



**Arbeitnehmerschutz
und Gesundheit**
Arbeit darf nicht krank machen



EINFÜHRUNG IN DEN ARBEITNEHMERSCHUTZ UND GESUNDHEIT

Arbeit darf nicht krank machen

TIPP:

Informationen zum ArbeitnehmerInnenschutz finden Sie im Internet unter www.svp.at

Autor der Broschüre:

Alexander Heider

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Aktualisiert im Jänner 2015



Vorwort

Alle sind sich einig: Arbeit darf nicht krank machen! Dennoch sind hunderttausende Arbeitnehmer täglich gesundheitsgefährdenden oder zumindest stark belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt.

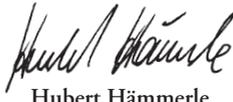
Jedes Jahr ereignen sich rund 90.000 Arbeitsunfälle. Die arbeitsbedingten Krankheiten werden nur zu einem Teil als Berufskrankheiten anerkannt. Zu viele Arbeitnehmer/innen müssen wegen Arbeitsunfähigkeit vorzeitig in Pension gehen. Mit den Entwicklungen in der Arbeitswelt haben sich auch die krankmachenden Faktoren in der Arbeit verändert. Mittlerweile ist anerkannt, dass psychische Erkrankungen als Folge von Arbeitsbelastungen auf dem Vormarsch sind. Psychische Krankmacher in der Arbeit führen zu enormem psychischen und körperlichen Leid sowie zu hohen Kosten für die Gesamtwirtschaft.

Die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer darf nicht länger als normaler Bestandteil des betrieblichen Geschehens angesehen werden. Es ist höchste Zeit, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden – und nicht umgekehrt. Denn eine gesunde Umwelt beginnt am Arbeitsplatz und trägt entscheidend zur Lebensqualität bei.

Arbeiterkammern und Gewerkschaften haben wesentlich dazu beigetragen, dass das österreichische Arbeitnehmerschutzsystem ausgebaut und auf einen höheren Standard gebracht wurde. Bei der Umsetzung der neuen Arbeitnehmerschutzvorschriften, mit dem Ziel der Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer, soll diese Broschüre behilflich sein.



Rainer Keckeis
AK-Direktor



Hubert Hämmerle
AK-Präsident

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	7
Systembetrachtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	10
Arbeitsbelastung und Erholung	15
Arbeitswissenschaft	16
Arbeitszeit und Arbeitsdauer – Erkenntnisse aus Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft	17
Progressiver Anstieg der Ermüdung	17
Geringere Leistung pro Zeiteinheit	17
Höheres Arbeitsunfallrisiko	17
Höherer Krankenstand	18
Probleme in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper	18
Arbeitsdauer und belastungsbeeinflussende Faktoren	18
Menschengerechte Gestaltung der Arbeit	20
Schlüsselbegriffe zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	20
Bereiche für die Gestaltung menschengerechter Arbeit	22
Bewegen	22
Empfinden	22
Wahrnehmen	22
Entfalten	23
Ziele menschengerechter Arbeitsgestaltung	23
Schutz und Sicherheit gegen Unfall und Gesundheitsrisiken	23
Vorbeugender Gesundheitsschutz	23
Vorbeugung vor Ermüdung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit	24
Arbeitsunfälle	25
Unfallursachen	25
Sicherheitswidrige Zustände	26
Sicherheitswidriges Verhalten	26
Höhere Gewalt	27
Die Bedeutung von Beinaheunfällen	27
Betriebswirtschaftliche Kosten von Arbeitsunfällen	28
Unfallkostenarten	28
Volkswirtschaftliche Kosten von Arbeitsunfällen	29
Unfallverhütung	30
Rückgang der Arbeitsunfälle	30

Berufskrankheiten	34
Arbeitsbedingte Erkrankungen	35
Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen	35
Kosten psychischer Krankmacher in der Arbeit	37
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	43
Qualitätskriterien erfolgreicher BGF	47
Instrumente der BGF	48
BGF-Netzwerke und Internetauftritte	49
Dreistufiges Qualitätssystem der BGF	50
Das österreichische Arbeitnehmerschutzsystem	51
Gliederung des Arbeitnehmerschutzes	51
Technischer Arbeitnehmerschutz	51
Arbeitsschutz	52
Verwendungsschutz	52
Fürsorgepflicht	53
Pflichten der Arbeitgeber	53
Pflichten der Arbeitnehmer	54
Das Leistungsverweigerungsrecht	55
Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	56
Ausnahmen vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	58
Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber § 3	58
Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung) § 4	59
Grundsätze der Gefahrenverhütung § 7	61
Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber § 8	62
Überlassung von Arbeitnehmern § 9	62
Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ § 10	63
Information, Anhörung und Beteiligung § 12 und § 13	65
Erste-Hilfe-Leistung § 26	65
Rauchverbote und Nichtraucherenschutz	67
ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	67
Rauchverbote nach dem Tabakgesetz	67
Rauchverbote in der Gastronomie	69
Besondere Schutzbestimmungen für Beschäftigte in der Gastronomie und Hotellerie	70
Wo besteht noch Raucherlaubnis?	71
Arbeitsverfassungsgesetz und Rauchverbote/Nichtraucherschutz	71

Gefährliche Arbeitsstoffe § 40 ff	72
Gesundheitsüberwachung § 49 ff	73
Bildschirmarbeitsplätze § 67 und § 68	74
Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer § 73 ff	75
Flexible Präventionszeit § 82a ermöglicht arbeitspsychologische Betreuung	77
Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung – Sonderregelung für „Kleinbetriebe“ §§ 77a und 78	79
Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger § 78a	81
Unternehmermodell § 78b	84
Arbeitsschutzausschuss § 88	84
Zentraler Arbeitsschutzausschuss § 88a	86
Strafbestimmungen § 130	87
Der Betriebsrat	87
Arbeitsverfassungsgesetz § 92 a	89
Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt im § 92a die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates	89
Außerbetriebliche Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes	90
Die Arbeitsinspektion	91
Die Unfallversicherung	92
Die Kammern für Arbeiter und Angestellte	93
Der Österreichische Gewerkschaftsbund	94
Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit	95
Wichtige Rechtsvorschriften	97
Rat und Hilfe	100
Prüfliste zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	107
Arbeitspositionen	107
Derzeitiger Zustand	107
Verbesserungsmöglichkeiten	107
Arbeitsarten	108
Derzeitiger Zustand	108
Verbesserungsmöglichkeiten	108
Umgebungseinflüsse	109
Derzeitiger Zustand	109
Verbesserungsmöglichkeiten	109
Psycho-soziologische Belastung	111

EINLEITUNG

Die Humanisierung der Arbeit ist ein sozialpolitisches Grundanliegen. **Arbeiterkammern und Gewerkschaften treten für eine möglichst nachhaltige menschengerechte, gesunde und sichere Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitstätigkeit bzw. –aufgaben, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein.**

Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit erreicht wird. Arbeit muss die arbeitswissenschaftlichen Kriterien Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden erfüllen. Schließlich soll durch Vermeidung und Reduzierung von Arbeitsbelastungen und Risiken die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit des Menschen erhalten und gefördert werden.

Die Arbeitsbedingungen sind daher so zu verändern und zu gestalten, dass sie als menschengerecht bezeichnet werden können. Dieses Ziel kann durch Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen erreicht werden.

Zudem kommt, dass wir uns der gesellschaftlichen und betrieblichen Auseinandersetzung rund um die **Verschiebung der Grenzen der Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des Menschen** stellen. Immer mehr Arbeitnehmer/innen haben Mühe, die von ihnen verlangte Arbeitsleistung in der geforderten Zeit zu erbringen. Neue Technologien ermöglichen Arbeitsabläufe, deren Dichte kaum Zeit für die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen lässt. Oft leidet unter dem Arbeitsdruck das Betriebsklima, weil die betroffenen Arbeitnehmer/innen zu wenige Möglichkeiten haben, freundliche Worte zu wechseln und wertschätzend miteinander umzugehen. Managementsysteme, die auf den Aufbau von Konkurrenz zwischen Abteilungen oder Beschäftigten abzielen, verschlechtern das Sozialklima zusätzlich.

Die rasante Zunahme psychischer Belastungsfaktoren durch Arbeitsverdichtung, Zeit- und Termindruck sowie weiteren stressfördernden Faktoren wie beispielsweise durch die zeitlich uneingeschränkte Nutzung neuer Kommunikationsmöglichkeiten bis in die Freizeit hinein darf nicht einfach hingenommen werden.

Übermäßige psychische Arbeitsbelastungen machen Arbeitnehmer/innen nachweislich krank. Sie verursachen nicht nur psychische Störungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen, Diabetes. In den letzten Jahren stiegen psychiatrische Krankheiten drastisch an. Diese liegen bereits an 3. Stelle bei der Anzahl der Krankenstandstage und damit sogar vor den Arbeitsunfällen. Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen dauern deutlich länger. Die gesamtwirtschaftlichen Kosten belaufen sich bereits auf rund 3,3 Milliarden Euro jährlich. Bekanntlich regelt seit 1. Jänner 2013 das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) klar und verbindlich die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das ist zweifelsohne ein bedeutender sozialpolitischer Fortschritt. Trotzdem sind weiterführende Maßnahmen unerlässlich. So sind Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im ASchG als gleichberechtigte Präventivfachkräfte zu verankern.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern gehen dabei von folgenden allgemeinen Zielen aus:

- Erhaltung und Förderung der Gesundheit über die Dauer des (Arbeits-)lebens,
- humaner Einsatz des Menschen als Arbeitskraft einschließlich der Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen,
- Vermeidung von langandauernder Überforderung oder Unterforderung,
- Förderung von Wohlbefinden des Menschen in der Arbeitswelt,
- wertschätzender Umgang miteinander und
- Erzielung hoher Arbeitszufriedenheit.

Um diese Ziele im Sinne von nachhaltig guter Arbeitsfähigkeit zu erreichen, sind vor allem Maßnahmen in vier Kernbereichen notwendig:

1. Gesundheit: Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit, beispielsweise durch den weiteren Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zielführend ist hierbei die Realisierung des Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetzes. Für die Förderung und Erhaltung der psychischen Gesundheit wird die Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im Arbeitneh-

merInnenenschutzgesetz als gleichberechtigte Präventivfachkraft und die flächendeckende qualitätsvolle Durchführung der psychischen Arbeitsplatzevaluierung samt Festlegung und Umsetzung geeigneter Maßnahmenfestlegung gefordert.

2. Arbeitsumgebung: Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsumgebung und Vermeidung oder Reduzierung von Arbeitsbelastungen zur Verbesserung der Arbeitsqualität.

3. Qualifikation: Gute Ausbildung und lebensbegleitende Weiterbildung zur Anhebung der fachlichen Qualifikation und Steigerung des Einkommens.

4. Soziale Kompetenz: Maßnahmen zur Förderung der sozialen Kompetenz und eines wertschätzenden Umgangs insbesondere für Führungskräfte, da Führungskräfte entscheidenden Einfluss auf die Unternehmenskultur, das Arbeitsklima und das Krankenstandgeschehen haben.

Generell gilt, dass die Präventionspolitik und der ArbeitnehmerInnen-schutz der gleiche Stellenwert eingeräumt werden muss, wie beispielsweise der Umwelt- oder Beschäftigungspolitik. Die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen darf nicht als „normaler Bestandteil“ des betrieblichen Alltags angesehen werden. Das öffentliche Interesse muss auch den Ereignissen hinter den Betriebstoren gelten.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss verstärkt zu einem breiten öffentlichen Anliegen werden. Erst dann erhält sichere und gesunde Arbeit jenen Stellenwert, der ihr aufgrund ihrer sozialen und ökonomischen Bedeutung eigentlich zukommt. Gesundheit ist das wertvollste Gut des Menschen. Es darf keine Arbeitsplätze um jeden (gesundheitlichen) Preis geben.

