



MEHRFACHBELASTET UND UNSICHTBAR

Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche

Stand: November 2022



Andrea Heimberger, MSc
AK-DIREKTORIN

Andreas Stangl
AK-PRÄSIDENT

KRANKMACHENDE ARBEITSBEDINGUNGEN NICHT LÄNGER DULDEN

Der hohe Anspruch an Hygiene und Sauberkeit am Arbeitsplatz ist in Zeiten der Covid-Pandemie sogar noch gestiegen, während sich die Arbeitsbedingungen für die Reinigungskräfte nicht verbessert haben.

Reinigungskräfte und ihre Mehrfachbelastungen werden entweder zu wenig geschätzt oder einfach übersehen. Zu diesen Belastungen gehören gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, körperliche Überbeanspruchung und psychische Belastungen. Die oft krankmachende Arbeit der Reinigungskräfte darf nicht länger ignoriert werden.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich setzt sich dafür ein, dass die Leistungen dieser Beschäftigten endlich gesehen werden. Sie verdienen es, dass ihre Arbeit Wertschätzung erfährt, und sich die Arbeitsbedingungen verbessern.

In dieser Broschüre werden die wichtigsten Probleme und Belastungen von Reinigungskräften aufgezeigt und wie diese ermittelt werden können. Auch wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können ist Inhalt dieser Broschüre.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A Heimberger'.

Andrea Heimberger, MSc
AK-Direktorin

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A Stangl'.

Andreas Stangl
AK-Präsident



INHALT

Einführung	4
Rechtliche Grundlagen Arbeitsplatzevaluierung	6
Psychische Belastungen	12
Evaluierung psychische Belastungen	18
Überbeanspruchung des Muskel-Skelett-Apparates	22
Die neue Leitmerkmalmethode	26
Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen	30
Belastungsrisiko mit biologischen Arbeitsstoffen	32
Arbeitsstoffevaluierung	36
Forderungen der Arbeiterkammer	48



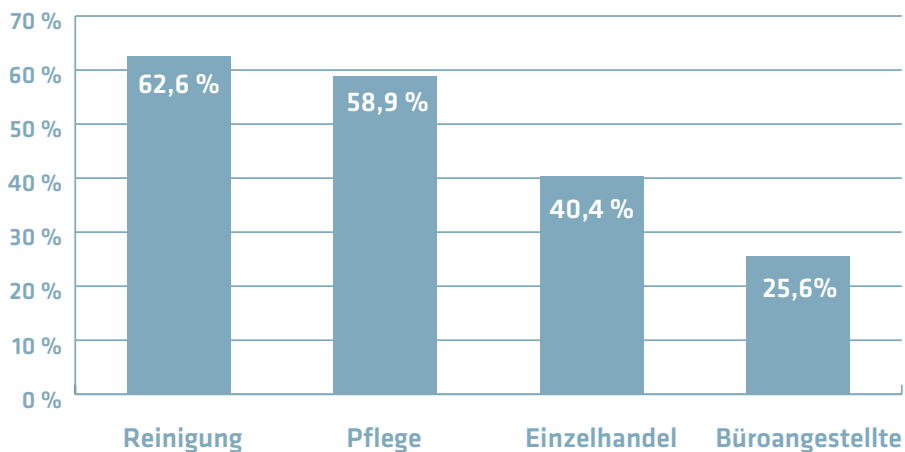
EINFÜHRUNG

Physische und psychische Belastungen genauso wie die Arbeit mit Chemikalien und der Kontakt mit biologischen Arbeitsstoffen beanspruchen die Gesundheit der Reinigungskräfte täglich und in hohem Maß. Diese gesundheitliche Mehrfachbelastung führt dazu, dass die Mehrheit der Beschäftigten nicht daran glaubt, den Beruf bis zum Pensionsantrittsalter ausüben zu können.

Durchhalten bis zur Pension bezogen auf Gesundheitszustand

(eher unwahrscheinlich & sehr unwahrscheinlich)

2019 - 2021





Der Österreichische Arbeitsklima Index zeigt für den Zeitraum 2019 bis 2021, dass es die Mehrheit der Reinigungskräfte (rund 63 Prozent) für wenig wahrscheinlich hält, bis zur Pension durchhalten zu können. Den Beschäftigten in der Reinigung folgt die Berufsgruppe der Pflege mit rund 59 Prozent. Im Vergleich zum Einzelhandel und den Büroangestellten schneiden diese damit eindeutig schlechter ab. Trotzdem sind die Werte in diesen Berufsgruppen genauso beunruhigend, denn während es im Einzelhandel rund 40 Prozent der Beschäftigten für unwahrscheinlich halten bis zur Pension arbeitsfähig zu bleiben, sind es bei den Büroangestellten rund 26 Prozent. Genau so wie in anderen Branchen zeigen die Zahlen, dass es in der Reinigungsbranche einen großen Nachholbedarf in der Präventionsarbeit gibt. Die Pandemie hat die Lage der Reinigungskraft noch mehr verschärft. Denn mit den

steigenden Standards an Hygiene und Sauberkeit ist auch das Infektionsrisiko auf Reinigungsplätzen gestiegen. Dies belegen auch die gemeldeten COVID-19-Fälle bei der AUVA.

Neben den Gesundheitsberufen (Juli 2022: 16.626 gemeldete COVID-19-Fälle) sind die Reinigungsberufe mit 1.916 gemeldeten COVID-19-Fällen am stärksten betroffen (AUVA, 2022).

Diese Broschüre zeigt nicht nur die Mehrfachbelastung der Reinigungskraft auf, sondern bietet auch auf Basis von rechtlichen Grundlagen und fachlicher Expertise Handlungsoptionen und Lösungsansätze für eine Verbesserung der Präventionsarbeit. In der Reinigungsbranche sind höhere Sicherheits- und Gesundheitsstandards dringend notwendig.



RECHTLICHE GRUNDLAGEN: ARBEITSPLATZEVALUIERUNG

Eine der Hauptaufgaben von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist es für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sorgen (AUVA, 2022). Hierfür müssen gemäß § 4 Abs 1 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz bestehende Gefahren ermittelt, beurteilt und im Anschluss, mit Hilfe der gesammelten Informationen, Maßnahmen zur Gefahrenverhütung aufgestellt werden. Das Ziel besteht darin Arbeitnehmer/-innen vor Unfällen und Krankheiten zu schützen.

Was ist bei der Arbeitsplatz-evaluierung insbesondere zu berücksichtigen?

Wie bereits erwähnt, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäß § 4 Abs 1 ASchG verpflichtet, alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermitteln und beurteilen. Folgende Aspekte sind bei der Evaluierung besonders zu berücksichtigen:

- ▶ Die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte,
- ▶ die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- ▶ die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- ▶ die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- ▶ die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
- ▶ die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation,
- ▶ der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer/-innen

Was sind die „Grundsätze der Gefahrenverhütung“?

Gemäß § 7 ASchG müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ...

- ▶ ... bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge,
- ▶ bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
- ▶ beim Einsatz der Arbeitnehmer/-innen sowie
- ▶ bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/-innen ...

... folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umsetzen:

1. Risiken müssen vermieden werden (z.B. mit der Wahl anderer Arbeitsverfahren, Technologien oder anderer Arbeitsstoffe).
2. Nichtvermeidbare Risiken müssen abgeschätzt werden (z.B. tätigkeitsbezogene Risikoanalysen).
3. Die Gefahren müssen an der Quelle bekämpft werden (z.B. direkte Ortsabsaugung statt Raumlüftung).
4. Der Faktor „Mensch“ muss berücksichtigt werden. Dies betrifft insbesondere die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren (z.B. Erleichterung eintöniger Arbeit, maschinenbestimmte Arbeitsrhythmen, Abschwächung gesundheits-schädigender Auswirkungen).
5. Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation müssen dabei berücksichtigt werden.
6. Der Stand der Technik muss berücksichtigt werden (z.B. sicherheitstechnische Kontrollen bzw. Nachrüstungen).
7. Gefahrenmomente müssen ausgeschaltet oder verringert werden.
8. Bei der Planung der Gefahrenverhütung muss das Ziel verfolgt werden, die Technik, die Tätigkeiten und Aufgaben, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumgebung, die sozialen Beziehungen und der Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz miteinander zu verknüpfen.
9. Der kollektive Gefahrenschutz hat Vorrang vor dem individuellen Gefahrenschutz. Damit müssen zuerst technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschöpft werden, bevor persönlicher Schutz eingesetzt wird.
10. Geeignete Anweisungen müssen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erteilt werden. Diese müssen verständlich sowie zeitlich ausreichend erfolgen.

Wie läuft eine Evaluierung ab?

Die Arbeitsplatzevaluierung erfolgt in sieben Schritten (Gilbert et al., 2020):



Alle Schritte sind dabei in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren.

Was muss dokumentiert werden?

Laut der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente müssen gemäß § 2 Abs 1 Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOKVO) zumindest folgende Fragen beantwortet werden

- ▶ Wer hat die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durchgeführt? Wurden für Messungen, Berechnungen und Analysen fachkundige Personen beigezogen?
- ▶ Wann wurde die erste Evaluierung durchgeführt (Datum, Zeitraum)?
- ▶ Auf welchen Bereich (Arbeitsplatz, Tätigkeit, etc.) bezieht sich das Dokument und wie viele Personen sind dort beschäftigt?
- ▶ Welche Gefahren wurden festgestellt?
- ▶ Welche Maßnahmen sind durchzuführen?
- ▶ Wer ist zuständig für die Umsetzung der Maßnahmen und bis wann soll dies geschehen?

