenzukommen. „Wenn ein Kollege sagt, ich brauche morgen Nachmittag frei, ist das in der Regel kein Thema.“



Hermine Supper-Schlögl, Vorsitzende des Arbeiter:innenbetriebsrats

Das bestätigt auch Hermine Supper-Schlögl, sie ist Vorsitzende des Arbeiter:innenbetriebsrats. Wichtig für die Belegschaft sei die Gleitzeitregelung. Möglich sei es zudem, nicht nur Mehr-, sondern auch Minusstunden zu machen. Dennoch komme es selten, aber doch, dazu, dass Beschäftigte etwa wegen psychischer Probleme oder Burn-out für längere Zeit ausfallen, wobei die Betriebsrätin betont, dass die Ursache dann meist in einem Mix aus privater und beruflicher Überlastung liegt. „Dann kümmern wir uns gemeinsam mit der Geschäftsleitung darum, dass die Betroffenen gute Unterstützung bekommen. Und wenn sie zurückkommen, entscheiden sie selbst, wie fit sie sich fühlen und wie lange sie arbeiten können. Manche bleiben dann ganz bei der Teilzeit. Wichtig ist der Geschäftsführung, dass sie ihren Platz im Betrieb wiederfinden.“

Buchtipps



Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten?

Sara Weber
240 Seiten, 1. Auflage, 2023
Kiepenheuer & Witsch
ISBN 978-3-462-00415-1
EUR 18,50

Im März 2020 änderte sich alles. Home-office war plötzlich die neue Norm. Alle mussten sich digitalisieren und transformieren – ob sie wollten oder nicht. Die Arbeit drängte weiter ins restliche Leben, zur Erwerbsarbeit kam noch mehr Care-Arbeit. Die Schere zwischen systemrelevanten Berufen und Bürojobs ging weiter auf. Covid hat uns gezeigt, was in der Arbeitswelt nicht mehr funktioniert. Und da ist nicht nur die Pandemie: Überschwemmungen, Waldbrände, Inflation, Krieg – unsere Welt steht in Flammen, im wahrsten Sinne des Wortes. Und wir? Brennen aus, um bloß keine Deadline zu reißen. Was zur Hölle machen wir da eigentlich? Warum tun wir uns das an? Wir müssen uns überlegen, wie Arbeit heute und morgen wirklich funktionieren kann – mit einem Fokus auf Gerechtigkeit, Zukunftsfähigkeit und den Menschen.



Soziale Standards in globalen Lieferketten

Internationale Richtlinien, unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten
Thomas Haipeter et al. (Hrsg.)
ca. 162 Seiten, erscheint im Mai 2023
transcript
ISBN 978-3-8376-6770-7
ca. EUR 20,00

Die Verletzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette ist bei global agierenden Unternehmen eher die Regel als die Ausnahme. Mittlerweile sind solche Firmen allerdings durch die Gesetzgebung gefordert, nach der Idee der Corporate Social Responsibility Verantwortung für die Beschäftigten ihrer Zulieferer zu übernehmen. Die Beitragenden zeigen hierzu Hintergründe auf und stellen Instrumente zur Durchsetzung sozialer Standards vor. Doch egal ob globale Rahmenabkommen und Lieferkettengesetze oder CSR-Richtlinien und digitale Tools – es zeigt sich, dass schlussendlich vor allem Workers' Voice und Mitbestimmung zählen: Abhilfe ist nur möglich, wenn Missstände auch benannt werden.



Arbeit in globalen Lieferketten Eine Herausforderung für die Arbeitswissenschaft

Klaus J. Zink
188 Seiten, 2022
vdf
ISBN 978-3-7281-4127-9
EUR 47,30

Die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten und die soziale Verantwortung der Auftraggeber:innen 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
- Was die Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen kann
- Welche Anforderungen dies an die Arbeitswissenschaft und deren Akteur:innen stellt

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Das neue Normal – Konflikte um die Arbeit der Zukunft

Gute Arbeit – Ausgabe 2023

Christoph Schmitz,
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
293 Seiten, 2023
Bund-Verlag
ISBN 978-3-7663-7222-2
EUR 47,30

Läuft jetzt in der Arbeit wieder alles „normal“? Und was genau soll das dann sein, dieses „neue Normal“? Der Weg dahin ist erkennbar konfliktreich und schwierig. Zum alten Normal gibt es zwar kein Zurück. Das Neue hat aber noch keine klaren Konturen und ist heftig umkämpft. Krisen drohen zum Dauerzustand auch in der Arbeitswelt zu werden. Die Digitalisierung erlebt einen Schub, aber wer profitiert davon? Welche Chancen hat gute Arbeit jenseits des fossilen Wirtschaftens? Was ist mit den Arbeitsplätzen? Wie steht es um eine ökologische Verkehrswende? Wie sind die Aussichten für ein Gesundheitssystem jenseits von Profit und Privatisierung? Wie positionieren sich die Gewerkschaften in diesen Konflikten? Mit welchen demokratischen Bewegungen können sie sich zusammenschließen? Das sind Themen des neuen Jahrbuchs.