Die vorliegende Broschüre soll folgende konkrete Ziele erreichen:

- Entwicklung eines Problembewusstseins
- Erhöhung der Beurteilungsfähigkeit im Hinblick auf drohende Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer
- Vermittlung von Grundkenntnissen über bedeutsame Arbeitnehmerschutzvorschriften
- Erkennen von Konflikten und Ursachen, die zu Arbeitsunfällen und zu Berufskrankheiten führen können
- Kenntnis über Möglichkeiten des praktischen Handelns zur Durchsetzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften
- Förderung der Bereitschaft, sich mit Arbeitnehmerschutzproblemen auseinanderzusetzen
- Vorbeugung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Kenntnis über Möglichkeiten zur weiteren Informationsbeschaffung
- Information über die Pflichten der Betriebsräte und Personalvertreter im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz
- Information über betriebs- und volkswirtschaftliche Auswirkungen im Hinblick auf die Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmerschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer. In diesem Sinne sollen Anregungen gegeben und die betriebliche Umsetzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften gefördert werden.

Gesundheit kann man nicht kaufen!

Unsere Gesundheit dürfen wir uns nicht abkaufen lassen!
Gesundheit ist das wertvollste Gut des Menschen!

SYSTEMBETRACHTUNG ZUR MENSCHEN- GERECHTEN ARBEITSGESTALTUNG

Am Arbeitsplatz ist der Mensch verschiedenen Belastungen ausgesetzt. Diese können beispielsweise folgendermaßen aufgegliedert werden:

I. Arbeitsposition

sitzende, stehende,
gebückte oder andere
Körperhaltung

II. Arbeitsarten

Muskelarbeit (statische, dyna-
mische Belastung), Arbeit unter
Zeitdruck (Fließband, Akkord,
vorgegebene Leistung usw.)



III. Umgebungseinflüsse

Beleuchtung
Belichtung
Farbgebung
Lärm
Vibration
Raumklima (Hitze, Kälte)
Gas, Staub, Rauch,
Dämpfe usw.

IV. Psycho-soziologische Belastung

Menschenführung
zwischenmenschliche Be-
ziehungen, Arbeitsinhalt, Sozial-
prestige, Arbeitszeitregelung
Bereich der Familie
Weg von und zu der Arbeit
Freizeit

Die Statistik Austria führte im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2013 eine Befragung zu arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen und Arbeitsunfällen durch. ¹⁾

Die Befragung ergab, dass acht von zehn Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Demnach waren rund **3,3 Mio. Erwerbstätige am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt**, das entspricht rund 80% aller Erwerbstätigen. Über 1 Mio. aller (jemals) erwerbstätigen

1) Quelle: Statistik Austria: „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz: Acht von zehn Erwerbstätige gesundheitlich belastet“; Pressemitteilung 10.912-221/14 vom 24.11.2014; umfassend veröffentlicht von Statistik Austria (Hrsg.); Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013; Verlag Österreich GmbH; Wien 2014

Personen (15,6%) gaben zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem an. Davon hatten 260.000 Betroffene sogar mehrere arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme.

Physische Belastungsfaktoren: Sieben von zehn Erwerbstätigen oder knapp **3,1 Mio. Erwerbstätige (73,3%) sind an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt.** Am häufigsten wurden dabei Arbeiten genannt, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist (35,0%). Des Weiteren berichtete jeweils gut ein Viertel der Erwerbstätigen, mit schweren Lasten zu hantieren (27,1%) oder schwierige Arbeitshaltungen einnehmen zu müssen (26,9%) und/oder der Gefahr von Unfällen ausgesetzt zu sein (26,7%). Unter dem Einfluss von Lärm, Staub und Hitze arbeitete ebenfalls jeweils mehr als ein Fünftel der Erwerbstätigen (24,5%, 21,7% und 20,7%). Rund 15% der Erwerbstätigen waren bei ihrer Arbeit Kälte ausgesetzt, etwa 12% mussten mit chemischen Stoffen umgehen. Der Einfluss von anderen Belastungsfaktoren wie Feuchtigkeit, Abgase, starke Vibrationen, Zigarettenrauch, Rauch, Dämpfe spielte im Vergleich dazu eine untergeordnete Rolle.

Ein Vergleich der Jahre 2007 und 2013 zeigt einen Anstieg körperlicher Arbeitsbelastungen. 516.100 Erwerbstätige (2007: 350.400) hantieren mit schweren Lasten. Auch die ergonomischen Bedingungen verschlechterten sich. 505.400 Erwerbstätige (2007: 347.600) müssen schwierige Arbeitshaltungen einnehmen oder schwierige Bewegungsabläufe machen.

Psychische Belastungsfaktoren: Vier von zehn Befragten oder knapp **1,7 Mio. Erwerbstätige (40,3%) klagten über zumindest ein Risiko für psychische Probleme an ihrem Arbeitsplatz.** Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung wurden dabei am häufigsten genannt (38,3%). Unter den weiteren psychischen Belastungen waren Gewalt bzw. die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz für knapp vier Prozent ein Problem (3,5%); Belästigung oder Mobbing trat bei rund drei Prozent der Erwerbstätigen auf (3,4%). Von rund der Hälfte der Personen (51,2%), die im Gesundheitswesen tätig waren, wurde zumindest ein psychischer Belastungsfaktor bei der Arbeit genannt, ebenso im Verkehrswesen (46,7%) und in der Kommunikationsbranche tätigen Personen (48,9%). Im öffentlichen Dienst und in der Finanzbranche gab es jeweils fast 44% Betroffene.

Mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt das Risiko psychisch belastet zu sein. Personen mit kurzer Beschäftigungsdauer (unter einem Jahr) gaben zu knapp einem Drittel an, zumindest einem psychischen Risikofaktor ausgesetzt zu sein. Der höchste Anteil an psychischen Belastungen insgesamt zeigte sich bei Personen, die schon zehn Jahre oder mehr beschäftigt waren (45,8%).

Ein Vergleich der Ergebnisse der Befragungen 2007 und 2013 zum psychischen Wohlbefinden, zeigte einen starken Anstieg der Häufigkeit des **Risikofaktors Zeitdruck bzw. Überanstrengung**. Dieser Faktor war von **2007 bis 2013 um beinahe ein Drittel gestiegen** (von 29% auf 37%), und zwar bei beiden Geschlechtern. Der betriebliche Alltag treibt die ArbeitnehmerInnen immer mehr an und über ihre Leistungsgrenzen. 2013 waren mehr als 1,5 Mio. oder 37% der Erwerbstätigen starkem Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung ausgesetzt. Außerdem waren rund 78.000 Erwerbstätige von Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen. Rund 61.000 litten am Arbeitsplatz unter Gewalt oder die Androhung von Gewalt.

Von 2007 bis 2013 war eine Zunahme zahlreicher „Bürokrankheiten“ festzustellen: Die Betroffenheit von Stress, Depressionen und Angstzuständen sowie von Kopfschmerzen und Übermüdung der Augen und von arbeitsbedingten Nacken- und Schulterschmerzen erhöhte sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich. Die Anzahl der von **Stress, Depression und Angstzustände Betroffenen haben sich von 2007 bis 2013 sogar verdoppelt** (von rund 52.000 Personen auf 108.000 Personen bzw. ein Anstieg von 105,4%). Die Anzahl der von Kopfschmerzen und Übermüdung der Augen als schwerwiegendstes arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem betroffenen Menschen stiegen in diesem Zeitraum ebenfalls an (von rund 14.000 Personen auf 23.000 Personen bzw. um 63,4%). Auch arbeitsbedingte Nacken- und Schulterschmerzen stiegen von 2007 bis 2013 um 35,7% an (von rund 143.000 Personen im Jahr 2007 auf 194.000 Personen im Jahr 2013). Die arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme hatten in weiterer Folge erhebliche Auswirkungen: Ein Viertel der Personen mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen berichtete, dadurch bei der Ausführung von Alltagsaktivitäten wesentlich beeinträchtigt zu sein.

Die Hoffnung, dass der technische Fortschritt automatisch zu menschengerechten Arbeitsbedingungen führen wird, hat sich in weiten Bereichen der Industriegesellschaft nicht erfüllt.

Wir alle sind daher aufgefordert, unsere Bemühungen um eine Humanisierung der Arbeitswelt und um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu verstärken!

Die Leistungsgesellschaft, in der wir leben, hat zwar ein mehr oder weniger „engmaschiges“ Netz geknüpft, das dazu beiträgt, nachteilige soziale Folgen soweit wie möglich zu mindern, nur ganz verhindert können sie nicht werden.

Der Verlust der Gesundheit hat noch immer – zusätzlich zum menschlichen Leid – eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Betroffenen als Konsequenz.

Es gilt, sich dessen bewusst zu sein, dass gesundheitliche Schäden neben der Lebensqualität auch die Leistungsfähigkeit mindern und dadurch auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlechter werden.

ARBEITSBELASTUNG UND ERHOLUNG

Jede Arbeit ermüdet und belastet den Menschen. Die Ursachen von Arbeitsermüdung sind in den verschiedensten Arbeitsbelastungen zu finden. Um das Ausmaß arbeitsbedingter Ermüdung beurteilen zu können, ist es notwendig die Belastungen, die bei der Arbeit auf den Menschen einwirken, zu erfassen. Erst die genaue Kenntnis der auftretenden Belastungen ermöglicht ihren Abbau beziehungsweise ihre Reduktion.

Für die Gestaltung menschlicher Arbeit sind die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ von Bedeutung.

Unter Belastung versteht man, einfach ausgedrückt, all jene Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken. Diese Einwirkungen lösen im menschlichen Organismus Reaktionen aus. Sie beanspruchen den Menschen.

BEISPIEL:

An einem Arbeitsplatz tritt die Belastung „Strahlungshitze“ auf, die exakt messbar ist. Dass sicher noch andere Belastungen gegeben sind, wird im gegenständlichen Beispiel außer Acht gelassen. Die Belastung „Strahlungshitze“ wirkt auf den Kreislauf des Menschen. Die wiederum exakt messbare Beanspruchung des Menschen drückt sich beispielsweise in einer gesteigerten Pulsfrequenz aus.

Zum Ausgleich von Arbeitsbelastungen müssen daher Erholungszeiten in die Tätigkeit eingebaut werden. Die Erholungszeit soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten und eine möglichst gleichbleibende Leistungserbringung sicherstellen.

Die Zielsetzung, Belastungen überhaupt nicht auftreten zu lassen oder diese auf ein Mindestmaß zu reduzieren, muss jedoch unbedingt an erster Stelle stehen.

Bei der Festlegung von Erholungszeiten muss darauf geachtet werden, dass die Erholungspausen sinnvoll über den Arbeitstag verteilt sind.

Es gilt: Mehrere kurze Pausen sind erholungswirksamer als wenige und dafür längere Pausen.

Keine Arbeit ohne Erholung! Das bedeutet, dass jedem Arbeitnehmer pro Stunde mindestens sechs Minuten Pause zum Ausgleich der Arbeitermüdung und drei Minuten Zeit für die Erledigung persönlicher Bedürfnisse gewährt werden sollten.

Diese Arbeitsunterbrechungen geben dem Menschen die Möglichkeit seine Kräfte aufzufrischen. Sie erhalten die menschliche Leistungsfähigkeit und tragen zur Gesunderhaltung bei.

Arbeitswissenschaft

Die Arbeitswissenschaft hat Bewertungskriterien für gesunde Arbeit aufgestellt. Auch viele Vorschriften auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beruhen auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Vereinfacht kann unter Arbeitswissenschaft die Wissenschaft von der menschlichen Arbeit verstanden werden. Sie untersucht den Menschen in seinem Arbeitsvollzug und **analysiert den Beziehungszusammenhang „Mensch und Arbeitswelt“**.

Inhalt der Arbeitswissenschaft ist die Analyse, Ordnung und Gestaltung von Arbeitsprozessen. Dabei werden technische, organisatorische, psychische und soziale Bedingungen der Arbeit berücksichtigt.

Das zentrale Ziel ist die Arbeitsgestaltung. Zu den Kernbereichen zählen: ArbeitnehmerInnenschutz, Gesundheitsschutz, Produktgestaltung, Arbeits- und Organisationsgestaltung, Organisationsentwicklung und Arbeitspolitik.