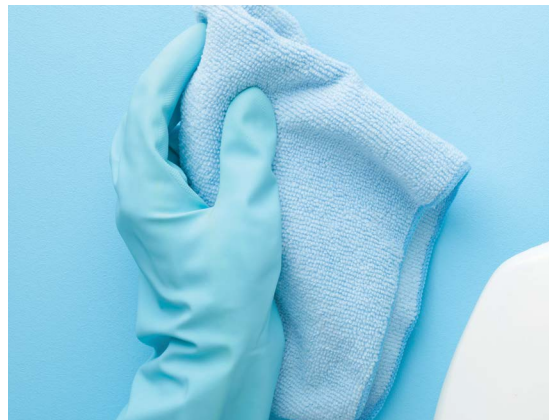
Neben den Mindestinhalten können auch noch weitere Inhalte festgehalten werden.

Wann ist die Gefahrenermittlung zu überprüfen?

Gemäß § 4 Abs 4 ASchG ist die Gefahrenermittlung und -beurteilung erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Auch die festgelegten Maßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Gemäß § 4 Abs 5 ASchG muss eine Überprüfung und Anpassung bei folgenden Aspekten insbesondere erfolgen:

- ▶ nach Unfällen
- ▶ bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind
- ▶ nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung
- ▶ bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen schließen lassen
- ▶ bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren
- ▶ bei neuen Erkenntnissen bezüglich des Standes der Technik
- ▶ auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates



Was ist das STOP-Prinzip?

Es gelten wiederum die Grundsätze der Gefahrenverhütung gem. § 7 ASchG. Die Einhaltung der Reihenfolge von den zu setzenden Präventionsmaßnahmen ist zwingend einzuhalten. Das Gesetz schreibt vor, dass der kollektive Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz hat. Wenn eine Gefahrenquelle nicht ersetzt werden kann, müssen in der Folge alle technischen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft werden um bestehende Risiken zu reduzieren bzw. zu verhindern. Damit darf der persönlichen Schutzausrüstung z.B. wegen möglicher Sparmaßnahmen nie der Vorrang gegeben werden. Die persönliche Schutzausrüstung wird eingesetzt, um mögliche Restrisiken für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten abzufangen.

Von den „Grundsätzen der Gefahrenverhütung“ abgeleitet entsteht für die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren das sogenannte „STOP-Prinzip“: Jeder einzelne Buchstabe steht für eine bestimmte Möglichkeit, wie Gefahren vermieden oder beseitigt werden können. Die Reihenfolge muss dabei eingehalten werden (Arbeitsinspektion, 2017):

- ▶ **S = Substitution:** Ersetzen von Arbeitsstoffen, technischen Mitteln, etc. durch andere, weniger belastende Substitute
- ▶ **T = Technik:** Einsatz von entspre-

chenden Schutzausrüstungen wie z.B. Absaugungen, Plexiglas, Schutztüren, um Arbeitnehmer/-innen von Risikofaktoren/-situationen zu trennen

- ▶ **O = Organisation:** organisatorische Veränderungen wie,
 - Eine Begrenzung der exponierten Beschäftigten,
 - eine Verkürzung der Aufenthaltsdauer in diesen Gefahrenbereichen,
 - Zugangsbeschränkungen und nur Experten/-innen oder fachkundige Arbeitnehmer/-innen dürfen die Gefahrenzone betreten.
- ▶ **P = Personenbezogen:** ausreichende Anweisungen, Informationen und Schulungen für den richtigen Umgang mit Gefahren und der individuellen Schutzausrüstung. Personenbezogene Maßnahmen sind als Ergänzung zu den technischen und organisatorischen Methoden/Regelungen zu betrachten.

Welche Reinigungsplätze sind zu evaluieren?

Es sind alle Reinigungsplätze betroffen. In der Unterhalts- sowie in der Sonderreinigung. Dies gilt insbesondere auch für auswärtige Arbeitsstellen, an welchen die Beschäftigten als betriebsfremde Reinigungskraft eingesetzt werden. Es besteht gem. § 8 ASchG im Sinne der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen eine Koordinationspflicht zwischen Auftragnehmer/-in

(Reinigungsunternehmen) und Auftraggeber/-in Sie haben insbesondere:

1. ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und

2. einander sowie ihre Arbeitnehmer/-innen und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren zu informieren.

Eine Kooperation zwischen Beschäftigter und Auftraggeber ist ebenso unerlässlich wie die Risiken der auswärtigen Arbeitsstellen zu berücksichtigen und Koordination der jeweils Verantwortlichen z.B. auch die Mitbenutzung betrieblicher Einrichtungen in der auswärtigen Arbeitsstelle (wie z.B. Sanitäreinrichtungen, Aufenthaltsräume) zu gewährleisten. **Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tatjana Javor, Arbeitsinspektorin**



WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Arbeitsinspektion (2017): Grundsätze der Gefahrenverhütung. Reihenfolge von Maßnahmen. ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie 2013-2020.



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (2022): Merkblatt M40 – Arbeitsplatzevaluierung.



Gilbert, K./Kirmse, K.A./Pietrzyk, U./Steputat-Rätze, A. (2020): Gestaltungshinweise für die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Springer.



Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheit- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996 idF.





PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Beschäftigte in der Reinigungsbranche erleben neben physischen Belastungen wie bspw. häufiges Bücken auch psychische Belastungen. Laut europäischer Normdefinition (DIN EN ISO 10075-1:2018-01) sind diese folgendermaßen definiert:

„Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen.“

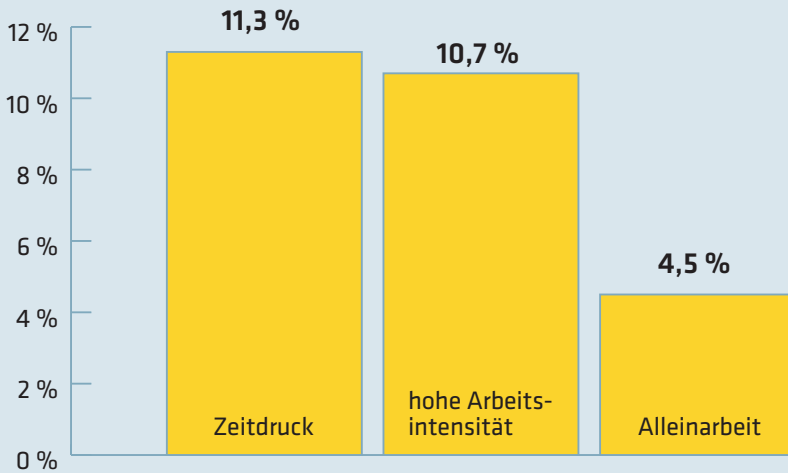
Psychische Belastungen wirken demnach von außen auf den Menschen ein und sind objektiv messbar. Die Belastungsfaktoren können dabei aus folgenden vier Dimensionen sein (§ 4 Abs 1 Z 6 ASchG bzw. Eval.at):

- ▶ **Arbeitsaufgabe und -tätigkeit** (z.B. emotionale Belastung durch Umgang mit schwierigen Kunden/-innen, hohe Verantwortung, Über- oder Unterforderung durch Aufgaben)
- ▶ **Arbeitsorganisation** (z.B. Arbeitstempo, Pausengestaltung, unklare Zuständigkeiten, häufige Unterbrechungen)
- ▶ **Arbeitsumgebung** (z.B. Lärm,

Psychische Belastungsfaktoren bei Reinigungskräften

(sehr stark & eher stark belastet)

2019 – 2021



AK Grafik, Österreichischer Arbeitsklima Index, Sonderauswertung 2019-2021

Beleuchtung, Belichtung,
Arbeitsmittel und -stoffe)

- **Organisationsklima** (z.B. Führungsverhalten, Kommunikation, Handlungsspielraum, Umgang mit Konflikten)

am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Eine Sonderauswertung des Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt die psychischen Belastungen von Reinigungskräften.

Da sich die Krankenstände aufgrund von psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich erhöht haben, spielen die psychischen Belastungen

Das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2020) entwickelte einen Leitfaden, in welchem unter anderem die psychischen Belastungen von Reinigungskräften angeführt sind.

Diese sind durch einen hohen Zeitdruck belastet, weil teilweise ein zu geringer Zeitraum für die zu erledigenden Reinigungsschritte vorgesehen ist. Der Zeitdruck steht in enger Verbindung mit einer hohen Arbeitsintensität. Die Menge der Aufgaben, die in einer kurzen Zeitspanne zu erledigen sind, sind oftmals beinahe unrealistische Anforderungen – vor allem dann, wenn die Beschäftigten keine Unterstützung bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben haben.