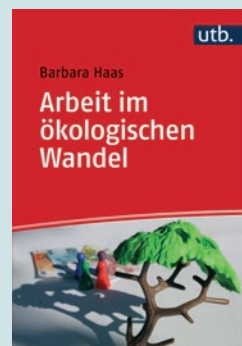


Gesundheit in der Klimakrise Auswirkungen. Risiken. Perspektiven.

Hans-Peter Hutter (Hrsg.)
152 Seiten, 2. Auflage, 2023
Manz
ISBN 978-3-214-04244-8
EUR 23,90

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Egal ob Extremwetter wie Hitze, Dürren und Überschwemmungen, „neue“ Erkrankungen oder Migrationsbewegungen: Die Folgen für die Gesundheit der Bevölkerung sind mannigfaltig und massiv. Die Autorinnen und Autoren um Herausgeber Hans-Peter Hutter erläutern, was „Klima“ und „Klimawandel“ eigentlich genau sind. Vor allem aber stellen sie die vielfältigen Auswirkungen des Klimawandels auf Umwelt, Gesundheit und Wohlbefinden des Menschen dar. Das Buch beantwortet Fragen wie:

- Wo stehen wir in der Klimakrise?
- Welche Personengruppen sind vom Klimawandel besonders betroffen?
- Was sind die psychischen Auswirkungen?
- Mit welchen neuen Infektionskrankheiten ist in Österreich zu rechnen?



Arbeit im ökologischen Wandel

Einführung in sozioökonomische Perspektiven und Alternativen

Barbara Haas
237 Seiten, 2022
UTB
ISBN 978-3-8252-5838-2
EUR 27,70

In Zeiten aktueller Krisen verändert sich nicht nur das Verhältnis zwischen Mensch und Umwelt aufs Neue, sondern auch wie wir leben und arbeiten. Mit dem Ziel, einen Überblick über den aktuellen Wissensstand zur Arbeit im ökologischen Wandel zu liefern, spannt die Autorin einen weiten Bogen. Prekäre Tendenzen bei den Arbeitszeiten und Verträgen stehen ebenso zur Diskussion wie der Anstieg sozialer Ungleichheit. Wie hängen Umweltgerechtigkeit und aktuelle Trends in der Arbeitswelt zusammen? Beispiele und Fakten für Deutschland und Österreich sollen die Dringlichkeit neuer Perspektiven verdeutlichen. Wie kann Arbeit nachhaltig gestaltet werden? Aktuelle Theorien, Entwicklungen und Alternativen werden leicht verständlich und praxisnah erklärt.

Buchtipps



Wertschätzung in Organisationen fördern

Alexander Häfner,
Julia Hartmann-Pinneker
160 Seiten, 2023
Hogrefe Verlag
ISBN 978-3-8017-3128-1
EUR 27,80

Fehlende Wertschätzung ist nicht nur in Gesellschaft und Politik ein relevantes Thema, auch in Unternehmen leiden Menschen unter abwertenden Erlebnissen. Die Auswirkungen können für Betroffene gravierend sein. Forschungsbefunde zeigen negative Auswirkungen von Abwertung auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung. Für manche Beschäftigte bleibt als Ausweg nur die Kündigung oder sie scheidet aufgrund von Krankheit aus dem Berufsleben aus. Wie können Unternehmen so gestaltet werden, dass Abwertungen möglichst vermieden und im Gegenteil Wertschätzung begünstigt wird? Was können Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich tun? Wie können Mitarbeitende einen Beitrag für mehr Wertschätzung leisten? Wie kann eine wertschätzende Unternehmenskultur gestaltet werden? Das Buch gibt Antworten auf diese Fragen.



Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Regine Romahn (Hrsg.)
310 Seiten, 3. Auflage, 2023
Metropolis
ISBN 978-3-7316-1526-2
EUR 25,50

Die Debatte um die Arbeitszeitgestaltung ist wieder aufgeflammt. Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit 4.0, Homeoffice sind die Entwicklungen, die die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit beeinflussen und verändern. Noch mehr Mobilität und Flexibilität werden für die Zukunft gefordert. Die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit ist eine anspruchsvolle, oft konfliktrichtige Aufgabe. Im Zuge der Debatte zur Flexibilisierung wird der Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzgebung vorgeworfen, sie passe nicht mehr in die heutige Arbeitswelt. Schutzregelungen (z. B. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten) werden zur Disposition gestellt. Die Gesundheit der Erwerbstätigen bei der Arbeit physisch, psychisch und sozial zu schützen, erfordert auch zukünftig staatliches und gesetzgeberisches Handeln, indem Schutzziele und -standards, Verfahren und ggf. Maßnahmen fortgeschrieben werden. Auch zukünftig wird man auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse nicht verzichten wollen und können.