Arbeitszeit und Arbeitsdauer – Erkenntnisse aus Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft

Aus arbeitsmedizinischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht sind Arbeitszeiten von täglich 12 Stunden und wöchentlich 60 Stunden abzulehnen, weil durch die lange Arbeitsdauer körperliche, psychische und gesundheitliche Belastungen entstehen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen enorm gefährden.

Bei Arbeitszeiten von täglich neun, zehn oder sogar zwölf Stunden ist mit folgenden fünf Risiken zu rechnen:¹⁾

Progressiver Anstieg der Ermüdung

Bei jeder Art der Arbeit nimmt mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit die Ermüdung progressiv zu. Ohne adäquaten Ausgleich der Ermüdung steigt die Beanspruchung, was mittelfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Beschwerden und Erkrankungen führen kann.

Bei körperlich sehr anstrengender Arbeit (z. B. am Bau) und bei mental (geistig) und emotional sehr anstrengender Arbeit (z. B. in der EDV, bei Kundenverkehr, viele Bürotätigkeiten) muss mit einem sehr starken Anstieg der Ermüdung bei langen täglichen Leistungen gerechnet werden (nach Rohmert 1992).

Geringere Leistung pro Zeiteinheit

Wenn länger als acht Stunden gearbeitet werden muss, ist bei schwerer körperlicher Arbeit nur noch mit einer relativ geringeren Leistung pro Zeiteinheit zu rechnen (nach Lehmann in Hettinger & Wobbe 1993, S. 466).

Höheres Arbeitsunfallrisiko

Das **relative Unfallrisiko nimmt** bei überlangen Arbeitszeiten deutlich **bis zu 28% zu** (nach Hänecke et al. 1998). Bei einer Analyse von Fernfahrerunfällen fand Hamelin (1981) ein **3,5-fach erhöhtes Risiko**, wenn Fahrer länger als acht Stunden fahren. Bei körperlicher Schwerarbeit registrierte Hettinger (1970) in der Gruppe mit Überstunden **30% mehr Unfälle** als in der Gruppe ohne Überstunden.

1) Quelle: „Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen“; Hrsg: K. Landau, G. Pressel; Gentner Verlag; 1. Auflage, Stuttgart 2004; Seiten 68 bis 71 von P. Knauth

Höherer Krankenstand

Versuche in der deutschen Automobilindustrie mit **9-Stunden-Schichten** am Fließband führten zu einem deutlichen **Anstieg des Krankenstandes**, der bei Parallelbetrieben mit 8-Stunden-Schichten nicht beobachtet wurde.

Probleme in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper

Im ArbeitnehmerInnenschutz sind für mehrere hundert gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe **Grenzwerte** festgelegt; Maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK-Werte) und Technische Richtkonzentration (TRK-Werte). Die MAK- und TRK-Werte **beziehen sich immer auf acht Stunden und dürfen bei längeren Arbeitsschichten nicht einfach linear extrapoliert werden.**

Am Beispiel der Toxinmenge im Blut stellte Jung et al. (1997) fest, dass bei längeren Schichten im Vergleich zur 8-Stunden-Schicht eine stärkere Akkumulation der Aufnahme über mehrere Wochen bei überlangen Schichten erfolgt ist.

Arbeitsdauer und belastungsbeeinflussende Faktoren

Ob eine tägliche Arbeitsdauer für einen bestimmten Arbeitnehmer als zu belastend eingestuft werden muss, hängt von zahlreichen Faktoren ab. **In Sonderfällen können auch acht Stunden zu lang sein.** Die wichtigsten **belastungsbeeinflussenden Faktoren** sind:

- Arbeitsinhalt,
- Pausenregime,
- Belastungen aus der Arbeitsumgebung wie z. B. Lärm, Vibrationen, Hitze, Kälte,
- Arbeitsorganisation wie z. B. Arbeitsmenge, Zeit- und Termindruck,
- Verhalten der Vorgesetzten, Kollegen und Kunden,
- persönliche Leistungsfähigkeit wie z. B. Qualifikationen,
- persönlicher Gesundheitszustand,
- Alter und
- Vorbelastungen von vorherigen Arbeitstagen.

Nach arbeitswissenschaftlicher Bewertung der belastungsbeeinflussenden Faktoren sollte die tägliche Arbeitszeit zumindest bei **anstrengender körperlicher Arbeit** für 14- bis 16-jährige Jugendliche, für schwangere

Frauen und für Arbeitnehmer/innen jenseits des 55. oder 60. Lebensjahres generell oder zumindest als Wahlmöglichkeit **kürzer als acht Stunden** sein (Rutenfranz et al. 1993).

Im Regelfall sollte eine **tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden (mit adäquaten Pausen)** nicht zu einer unakzeptablen Beanspruchung führen. In Sonderfällen können auch acht Stunden zu lang sein (siehe belastungsbeeinflussende Faktoren).

MENSCHENGERECHTE GESTALTUNG DER ARBEIT

Eine Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden erreicht wird.

Diese Definition wird heute weitgehend anerkannt und bedeutet, dass auch die Arbeitsorganisation menschengerecht gestaltet werden muss. Monotone Arbeitsformen und Tätigkeiten sind nicht menschengerecht. Eine Arbeit, bei der die erlernten und erworbenen Fähigkeiten angewendet und weiterentwickelt werden, trägt wesentlich zur Arbeitszufriedenheit bei.

Arbeitszufriedenheit wiederum ist entscheidend für die Lebensqualität und die Bereitschaft des Menschen Leistung zu erbringen. Sie ist aber auch wesentlich im Hinblick auf das Empfinden einer Belastung.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer mit hoher Arbeitszufriedenheit, der Konzentrationsarbeit verrichtet, wird sich durch die Belastung „Gesprächslärm“ nicht so gestört fühlen wie ein Arbeitnehmer mit geringer Arbeitszufriedenheit in der gleichen Situation.

Schlüsselbegriffe zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

Der Begriff der menschengerechten Arbeitsgestaltung schließt die

- Ausführbarkeit,
- Erträglichkeit,
- Zumutbarkeit und
- das Wohlbefinden ein.

Die **AUSFÜHRBARKEIT** einer Arbeit setzt voraus, dass sie ohne Gefährdung der Gesundheit und unter Berücksichtigung der geistigen und körperlichen Fähigkeiten des Menschen verrichtet werden kann.

Bei der Beurteilung der Ausführbarkeit wird der Zeitfaktor, also die Dauer der Tätigkeit, nicht berücksichtigt. Dieser Umstand fällt unter den Begriff der Erträglichkeit.

BEISPIEL:

Der Mensch ist in der Lage, kurzfristig 50 kg zu heben.
Über die Dauer von 8 Stunden wäre er dazu nicht imstande.

Als Maßstäbe für die Beurteilung der Ausführbarkeit einer Arbeit sind die Körpermaße und Körperkräfte heranzuziehen.

Die **Erträglichkeit** einer Arbeit richtet sich nach den geistigen und körperlichen Leistungsgrenzen des Menschen, die dieser auf die Dauer eines Arbeitslebens erbringen kann, ohne dass dabei seine Gesundheit gefährdet oder beeinträchtigt wird.

Die Grenzen der Leistungsfähigkeit verändern sich mit zunehmendem Lebensalter und dem allgemeinen Gesundheitszustand. Sie sind auch vom Geschlecht abhängig.

Als Maßstäbe für die Erträglichkeit einer Arbeit gelten die Dauerleistungs- und die Dauerbeanspruchungsgrenze des Menschen.

Die **Zumutbarkeit** richtet sich nach der Einschätzung durch die überwiegende Zahl der betroffenen Arbeitnehmer selbst und hängt vor allem auch von den gesellschaftlichen Machtverhältnissen und der Stärke der Interessenvertretungen ab.

Eine Arbeit kann durchaus ausführbar und erträglich sein, aber sie wird von den betroffenen Arbeitnehmern als nicht zumutbar eingestuft. Arbeitskämpfe gegen Fließbandarbeit und monotone Arbeitsformen haben dies in der Vergangenheit unter Beweis gestellt. Auch in Zukunft ist mit Arbeitskonflikten zu rechnen, deren Ursachen in einer nicht menschengenge-

rechten Arbeit liegen. Solche Konflikte können nur dann gelöst werden, wenn die Arbeit an den Menschen angepasst wird.

Maßstäbe für die Zumutbarkeit einer Arbeit sind neben Gesetzen und Verordnungen, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Normen, vor allem aber gesellschaftliche Wertvorstellungen.

Unter Gesundheit wird im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ein Zustand des vollständigen geistigen, körperlichen und sozialen **Wohlbefindens** verstanden.

Diese Definition von Gesundheit enthält nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen, sondern schließt auch die Arbeitszufriedenheit, also die Selbstverwirklichung bei der Arbeit, ein.

Wohlbefinden ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für Motivation und Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz.

Als Maßstab für das Wohlbefinden ist vor allem die eigene subjektive Beurteilung ausschlaggebend.

Bereiche für die Gestaltung menschengerechter Arbeit

Bewegen

- Körpermaße
- Körperkräfte

Empfinden

- Wohlbefinden
- Schmerz
- seelischer Druck (Stress)

Wahrnehmen

- Gehörsinn
- Gefühlssinn
- Gesichtssinn
- Wärmesinn
- Kältesinn

- Geruchssinn
- Geschmackssinn
- Tastsinn
- Bewegungssinn
- Erschütterung

Entfalten

- Motivation
- Selbstbestimmung
- Arbeitsinhalt
- Soziale Kontakte
- Anerkennung

Der Mensch bei der Arbeit bewegt sich, er empfindet, er nimmt wahr und er entfaltet sich. Diese Bereiche sind im Sinne einer Anpassung der Arbeit an den Menschen GESTALTBAR.

Ziele menschengerechter Arbeitsgestaltung

Es ist eines der bedeutendsten Anliegen seit es Gewerkschaft und Arbeiterkammer gibt, die Arbeitsbedingungen so zu verändern und zu gestalten, dass sie als menschengerecht bezeichnet werden können.

Dieses Ziel kann durch Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen erreicht werden. Die drei wichtigsten Zielvorstellungen lauten dabei:

Schutz und Sicherheit gegen Unfall und Gesundheitsrisiken

Menschengerechte Arbeitsgestaltung ist ohne Arbeitnehmerschutz genauso unmöglich wie umgekehrt. Die Grundsätze der menschengerechten Arbeitsgestaltung haben in der Gesetzgebung (ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz, Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung usw.) ebenso wie im Normenbestand ihren Niederschlag gefunden.

Vorbeugender Gesundheitsschutz

Die Vermeidung von Belastungen und die Reduzierung der auftretenden Arbeitsbelastung auf ein Mindestmaß soll der Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit des Menschen am Arbeitsplatz dienen und

muss Vorrang haben. Die Unterstützung und Mitwirkung des Arbeitsmediziners, des Arbeitspsychologen, der Sicherheitsfachkraft sowie die Einbindung der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates ist hierzu unabdingbar erforderlich.

Vorbeugung vor Ermüdung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit

Durch arbeitsgestaltende und arbeitsorganisatorische Maßnahmen soll der Ermüdung am Arbeitsplatz und dem steigenden Leistungsdruck entgegengewirkt und die Leistungsfähigkeit des Menschen erhalten werden.

Ermüdung führt praktisch immer zu einem Absinken der Leistung. Damit erhöht sich das Unfallrisiko. Darüber hinaus ist auch die Qualität der Produkte beeinträchtigt.

Um das zu vermeiden müssen die Arbeitsinhalte an den Menschen angepasst und das Alter des Menschen beachtet werden. Dabei müssen die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Neigungen des Menschen berücksichtigt werden.

Der Gesundheitspolitik und dem Arbeitnehmerschutz muss in der politischen Öffentlichkeit der gleiche Stellenwert eingeräumt werden, wie der Umwelt- oder Beschäftigungspolitik. Die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer darf nicht länger als „normaler Bestandteil“ des betrieblichen Alltags angesehen werden. Das öffentliche Interesse muss auch den Ereignissen hinter den Betriebstoren gelten.

Entscheidend ist aber, ob es gelingt, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu einem breiten öffentlichen Anliegen zu machen und ihm damit jenen Stellenwert einzuräumen, der ihm aufgrund seiner sozialen und ökonomischen Bedeutung eigentlich zukommt. Gesundheit ist das wertvollste Gut des Menschen.