Eine Belastung ist der Zeitdruck [...] Es gibt so einen starken Wettbewerb in der Branche, dass die Verträge wirklich ganz scharf kalkuliert werden, oder die Angebote, so muss es heißen, ganz scharf kalkuliert werden und Reinigungskräfte schon oft sehr unter Druck stehen, wie schnell sie die Dinge erledigen müssen.“

**(Dr.ⁱⁿ Karin Sardadvar, Soziologin,
WU Wien)**

„Häufig besteht ein sehr hoher Druck. Die Arbeit ist sehr streng getaktet und zusätzlich zu dem hohen Zeitdruck kommt dann auch noch der Qualitätsdruck.“

**(Mag.^a Judith Gabriel,
Arbeitspsychologin, AMD)**



„Eine ganz zentrale Belastung von Reinigungskräften ist die Isolation, das Alleinsein während der Arbeit [...]“

(Dr.ⁱⁿ Karin Sardadvar, Soziologin, WU Wien)

„Ja, oft arbeiten die Reinigungskräfte alleine. Sie haben dann auch keine Ansprechperson.“

(Mag.^a Anna Vyvadil, Arbeitspsychologin, AMD)

Durch die Arbeit an Randzeiten, also in den frühen Morgenstunden oder am späten Nachmittag bzw. Abend, arbeiten viele Reinigungskräfte alleine. Das Gefühl von Alleinsein und Isolation ist so für viele ein ständiger Begleiter.

„Belastend ist auch, dass die Beschäftigten keine Mitsprache haben.“

(Dr.ⁱⁿ Brigitte Schigutt, ehem. Arbeitsinspektorin)

Weiters haben Beschäftigte in der Reinigungsbranche häufig kaum oder gar kein Mitspracherecht, weder bei der Arbeitsplanung noch beim Kauf von Reinigungsmitteln. Die Arbeit wird von den jeweiligen Vorgesetzten geplant und die Reinigungskräfte müssen dies – ohne Einfluss darauf nehmen zu können – umsetzen.

Beschäftigte in der Reinigungsbranche erleben immer wieder Gewalt und Konflikte während der Arbeit. Dies kann einerseits von Kunden/-innen ausgehen, die sich wegen der geleisteten Reinigungsarbeit beschweren oder übergriffig werden oder auch innerhalb von Teams aufgrund unterschiedlicher Kulturen bspw. entstehen.

„Die Kunden/-innen erwarten dann gewisse Leistungen und wenn das aber nicht vereinbart ist, wird das von den Reinigungskräften nicht gemacht. Dann kommt es zu Beschwerden und der Druck auf die Reinigungskraft erhöht sich.“

(Georg Steinbock DHEPS, Landessekretär, vida)

Schließlich erfahren Beschäftigte in der Reinigungsbranche kaum Anerkennung oder Wertschätzung für ihre Arbeit. Das negative Image der „Putzfrau“, die für ihre Arbeit nicht viel Wissen oder Können benötigt, ist in der Gesellschaft noch sehr verhaftet. Viele Kompetenzen werden dabei jedoch völlig außer Acht gelassen.

„Es gibt nur wenig Wertschätzung, keine Anerkennung für den Beruf.“

(Dr.ⁱⁿ Brigitte Schigutt, ehem. Arbeitsinspektorin)

„Der Beruf bringt schon hohe kognitive Anforderungen mit sich, weil es an jedem Arbeitsort unterschiedliche Anforderungen an die Reinigung gibt.“

(Georg Steinbock DHEPS, Landessekretär, vida)

Es gibt also zahlreiche Aspekte, die für Reinigungskräfte eine psychische Belastung darstellen. Um die Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation von Beschäftigten in der Reinigungsbranche zu verbessern bzw. erhöhen, braucht es daher eine dringende Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Um die jeweiligen psychischen Belastungen festzustellen, braucht es eine Evaluierung psychischer Belastungen.

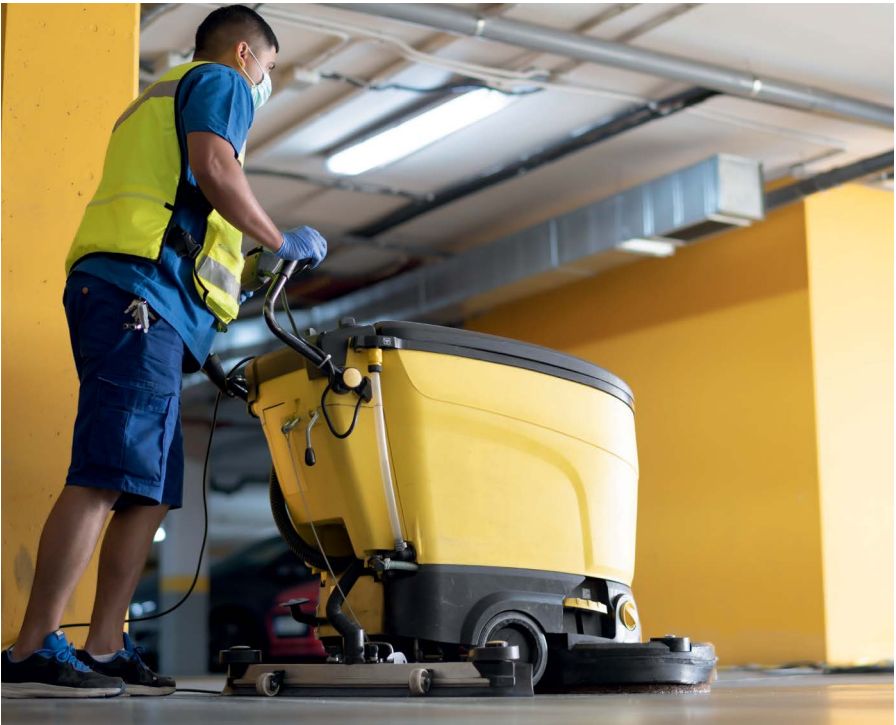


WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, ausgegeben am 28. Dezember 2012



Eval.at (o.A.): Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen





EVALUIERUNG PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Die Evaluierung psychischer Belastungen ist ein wichtiges Instrument, potentielle Risikofaktoren bzw. Gefährdungen für Arbeitnehmer/-innen zu erkennen, gezielte Maßnahmen zu entwickeln und regelmäßig zu überprüfen, ob eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht wurde.

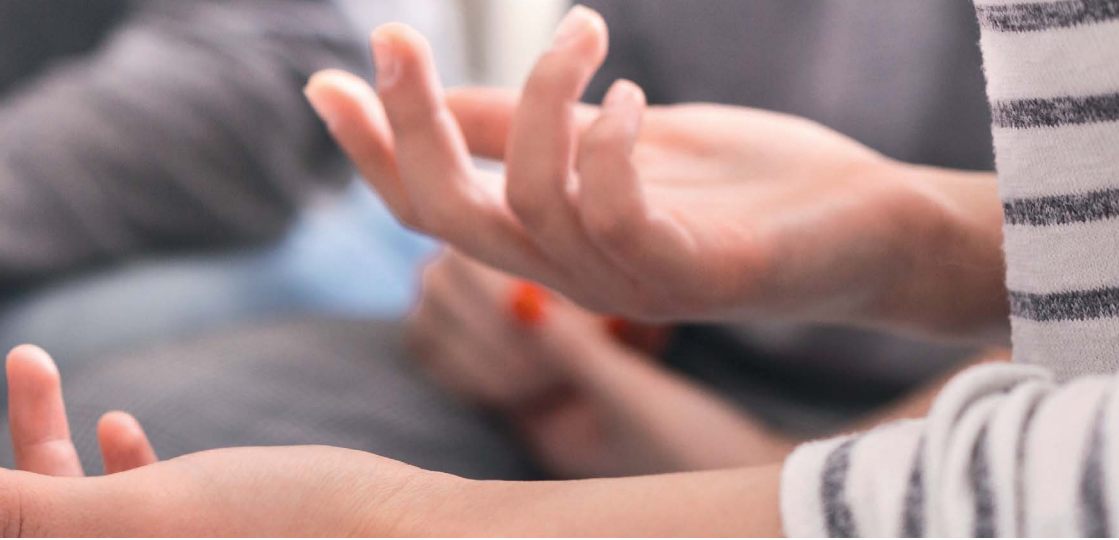
Warum eine Evaluierung psychischer Belastungen?

Arbeitgeber/-innen müssen gemäß ihrer Fürsorgepflicht (§ 3 Abs 1 ASchG) für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern/-innen sorgen. Im Jahr 2013 wurde durch eine Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes auch die Evaluierung psychischer Belastungen verpflichtend. Denn unter Gesundheit wird sowohl die physische (körperliche) als auch psychische Gesundheit (§ 2 Abs 7a ASchG) verstanden. Alle Gefahren, die für die Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen bestehen, sind daher von den Arbeitgebern/-innen zu ermitteln und minimieren.

Was ist das Ziel der Evaluierung psychischer Belastungen?

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen sollen nicht die individuellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/-innen (z.B. Stress) ermittelt werden, sondern allgemeine Risiken vermieden oder minimiert werden. Dadurch sollen die Arbeitsverhältnisse kollektiv verbessert werden und alle Beschäftigten geschützt sein.

Ein Beispiel aus einem Interviewgespräch: In einer Reinigungsfirma werden die Arbeitspläne so gestaltet, dass jede Reinigungskraft nur 15 Minuten für ein Großraumbüro benötigen darf.



In dieser Zeit müssen aber alle Reinigungsschritte durchgeführt werden (Tische und alle freien Flächen abwischen, Mülleimer ausleeren, staubsaugen, etc.). Beschäftigte X leidet unter diesem straffen Zeitplan und hat daher großen Stress. Gegenstand der Evaluierung ist jedoch nicht das individuelle Stressempfinden von der Beschäftigten X, sondern die zu knapp getakteten Arbeitspläne, die die Ursache für den hohen Zeitdruck sind. Hier können Änderungen stattfinden, die sich wiederum positiv für die einzelnen Beschäftigten auswirken.