Zeller Kommentar zum Öffentlichen Dienstrecht in 4 Mappen inkl. 64. Lieferung

Gert-Peter Reissner,
Matthias Neumayr (Hrsg.)
2.984 Seiten, 2022
Manz
ISBN 978-3-214-18332-5
EUR 328,00

Dieser Kommentar bietet

- die wichtigsten 9 Gesetze des Öffentlichen Dienstrechts kommentiert: BDG, B-BSG, B-GIBG, DVG, GehG, PG, PVG, RGv, VBG,
- tiefgreifende Auseinandersetzung mit unionsrechtlichen Aspekten und Universitätsdienstrecht sowie in den kommenden Lieferungen mit Vorrückungen und Ausgliederungen,
- sorgfältig ausgewertete Literatur und Judikatur,
- rund 30 ausgewiesene Autor:innen aus Lehre, Rechtsanwaltschaft, Ministerien, Interessenvertretungen und Justiz.

Regelmäßige Ergänzungs- und Aktualisierungslieferungen werden den Kommentar schnell vervollständigen und beständig topaktuell halten!

Aus Sicht des Arbeitnehmer:innenschutzes ist insbesondere die Kommentierung des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes hervorzuheben.

Welche Verbesserungen sind an Versandarbeitsplätzen möglich?

Das Internet hat unsere Konsumgewohnheiten verändert. Bestellungen von zu Hause und Lieferungen an den Wohnort sind Standard geworden. Die Arbeitsinspektion kontrolliert unter anderem die Arbeitsbedingungen an Versandarbeitsplätzen und berät Arbeitgeber:innen und Beschäftigte bei ihrer täglichen Arbeit.



Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Arbeitsbedingungen und berät Arbeitgeber:innen und Beschäftigte – auch an Versandarbeitsplätzen.

Ein Fall aus der Praxis: Im Versand eines Betriebes sind sowohl Männer als auch Frauen beschäftigt. Die dafür nötigen Hilfsmaterialien werden in Regalen zwischen den Arbeitsplätzen gelagert. Es werden Hubwagen mit händischer Höhenverstellung verwendet, um die Arbeitshöhe entsprechend an die Person anzupassen. Die Tischflächen sind nicht höhenverstellbar. Bei der Besichtigung der Arbeitsinspektion fiel zudem auf, dass die Höhenverstellbarkeit der Hubwagen nur teilweise genutzt wird, weil das händische Nachstellen als „lästig“ empfunden wird – so die Aussage einer betroffenen Beschäftigten.

Gesetzte Maßnahmen

In Zusammenarbeit mit Präventivfachkräften, Betriebsräten und Abteilungsver-

antwortlichen startete die Betriebsleitung ein Verbesserungsprojekt und setzte folgende Maßnahmen:

- Physio- und Ergotherapeutin für die Schulung richtigen Hebens und Tragens – mit Begehungen im Betrieb
 - Neugestaltung der Versandarbeitsplätze unter dem Blickwinkel der Ergonomie und der Steigerung der Effizienz (Verkürzung der Wege)
 - Elektrisch verstellbare Hubwagen, um einen stärkeren Anreiz für die Verwendung der Höhenverstellung zu schaffen
- Die Projektierung für den ersten Versandarbeitsplatz ist inzwischen abgeschlossen und der Pilotarbeitsplatz verwirklicht. In der Folge sollen nun Feinjustierungen vorgenommen und die restlichen Arbeitsplätze entsprechend umgerüstet werden.

Ergonomie an Packarbeitsplätzen

In einem anderen Fall wurden in der Verpackung eines Betriebes die Produkte zum Versand fertig verpackt. Es gibt Packplätze, die von unterschiedlichen Beschäftigten genutzt werden. Es handelt sich bei den Beschäftigten um Personen mit einer Körpergröße von 1,50 bis 1,80 m, für die es ergonomisch optimal gestaltete Arbeitsplätze braucht. Über Arbeitsvorgänge und notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen vor und nach der Verpackung wussten die Beschäftigten wenig.