ARBEITSUNFÄLLE

Ein Blick in die Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zeigt, dass sich jährlich rund 120.000 Arbeitsunfälle ereignen. Dabei sind in der Statistik nur jene Arbeitsunfälle gezählt, bei denen eine Arbeitsunfallmeldung erfolgte. Bei leichten Arbeitsunfällen gehen ExpertInnen von einer erheblichen Dunkelziffer aus.

Übersicht anerkannte Versicherungsfälle Erwerbstätige AUVA¹⁾

(in Klammern tödliche Versicherungsfälle)

	2007	2008 ²⁾	2009	2010	2011	2012	2013
Gesamt	116.887 (265)	135.716 (263)	119.225 (283)	112.523 (211)	110.717 (214)	108.943 (252)	107.161 (248)
davon:							
Arbeitsunfälle im engeren Sinn	104.586 (130)	121.542 (138)	105.486 (118)	98.995 (102)	98.194 (82)	96.240 (115)	93.877 (104)
Wegunfälle	10.957 (62)	12.600 (55)	12.052 (75)	11.949 (47)	11.214 (34)	11.470 (40)	11.957 (38)
Berufs-krankheiten	1.344 (73)	1.574 (70)	1.687 (90)	1.579 (62)	1.309 (98)	1.233 (97)	1.327 (106)

Unfallursachen

Die Aufgliederung der Arbeitsunfälle nach Unfallursachen ergibt, dass in ihrer Reihenfolge Sturz und Fall von Personen, maschinelle Betriebseinrichtungen, scharfe und spitze Gegenstände, Herab- und Umfallen von Gegenständen, Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel, Anstoßen, Handwerkzeuge und einfache Geräte am häufigsten als Unfallursache vertreten sind. Diese Unfallursachen können auf drei Hauptfaktoren zurückgeführt werden:

- Sicherheitswidrige Zustände
- Sicherheitswidriges Verhalten
- Höhere Gewalt.

¹⁾ Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2007-2013

²⁾ Wegen Bearbeitungsrückständen für die Statistik 2007 in der AUVA-Landesstelle Oberösterreich sind die Daten von etwa 10.000 Fällen aus 2007 erst in die Statistik für das Jahr 2008 eingegangen. Im Durchschnitt fielen 2007 und 2008 jeweils 126.301 Versicherungsfälle an.

Sicherheitswidrige Zustände

Gewissermaßen einen „Nährboden“ für Unfälle bilden technische Mängel, fehlende Sicherheitseinrichtungen, die unzureichende Wartung von Maschinen sowie mangelnde Ordnung und Sauberkeit. Auch Fehler in der Arbeitsorganisation führen zu sicherheitswidrigen Zuständen, wobei es sich meist um Mängel in der Arbeitsgestaltung, im Personaleinsatz, um Aufsichtsmängel und um zu hohen Leistungsdruck handelt.

Sicherheitswidrige Zustände entstehen letztlich nicht durch die eingesetzte Technik oder die gewählte Organisation, sondern dahinter steht immer ein Mensch, der Technik und Organisation derart vernachlässigt hat, dass Mängel und Fehler auftreten, die dann als vermeintliche Unfallursache herhalten.

Diese Mängel treten auch oft deswegen auf, weil Arbeitgeber kurzfristige Vorteile zu Lasten des Arbeitnehmerschutzes erzielen wollen.

Durch geeignete Vorsorgemaßnahmen können sicherheitswidrige Zustände vermieden werden.

Sicherheitswidriges Verhalten

Der Ausdruck „menschliches Versagen“ im Arbeitnehmerschutz ist unzweckmäßig. Bei seiner Verwendung gewinnt man nur allzu leicht den Eindruck, dass ein unabwendbares, schicksalhafteres Ereignis als Unfallursache herhalten muss.

Unfälle beruhen jedoch auf Ursachen, die erkennbar und klar beschreibbar sind und die daher vermieden werden können.

BEISPIEL:

Der Fahrer, der beim Verlassen seines Gabelstaplers den Schlüssel stecken lässt, handelt nicht aus „menschlichem Versagen“, sondern er handelt sicherheitswidrig und entgegen bestehenden Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Daher: Staplerfahrer müssen eine Ausbildung haben und eine Prüfung ablegen.

Ursachen für sicherheitswidriges Verhalten sind:

- 20% Nicht-Wissen (nicht unterwiesen, mangelhaft ausgebildet)
- 70% Nicht-Wollen (bewusstes oder fahrlässiges Handeln gegen bestehende Arbeitnehmerschutzvorschriften)
- 10% Nicht-Können (aus geistigen und/oder körperlichen Gründen).

Sicherheitsgerechtes Verhalten kann ohne vorbildhaftes Verhalten nicht überzeugend umgesetzt werden.

Ein „gutes“ Beispiel: Die Tragepflicht für Schutzhelme muss auch von Werksdirektor und Betriebsrat eingehalten werden.

Höhere Gewalt

Der Anteil an tatsächlich unvermeidbaren Unfällen beträgt nach allgemeiner Auffassung der Experten nicht mehr als 2%. Höhere Gewalt ist dadurch gekennzeichnet, dass unerwartet und unvorhersehbar ein Unfall eintritt, mit dem niemand rechnen und gegen den man sich deshalb auch nicht schützen konnte.

Die Bedeutung von Beinaheunfällen

Viele Arbeitsunfälle entstehen dadurch, dass erste Alarmzeichen nicht beachtet und Gefahrenquellen wohl bemerkt, aber nicht gemeldet werden, so dass sie auch nicht beseitigt werden können.

BEISPIEL 1:

Ein Arbeitnehmer stürzt wegen einer Bodenunebenheit, verletzt sich dabei aber nicht.

BEISPIEL 2:

Im Betrieb wird eine Leiter verwendet, deren Sprossen zum Teil aufgenagelt und schadhaft sind. Der hinaufsteigende Arbeitnehmer rutscht deshalb ab, ohne sich dabei jedoch zu verletzen.

Zur Meldung von Ereignissen, die beinahe zu einem Arbeitsunfall geführt hätten, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet.

Die Meldung hat sowohl an den zuständigen Vorgesetzten als auch an den Betriebsrat sowie gegebenenfalls an die Sicherheitsfachkraft und an die Sicherheitsvertrauensperson zu erfolgen.

Die Meldung solcher Ereignisse verpflichtet den Arbeitgeber dann dazu, unverzüglich Maßnahmen zu setzen, die für die Zukunft eine Wiederholung ausschließen.

Eine der wichtigsten Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden ist, die „Beinahe-Unfälle“ zu analysieren und daraus umgehend die richtigen Konsequenzen zu ziehen.

Im Zusammenhang mit der Setzung von Maßnahmen im Hinblick auf einen „Beinahe-Unfall“ ist auch die Unterweisung der davon betroffenen Arbeitnehmer über die bestehenden betrieblichen Gefahren zu wiederholen.

Betriebswirtschaftliche Kosten von Arbeitsunfällen

Nach Berechnungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt kostet jeder einzelne Arbeitsunfall dem Betrieb, in dem er sich ereignet, durchschnittlich 3.300 Euro. Das ergibt hochgerechnet einen Betrag von etwa 400 Millionen Euro, den die österreichischen Betriebe zu tragen haben. Folgt man den herkömmlichen Theorien, wäre es relativ leicht, rund die Hälfte dieser Arbeitsunfälle zu verhindern und damit die Kostenbelastung der Betriebe zu halbieren.

Unfallkostenarten

Welch enorme Bedeutung der betrieblichen Erfassung der Unfallkosten zukommt, zeigt nachfolgende Kostenartenaufstellung:

■ Personalkosten

(unfallbedingte organisatorische Disposition bzw. Lohnkosten; das sind beispielsweise: Arbeitszeitkosten für Ersthelfer, Aufräumarbeiten, Reparaturzeiten, Störung des Betriebsablaufes).

■ Sachkosten

(Materialschäden an der Maschine bzw. an anderen Sachwerten)

■ Ertrags- und Umsatzverluste

(verursacht durch Qualitätsmängel, Lieferverzug, u. a. m.)

- **Straf- und Gerichtskosten**
(Verwaltungsstrafe, Gerichtskosten, Anwaltskosten)
- **Imageverlust**

Leider gibt es noch viele Betriebe, die der Erfassung der Unfallkosten zu wenig Aufmerksamkeit schenken.

Volkswirtschaftliche Kosten von Arbeitsunfällen

Die volkswirtschaftlichen Kosten von Schäden und Ausfällen, die durch Arbeitsunfälle verursacht werden, nennt man Arbeitsunfallkosten. Mit den Arbeitsunfallkosten sollen die negativen Folgen der Arbeitsunfälle, soweit dies möglich ist, erfasst und ausgedrückt werden.

Nach Berechnungen von Experten entsteht durch Arbeitsunfälle unserer Volkswirtschaft ein jährlicher Schaden in der Höhe von rund 1,5 Milliarden Euro.

BEISPIELE:

Wenn ein Facharbeiter seine erlernten und erworbenen Fähigkeiten aufgrund eines Arbeitsunfalles der Volkswirtschaft nicht mehr zur Verfügung stellen kann, beispielsweise wegen Invalidität, so kommt dies aus volkswirtschaftlicher Sicht einer Vernichtung von nutzbaren Werten gleich.

Wenn ein Betriebsmittel infolge eines Arbeitsunfalles zerstört wird, ist es bis zu seiner Reparatur nicht benützlich. Somit wurden volkswirtschaftlich betrachtete nutzbare Werte zumindest eine Zeit lang nicht genutzt.

Arbeitsunfälle verursachen aber nicht nur materielle, sondern auch immaterielle – in Geld nicht bewertbare – Schäden. Die immateriellen Folgen werden von den Betroffenen unterschiedlich wahrgenommen. Sie drücken sich in Angst, Schmerz, Schock, Verlust an Lebensqualität und Verlust an Sozialprestige aus.

Unfallverhütung

Die enormen Kosten und das persönliche Leid verpflichten dazu, Unfallverhütung intensiv zu betreiben. Unter Unfallverhütung wird die Gesamtheit aller vorbeugenden, überwiegend technischen und psychologischen Maßnahmen der Arbeitssicherheit verstanden. Sie stellt eine ethische und menschliche Verpflichtung dar.

Dabei muss nach folgenden Grundsätzen vorgegangen werden:

1. Grundsatz: Gefahren müssen vermieden werden. D. h. Arbeitsplatz, Arbeitsverfahren und Arbeitsablauf müssen so beschaffen und gestaltet sein, dass Gefährdungen für den Menschen nicht entstehen können.

2. Grundsatz: Unvermeidbare Gefahren müssen abgeschirmt werden. D. h. nicht alle Gefahren können in der modernen Arbeitswelt beseitigt werden. Daher müssen Gefahrenquellen entsprechend abgeschirmt werden, um den Zugang zu verhindern.

3. Grundsatz: Menschen schützen. D. h. können Gefahrenquellen weder beseitigt noch abgeschirmt werden, muss der arbeitende Mensch durch geeignete persönliche Schutzausrüstung geschützt werden. Darüber hinaus muss als oberster Grundsatz immer gelten, dass die zu wählende Schutzmaßnahme selbst nicht eine zusätzliche Gefährdung oder unzumutbare Belastung hervorrufen darf.

Rückgang der Arbeitsunfälle

Seit Inkrafttreten des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mit 1. Jänner 1995 ist ein deutlicher Rückgang bei den gemeldeten Arbeitsunfällen zu beobachten. Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt verzeichnete im Jahre 1994 noch 164.469 Arbeitsunfälle bei den Erwerbstätigen. Nimmt man 1994 als Ausgangsbasis kam es in den Folgejahren zu einem deutlichen Rückgang der Arbeitsunfälle. Im Jahr 2013 wurde mit 105.834 Arbeitsunfällen neuerlich ein historischer Tiefststand erreicht. Binnen 19 Jahren ergab sich somit eine Gesamtreduktion von 744.953 Arbeitsunfällen.