Welche Dimensionen werden evaluiert?

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen werden genau jene vier Dimensionen evaluiert, in die sich die psychi-

schen Belastungsfaktoren einteilen lassen (§ 4 Abs 1 Z 6 ASchG):

- ▶ Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten
- ▶ Arbeitsorganisation
- ▶ Arbeitsumgebung
- ▶ Organisationsklima

Wie läuft eine Evaluierung ab?

Die Evaluierung psychischer Belastungen läuft gleich wie die allgemeine Arbeitsplatzevaluierung (siehe weiter vorne „Arbeitsplatzevaluierung – Wie läuft eine Evaluierung ab?“) ab. Bei Schritt 2 „Ermittlung der arbeitsbedingten Risikofaktoren“ werden bei der Evaluierung psychischer Belastungen die psychischen Risikofaktoren ermittelt.

Was muss dokumentiert werden?

Wie auch bei der allgemeinen Arbeitsplatzevaluierung sind die zu dokumentierenden Inhalte laut der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 2 Abs 1 DOK-VO festzuhalten (siehe weiter vorne unter „Arbeitsplatzevaluierung – Was muss dokumentiert werden?“).

Was passiert danach?

Die Evaluierung psychischer Belastungen ist als Prozess zu verstehen. Nachdem der Prozess einmal durchlaufen wurde, sind gegebenenfalls die Maßnahmen anzupassen, sodass ihre Wirk-

samkeit und der damit verbundene Gefahrenschutz verbessert werden. Die Evaluierung ist demnach kein Vorgang, der nur einmalig durchlaufen werden muss, sondern ein kontinuierlich ablaufender Prozess



Für weitere Informationen, Verfahren zur Ermittlung von Belastungen und Muster für die Dokumentation siehe hier: <https://www.eval.at/>



Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) (2020): Leitfaden für Reinigungskräfte, Objektleiterinnen/Objektleiter und Auftraggeberinnen/Auftraggeber. Wien.



Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF



Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996 idF.







ÜBERBEANSPRUCHUNG DES MUSKEL-SKELETT-APPARATES

Beschäftigte in der Reinigungsbranche erleben oftmals eine Überbeanspruchung ihres Muskel-Skelett-Apparates, die über einen längeren Zeitraum negative Folgen für die Gesundheit nach sich zieht. Eine Muskel-Skelett-Erkrankung ist eine körperliche Beeinträchtigung, die durch eine (Über-)Belastung und/oder (Fehl-)haltung begünstigt wird. Schädigungen, Abnutzungserscheinungen der Muskeln, Bänder, Sehnen, Knochen und Gelenke können die Folge sein (EU-OSHA, 2019).

Folgende Tätigkeiten können für eine Muskel-Skelett-Erkrankung verantwortlich sein (AUVA, 2021 bzw. EU-OSHA, 2008):

- ▶ Regelmäßiges (Hoch-)Heben, (Hoch-)Ziehen, Transportieren, Schieben und Tragen von schweren Gegenständen
- ▶ Ermüdende und schmerzhaft Positionen
- ▶ Vorgebeugte und verdrehte Körper- und Rumpfhaltungen
- ▶ Immer wiederkehrende, monotone, strapazierende, schnelle, intensive und einseitige Bewegungen und Arbeitsabläufe
- ▶ Belastende Arbeitszeiten sowie unzureichende und kurze Pausen
- ▶ Beklemmende Arbeitsplatzumgebungen
- ▶ Fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung



- ▶ Verwendung von kaum oder nicht gewarteten und minderwertigen Reinigungsinstrumenten, -mitteln und -maschinen
 - ▶ Geringe berufliche Aus- und Weiterbildungschancen
 - ▶ Kaum vorhandene Anerkennung, Angst vor Fehlern, andauernder Stress, Druck, Unzufriedenheit, Überforderungen, Schlafstörungen und psychische sowie verbale Erniedrigungen
- Lenden- und Gesäßbereich
 - ▶ Beeinträchtigungen von Band- und Kniescheiben, Gelenken, Sehnen, Nerven, Knochen
 - ▶ Entstehung von Krampfadern
 - ▶ Störungen des Blutkreislaufs (z.B. im Bereich der Arme)
 - ▶ Taubheit und Kribbeln von einzelnen Körperbereichen (z.B. Finger) → „Hand-Arm-Vibrationsyndrom“

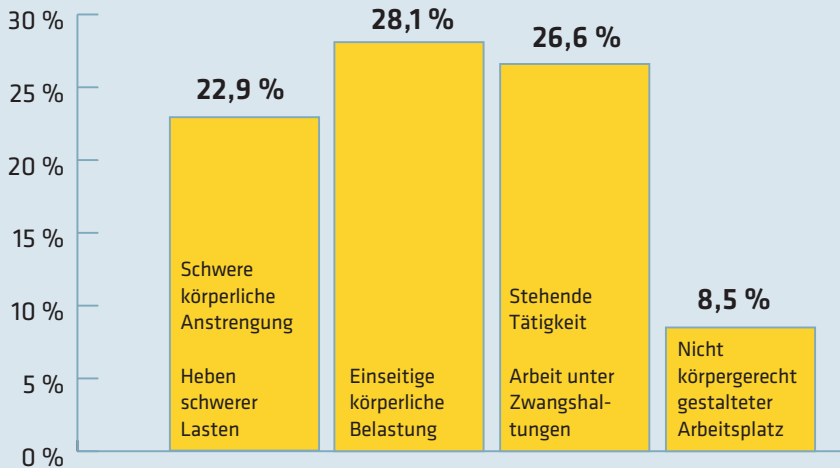
Die Folgen, die durch eine Überbeanspruchung auftreten, sind unter anderem folgende (EU-OSHA, 2008):

- ▶ Schmerzen und Abnützerscheinungen im Wirbelsäulen-, Rücken-,

Körperliche Belastungsfaktoren von Reinigungskräften

(sehr stark & eher stark belastet)

2019 – 2021



AK Grafik, Österreichischer Arbeitsklima Index, Sonderauswertung 2019-2021

DIE HÄUFIGSTE ÜBERBEANSPRUCHUNG DES MUSKEL-SKELETT-APPARATES VON REINIGUNGSKRÄFTEN LÄSST SICH AUF FOLGENDE FAKTOREN ZURÜCKFÜHREN

Überbeanspruchung	Ursachen
Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bedenkliche Körperhaltungen ▶ Falsches Heben, Tragen, Halten, Ziehen, Schieben, Senken von schweren Gegenständen (z.B. Müllsäcke, Wassereimer, Kisten, Möbelstücke) ▶ Manuelle und einseitige Arbeitsprozesse (z.B. Hände über Schulter- und Kopfniveau)
Kreuz- und Rückenschmerzen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Unnatürlich verdrehte Körperhaltungen ▶ Strapazierendes Vorbeugen ▶ Weit ausladende Armbewegungen
Schmerzen in den Beinen (und der Hüfte)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Folgeerscheinungen der belastenden Körperhaltungen ▶ Kombination aus unausgeglichene Arbeitstätigkeiten (z.B. dauerhaftes Stehen, Bücken oder Hocken; Arbeit auf Knien)

AK Grafik (BAuA, 2019 bzw. EU-OSHA, 2008 bzw. BMAFJ, 2020; eigene Darstellung)



WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt – AUVA (2021):
M-Plus 024. Sicherheit Kompakt. Arbeitsbedingten
Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen.



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
– BAuA (2019): Mehrstufige Gefährdungsanalyse
physischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gemeinsamer
Abschlussbericht der BAuA und der DGUV. Band 1.



Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
(BMAFJ) (2020): Leitfaden für Reinigungskräfte, Objekt-
leiterinnen/Objektleiter und Auftraggeberinnen/
Auftraggeber. Wien.



European Agency for Safety and Health at Work – EU-OS-
HA (2019): European Risk Observatory Report: Workrela-
ted musculoskeletal disorders: prevalence, costs and
demographics in the EU.



European Agency for Safety and Health at Work – EU-OS-
HA (2008): E-fact 39. Cleaners and musculoskeletal
disorders.






DIE NEUE LEITMERKMALMETHODE

Auch die Belastungsfaktoren für den Muskel-Skelett-Apparat sind im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung zu ermitteln und beurteilen. Um die körperlichen Belastungen zu ermitteln, wurden von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2019) sogenannte Leitmerkmalmethoden entwickelt.

Was ist das Ziel der neuen Leitmerkmalmethode?

Die körperlichen Belastungen sollen ermittelt und beurteilt werden. Dabei werden unterschiedliche Fragestellungen wie die Häufigkeit der Tätigkeit, das Gewicht der Objekte, die jeweiligen Körperhaltungen, u.v.m. beantwortet. Anhand dieser wird eine Risikoanalyse für die einzelnen Belastungsfaktoren durchgeführt und es kristallisieren sich Risikobereiche heraus, die unterschiedliche Belastungsstärken (siehe Skala rechts) aufweisen können.

Risiko	Risikobereich	Belastungshöhe
	1 > 20 Punkte	gering
	2 20 - < 50 Punkte	mäßig erhöht
	3 50 - < 100 Punkte	wesentlich erhöht
	4 ≥ 20 Punkte	hoch

AK Grafik, Quelle: BAuA, 2019



Welche Leitmerkmal- methoden gibt es?