Um für alle Beschäftigten einen ihrer Körpergröße entsprechenden und ergonomischen Arbeitsplatz zu schaffen, wurden für sämtliche Packstationen elektrisch verstellbare Tische angeschafft, welche rasch und einfach zu bedienen sind. Mit dieser Maßnahme wurde gleichzeitig auch eine Verbesserung des Gesundheitsaspektes erreicht, weil dadurch die Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates verringert werden konnten.

Darüber hinaus besteht im gesamten Betrieb für alle Beschäftigten die Möglichkeit, den gesamten Betriebsablauf – vom Wareneingang bis zum Produktausgang – kennenzulernen. Durch diese Maßnahme wird nicht nur das Kennenlernen der Kolleg:innen untereinander und der unterschiedlichsten Arbeitsabläufe im Betrieb gefördert, sondern es kommt dadurch auch zu viel mehr Austausch und Verständnis zwischen den Beteiligten.

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

Familienbonus Plus immer beantragen!

AK Steuertipp: Beschäftigte, die Anspruch auf den Familienbonus Plus haben, müssen diesen bei der Arbeitnehmerveranlagung unbedingt beantragen – auch dann, wenn er bei der monatlichen Lohnverrechnung bereits berücksichtigt wurde. Andernfalls kommt es zu Nachforderungen des Finanzamts.



Auch wenn er bereits monatlich über den Arbeitgeber bezogen wurde, muss der Familienbonus Plus beim Steuerausgleich immer (erneut) beantragt werden!

Der Familienbonus Plus ist eine steuerliche Begünstigung in Höhe von maximal 2.000 Euro pro Kind bzw. 650 Euro pro volljährigem Kind pro Jahr (Wert 2022), die direkt von der jährlichen Steuerlast abgezogen wird.

Beispiel: Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3.000 Euro beträgt die jährliche Steuerlast des laufenden Einkommens ca. 4.687 Euro (im Jahr 2022). Wird ein Familienbonus Plus für zwei minderjährige Kinder geltend gemacht, beträgt die steuerliche Entlastung 4.000 Euro.

Eltern können den Familienbonus Plus entweder monatlich über die laufende Lohnverrechnung des Arbeitgebers berücksichtigen lassen oder im Rahmen des Steuerausgleichs beantragen.

Wichtig: Alle, die den Familienbonus Plus bereits über die monatliche Lohnverrechnung erhalten haben, müssen ihn trotzdem beim Lohnsteuerausgleich nochmals beantragen bzw. bestätigen, da es sonst zu einer Rückforderung des bereits bezogenen Familienbonus Plus kommt.

Weitere Infos zum Familienbonus Plus

- Mit dem Familienbonus Plus werden die Kinderfreibeträge und die Kosten für die Kinderbetreuung ab dem Veranlagungsjahr 2019 ersetzt.
- Der Familienbonus Plus kann auch zwischen den (Ehe-)Partnern aufgeteilt werden. Dann beträgt die steuerliche Entlastung pro Kind pro Jahr jeweils maximal 1.000 Euro bzw. jeweils 325 Euro pro volljährigem Kind.

Auch getrennt lebende Eltern können den Familienbonus Plus zu gleichen Teilen aufteilen. Können sich die Eltern diesbezüglich nicht einigen, erhalten beide jeweils die Hälfte. Eine Teilung ist in diesem Fall allerdings nur dann möglich, wenn der getrennt lebende unterhaltspflichtige Elternteil den gesetzlichen Unterhalt leistet. Tut er dies nicht, kann der andere Elternteil den vollen Familienbonus Plus beantragen.

- Der Familienbonus Plus gebührt nur für Kinder, die sich in Österreich oder in einem anderen Mitgliedstaat der EU, des EWR-Raumes oder der Schweiz aufhalten. Für Kinder in Drittstaaten wird kein Familienbonus Plus gewährt.

Die AK Steuerexpert:innen beraten und informieren unter Tel. 0800/22 55 22-1466. Auf www.ak-tirol.com finden Sie weitere Infos, u. a. auch in der Broschüre „Steuer sparen leicht gemacht“, einfach kostenlos anfordern oder herunterladen.

Broschürentipp AK Tirol: Beratung, Hilfe und Schutz

Von Arbeitsrecht über Konsumentenschutz bis hin zur Steuer: In der AK Broschüre „Beratung. Hilfe. Schutz.“ erfahren AK Mitglieder, wie sie kostenlos zu ihrem Recht kommen, wo es in ganz Tirol Hilfe und Unterstützung gibt und welche Vorteile die digitale Leistungskarte bringt. Gleich anfordern unter presse@ak-tirol.com oder herunterladen auf www.ak-tirol.com.

Betriebliche Vorsorge: Nicht alles Gold, was glänzt ...