Jahr	Anzahl	Reduktion absolut	Reduktion in Prozent
1994	164.469		
1995	159.122	- 5.347	- 3,3
1996	149.949	- 14.520	- 8,8
1997	128.749	- 35.720	- 21,7
1998	123.163	- 41.306	- 25,1
1999	128.643	- 35.826	- 21,8
2000	126.468	- 38.001	- 23,1
2001	118.470	- 45.999	- 28,0
2002	113.822	- 50.647	- 30,8
2003	120.125	- 44.344	- 27,0
2004	120.140	- 44.329	- 27,0
2005	120.271	- 44.198	- 26,9
2006	124.748	- 39.721	- 24,2
2007	115.543	- 48.926	- 29,7
2008	134.142	- 30.327	- 18,4
2009	117.538	- 46.931	- 28,5
2010	110.944	- 53.525	- 32,5
2011	109.408	- 55.061	- 33,5
2012	107.710	- 56.759	- 34,5
2013	105.834	- 58.635	- 35,7

Nach Berechnungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt kostet jeder einzelne Arbeitsunfall dem Betrieb, in dem er sich ereignet, durchschnittlich 3.300 Euro. Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Gesamtkosten in Mio. Euro	Einsparung zu 1994 in Mio. Euro
1994	542,7	
1995	525,1	- 17,6
1996	494,8	- 47,9
1997	424,9	- 117,8
1998	406,4	- 136,3
1999	424,5	- 118,2
2000	417,3	- 125,4
2001	391,0	- 151,7
2002	375,6	- 167,1
2003	396,4	- 146,3
2004	396,5	- 146,2
2005	396,9	- 145,8
2006	411,7	- 131,0
2007	381,3	- 161,4
2008	442,7	- 100,1

2009	387,9	- 154,8
2010	366,1	- 176,6
2011	361,0	- 181,7
2012	355,4	- 187,3
2013	349,3	- 193,4

In den Jahren 1995 bis 2013 konnten die österreichischen Betriebe ihre Kosten für Arbeitsunfälle um **2.606 Millionen Euro** reduzieren und damit verbunden auch ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Unserer Volkswirtschaft entsteht durch Arbeitsunfälle ein enormer jährlicher Schaden. Pro Arbeitsunfall fallen im Durchschnitt etwa 12.500 Euro an volkswirtschaftlichen Kosten an. Die volkswirtschaftlichen Kosten eines Schwerverletzten betragen rund 150.000 Euro und jene eines tödlich Verunfallten über 700.000 Euro. Bezogen auf die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Gesamtkosten in Mrd. Euro	Einsparung zu 1994 in Mrd. Euro
1994	2,06	
1995	1,99	- 0,07
1996	1,87	- 0,19
1997	1,61	- 0,45
1998	1,54	- 0,52
1999	1,61	- 0,45
2000	1,58	- 0,48
2001	1,48	- 0,58
2002	1,42	- 0,64
2003	1,50	- 0,56
2004	1,50	- 0,56
2005	1,50	- 0,56
2006	1,56	- 0,50
2007	1,44	- 0,62
2008	1,68	- 0,38
2009	1,47	- 0,59
2010	1,39	- 0,67

2011	1,37	- 0,69
2012	1,35	- 0,71
2013	1,32	- 0,74

In den Jahren 1995 bis 2013 konnte der volkswirtschaftliche Schaden um rund **10 Milliarden Euro** reduziert werden.

Die erfreuliche Entwicklung zwischen den Jahren 1995 und 2002 führen wir insbesondere auf folgende Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zurück:

- Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz einschließlich der daraus ergebenden Festlegung der Schutzmaßnahmen.
- Die Herabsetzung der Schlüsselzahl von 250 Arbeitnehmer auf einen Arbeitnehmer für die fachkundige arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung.
- Die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ab einer Arbeitsstättengröße von 11 Beschäftigten, ihre obligatorische Ausbildung und ihre laufende Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson.

BERUFSKRANKHEITEN

Betrachtet man die Statistik über die Zahl der Berufskrankheiten, so zeigt sich ein annähernd gleichbleibender Verlauf: Seit Jahren steht „Lärmschwerhörigkeit“ an der Spitze der Berufskrankheiten, gefolgt von „Hauterkrankungen“.

Berufskrankheiten 2013 (Erwerbstätige)¹⁾ :

Berufskrankheit	Fälle
Lärmschwerhörigkeit	738
Hauterkrankungen	190
Bösartige Neubildungen der Lunge	125
Allergisches Asthma bronchiale	87
Atemwegs- und Lungenerkrankungen	62
Staublungenerkrankungen	12
Übrige Berufskrankheiten	113

Die tatsächliche Zahl der beruflich bedingten Krankheiten ist aber um ein Vielfaches höher, weil einerseits nur ein Teil der durch Arbeit ausgelösten Erkrankungen als Berufskrankheiten anerkannt werden und andererseits der Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Krankheit nicht erkannt wird, weil Mediziner meist nicht nach den Ursachen, sondern nach den Folgen fragen.

BEISPIEL:

Die häufig diagnostizierten psychosomatischen Störungen des Herz-Kreislauf-Systems, des vegetativen Nervensystems oder des Magen-Darm-Traktes mit chronischem Verlauf werden nicht als Berufskrankheiten anerkannt, obwohl die Indizien dafür drückend sind, dass ihre Ursachen im Zusammenhang mit der Arbeit stehen.

1) Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2013

ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind Erkrankungen, bei denen die **Arbeitswelt** als **verursachender** oder als **verschlimmernder Faktor** eine entscheidende Rolle spielt. Die häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen sind Muskel- und Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen, Erkrankungen des Verdauungsapparates, psychische Erkrankungen und Herz-Kreislaufkrankungen. Etwa die Hälfte aller Erkrankungen sind arbeitsbedingt und arbeitsassoziiert.

Die **Ursachen** arbeitsbedingter Erkrankungen sind vielfältige **arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren**, wie häufiges Heben und Tragen schwerer oder unhandlicher Lasten, Zwangshaltungen, aber auch psychosoziale Belastungen, wie beispielsweise geringer Handlungsspielraum, Überforderung, aber auch zu geringe psychische Anforderungen.

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte die die Arbeit betreffen zu sorgen. Dazu gehören neben Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und arbeitsbedingter Erkrankungen auch die Information und Unterweisung sowie die Bereitstellung einer geeigneten Organisation und erforderliche Mittel.

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen

Arbeitsbelastungen fügen den österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern enorme gesundheitliche Schäden und damit oft großes menschliches Leid zu. Die Krankmacher kosten außerdem enorm viel Geld. **Alleine sechs zentrale körperliche Belastungsfaktoren** – also ohne Berücksichtigung anderer körperlicher Belastungen und psychischer Krankmacher wie Stress – **verursachen 2,8 Milliarden Euro jährlich an gesamtwirtschaftlichen Kosten** der aus diesen Belastungen resultierenden Krankenstände. Zu diesem Ergebnis kam die Studie „Arbeitsbedingte Erkrankungen – Schätzung der gesamtwirtschaftlichen Kosten mit dem Schwerpunkt auf physischen Belastungen“, die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) durchgeführt wurde.

Durch die spezielle Methodik der Studie wurde es erstmals für Österreich möglich, jene Anteile am Krankenstandsgeschehen zu identifizieren, die mit bestimmten Arbeitsbedingungen im Zusammenhang stehen. Dadurch wird es möglich anzugeben, welche Kosten eingespart oder zumindest vermindert werden könnten, wenn man durch oft relativ einfache Maßnahmen gesundheitsschädigende Arbeitsbelastungen gemindert oder ganz vermieden hätte. Die Schlussfolgerung aus der Studie: Mehr Aufmerksamkeit auf und Investitionen in den ArbeitnehmerInnenschutz könnten nicht nur menschliches Leid, sondern auch sehr viel Geld sparen. Oft sind es relativ einfache Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes, die die Erkrankungsgefahr deutlich verringern könnten, würden sie konsequent gesetzt.

Die Gesamtkosten von 2,8 Milliarden Euro gliedern sich in rund

- 570 Millionen an Entgeltfortzahlung und Krankengeld,
- 930 Millionen an entfallener Wertschöpfung und
- 1,3 Milliarden an Krankenbehandlungskosten.

Im „Fehlzeitenreport 2008“ berechnete das WIFO für alle Krankenstände 12,7 Milliarden Euro an jährlich anfallenden Kosten (direkte und indirekte betriebswirtschaftliche Kosten und Gesundheitsausgaben). Mit der jetzt veröffentlichten WIFO-Studie konnte nachgewiesen werden, dass alleine sechs körperliche Arbeitsbelastungen rund 23 Prozent aller Krankenstandskosten ausmachen. Krankmachende psychische Arbeitsbelastungen wie Stress und Arbeiten unter Zeitdruck und weitere körperliche Arbeitsbelastungen sind hier noch gar nicht eingerechnet.

Fast ein Viertel aller Krankenstände beruht auf folgende sechs krankmachende körperliche Arbeitsbelastungen (mit dem Prozentanteil, an dem sie jeweils an der Gesamtmenge der Krankenstände in Österreich beteiligt sind):

- schwere körperliche Arbeit (19,3 Prozent),
- die Einwirkung von Vibrationen (16,1 Prozent),
- die Arbeit mit gefährlichen Stoffen (15,3 Prozent),
- die Gefahr von Arbeitsunfällen (13,1 Prozent),
- erzwungene Körperhaltungen bei der Arbeit (6,4 Prozent) und
- die Belastung, die das Tragen von Schutzausrüstungen (2,8 Prozent) darstellt.

Zudem kommt, dass in der Realität Arbeitsbelastungen häufig kombiniert auftreten. Forstarbeiter sind beispielweise durch die Arbeit mit Kettensägen Vibrationen ausgesetzt, leisten schwere körperliche Arbeit, müssen

Schutzausrüstungen tragen und laufen in erhöhtem Ausmaß Gefahr, einen Unfall durch herabstürzende Äste oder umstürzende Bäume zu erleiden. Auf Grund der Häufigkeit von Mehrfachbelastungen liegt die Summe der für die einzelnen Belastungen aufgelisteten Prozentsätze weit über den oben genannten 23 Prozent der Krankenstände, die den sechs physischen Faktoren insgesamt zugeschrieben werden. Dazu zwei Zahlen: In rund 20 Prozent der Krankenstände liegen mindestens zwei der sechs Faktoren vor, in über 14 Prozent sogar mindestens vier.

Kosten psychischer Krankmacher in der Arbeit

Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich auch die krankmachenden Faktoren in der Arbeit verändert. Mittlerweile ist anerkannt, dass psychische Erkrankungen als Folge von Arbeitsbelastungen auf dem Vormarsch sind. Um die psychischen Krankmacher in der Arbeit zu erfassen und erstmals deren Kosten für die Gesamtwirtschaft festzumachen, hat die Arbeiterkammer Wien die **Studie „Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen“** beim Wirtschaftsforschungsinstitut und der Donauuniversität Krems in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse zu den psychischen Folgen der Arbeitsbelastung liegen vor:

- Beschäftigte ohne arbeitsbedingte Belastungen weisen nur 0,8 Tage krankheitsbedingter Arbeitsausfälle auf, aber 3,3 Ausfallstage sind auf arbeitsbedingte psychische Belastungen zurückzuführen und schon knapp 6 Ausfalltage sind es beim Zusammentreffen psychischer und physischer Belastungen.
- 32 Prozent aller Neuzugänge der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen erfolgt aus psychischen Gründen.
- Psychiatrische Krankheiten steigen enorm an und sind bereits an dritter Stelle bei der Anzahl der Krankenstandstage. Sie liegen damit schon vor den Arbeitsunfällen (siehe Tabelle Veränderung Krankenstandstage 1994 zu 2012).

- Krankenstände aufgrund **arbeitsbedingter psychischer Belastungen** dauern länger und die **gesamtwirtschaftlichen Kosten** belaufen sich auf rund **3,3 Milliarden Euro** jährlich.