Es gibt sechs verschiedene Leitmerkmalmethoden für unterschiedliche Bewegungsabläufe bzw. Belastungen:

- ▶ Manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten
- ▶ Manuelles Ziehen und Schieben von Lasten
- ▶ Manuelle Arbeitsprozesse
- ▶ Ausübung von Ganzkörperkräften
- ▶ Körperzwangshaltungen
- ▶ Körperfortbewegungen

WORIN LIEGT DER FOKUS DER EINZELNEN LEITMERKMALMETHODEN?

Leitmerkalmethode	Fokus, Fragestellungen
<p>Manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Häufigkeit, Dauer der körperlichen Belastung ▶ Gewicht der Last ▶ Wie wird die Last aufgehoben (ein- oder beidhändig, symmetrisch oder asymmetrisch)? ▶ Wie ist die Körperhaltung? ▶ Wo befindet sich der Schwerpunkt der Last? ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: fehlende Griffe, hoher Kraftaufwand ▶ Häufigkeit eines Tätigkeitswechsels
<p>Manuelles Ziehen und Schieben von Lasten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Weglänge und Dauer des zu befördernden Gegenstandes ▶ Gewicht des Gegenstandes ▶ Beschaffenheit des Wegs ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: häufige Unterbrechungen, viele Richtungswechsel, defekte oder ungünstige Rollen ▶ Körperhaltung (aufrecht, geneigt, verdreht) ▶ Häufigkeit eines Tätigkeitswechsels
<p>Manuelle Arbeitsprozesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dauer des manuellen Arbeitsprozesses ▶ Stärke, Häufigkeit und Länge der Kraftausübung im Finger- und Handbereich ▶ Greifbarkeit der Arbeitsgegenstände, ergonomische Griffausstattung ▶ Körperliche Zwangshaltung von Händen und Armen ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: klimatische Bedingungen, Störungen ▶ Körperhaltung (gebückt, hockend, liegend, verdreht, streng fixiert ...) ▶ Häufigkeit eines Tätigkeitswechsels
<p>Ausübung von Ganzkörperkräften (Aufbringen von hohen Kräften unter Einsatz des gesamten Körpers bzw. großer Muskelgruppen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dauer und Häufigkeit der Ganzkörperkräfte ▶ Stärke, Häufigkeit und Länge der Kraftausübung (z.B. mit Reinigungsmaschine) ▶ Beschreibung der Kraftaufwendung (beidhändig, symmetrisch) ▶ Körperhaltung (stark geneigt, verdreht, kniend ...) ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: hohe erforderliche Haltekraft, Belastungen durch Vibrationen, keine Griffe ▶ Häufigkeit eines Tätigkeitswechsels

Leitmerkmalmethode	Fokus, Fragestellungen
Körperzwangshaltungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dauer der Körperzwangshaltung ▶ Rücken- bzw. Körperhaltung (aufrecht, leicht bis stark nach vorne gebeugt, erzwungene Haltung) ▶ Schulter- und Oberarmhaltung (körperfern oder -nah) ▶ Knie- oder Beinbelastungen durch ständiges Stehen oder Knien ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: keine Standsicherheit, Verdrehung des Rumpfes, einseitige Neigung
Körperfortbewegungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dauer der Tätigkeit ▶ Klassifikation der Bewegung möglich? (Gehen, Steigen, Treppen, Leitern) ▶ Gewicht der mitbewegten Last ▶ Schwerpunkt der Last ▶ Rumpfhaltung ▶ Ungünstige Ausführungsbedingungen: eingeengte Bewegungsmöglichkeit, Einfluss von der Umwelt ▶ Häufigkeit eines Tätigkeitswechsels



WEITERFÜHRENDE INFORMATION

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
 – BAuA (2019): Gefährdungsbeurteilung bei physischer Belastung – die neuen Leitmerkmalmethoden (LMM).
 Kurzfassung.





ARBEIT MIT GESUNDHEITS- GEFÄHRDENDEN ARBEITSTOFFEN

Die Reinigungskraft ist bei ihrer Arbeit immer stark mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen belastet. Dabei handelt es sich nicht nur um giftige bzw. ätzende Reinigungs- und Desinfektionsmittel. Es sind auch biologische Arbeitsstoffe wie Viren oder Bakterien genauso wie krebserzeugende Arbeitsstoffe eine ernsthafte Gefahr für die Gesundheit der Reinigungskraft.

Chemikalien

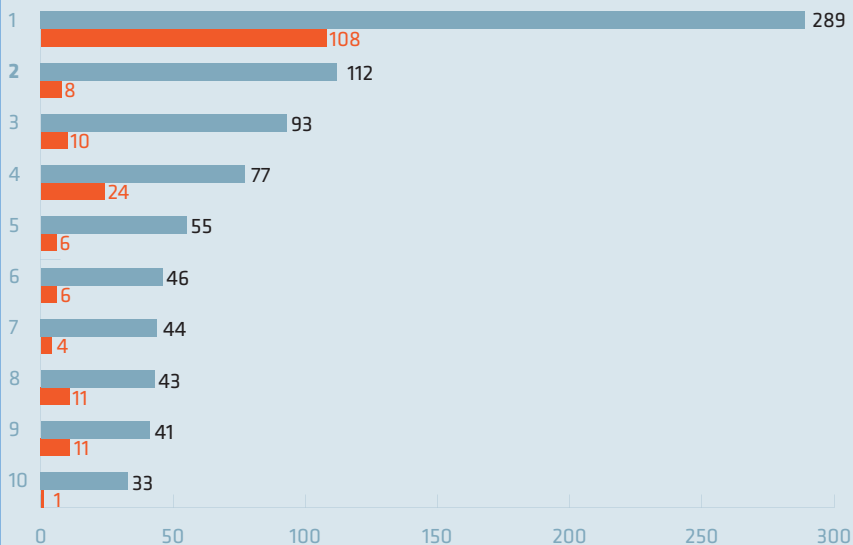
Die Arbeit mit Chemikalien ist in der Reinigungsbranche an der Tagesordnung. Dabei handelt es sich um Reinigungs- und Desinfektionsmittel, die gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe beinhalten. Vordergründig sind diese als giftig, ätzend bzw. reizend auf der Haut, augenschädigend, augenreizend, sensibilisierend für die Atemwege oder die Haut bekannt. In den Jahren 2019 bis 2021 meldet die Berufsgruppe der Friseur/-innen mit 289 Fällen gefolgt vom Reinigungspersonal mit 112 Fällen die meisten Hauterkrankungen bei der AUVA.

Biologische Arbeitsstoffe

Die Ansteckungsgefahr aufgrund des Kontaktes mit biologischen Arbeitsstoffen wie z.B. mit Viren und Bakterien oder Ausscheidungen ist für die Reinigungskraft insbesondere während der Pandemie sichtbar geworden. Neben den Gesundheitsberufen (Juli 2022: 16.626 gemeldete COVID-19-Fälle) sind die Reinigungsberufe mit 1.916 gemeldeten COVID-19-Fällen am stärksten betroffen (AUVA, 2022).



Hauterkrankungen 2019-2021, Erwerbstätige, AUVA (die zehn häufigsten Berufsgruppen)



1 Friseur/-innen

2 Reinigungspersonal

3 Mechaniker- und Schlosser/-innen
(Kfz, Land- u- ...)

4 Bäcker/-innen, Konditor/-innen und
Konfekt- ...

5 Köch/-innen

6 Verkäufer/-innen

7 Bediener/-innen von Anlagen in der
Metallherstellung und -umformung

8 Kosmetiker/-innen und verwandte
Berufe

9 Werkzeugmaschineneinrichter/-
innen und bediener/-innen

10 Pflegehelfer/-innen

■ gemeldet ■ anerkannt

AK Grafik, AUVA 2022

BELASTUNGSRISIKO MIT BIOLOGISCHEN ARBEITSTOFFEN UND SCHADSTOFFEN DER MEISTVERWENDETEN REINIGUNGS-/DESINFEKTIONSMITTEL

Branche	Gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff	Gesundheitsgefahr	Exposition bei Reinigungs- bzw. Entsorgungsarbeiten
Alle Branchen	Kontakt mit biologischen Arbeitsstoffen (z.B. Viren, Bakterien, Schimmel oder Ausscheidungen)	Infektionen/ Erkrankungen/allg. hohes Ansteckungsrisiko z.B. COVID-19 Aufnahme über: die Atmung (inhalativ), den Mund/ Verdauungstrakt, Schleimhäute	Reinigung von Arbeitsflächen; von sanitären Anlagen (insbesondere Feuchträume wie Toiletten, Waschplätze oder -räume); von öffentlichen Gebäuden mit starkem Kundenverkehr
Alle Branchen	Reizende Stoffe Konzentrate für Reinigungsmittel z.B. Unterhalts-, Glasreiniger Ethanol	Entfettende und reizende Wirkung bei Hautkontakt (dermal)	Tägliche Reinigungstätigkeiten, Unsicherheiten bei Dosierung für konzentrierte Pulver- oder Flüssigreiniger z.B. für Wäsche oder Geschirr
Alle Branchen	Ätzende Stoffe Alkalische Reinigungsmittel wie z.B. Grundreiniger oder Rohr-, Backrohr-, Grillreiniger (Umgang mit Konzentraten), Laugen	Verätzung der Haut/ Schleimhäute Aufnahme über die Haut (dermal) oder auch Schleimhäute Darf nicht in Verbindung mit Säure gebracht werden!	Reinigung von Fußböden mittels Maschinen oder händisch. Verätzungen beim Umgang mit Konzentraten Farben, Lacken oder Klebstoffen.