Ohne Zweifel birgt die „Abfertigung Neu“, die für Arbeitsverhältnisse gilt, die ab dem 1. Jänner 2003 begonnen wurden, einige Vorteile. Doch das Angesparte muss nicht zwangsläufig steigen.



Mit der „Abfertigung Neu“, die für Arbeitsverhältnisse gilt, die ab 2003 begonnen haben, haben alle Arbeitnehmer:innen Anspruch auf Abfertigung, auch wenn sie nicht 3 Jahre durchgehend

bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Abfertigung geht auch bei Selbstkündigung, berechtigter oder verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem Austritt nicht verloren. Dazu zahlen die Betriebe

regelmäßig in eine betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ein (1,53 % des monatlichen Bruttoentgeltes inkl. Sonderzahlungen an die ÖGK. Die ÖGK leitet diesen Betrag an die ausgewählte BVK weiter).

Aber entgegen der Annahme vieler Betroffener muss das angesparte Geld nicht zwangsläufig steigen. Teilweise sinken die Einlagen hier sogar um einige 100 Euro. Rein rechtlich gesehen ist dieses Ansparmodell korrekt – was viele nicht wissen: Es gibt zwar eine Kapitalgarantie – unter die eingezahlten Beträge darf das Vorsorgekonto nicht sinken –, das bedeutet aber nicht, dass die Veranlagungen kontinuierlich steigen müssen.

„Das, was den Beschäftigten vor 20 Jahren versprochen wurde, war, wie vieles aus dieser Zeit, ein Trugschluss: Die 7-prozentigen Veranlagungsergebnisse oder vorgerechneten Kapital-Verdoppelungen existieren nicht“, kritisiert AK Präsident Erwin Zangerl und fordert eine Anhebung der Beiträge. „Die betrieblichen Beiträge sind seit 20 Jahren gleich, auch ungeachtet der Inflation. Hier muss dringend eine Anpassung erfolgen.“

Vorsicht bei FinanzOnline-Assistent!

Steuer-Check: Die AK Tirol warnt vor ungenauen Werten beim FinanzOnline-Assistenten, durch die man Steuerguthaben verlieren kann. Die AK Expert:innen helfen im Ernstfall.

Seit 2020 führt ein digitaler Assistent durch FinanzOnline. Die AK Tirol warnt davor, ihn in Anspruch zu nehmen, da er Steuersparpotenziale übersieht!

Eine Vorarlbergerin hatte für ihre Arbeitnehmerveranlagung 2022 erstmals den FinanzOnline-Assistenten verwendet. Nach dem Beantworten einiger Fragen lautete ihr Guthaben 123 Euro, rund 500 Euro weniger als im Vorjahr! Als sie das

Formular erneut ausfüllte – ohne Assistenten, ergab die Gutschrift dann 635 Euro.

Dies deckt sich mit Erfahrungen der Steuerrechtsexpert:innen der AK Tirol. Sie empfehlen, den Steuerausgleich ohne Assistenten durchzuführen, da dieser sehr vereinfachte Standard-Fragen stellt. Werte aus dem Vorjahr werden nicht erkannt und so Abschreibungen womöglich vergessen. Problematisch ist auch die Art der Fragestel-

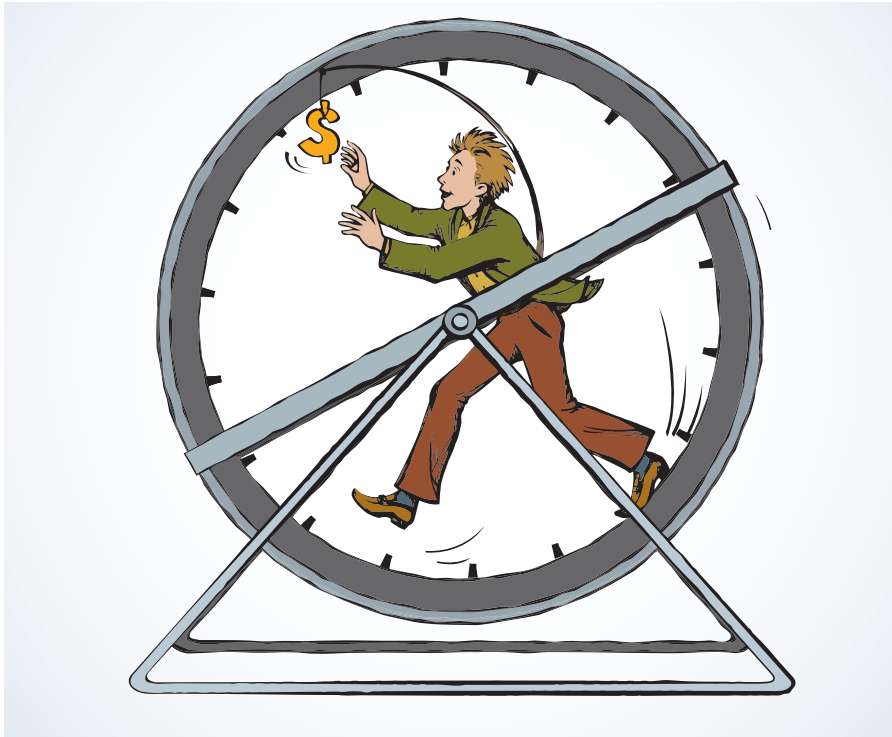
lung: Beispielsweise gibt es mehrere Fragen zu „Pendlerpauschale/-euro, Werbungskosten“. Ausgaben für „Fachliteratur“ hingegen lässt der Assistent unberücksichtigt, auch wenn es im Jahr zuvor bereits Ausgaben dafür gegeben hat. Auch bei der Pendlerpauschale gibt es Beschwerden aufgrund krasser Fehlberechnungen.