Veränderung Krankenstandstage 1994 zu 2012

(gerundet auf Tausend)

Krankheitsgruppen	1994	2012	Veränderung absolut	Veränderung in %
insgesamt	40.211.000	39.672.000	- 539.000	- 1,3
Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	3.585.000	2.420.000 (2011)	- 1.165.000	- 32,5
Psychiatrische Krankheiten	1.063.000	3.417.000	+ 2.354.000	+ 221,4

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Krankenstandstatistik 1994 und 2011 und 2012

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert, verbunden mit starken Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Arbeiteten in den 70er Jahren die Beschäftigten jeweils zur Hälfte in Industrie und Gewerbe sowie im Dienstleistungssektor, so hat sich das bis heute verschoben. Aktuell arbeiten bereits rund zwei Drittel der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. **Die Psyche der Beschäftigten wird bei weitem stärker und intensiver beansprucht als noch vor einigen Jahrzehnten.**

Zentrale Ergebnisse der Studie sind:

- Unter Personen, die von psychischen Arbeitsbelastungen betroffen sind, ist die **Häufigkeit gesundheitlicher Probleme größer**. Das gilt insbesondere für Stress, Depressionen oder Angstzustände, aber auch für Herz-/Kreislaufkrankungen, für Kopfschmerzen und Übermüdung, Demenz sowie Infektionskrankheiten. Außerdem führen oft psychische Belastungen auch zu physischen Belastungen und umgekehrt.
- Die gesundheitlichen Folgewirkungen zeigt auch der vierte österreichische Fehlzeitenreport (2011) deutlich auf: 32 Prozent aller Neuzugänge bei den krankheitsbedingten Frühpensionierungen erfolgen mittlerweile aus psychischen Gründen.

- Laut Statistik Austria stiegen die Invaliditäts- bzw. Erwerbsunfähigkeitspensionen aufgrund diagnostizierter psychiatrischer Krankheiten von rund 59.600 (2002) auf fast 98.800 (2010).
- Etwa ein Drittel der unselbständig Beschäftigten gab an, im Jahr 2010 an einer gesundheitlichen Beschwerde gelitten zu haben (Männer: 32 Prozent, Frauen: knapp 31 Prozent) und dass ihr psychisches Wohlbefinden aus ihrer subjektiven Sicht beeinträchtigt wurde.
- Das Risiko an psychischen Arbeitsbelastungen zu leiden, nimmt mit steigendem Alter, steigendem Arbeitsausmaß und im Fall von Nacht- oder Schichtarbeit zu und zwar unabhängig von Qualifikation und beruflicher Stellung. Mit zunehmendem Alter werden die Belastungen der Arbeitswelt nicht nur subjektiv stärker empfunden, sondern schlagen sich auch in einer objektiven Verschlechterung der Gesundheit nieder.
- **Migrant/innen:** Menschen, die nicht in Österreich geboren wurden, haben ein höheres Risiko, gesundheitlich belastet zu sein, als Menschen, die in Österreich geboren wurden. Das schlägt sich in besonders hohem Ausmaß in chronischen Angstzuständen und Depressionen nieder.
- **Arbeitslose:** Menschen ohne Arbeit weisen ein stark erhöhtes Gesundheitsrisiko auf, und zwar unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildung, materieller Sicherheit und Herkunft. Insbesondere das Risiko, chronische Angstzustände oder Depressionen zu haben, ist unter Arbeitslosen mehrfach erhöht. Zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheitsbeschwerden besteht ein wechselseitiger Zusammenhang: einerseits wirkt Arbeitslosigkeit als psychischer Belastungsfaktor negativ auf die Gesundheit, andererseits signalisiert ein schlechter Gesundheitszustand eingeschränkte Arbeitsfähigkeit.
- Insbesondere Beschäftigte im **personenbezogenen Dienstleistungssektor**, allen voran im Gesundheits- und Sozialwesen, sowie im Unterrichtswesen sind überdurchschnittlich von arbeitsbedingten Beschwerden betroffen. Die Folgen davon sind: Schlafstörungen, chronische Angstzustände oder Depressionen, Niedergeschlagenheit oder Erschöpfungszuständen und chronische Krankheiten wie Bluthochdruck als stressbedingte Erkrankung und körperliche Schmerzen (z.B. im Bewegungs- und Stützapparat).

Die Arbeitsorganisation ist als Quelle der Belastung auszumachen.

Eine richtige oder falsche Arbeitsorganisation in einem Unternehmen macht einen großen Unterschied. Sehr oft liegt die Quelle krankmachender Faktoren in der Unternehmensorganisation selbst begründet. Fehlen Eigenkontrolle, Anerkennung und/oder soziale Unterstützung steigen die

Belastungen. **Folgende Faktoren haben erheblichen Einfluss auf das Gesundheitsniveau der Arbeitnehmer/innen:**

Mitgestalten möglich machen:

Gibt es keinen oder nur einen niedrigen Handlungs- und Entscheidungsspielraum punkto Arbeitsabläufe und Zeiteinteilung leiden deutlich mehr Beschäftigte (24 Prozent) unter Schmerzen im Bewegungs- und Stützapparat als Beschäftigte mit hoher Arbeitsplatzautonomie (17 Prozent). Ebenso empfinden mehr Beschäftigte mit niedriger Arbeitsplatzautonomie (21 Prozent) Stress als Beschäftigte mit hoher Arbeitsplatzautonomie (19 Prozent). Rund 20 Prozent der Beschäftigten mit niedriger Arbeitsplatzautonomie weisen allgemeine Müdigkeit auf, im Gegensatz dazu sind es nur 15 Prozent der Beschäftigten mit hoher Arbeitsplatzautonomie.

Sicherer Arbeitsplan, faire Entlohnung, Aufstiegschancen:

Die Anteile der körperlichen und psychischen Beschwerdemerkmale der Beschäftigten die wenig Anerkennung (Arbeitsplatzsicherheit, gute Entlohnung, gute Karriereperspektive) bekommen, sind höher wie bei Beschäftigten mit hoher beruflicher Anerkennung. Psychische Beschwerden sind bei Beschäftigten mit geringer beruflicher Anerkennung ebenfalls stärker ausgeprägt. 22 Prozent klagen über Stress (versus 17 Prozent), 19 Prozent über allgemeine Müdigkeit (versus 13 Prozent), 8 Prozent über Schlafstörungen (versus 6 Prozent), 9 Prozent über Angstzustände und 12 Prozent über Reizbarkeit (versus 6 bzw. 7 Prozent).

Konkurrenzdruck vermeiden:

Beschäftigte mit geringer sozialer Unterstützung durch Kolleg/innen, Vorgesetzte und Externe bei Arbeitsplatzproblemen sind häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen, als Kolleg/innen mit hoher sozialer Unterstützung. 22 Prozent der Beschäftigten mit wenig sozialer Unterstützung leiden unter Stress (versus 17 Prozent bei Beschäftigten mit hoher sozialer Unterstützung), 19 Prozent leiden unter allgemeiner Müdigkeit (versus 13 Prozent), 8 Prozent leiden unter Schlafstörungen (versus 6 Prozent), 9 Prozent leiden unter Angstzuständen (gegenüber 6 Prozent) und 12 leiden unter Reizbarkeit (versus 7 Prozent).

Bei näherer Betrachtung arbeitsbedingter **Krankenstandstage und Verlust von Arbeitszeit** ergibt sich folgendes Bild:

- **Ohne physische und/oder psychische Belastungsfaktoren** fielen im Schnitt nur 0,8 Tage pro Jahr arbeitsbedingt krankheitshalber aus.
- Bei einem körperlichen (aber keinem psychischen) Belastungsfaktor (Staub, Rauch, giftige Dämpfe, Lärm) entfallen im Schnitt 2,6 Tage.
- Bei mindestens einem **psychischen Belastungsfaktor** (Belästigung oder Mobbing, Gewalt oder die Androhung von Gewalt oder etwa Zeitdruck) müssen im Schnitt 3,3 Ausfallstage verzeichnet werden.
- Treten **sowohl eine psychische als auch eine körperliche Belastung** auf, gibt es im Schnitt 5,9 arbeitsbedingte Krankenstandstage im Jahr.

Betrachtet man das Ausmaß an verloren gegangener Arbeitszeit pro Jahr, dann geht bei Beschäftigten ohne Belastung 1,4 Prozent oder 24 Stunden der Arbeitszeit verloren, bei den Beschäftigten mit ausschließlich körperlichen oder psychischen Belastungen 2,7 bzw. 2,6 Prozent oder fast sechs Tage. Im Falle von psychischen und körperlichen Belastungen gehen 3,5 Prozent der Arbeitszeit verloren. Das sind 7,5 Tage oder 60 Stunden.

Schließlich sind die Folgekosten psychischer Arbeitsbelastungen enorm. Internationale Studien zeigen auf, dass in Europa zwischen 50 und 60 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress in der Arbeit zurückzuführen sind. Die dadurch bedingte Verringerung der Arbeitsleistung und -produktivität führt zu negativen gesamtwirtschaftlichen Kosten zwischen 1,5 und 4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Je nachdem ob neben den direkten medizinischen und betrieblichen Kosten auch noch eine Bewertung des Verlusts an Wertschöpfung und der Einschränkung der Produktivität vorgenommen wird.

Berechnungen für Österreich legen nahe, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz mit ähnlich hohen gesamtwirtschaftlichen Kosten verbunden sind wie physische Arbeitsbelastungen. Jedoch ist die durchschnittliche Dauer der Krankenstände aufgrund psychischer Beschwerden bzw. Erkrankungen erheblich höher als im Falle körperlicher Beschwerden bzw. Erkrankungen. **In Summe sind daher die gesamtwirtschaftlichen Kosten der psychischen Belastungen infolge der medizinischen**

Kosten ergänzt um betriebliche für das Jahr 2009 mit etwa 1,2 Prozent des BIP oder 3,3 Milliarden Euro anzusetzen.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

In der Freizeit sind Fitness und Wellness voll im Trend. Fitnesstempel sind überlaufen, Thermalbadelandschaften überfüllt, Wellnesshotels so gut wie ausgebucht und Gesundheitsbücher sind in den Sachbuchbestsellerlisten vertreten. **Gesundheitsbewusster Leben ist modern und für viele Menschen untrennbar mit ihren Vorstellungen von Lebensqualität verbunden.**

Das gestiegene Gesundheitsbewusstsein macht aber vor den Betriebs-toren nicht Halt. In den letzten Jahren setzen Unternehmen zunehmend Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Die Arbeitsbedingungen werden hinterfragt und arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen werden nicht einfach so hingenommen. Hier setzen die Maßnahmen der BGF an. Sie zielen auf die Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz ab.

Gelegentlich wird BGF leider so verstanden, dass Symptome und nicht Ursachen bekämpft werden. Es genügt nicht die Rückenleiden der Bildschirmangestellten mit spezieller Rückengymnastik zu mildern, wenn die falsche Gestaltung des Arbeitsplatzes zu diesen Leiden zwangsläufig führt.

Für die Arbeiterkammern setzen Maßnahmen der BGF bei der **Verhältnisprävention (Ursachenbekämpfung)** an, selbstverständlich ergänzt um die **Verhaltensprävention (Bekämpfung der Symptome)**. Beste Grundlage für BGF-Maßnahmen bieten die Ergebnisse der Ermittlung und Bewertung der Gefahren und Belastungen der Arbeitsplätze (Evaluierungspflicht). Fachkundige Hilfe bieten Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen, wie sie das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorsieht.

Wenn BGF als Feigenblatt für Versäumnisse im Arbeitnehmerschutz erhalten muss, wird das von den Beschäftigten bald erkannt. Wer jedoch BGF unter Einbeziehung der Beschäftigten und Betriebsräte systematisch angeht, wird erfolgversprechende Ergebnisse erzielen. Ein Mehr an Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten bei erhöhter Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität.

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine ganzheitliche moderne Unternehmensstrategie und umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und erfordert einen entwicklungsprozessorientierten ganzheitlichen Ansatz, der an den Verhältnissen und am Verhalten ansetzt. **BGF erweitert und ergänzt den traditionellen Arbeitnehmerschutz.“**

Die **Ziele** von BGF sind: Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verbessern. Die Zielsetzungen bestehen in der Schaffung von menschenwürdigen und menschengerechten Arbeitsplätzen. Sie können somit als eine Fortführung des Anspruchs der Humanisierung der Arbeit gelten. Gegenwärtig wird gesundheitspolitisches Handeln noch von der Forderung nach ausreichender medizinischer Versorgung im Krankheitsfall und nach Verminderung der Risikofaktoren für bestimmte Krankheiten beherrscht.