ACHTUNG!
Glasreiniger können auch entzündbar sein!
Es sind alle Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten!

ACHTUNG!
Bei einer Verätzung der Haut wird das Gewebe zerstört! Die Haut kann nicht wieder heilen und muss entfernt werden! Dies trifft auch auf Schleimhäute zu.



Branche	Gesundheits- gefährdender Arbeitsstoff	Gesundheits- gefahr	Exposition bei Reinigungs- bzw. Entsorgungsarbeiten
Alle Branchen	Reizende und ätzende Stoffe (Sanitärreiniger: Umgang mit Konzentraten)	Entfettung der Haut, Reizungen oder Verätzungen der Atmungsorgane (inhalativ)	Reinigung von sanitären Anlagen
Alle Branchen	Giftige, ätzende Stoffe - Glutaraldehyd	verursacht schwerwiegende Augen-, Nasen-, Hals und Lungenreizungen	Desinfektions- mittel, als Zusatz in Reinigungsmitteln
Gesundheitswesen	Chemikalien mit endokrin wirksamen Substanzen (Um- welthormone) Triclosan oder Triclocarban mit antimikrobiellen Eigenschaften in Reinigungsmittel	Können Hormonhaus- halt stören, Fruchtbar- keit sowie Nachkom- men schädigen oder auch Brustkrebs verur- sachen	Flächendesinfektion Wird in Kranken- häusern oder auch Arztpraxen verwendet, um Verbreitung von Keimen zu verhindern.
Alle Branchen/ Gesundheitswesen	Formaldehyd in Desinfektionsmitteln	Eindeutig krebszer- zeugender Arbeitsstoff!	Flächendesinfektion bzw. Entsorgung von verunreinigten Behältern.

ACHTUNG!
Darf nicht in
Verbindung mit
Laugen gebracht
werden! Siehe pH-
Wert SDB Punkt 9

ACHTUNG!
STOP-Prinzip
beachten! Geeignete
Handschuhe
verwenden; siehe
SDB 8!

ACHTUNG!
STOP-Prinzip beachten!
Ersatzpflicht: siehe Wiener
Desinfektionsmittel-
Datenbank (WIDES-
Datenbank URL: [https://
www.wien.gv.at/
umweltschutz/oekokauf/
desinfektionsmittel/](https://www.wien.gv.at/umweltschutz/oekokauf/desinfektionsmittel/))

AK Grafik Quelle: Eigendarstellung in Anlehnung an
Arbeitsinspektion – Leitfaden/Fachspezifischer Kenntnis-
stand Arbeitsinspektion und AUYA, 2022

Krebserzeugende Arbeitsstoffe auf Reinigungsplätzen

Krebserzeugende Arbeitsstoffe lassen sich nicht nur in bestimmten Reinigungs- und/oder Desinfektionsmitteln finden, sondern auch in der Luft, auf verschmutzten Arbeitsflächen bzw. während diverser Entsorgungsarbeiten.

Dadurch, dass Reinigungsarbeiten in jedem Industriebetrieb stattfinden,

müssen Expositionsgefahren gegenüber krebserzeugenden Arbeitsstoffen für das Reinigungspersonal genauso ausgeschlossen werden können. Wenn diese nicht beseitigt werden können, sind Präventionsmaßnahmen zu treffen, die die Gesundheit des Reinigungspersonals sicherstellen. Gendersensibilität und Gefahrenbewusstsein sind essenziell im Umgang mit krebserzeugenden Faktoren am Arbeitsplatz.



Sektor/ Arbeitsbereiche	Krebs- erzeugende Arbeitsstoffe	Vorkommen/Gefahr	Krebsarten
Gesundheitseinrichtungen			
Apotheke	Zytostatika	Entsorgungsarbeiten z.B. Nadelstichverletzungen, unzureichende Unterweisung bzw. Kenntnisse im Umgang mit dem Stoff sowie Unfällen	Brustkrebs, Krebs der weiblichen Reproduktionsorgane, alle Lokalisationen
Stationen/ Ambulanzen/ Tagesstationen		Ausscheidungen von Patienten/-innen, Entsorgung	
Abfallentsorgung		Entsorgung (unzureichende Unterweisung sowie Kenntnisse im Umgang mit dem Abfall bzw. der Kennzeichnung)	
Wäscherei		Wäschereinigung (kontaminierte Wäsche)	
Lager		Entsorgung	
Pathologie, Histologie (Labor)	Formaldehyd	Entsorgung von Proben	Brustkrebs, Krebs der weiblichen Reproduktionsorgane; Tumore des Atemsystems (Gase)
Abfallentsorgung		Entsorgungsarbeiten z.B. unzureichende Unterweisung bzw. Kenntnisse über den Umgang mit Gebinden und sonstigen Abfällen	
Sonstige			
Bau- und Bauneben- gewerbe; Abfallent- sorgung; Sanierungs- arbeiten an alten Gebäuden	Asbest (Feststoff, Fasern) als Isoliermaterial, Brandschutzmaterial u.v.m.	Wartungs- und Reinigungsarbeiten, Sonderreinigung	Brustkrebs; Krebs der weiblichen Reproduktionsorgane, Ovarien, Lunge, Pleura, Kehlkopf
Kfz-Werkstätten, Bau- und Bauneben- gewerbe, Transport- und Lagerbereich	Dieselmotor-emission (DME)	Reinigungsarbeiten in Bereichen mit vielen Fahrzeugen, Sonderreinigung	Risiken für Brustkrebs, Krebs der Reproduktionsorgane, Lunge und andere Organe



ARBEITSSTOFFEVALUIERUNG

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung sind Arbeitgeber/-innen gem. § 4 ASchG verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (evaluieren). Dabei sind auch alle Gefahren, die bei der Verwendung von Arbeitsstoffen entstehen können, zu evaluieren. Anschließend sind für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten geeignete Maßnahmen zu setzen, die vor dem Einfluss gefährlicher Arbeitsstoffe schützen.

Qualität und Vollständigkeit der Evaluierung resultieren aus qualifizierter Betreuung, der Aktualität der Sicherheitsdatenblätter, des Arbeitsstoff-Verzeichnisses, der entsprechenden Arbeitsstoff-Evaluierung und der Evaluierung auswärtiger Arbeitsstellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ohne strukturierte und vollständige Evaluierung auch kaum eine geeignete Unterweisung möglich ist.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tatjana Javor, Arbeitsinspektorin

Was versteht man unter Arbeitsstoffen und unter ihrer Verwendung?

Arbeitsstoffe gem. § 2 Abs 6 ASchG sind alle „[...] Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.“ Zu beachten ist, dass jede betriebliche Verwendung einen Stoff zum Arbeitsstoff macht.

Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern. Arbeitsstoffe sind damit nicht nur Chemikalien, sondern auch alle anderen Stoffe, die am Arbeitsplatz erwünscht oder auch unerwünscht entstehen können wie z.B.:

- ▶ Abfälle und Abgase (z.B. Holzstaub, medizinische Produkte oder Lösemittelgemische)
- ▶ unabsichtlich entstehende Arbeitsstoffe (z.B. Schweißrauch oder Dieselmotoremissionen)
- ▶ Entsorgungsarbeiten (z.B. medizinische Produkte und sonstige Verunreinigungen)
- ▶ diverse Verunreinigungen am Arbeitsplatz bzw. in der zu reinigenden Arbeitsstätte

- ▶ von Dritten (wie z.B. Kunden/-innen Patienten/-innen oder Beschäftigten) eingebracht.

Was sind gefährliche und gesundheitsgefährdende/biologische Arbeitsstoffe?

Gefährliche Arbeitsstoffe sind gem. § 40 Abs 1 ASchG brand- und explosionsgefährlich, gesundheitsgefährdend oder biologischer Herkunft.

Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind gem. § 40 Abs 4 ASchG einer Gefahrenklasse zugeordnet. Die Stoffe können akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) aufweisen, Ätz- oder Reizwirkungen auf der Haut (Gefahrenklasse 3.2), schwere Augenschädigungen/Augenreizungen (Gefahrenklasse 3.3) verursachen oder auch kanzerogen (krebs-erzeugend) (Gefahrenklasse 3.6) sein.

Die Gefahrenklassen sind gem. CLP-Verordnung (CLP = Classification, Labelling and Packaging). Die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP) regelt damit die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen.

Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die sehr giftige, gesundheitsschädliche, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Ei-

genschaften [...] haben können. Biologische Arbeitsstoffe lassen sich in vier Risikogruppen unterteilen. In der ersten Risikogruppe ist der Ausbruch einer Krankheit unwahrscheinlich. In den Risikogruppen 2 bis 4 lässt sich eine Krankheit beim Menschen bzw. eine Gefahr für die Beschäftigten, die durch einen biologischen Arbeitsstoff verursacht werden kann, nicht ausschließen. Mit der Risikogruppe steigt auch der Schweregrad einer Krankheit sowie die Verbreitung in der Bevölkerung (§ 40 Abs 5 ASchG).

Was sind krebserzeugende Arbeitsstoffe?

Krebserzeugende oder kanzerogene Arbeitsstoffe und Gemische können beim Menschen durch Einatmen, Verschlucken oder bei der Aufnahme über die Haut Krebs erzeugen bzw. die Krebsentstehung fördern. Im Vergleich zu z.B. Verätzungen, die zeitnah zu sichtbaren, gesundheitlichen Beschwerden führen, kann die Entstehung einer arbeitsbedingten Krebserkrankung oft über Jahre und Jahrzehnte unbemerkt bleiben.