Die AK Expert:innen beraten unter 0800/22 55 22-1466.

Hustle Culture: Hamsterrad als Karriereleiter?

Hartes Arbeiten rund um die Uhr kennzeichnet den Lebensstil der „Hustle Culture“.

Der Fokus liegt auf Erfolg und beruflichem Vorwärtkommen. Realität und Schein klaffen hierbei jedoch auseinander. Auch die Rolle des Zufalls wird unterschätzt.



Das Hamsterrad der Arbeit ist keine Karriereleiter.

Scrollt man durch gängige Social-Media-Kanäle, stolpert man unweigerlich irgendwann über das Schlagwort „Hustle Culture“. Der Begriff bezeichnet einen Lebensstil, bei dem viele Stunden am Tag (und auch in der Nacht) mit vollem Einsatz durchgehend gearbeitet wird. Andere Bereiche, wie Hobbys, Erholung, soziale Aktivitäten etc., werden aus der Lebensagenda gestrichen oder zumindest vernachlässigt. Arbeit ist Lifestyle, Lebenselixier und Lebenssinn – übergeordnetes Ziel ist Erfolg und berufliches Vorwärtkommen. „Je mehr und härter ich arbeite, desto mehr Erfolg ist mir gewiss“, beschreibt vereinfacht den vorherrschenden Glaubenssatz.

Verzerrte Realität ...

Die (Social-Media-)Welt ist voller strahlender Vorbilder aus der sogenannten „Hustle-Bubble“, die mit ihren Erfolgsgeschichten den Mythos menschlicher Dauerproduktivität befeuern und diesem ein freundliches Antlitz verleihen. Wer lenkt den Blick schon gern in die Böschung des Leistungsmarathons, gesäumt von Unzähligen, die auf der Strecke liegen geblieben sind? Ungünstigere Ausgangsbedingungen, Scheitern und Einsamkeit, Krankheit, Burn-out und Arbeitsunfähigkeit als Folge von Stress und Dauerarbeit – diese Geschichten bleiben meist unerzählt. Hieraus resultiert ein verzerrtes Bild der Realität, welches uns die Wahrscheinlichkeit

für (den eigenen) Erfolg überschätzen lässt und als Messlatte für den Leistungsanspruch dient. Damit wird die Vorstellung genährt: „Jede und jeder kann erfolgreich sein – ausreichend Performance vorausgesetzt.“

... und unterschätzte Macht des Zufalls

Hinzu kommt: Menschen tendieren dazu die Welt als kontrollierbarer und vorhersehbarer einzuschätzen, als sie tatsächlich ist. Dabei wird die Rolle des Zufalls bzw. Glücks und Pechs als Faktor für Erfolg oder Misserfolg häufig unterschätzt. Darüber hinaus lässt die „Erfolgs-Rückschau“ Zufälle oft in einer stimmigen Erzählung von vermeintlicher Selbstwirksamkeit erscheinen – wenngleich ein Gefühl hoher Selbstwirksamkeit grundsätzlich mit vielen positiven Aspekten verbunden ist. Tatsache ist jedoch: Überdurchschnittliche Leistung und lange Arbeitszeiten führen nicht automatisch zu (mehr) Erfolg.

Hamsterrad als Karriereleiter?

Tatsache ist auch: Vor allem junge Arbeitnehmer:innen sind heute in geringerem Ausmaß bereit, ihre Gesundheit im Hamsterrad der Arbeit zu opfern. Arbeiten, um zu leben, statt leben, um zu arbeiten, lautet zunehmend ihr Lebensmotto. Von innen betrachtet sehen die Sprossen des Hamsterrads aus wie die erfolgversprechende Karriereleiter – an Höhe gewinnt man darin jedoch nicht. Arbeit ohne Regeneration „rädert“ auf Dauer und bringt die Gesundheit – Körper und Psyche – zu Fall.