BGF ist im Wesentlichen als eine **Organisationsentwicklungsstrategie** zu begreifen. BGF orientiert sich so nah wie möglich an jenen Faktoren der Arbeitswelt, die Krankheiten auslösen können. Da der Gesundheitszustand der Beschäftigten natürlich auch vom persönlichen Lebensstil und vom Risikoverhalten abhängt, kann bei BGF-Projekten der Verhaltensförderung durchaus Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Ein wesentliches Merkmal erfolgreicher BGF-Projekte stellt die **aktive Beteiligung der Arbeitnehmer** am Projektablauf dar. Den Beschäftigten bietet sich dabei die Möglichkeit Verbesserungspotenziale unmittelbar aufzuzeigen und Problemlösungen zu entwickeln. Der Arbeitnehmer übernimmt somit die Rolle des Experten. BGF ermöglicht folglich eine WIN-WIN-Situation und bringt sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen eine Reihe von Vorteilen.

BGF zielt generell auf die Verbesserung der Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten. Die folgende Aufzählung gibt eine beispielhafte Übersicht möglicher positiver Effekte für die Belegschaft und die **Vorteile für die Arbeitnehmer:**

- generell Verringerung individueller gesundheitlicher Risikofaktoren,
- Reduzierung der gesundheitlichen Risiken auch für das Auftreten chronischer Krankheiten und damit längerfristig für Frühinvalidität,

- Verbesserung des individuellen Wohlbefindens,
- Erweiterung der Fähigkeiten im Umgang mit Belastungen und generell der Fähigkeit, mit spezifischen Problemen besser umzugehen,
- Erhöhung der Kompetenz der Beschäftigten in Gesundheitsfragen,
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmoral,
- Erhöhung oder Sicherung der persönlichen Lebensqualität,
- Verbesserung der Kommunikation in Gesundheitsfragen im Betrieb,
- Verbesserung der Beziehung der Beschäftigten untereinander und
- ein erhöhtes Selbstwertgefühl.

Grundsätzlich geht es bei BGF in erster Linie um die Gesundheit und verbesserte Lebensqualität der Beschäftigten und nicht um einen zusätzlichen Gewinn für das Unternehmen! Es ist daher nachdrücklich einer rein finanziellen Betrachtung entgegenzuwirken, schon gar nicht bei der Argumentation Unternehmen gegenüber mit konkreten Geldbeträgen vielleicht falsche Erwartungen zu wecken. Überhaupt bestehen für Gesundheitsförderung schlechte Voraussetzungen, wenn seitens des Betriebes kurzfristig messbare positive Ergebnisse erwartet werden.

Dennoch fragen natürlich die Unternehmen nach dem effizienzfördernden Potenzial solcher Maßnahmen, also nach der Rentabilität der eingesetzten Mittel. Obwohl es sehr schwierig ist, die positiven monetären Auswirkungen der Gesundheitsförderung in harte Zahlen zu fassen, gibt es viele Hinweise für entsprechende Zusammenhänge. Der überwiegende Teil betrieblicher Fehlzeiten ist krankheitsbedingt.

Es gibt weltweit eine große Anzahl **positiver Beispiele**:

- „Live for life“-Programm der Firma Johnson & Johnson (USA): Eine Untersuchung ergab einen Rückgang der Absentismusrate und Einsparungen von ca. 200 US-Dollar pro Jahr und Person!
- Polaroid (Schottland): Geschätzte Ersparnis von über 110.000 Pfund durch ein Gesundheitsförderungsprogramm in den achtziger Jahren!
- AOK Oberberg (BRD): Mit einem Präventionsprogramm zu Rücken-erkrankungen konnte der Krankenstand insgesamt um 1% gesenkt werden, während bundesweit die Krankenstandszahlen stiegen!

Die **Marktchancen** eines Unternehmens hängen angesichts immer komplexer werdender Technik und flexiblerer Fertigungstechnologie stark von seinen Humanfaktoren ab. Sämtliche dokumentierten Programme bestätigen indirekte Wirkungen wie verbesserte Arbeitsmoral, verringerte

Fluktuation oder ein verbessertes Firmenimage. Und tatsächlich nennen Unternehmen laut europäischen Untersuchungen bei innovativen Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz den **Imagenutzen für die Firmen** fast gleich oft wie den gesundheitlichen Nutzen. Auch die Vorteile aus einer damit verbundenen Verbesserung des Betriebsklimas werden noch vor die Verringerung von Fehlzeiten gereiht. Die **Vorteile für das Unternehmen:**

- Förderung der Kommunikationsstrukturen und -prozesse sowie des Innovationsklimas im Betrieb,
- Steigerung von Arbeitszufriedenheit, Einstellungswandel (z. B. mehr Verständnis) und Motivation der Beschäftigten sowie ihrer Identifikation mit dem Betrieb,
- Verbesserung des Betriebsklimas (z. B. besserer Kontakt zum Vorgesetzten),
- Verhaltensänderungen bei den Beschäftigten (z. B. gegenseitige Unterstützung),
- Fehlzeitenreduzierung bzw. Verminderung von Krankenständen bei den Beschäftigten,
- Verringerung der Fluktuationsrate bei den Beschäftigten,
- dadurch weniger innerbetriebliche „Reibungs“-verluste,
- Veränderte Risikowahrnehmung bei den Beschäftigten (z. B. Sensibilisierung),
- Strukturelle und ähnliche Verbesserungen verschiedenster Art, wie:
 - technische Änderungen zur Arbeitserleichterung (z. B. Hebehilfen),
 - organisatorische Zuständigkeitsänderung (z. B. Aktualisierung der Maschinenpläne),
 - organisatorische Ablaufänderungen (z. B. bei der Bänderbesäumung),
 - Normenänderungen (z. B. sitzende Arbeitshaltung an bisherigen Steh-Arbeiten).
- Insgesamt Effizienzsteigerung (oft gibt es enge Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Arbeitsumweltschutz, Motivation und Produktivität bzw. Produktqualität),
- Erhöhung von Konkurrenzfähigkeit und Marktchancen des Unternehmens und
- Verbesserung des Unternehmensimages.

Investitionen in BGF und Prävention **zahlen sich aus.** Mit der Auswertung von 400 Studien weltweit wurde bestätigt, dass pro investierten einen Euro in BGF durchschnittlich vier Euro erspart werden.

Qualitätskriterien erfolgreicher BGF

Die Qualitätskriterien helfen Entscheidungsträgern und Betriebsräten in den Betrieben, ein umfassendes Bild von der Qualität ihrer BGF zu gewinnen. Die sechs Qualitätskriterien erstellt vom „Europäischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung“ sind zusammengefasst:

1. **Unternehmenspolitik:** BGF muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und in bestehende Managementsysteme eingebunden werden. Eine schriftliche **Leitlinie zur BGF** sollte ebenso vorhanden sein wie der Wille der Führungskräfte, diese auch organisatorisch umzusetzen, die notwendigen Mittel bereitzustellen und den Fortschritt bei der Umsetzung regelmäßig zu prüfen.
2. **Personalwesen und Arbeitsorganisation:** Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Menschen bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg BGF ist dabei ausschlaggebend, dass alle Beschäftigten möglichst weitgehend an den Planungen und Entscheidungen **beteiligt** werden.
3. **Planung:** BGF ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird.
4. **Soziale Verantwortung:** Für den Erfolg BGF ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schließt die Rolle der Organisation auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsförderlicher Initiativen ein.
5. **Umsetzung:** BGF umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.
6. **Ergebnisse:** Der Erfolg BGF kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden, z. B. Kundenzufriedenheit, Zufriedenheit der Beschäftigten, Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Motivation, Personalfuktuation, Produktivität, um nur einige zu nennen.

¹⁾ Im neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz beinhaltet der § 130 die Strafbestimmungen.

Instrumente der BGF

BGF muss bei der methodischen Planung und Durchführung darauf ausgerichtet sein, wie die Arbeit innerbetrieblich organisiert ist, und dies für ihre Ziele nützen. Gerade weil BGF außer dem Lösen von Problemen immer auch Organisationsentwicklung bedeutet, sind Projekte eine sehr geeignete Methode und Form für die Durchführung einer umfassenden BGF.

Zur **Abwicklung von BGF-Projekten** steht ein ganzes Bündel möglicher Instrumente zur Verfügung:

- **Steuerungsgruppe:** Vor Beginn eines BGF-Projektes wird eine sogenannte Steuerungsgruppe eingerichtet. Diese unterstützt und begleitet das Vorhaben.
- **IST-Analyse:** In der BGF kommt der Ermittlung der bestehenden Arbeits- und Arbeitsumweltbedingungen sowie der Gesundheitsrisiken der Beschäftigten als Ausgangsbasis für notwendige Maßnahmen zentrale Bedeutung zu.
- **Gesundheitszirkel:** Viele moderne Unternehmen haben längst erkannt, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Belegschaft genützt werden können, um Qualität und Produktivität zu steigern und die Kosten zu senken. Die Erfahrung zeigt, dass auch Gesundheit und Arbeitssicherheit im Betrieb durch die aktive Beteiligung der Beschäftigten zu verbessern sind: Sie sind ja selbst Experten für ihre jeweilige Arbeitssituation.
- **Gesundheitsbericht:** Er ist ein wichtiges Instrument der BGF, denn bereits die Erstellung und Handhabung ist eine Intervention in den Betrieb! Der Gesundheitsbericht liefert die Informationsgrundlagen für unternehmensbezogene Arbeitsschutzaktivitäten, Maßnahmen der BGF und Zwecke der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik.
- **Erfolgsmessung:** Die Bewertung von BGF-Maßnahmen ist wichtig, aber wie? An welchen Kriterien sich der Erfolg von Maßnahmen feststellen lässt, muss von Fall zu Fall geklärt werden. Die Bewertung ist der systematische Versuch, in einem kontinuierlichen Prozess aus Erfahrungen zu lernen und die Prüfung der Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen, Programme, Projekte. Man unterscheidet dabei die **Effektivitätskontrolle** (In welchem Ausmaß wurden die Ziele einer Maßnahme erreicht?) und die **Effizienzkontrolle** (In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Ertrag einer Maßnahme?).

BGF-Netzwerke und Internetauftritte

Seit 1996 besteht das „**Europäische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung**“, dessen österreichische Kontaktstelle bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse angesiedelt ist. 1997 beschloss die Europäische Union die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie ist das Basisdokument der BGF. Um die BGF-Strategie auch regional zu verbreiten wurde im Jahr 2000 das „**Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung**“ gegründet.

Mitglieder sind die Regionalstellen in allen Bundesländern, die Sozialpartner, also die Bundesarbeitskammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Wirtschaftskammer Österreich und die Industriellenvereinigung und weitere Partner wie der Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt. Alle Netzwerkmitglieder haben es sich zur Aufgabe gemacht, gemeinsame Angebote zu entwickeln und den Betrieben in ihren Bundesländern konkrete Unterstützung anzubieten. **Weitere Informationen** zum „Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung“ sind **unter www.netzwerk-bgf.at** zu finden.

Die Bundesarbeitskammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Wirtschaftskammer Österreich und die Industriellenvereinigung haben eine eigene Website **www.arbeitundgesundheit.at** veröffentlicht. Mit dieser Website wollen die österreichischen Sozialpartner eine Serviceseite zu Betrieblicher Gesundheitsförderung und ArbeitnehmerInnenschutz schaffen. Die Seite weist auf bestehende Informationen und Angebote hin. Als Hilfe zur Selbsthilfe sollen betriebliche AkteurInnen unterstützt werden, betriebliche Gesundheitsförderung bzw. ArbeitnehmerInnenschutz im eigenen Unternehmen zu argumentieren und umzusetzen. Eine Praxisbeispiele-Datenbank gibt Überblick darüber, in welchen österreichischen Betrieben bereits attraktive Programme umgesetzt werden. Unter www.arbeitundgesundheit.at finden Sie Antworten und Lösungen auf unzählige Fragen zum Thema Arbeit und Gesundheit!