Krebserzeugende Arbeitsstoffe werden unterteilt in:

- ▶ eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe: diese verursachen beim Menschen erfahrungsgemäß bösartige Geschwülste oder erweisen sich im Tierversuch als krebserzeugend,

- ▶ krebserverdächtige Arbeitsstoffe: hier besteht ein begründeter Verdacht auf krebserzeugendes Potential.

Eine Liste der krebserzeugenden Arbeitsstoffe kann dem Anhang III der Verordnung über Grenzwerte, krebserzeugende und fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe entnommen werden (GKV 2021).

In der Grenzwerteverordnung sind Grenzwerte für Konzentrationen in der Luft am Arbeitsplatz festgelegt. Es wird zwischen maximaler Arbeitsplatzkonzentration (MAK-Werte) und technischer Richtkonzentration (TRK-Werte) unterschieden. MAK-Werte werden für gesunde Personen im erwerbsfähigen Alter festgelegt. Bei Ihrer Einhaltung bzw. Unterschreitung wird im Allgemeinen die Gesundheit von Beschäftigten nicht beeinträchtigt (§ 45 Abs 1 ASchG).



ACHTUNG!

Für die meisten krebserzeugenden Arbeitsstoffe gelten TRK-Werte! Diese orientieren sich nach dem Stand der Technik und sagen nichts über das Krebsrisiko aus! Es können damit keine toxikologisch-arbeitsmedizinische MAK-Grenzwerte aufgestellt werden. Diese Stoffe sind in jeder Konzentration für die Gesundheit schädlich!

Welche Reinigungsplätze sind zu evaluieren?

Die Arbeitsstoffevaluierung ist auf allen Reinigungsplätzen durchzuführen! Auch hier besteht gem. § 8 ASchG im Sinne der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen eine Koordinationspflicht zwischen Auftragnehmer/-in (Reinigungsunternehmen) und Auftraggeber/-in.

Wer ist für die Arbeitsstoffevaluierung verantwortlich?

Arbeitgeber/-innen sind hauptverantwortlich für die Durchführung der Arbeitsstoffevaluierung.

Sie haben den Betriebsrat rechtzeitig beizuziehen. Wenn dieser nicht errichtet ist, dann die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP). Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/-innen sind in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen hinzuzuziehen.



ACHTUNG!

Arbeitgeber/-innen haben bei der Einführung von Arbeitsstoffen die Sicherheitsfachkraft und die Arbeitsmediziner/-innen beizuziehen (§§ 76 /81 ASchG).

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

Arbeitgeber/-innen müssen sich im Rahmen der Arbeitsstoffevaluierung bei allen Arbeitsstoffen vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Es müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermittelt und die Gefahren beurteilt werden, die bei ihrer Verwendung entstehen können. Es sind in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 2 bis 4 auf die Arbeitnehmer/-innen zu ermitteln. Schlussendlich müssen Maßnahmen gesetzt werden, die die Gesundheit der Beschäftigten verlässlich schützen! Die Maßnahmen können je nach Tätigkeit bzw. Reinigungstätigkeit, Prozess, Art und Menge der verwendeten Stoffe bzw. der Reinigungsmittel unterschiedlich ausfallen.

Folgende Schritte sind bei der Arbeitsstoffevaluierung zu beachten:

1. Ermittlung der verwendeten Arbeitsstoffe (zugekaufte versus im Arbeitsprozess vorhandene bzw. anfallende Arbeitsstoffe)

Welche Arbeitsstoffe werden verwendet? Welche sind gefährlich? Bei welchen Reinigungstätigkeiten und/oder auf welchen Arbeitsplätzen kommen diese vor? Sind externe Arbeitsplätze berücksichtigt? Wurde die Koordinationspflicht gem. § 8 ASchG eingehalten?

2. Beurteilung der Gefährlichkeit der Arbeitsstoffe (mit und ohne Kennzeichnung)

Bei zugekauften Arbeitsstoffen – hier Reinigungs- und Desinfektionsmittel – **sind die Kennzeichnung und das Sicherheitsdatenblatt die wichtigsten Informationsquellen.**

Für die Beurteilung der Gefährlichkeit sind hier Gefahrensymbole (Piktogramm) sowie H- und P-Sätze (hazard – Gefahr und precautionary – Vorsicht) zu beachten!



ACHTUNG!

Stoffe können krebserzeugend sein, wenn dieses Symbol (Piktogramm) auf der Verpackung aufscheint (AUVA, Mplus 340).



Stoffe sind krebserzeugend, wenn zusätzlich dieser Text auf der Verpackung aufscheint: H350 Kann Krebs erzeugen, H350i Kann bei Einatmen Krebs erzeugen , H351 Kann vermutlich Krebs erzeugen

Für Arbeitsstoffe, die nicht im Chemikalienrecht geregelt sind wie z.B. Kosmetika oder Arzneimittel, gibt es weder eine Kennzeichnung noch Sicherheitsdatenblätter. Bei Kosmetika sind Gruppenmerkmalblätter und bei Arzneimitteln Beipacktexte mögliche Referenzen. Biologische Arbeitsstoffe (Keime, luftgetragene Arbeitsstoffe oder Ausscheidungen) bzw. „anfallende“ Arbeitsstoffe wie z.B. Gase, Dämpfe oder Stäube sind genauso wenig gekennzeichnet!



ACHTUNG!

Für Arbeitsstoffe (z.B. Arzneimittel wie Zytostatika, Verdünnungen, Kosmetika, biologische Arbeitsstoffe, „anfallende Arbeitsstoffe“ wie z.B. Gase, Dämpfe oder Stäube), für welche es weder eine Kennzeichnung noch Sicherheitsdatenblätter gibt, müssen die Gesundheitsgefahren verlässlich ermittelt werden! Es sind Betriebsanweisungen zu erstellen!



WICHTIGE QUELLEN

Sicherheitsdatenblätter (SDB), Gebinde-Kennzeichnung, CLP-Verordnung, Grenzwertverordnung sowie das Chemikaliengesetz!



ACHTUNG!

Für externe Reinigungsplätze sind Sicherheits- und Gesundheitsdokumente von der zu reinigenden Arbeitsstätte wichtige Informationsquellen! Koordinierungspflicht gem. § 8 ASchG ist zu beachten!

Gefahren auf externen Reinigungsplätzen: die Koordinationspflicht sieht vor, dass dem/der Auftragnehmer/-in (hier Reinigungsunternehmen) Zugang zu Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten (SiGe-Dokument) im erforderlichen Ausmaß zu gewähren ist!

„Die Auftraggeber haben dem jeweiligen Reinigungsunternehmen bekannt zu geben, ob und wie im Unternehmen verwendete gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe auch auf Reinigungskräfte einwirken können (z.B. bei der Reinigung von Lackierkabinen, Staubfiltern ...). (Arbeitsinspektion, 2020)“

Arbeitgeber und Präventivfachkräfte nehmen oft zu wenig Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumente der auswärtigen Arbeitsstellen von den dafür zuständigen Auftraggebern, es könnten dadurch aber zusätzliche Informationen über Gefahren und Belastungen in dieser Arbeitsstätte erlangt werden. Natürlich hängt die Qualität der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente der Reinigungsunternehmen von der Güte der Evaluierung der Auftraggeber ab. Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tatjana Javor, Arbeitsinspektorin

Fachexpertise heranziehen (intern und extern): die Beurteilung der Gefährlichkeit eines Arbeitsstoffes erfordert die Expertise der Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/-innen und gegebenenfalls auch von Experten/-innen wie z.B. Toxikologen/-innen und Chemiker/-innen. Bei der Aufnahme von neuen Reinigungsaufträgen ist es wichtig, hier auch Objektleiter/-innen bzw. weitere Experten/-innen hinzuzuziehen, die die Verwendung von Arbeitsstoffen und bestehende Gefährdungen bei Reinigungstätigkeiten beurteilen können.

3. Wie wird der Arbeitsstoff im Betrieb eingesetzt bzw. unter welchen Bedingungen?

- ▶ Welche technische Ausstattung ist vorhanden und schützt diese ausreichend vor dem verwendeten Schadstoff (z.B. intakte und ausreichende Absaugung, Belüftung, geschlossene Systeme oder in offenen Gefäßen)?
- ▶ Unter welchen Bedingungen wird gereinigt? Wurde das Substitutionsgebot eingehalten? Wird das Minimierungsgebot eingehalten?

Damit sind bei Reinigungstätigkeiten nicht nur Gefahren zu bedenken, die bei der Verwendung von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln entstehen können, sondern auch Konzentrationen von gesundheitsgefährdenden Schadstoffen

(z.B. Gase oder Dämpfe) in der Luft sowie verschmutzte Arbeitsflächen! Wie hoch ist die eingesetzte Stoffmenge und welche Aufnahme- wege können betroffen sein z.B. durch Einatmen oder über die Haut?