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

Wann macht Arbeit Sinn? Und warum ist das so wichtig?

Beim 79. Treffpunkt der Sicherheitsvertrauenspersonen in der AK Wien hielt die Psychologin Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tatjana Schnell einen Vortrag zu folgenden Fragen: Warum ist es wichtig, die Arbeit als sinnvoll zu erleben? Welche Rahmenbedingungen braucht es? Was passiert, wenn dieser Sinn nicht (mehr) gefunden wird? Gesunde Arbeit hat mit ihr gesprochen.



Tatjana Schnell, Psychologin an Universitäten in Oslo und Innsbruck

Was erwarten Menschen von ihrer Arbeit?

Menschen erwarten eine sinnvolle Arbeit mit fairer Entlohnung. Wenn Menschen ihre Lebenszeit hergeben, sich engagieren und Verantwortung übernehmen, dann soll dies auch von den Arbeitgeber:innen gesehen und anerkannt werden. Studien zeigen aber auch, dass faire Entlohnung heute allein nicht mehr ausreicht. Immer mehr Menschen suchen Arbeit, in der sie selbst einen Sinn erkennen.

Was ist sinnvolle Arbeit?

Es gibt viele Formen sinnvoller Arbeit. Einige Grundvoraussetzungen sollten aber immer erfüllt sein, damit Arbeit als sinnvoll erlebt wird: dass man weiß, warum man sie macht, dass sie einen Nutzen hat, gebraucht wird und einen Wert an sich hat. Außerdem muss sie zu der Person passen, die sie erledigt – nicht nur körperlich, sondern auch ideell –, also zum jeweiligen Lebensentwurf, zu den Werten passen. Immerhin verbringt man viel Zeit seines Lebens mit dieser Arbeit und möchte sich daher zumindest größtenteils damit identifizieren können. Zentral ist außerdem, dass man sich als Teil einer Organisation erleben kann, in der man als

Sinn zählt

Die wichtigsten Gründe für einen Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers



Quelle: PwC's 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey: 52.195 Befragte in 44 Ländern

Wenn Arbeitnehmer:innen ihre Arbeit nicht erfüllt, ziehen sie einen Jobwechsel in Betracht.

Mensch gesehen, respektiert und wertgeschätzt wird. Trifft dies zu, ist man motiviert und will seine Arbeit gut machen.

Was sind die Folgen sinnloser Arbeit?

Wenn die Arbeit für die Arbeitnehmer:innen ihren Sinn verliert, merken sie dies nicht unmittelbar und plötzlich. Es handelt sich vielmehr um einen schleichenden Prozess. Zuerst verliert man die Motivation, geht nicht mehr so gerne zur Arbeit, und dann fängt man langsam an, sich zu distanzieren und „Dienst nach Vorschrift“ zu machen. Bleibt dieses Zurückziehen von Arbeitgeber:innen unbemerkt oder unbeachtet, fühlt man sich mit der Organisation immer weniger verbunden. Forschungsergebnisse zeigen, dass ein solcher Rückzug und geringeres Engagement allerdings nicht als Wohltat empfunden werden, da Menschen lieber Dinge mit Überzeugung und Motivation erledigen. Daher können Arbeitnehmer:innen in diesem Stadium in eine berufliche Sinnkrise

geraten, die sich darin ausdrückt, dass sie zynisch werden oder innerlich kündigen. Häufige Folgen davon sind dann auch Burn-out oder andere psychische und körperliche Erkrankungen.

Worauf kommt es an?

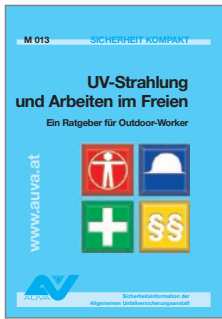
Es ist wichtig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sinnvolles Arbeiten ermöglichen. Dabei gilt es, Arbeitnehmer:innen als Menschen zu sehen und wertzuschätzen, die Passung von Person und Tätigkeit zu stärken, gemeinsam transparente Ziele zu verfolgen und deutlich zu machen, welche Bedeutung die Arbeit hat – für Beschäftigte, Kund:innen, die Gesellschaft!

Vielen Dank für das Gespräch!

**Interview: Amela Cetin und
Vera Lacina, AK Wien**

Veranstaltungsrückblick mit Videostream

<https://tinyurl.com/tsvpa79>



UV-Strahlung und Arbeiten im Freien

Berufsgruppen, die überwiegend im Freien arbeiten, wie z. B. Bauarbeiter:innen, Spengler:innen, Straßenarbeiter:innen, Sportlehrer:innen, Landwirt:innen etc., sind einer hohen Dosis schädigender UV-Strahlung ausgesetzt. Dieser Ratgeber der AUVA erklärt, was UV-Strahlung ist und wie Arbeitnehmer:innen davon geschützt werden können.