4. Wie stark sind die Beschäftigten bzw. die Reinigungskräfte gefährdet?

- ▶ Welche Arbeitnehmer/innen sind betroffen?
- ▶ In welchem Ausmaß sind sie einem bzw. mehreren gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ausgesetzt?
- ▶ Welche Konzentrationen der Schadstoffe am Arbeitsplatz gibt es? Welche Aufnahme- wege in den Körper sind gegeben z.B. über die Einatmung oder den Hautkontakt?
- ▶ Welche Reinigungstätigkeiten und zu welchen Zeiten sind diese betroffen? Wird ausreichend für persönliche Schutzausrüstung gesorgt? Gibt es besonders schutz- bedürftige Personen wie z.B. Schwangere? Gibt es Risiken für die Fruchtbarkeit z.B. bei Verwendung fruchtbarkeitschädigender Arbeits- stoffe?





5. Erhobene Gefahren sind zu ermitteln und zu beurteilen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu setzen!

Eine Reinigungskraft arbeitet tagtäglich mit Chemikalien, damit sind für diese Berufsgruppe stets Maßnahmen zu setzen!

6. Präventionsmaßnahmen nach dem STOP-Prinzip

► Folgende Reihenfolge (STOP-Prinzip) ist bei der Beurteilung bzw. Setzung von Präventionsmaßnahmen bei gefährlichen Arbeitsstoffen einzuhalten:

STOP-PRINZIP	
<p>S</p> <p>Substitution</p>	<p>Ersatz besonders gefährlicher Arbeitsstoffe durch ungefährliche bzw. weniger gefährliche Arbeitsstoffe z.B. Formaldehyd in Desinfektionsmitteln muss auf Ersatz geprüft werden.</p>
<p>T</p> <p>Technische Maßnahmen</p>	<p>Wenn der gefährliche Arbeitsstoffe nicht ersetzt werden kann, ist Mengenminimierung des verwendeten AS anzustreben z.B. mit anderen Arbeitsverfahren, Absaugung sowie mit geschlossenen Systemen.</p>
<p>O</p> <p>Organisatorische Maßnahmen</p>	<p>z.B. Begrenzung der Personen und der Aufenthaltszeit, Anbringung und Kontrolle von Piktogrammen, kontinuierliche und mehrsprachige Unterweisung bei mangelnden Sprachkenntnissen.</p>
<p>P</p> <p>Persönliche Schutzausrüstung</p>	<p>Diese ist an die Erfordernisse der Tätigkeiten sowie der verwendeten Arbeitsstoffe anzupassen - z.B. Schutzhandschuhe, Atemschutz, Augenschutz. Damit sind bei Handschuhen z.B. Durchbruchzeiten (ab der erstmaligen Verwendung) zu beachten. Atemschutzmasken haben genauso eine begrenzte Einsatzdauer.</p>

► **Einhaltung der Substitutionspflicht!**

Eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen bzw. weniger gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann (§ 42 Abs 1 ASchG).

► **Einhaltung von Minimierungsgebot!**

Steht ein Arbeitsstoff in Verwendung, für welchen ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, ist stets eine Unterschreitung des Grenzwertes anzustreben (§ 45 Abs 3 und 4 ASchG).



ACHTUNG!

Substitutionspflicht und Minimierungsgebot sind stets einzuhalten! Auch bei allen anderen gefährlichen Arbeitsstoffen sollte stets ein Ersatz angestrebt werden!

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) sollte so geeignet und verwendbar sein, dass die Schutzfunktion gewährleistet ist. Oft haben die Beschäftigten zu wenig Information über Funktionsfähigkeit, maximale Tragedauer der PSA und über den Hautschutzplan!

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Tatjana Javor,
Arbeitsinspektorin

Was ist für die Dokumentation zu beachten?

- **Arbeitsstoffverzeichnis** ist gem § 2 Abs 3 Z 1 DOKVO anzulegen, wenn gefährliche Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 ASchG in Verwendung stehen.
- **Ergebnisse der Arbeitsstoffevaluierung** – gem. § 2 Abs 5 DOKVO ist bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen, für die

Grenzwerte im Sinne des § 45 ASchG gelten, die Anführung von MAK und TRK-Werten im Dokument vorgeschrieben

- ▶ **Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** ist gem. § 47 ASchG bei der Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden, fortpflanzungsgefährdenden oder biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 oder 4 verpflichtend zu führen.



ACHTUNG!

Die Aufzeichnungspflicht gilt nicht nur für Stoffe, bei welchen eine eindeutige Wirkung besteht, sondern auch für jene, bei welchen diese verdächtig wird!

- ▶ **Hinweis:** Die Praxis zeigt, dass eine Kombination aus Arbeitsstoffverzeichnis und den Ergebnissen der Arbeitsstoffevaluierung sehr sinnvoll ist. Damit können alle relevanten Aufzeichnungen, die den ArbeitnehmerInnenschutz bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen betreffen, einem Dokument entnommen werden. Beispiel siehe unter: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsinspektion.gv.at%2FZentrale_Dokumente%2FArbeitsstoffe%2Farbeitsstoffverzeichnis_20200107_-_kopie.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK

Was ist bei der Unterweisung zu berücksichtigen?

Die Arbeitgeber/-innen sind gesetzlich verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Beschäftigten zu sorgen (§ 14 ASchG). Basis für die Unterweisung ist die Arbeitsplatzevaluierung/Arbeitsstoffevaluierung iVm. dem Arbeitsstoffverzeichnis, in der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für die Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ermittelt und beurteilt sowie geeignete Schutzmaßnahmen festgelegt wurden. In Bezug auf Reinigungsarbeiten mit Schadstoffen ist folgendes zu beachten:

- ▶ Die Unterweisung muss vor Tätigkeitsbeginn und bei Veränderungen erfolgen. Dies bezieht sich auf neue Arbeitsstoffe, neue Arbeitsmittel (z.B. Reinigungs- und Desinfektionsmittel), Verfahren sowie auf Veränderungen der Aufgabenbereiche oder auch Arbeitsstätten (z.B. Änderung der zu reinigende Objekte).
- ▶ Nach Unfällen und Beinaheunfällen, wenn dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.
- ▶ Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich der Reinigungskraft ausgerichtet sein.
- ▶ Sie muss stets an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein.
- ▶ Es müssen auch die bei absehbaren

Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen erfasst werden.

- ▶ Die Unterweisung muss nachweislich, während der Arbeitszeit sowie

in verständlicher Sprache erfolgen!

- ▶ Die Unterweisung muss regelmäßig wiederholt werden!



WEITERFÜHRENDE INFORMATION

- ▶ AUVA, Mplus: 340: Krebserzeugende Arbeitsstoffe erkennen und handhaben.



- ▶ AUVA, Mplus: 340.1: Krebserzeugende Arbeitsstoffe in Gesundheitseinrichtungen.



- ▶ Arbeitsinspektion (2020): Leitfaden für Reinigungskräfte, Objektleiterinnen/Objektleiter und Auftraggeberinnen/Auftraggeber.



- ▶ Arbeitsinspektion (2022).



- ▶ UVA (2022): Raumpflege mit Hautpflege. Gesunde Hände leisten mehr.



- ▶ AUVA (2022): Raumpflege mit Hautpflege - Tipps für Vorgesetzte.



- ▶ Specht-Prebanda, M. (2017): Arbeitsbedingte Krebserkrankungen unter Berücksichtigung frauenspezifischer Risiken. WISO.



FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER

Forderungen der AKOÖ für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche und gesunden Verbleib im Berufsleben bis zum Pensionsantrittsalter:

► **Prävention muss das oberste Ziel sein**

Nur mit gezielter Präventionsarbeit können Reinigungskräfte entlastet sowie arbeitsbedingte Erkrankungen und ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Berufsleben verhindert werden! Ist die Prävention mangelhaft, muss für Unternehmen der Strafrahmen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erhöht werden.

► **Eine lückenlose Gefahren-Evaluierung ist auf allen Arbeitsplätzen erforderlich**

Es braucht mehr Bewusstsein im Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen. Es muss eine lückenlose Arbeitsplatz-Evaluierung stattfinden. Die Gefahren-Evaluierung ist auch für auswärtige Arbeitsstellen verpflichtend, an welchen die Beschäftigten als betriebsfremde Reinigungskraft eingesetzt werden. Außerdem müssen wirksame Maßnahmen gesetzt werden, etwa, dass gefährliche Stoffe durch ungefährliche ersetzt werden.



▶ **Fürsorgepflicht der Arbeitgeber durchsetzen**

Laut Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz (ASVG) gelten Hautkrankheiten nur dann als Berufskrankheiten, wenn Arbeitnehmer/-innen dazu gezwungen sind, die schädigende Tätigkeit aufzugeben. Der Gesetzgeber muss hier jedoch den Arbeitgeber verpflichten, die Fürsorgepflicht einzuhalten. Mit geeigneten Vorsorgemaßnahmen, strengeren Kontrollen bei der Einhaltung vom Arbeitnehmerschutzgesetz sowie einem Tätigkeitswechsel wird somit ein Verbleib im Berufsleben ermöglicht.

▶ **Soziale Absicherung muss stets gewährleistet sein**

Wenn die Prävention ungenügend ist oder gänzlich fehlt, und das zu einer arbeitsbedingten Erkrankung führt, muss die soziale Absicherung gewährleistet werden. Es wäre dringend notwendig, die Liste der Berufskrankheiten um arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Erkrankungen oder weitere Krebsarten zu erweitern.

▶ **Tagreinigung umsetzen**

Damit soll auch ein besserer Präventionsschutz erreicht werden, der aktuell in vielen Fällen aufgrund der Alleinarbeit unzureichend ist.

NOTIZEN

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Peter-Rosegger-Straße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

Die Broschüre kann bestellt werden unter: poststelle@akooe.at