Download unter <https://tinyurl.com/uvs223>



Arbeiten bei Hitze

In den Sommermonaten steigt nicht nur die Temperatur, sondern auch das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, um eine Gefährdung der Gesundheit durch Hitze oder Sonneneinstrahlung zu verhindern. Die SVP-Info Arbeiten bei Hitze zeigt auf, was dabei wichtig ist.

Download unter <https://tinyurl.com/abh223>



Umwelt und Gesundheit

Diese Ausgabe der Zeitschrift „Wirtschaft & Umwelt“ zeigt auf, welche Umweltbelastungen krank machen, wieso bei Luftverschmutzung und Lärm auch in Österreich noch viel zu tun ist und was das alles mit Menschenrechten zu tun hat.

Download unter <https://tinyurl.com/wuu12021>



Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung auf Montag freuen

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) begleitet Betriebe – unabhängig von Größe oder Branche – bei der Durchführung eines BGF-Projekts und setzt Gesundheitsförderung damit nachhaltig in Unternehmen um. Die Broschüre zeigt, was BGF bewirkt und welche ÖGK-Leistungen Betriebe in Anspruch nehmen können.

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



AK-Ratgeber zu Homeoffice

Rund ums Arbeiten im Homeoffice ergeben sich viele Fragen. Die Arbeiterkammer liefert mit ihrem Ratgeber 64 Antworten auf Fragen rund um die neue Arbeitsform daheim.

Download unter <https://tinyurl.com/2dafy76j>

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), Alexander Heider (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorotyya Kicking (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Christian Haberle (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), Dorotyya Kicking (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)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Wolfgang Birbamer, Elisabeth Bischofreiter, Harald Bruckner, Sarah Bruckner, Amela Cetin, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Alexandra Hahnenkamp, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Hans-Peter Hutter, Dorotyya Kicking, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Veronika Kretschmer, Vera Lacina, Hansjörg Miethling, Julia Nedjelic-Lischka, Claudia Neumayer-Stickler, Isabelle Ourny, Stephen Rabenlehner, Markus Schweiger, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, Julia Stroj, Max Turrini, Gertraud Walch, Peter Wallner, Alexia Weiss, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits, Mag.ª Iris 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 Neudörf, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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

Lukas Huemerlehner, Michelle Cvörnjek

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impressum

ZVR-Nr. 576439352

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



Buch | e-book

Beschäftigung für alle

Die Zukunft der Arbeit

Elisabeth Kaiser, Marcus Schober (Hrsg.)Wiener Perspektiven | 344 Seiten | 2023 | EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-653-7

Der Arbeitsmarkt ist im Wandel begriffen und unterliegt Herausforderungen, die es nötig machen, Arbeit neu zu denken. Wie lassen sich Arbeitsmodelle an die heutigen gesellschaftlichen Erfordernisse anpassen, wie können neue Arbeitswelten aussehen und wie gelingen Einkommensgleichheit sowie gerechte Entlohnung? Wer oder was definiert den Wert der Arbeit? Politiker:innen sowie Expert:innen beleuchten verschiedene arbeitsmarktpolitische Themengebiete, stellen Fragen, bieten mögliche Antworten und regen zum Weiterdenken an.



Buch

Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

Betina Aumair, Brigitte Theißl232 Seiten | 3. Auflage | 2023 | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-656-8

Klassenreisende begeben sich auf einen Weg, der für sie nicht vorgesehen ist: Aufgewachsen in einkommensarmen Haushalten sind sie oft die ersten in der Familie, die an einer Universität studieren. Weder in der einen noch in der anderen Welt zu Hause, fühlen sich viele ihr Leben lang im Dazwischen. Dort, wo sie sind, dürften sie eigentlich nicht sein. Sie erleben den „Aufstieg“ als Chance, aber auch als Bruch und als schmerzhaft Erfahrung. Die Autorinnen porträtieren 13 Personen, deren Geschichte mit dem Mythos „Aufstieg durch Leistung“ bricht. Sie machen deutlich, wie stark uns die soziale Herkunft prägt und welche Rolle dabei Geschlecht oder Migration spielen. Die Klassenreise-Porträts sind aber auch ein Stück Zeitgeschichte, sie erzählen vom Stadt-Land-Gefälle, von Regionalentwicklung und österreichischer Sozialpolitik.

Sicher
topinformiert!



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



www.gesundearbeit.at