Dreistufiges Qualitätssystem der BGF

Um den umfassenden Ansatz der Luxemburger Deklaration breiter als bisher zu verankern, ist es ein **wichtiges Ziel** moderne Instrumente zur Verfügung zu stellen, die auf die **Qualität von gesundheitsfördernden Aktivitäten** ausgerichtet sind. Daher sollen jene Betriebe öffentlich gemacht werden, die nicht nur die individuellen Verhaltensweisen fokussieren, sondern auch Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen (Verhältnisprävention) entwickeln und erfolgreich umsetzen.

Das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung hat dazu ein **dreistufiges System (Charta, Gütesiegel, Preis)** entwickelt. Mit diesem System werden Kriterien auf einer einheitlichen Basis geschaffen. BGF wird damit bewertbar und im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit nachvollziehbar gemacht. Standardisierte BGF kann darüber hinaus qualitativ und quantitativ evaluiert werden.

1. Stufe: BGF-Charta

Die Unterzeichnung der Charta gilt als Absichtserklärung des Betriebes, sich den Grundsätzen der BGF zu verschreiben und die Unternehmenspolitik an diesen Prinzipien zu orientieren.

2. Stufe: BGF-Gütesiegel

Das BGF-Gütesiegel wird auf Antrag an Betriebe vergeben, die BGF nach den sechs Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung anwenden oder zumindest einige dieser Kriterien erfüllen und sich durch besonders innovative Aktivitäten deutlich hervorheben. Ein Fachbeirat begutachtet die Erfüllung der Qualitätskriterien und gibt eine Empfehlung ab. Die Entscheidung über die Zuerkennung des BGF-Gütesiegels trifft das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung. Der Betrieb erhält dann die Gütesiegel-Plakette mit Urkunde und das Gütesiegel-Logo in elektronischer Form, das für Marketingzwecke genutzt werden kann. Das Gütesiegel wird auf drei Jahre verliehen und muss dann erneut beantragt werden.

3. Stufe: BGF-Preis

Der BGF-Preis prämiert herausragende BGF-Projekte. Der BGF-Preis wird nur an Betriebe verliehen, die alle fünf Phasen in einem Gesundheitsförderungsprojekt durchlaufen hat: Konstituierung, Diagnose, Planung, Umsetzung und Evaluation/Bewertung der Ergebnisse. Die Nominierung erfolgt

durch die Regionalstellen des Österreichischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung aus dem Kreis der BGF-Gütesiegelbetriebe. Eine international besetzte Fachjury wählt die Preisträger aus. Der Preis wird alle drei Jahre in zwei Kategorien vergeben:

- für Betriebe bis 100 Beschäftigte sowie
- für Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigte.

Darüber hinaus vergibt die Bundesarbeitskammer einen BGF-Sonderpreis für die besondere Beteiligung der Beschäftigten, Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte. Auch die Wirtschaftskammer vergibt gemeinsam mit der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft einen Sonderpreis.

DAS ÖSTERREICHISCHE ARBEITNEHMERSCHUTZSYSTEM

Vom Staat werden unabdingbare Vorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer erlassen, wobei grundsätzlich der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter verpflichtet wird, die Bedingungen für die Erfüllung dieser Vorschriften zu schaffen und in weiterer Folge auf deren Einhaltung zu achten.

Gliederung des Arbeitnehmer/innenschutzes

Der Arbeitnehmer/innenschutz gliedert sich in folgende Bereiche:

- Technischer Arbeitnehmer/innenschutz
- Arbeitszeitschutz
- Verwendungsschutz

Technischer Arbeitnehmer/innenschutz

Unter dem Begriff „**technischer Arbeitnehmer/innenschutz**“ werden üblicherweise jene Vorschriften zusammengefasst, die vor Gefahren in der Arbeitsstätte und bei der technischen Durchführung der Arbeit schützen sollen. Beispielsweise sind das Gefahren, die aus den technischen Einrichtungen, den Produktionsverfahren, den Arbeitsmitteln und der Zusammenarbeit mehrerer Menschen in der Arbeitsstätte entstehen können. Die Vorschriften beziehen sich auch auf die Gestaltung der Arbeitsplätze,

die Beschaffenheit und Ausstattung der Arbeitsräume, die Arbeitsmittel und die Arbeitsstoffe.

Arbeitszeitschutz

Der Arbeitszeitschutz soll die Arbeitnehmer/innen vor einer Überforderung und Abnützung ihrer körperlichen und geistigen Kräfte durch überlange Arbeitszeiten bewahren. Durch die Sicherstellung von Freizeit für die Arbeitnehmer/innen erfüllt der Arbeitszeitschutz auch wichtige kulturelle und familienpolitische Aufgaben.

Das Arbeitszeitrecht regelt vor allem, wann und wie lange der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer/innen beschäftigen darf und welche arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen er ihnen gewähren muss. Das geschieht insbesondere durch die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die Fixierung der zeitlichen Lage der Arbeit, das Vorschreiben von Arbeitspausen und Ruhezeiten sowie durch das Verbot beziehungsweise die Beschränkung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und während der Nacht.

Verwendungsschutz

Der Verwendungsschutz ist ein Sonderschutz für einzelne Gruppen von Arbeitnehmer/innen, weshalb er auch personenbezogener oder persönlicher Arbeitnehmer/innenschutz genannt wird. In der Regel besteht der Verwendungsschutz aus nach der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer/innen abgestuften Gefahren- und Arbeitszeitschutzregelungen. Der Grund dafür kann das Alter (z.B. Jugendliche, Kinder), das Geschlecht, die körperliche oder gesundheitliche Verfassung (z.B. Behindertenschutz) oder die besondere Lage einer Berufsgruppe (z.B. Heimarbeiter/innen) sein.

Fürsorgepflicht

Die Verantwortung für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer ergibt sich generell aus dem § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). Für Angestellte ist überdies der § 18 Angestelltengesetz (AngG) maßgebend.

§ 1157 Abs. 1 ABGB lautet:

„Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.“

Demzufolge ist unter der **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers zu verstehen, dass dieser die Arbeitsbedingungen so zu gestalten hat, dass Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers möglichst geschützt und auch andere materielle und immaterielle Interessen des Arbeitnehmers gewahrt bleiben.

In erster Linie geht es um Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes im technischen Sinn, darüber hinaus um den Arbeitszeitschutz, den Mutterschutz sowie den Kinder- und Jugendschutz.

Pflichten der Arbeitgeber

Über den allgemeinen Grundsatz der Fürsorgepflicht legt im Speziellen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz die Pflichten der Arbeitgeber fest. Nach § 3 hat der Arbeitgeber beispielsweise die Verpflichtung, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

WICHTIG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten an einer für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle die aushangpflichtigen Rechtsvorschriften aufzulegen.

Pflichten der Arbeitnehmer

Neben den allgemeinen Arbeitnehmerpflichten, der Arbeits- und Treuepflicht, regelt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz im § 15 die weiteren Pflichten der Arbeitnehmer. Beispielsweise besteht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich entsprechend den Arbeitnehmerschutzbestimmungen sowie den dadurch gebotenen Schutzmaßnahmen zu verhalten bzw. die ihm in Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz erteilten Weisungen zu befolgen.

In diesem Zusammenhang hat der **Oberste Gerichtshof** eine **Grundsatzentscheidung** getroffen, deren Auswirkungen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Bedeutung sind:

Zur Vorgangsweise des Arbeitgebers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer (OGH 4 Ob 7/84)

Bei Nichteinhaltung der sich aus dem Arbeitnehmerschutz ergebenden Verpflichtungen durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Einhaltung zu dringen, zumal der Arbeitgeber mittelbar unter Strafsanktion durch den § 31 des Arbeitnehmerschutzgesetzes¹⁾ steht. Sollte infolge Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer dieser einen Arbeitsunfall erleiden, so besteht bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers für diesen das Risiko zum Ersatz von Leistungen der Unfallversicherung herangezogen zu werden.

Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass die Durchführung von Arbeitnehmerschutzvorschriften an der Weigerung der Arbeitnehmer gescheitert sei.

Weisungen des Arbeitgebers zum Arbeitnehmerschutz sind gerechtfertigte Anordnungen im Rahmen der Arbeits- und Treuepflicht. Daher kann bei beharrlicher Weigerung des Arbeitnehmers eine berechtigte Entlassung erfolgen.

Auch die Nichteinhaltung von weniger schwerwiegenden Arbeitnehmerschutzvorschriften kann jedenfalls eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

Zur Vorgangsweise des Arbeitnehmers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitgeber

Dem Arbeitgeber trifft die Fürsorgepflicht, die inhaltlich näher unter anderem im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung bestimmt wird. Demzufolge ist der Arbeitgeber zur Durchführung des Arbeitnehmerschutzes verpflichtet, wobei sich der Arbeitgeber bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung strafbar macht. Diese öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen werden Inhalt jedes einzelnen Arbeitsvertrages.

Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen durch den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer regelmäßig zum vorzeitigen Austritt berechtigt, sofern der Arbeitnehmer diesen Verstoß als wichtigen Grund wertet und dem Arbeitgeber nachweislich die Möglichkeit einräumt, diesen Missstand abzustellen.

Unbeschadet dieser Vorgangsweisen hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen einer ernsten und unmittelbaren Gefahr das Recht seine Arbeitsleistung zu verweigern.

Das Leistungsverweigerungsrecht

Die Arbeitnehmer haben das Recht bei ernster und unmittelbarer Gefahr den Gefahrenbereich zu verlassen. Dieses im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§ 3 Abs. 3 und 4) vorgesehene Leistungsverweigerungsrecht darf zu keinerlei arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sieht für solche Fälle vor, dass es zu keinerlei Benachteiligung, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung kommen darf (§ 8). Für den Fall, dass bei einer Leistungsverweigerung aufgrund einer ernsten und unmittelbaren Gefährdung der Arbeitgeber eine Kündigung oder Entlassung ausspricht, ist diese binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Das **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)** vom 17. Juni 1994, BGBl. Nr. 450 idgF, bildet seit 1. Jänner 1995 die Grundlage für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer. Zahlreiche Richtlinien der Europäischen Union zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind damit in Österreich umgesetzt.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses in Arbeitsstätten, auf auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen tätig sind.

Mit der Einführung des Arbeitsstättenbegriffs ist der Gesetzgeber vom Betriebsbegriff, der sich als kein taugliches Abgrenzungskriterium erwiesen hat, abgegangen.

Arbeitsstätten können sowohl in Gebäuden als auch im Freien sein. Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Arbeitgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

Baustellen sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden. Für Bauarbeiten gilt es neben den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes noch insbesondere die Vorschriften der Bauarbeiterschutzverordnung (Bau-V), BGBl. Nr. 340/1994, zu beachten.

Auswärtige Arbeitsstellen sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten verrichtet werden.

In **§ 2 Begriffsbestimmungen** sind wichtige Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitsplatz, Arbeitsstätte, etc. erklärt, die für das gesamte ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Anwendung kommen. Unter anderem sind folgende Definitionen hervorzuheben:

- **Gefahrenverhütung** sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

- Unter **Gefahren** sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.
- Die **Gesundheit** ist als physische und psychische Gesundheit definiert.
- **Stand der Technik** ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist. Dabei sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

Ausnahmen vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Vom Geltungsbereich des ASchG sind einige Bereiche ausgenommen. Es gilt nicht für die Beschäftigung von:

1. Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;
2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;
3. Arbeitnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
4. Hausgehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;
5. Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber § 3

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Der Arbeitgeber hat **die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen**, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Die Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

Der Stand der Technik wird in erster Linie durch § 71a Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO 1994) näher definiert. Der § 71a Abs. 1 GewO 1994 lautet:

„Der Stand der Technik im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der auf den einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen, Bau- oder Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere jene vergleichbaren Verfah-

ren, Einrichtungen, Bau- oder Betriebsweisen heranzuziehen, welche am wirksamsten zur Erreichung eines allgemein hohen Schutzniveaus für die Umwelt insgesamt sind; weiters sind unter Beachtung der sich aus einer bestimmten Maßnahme ergebenden Kosten und ihres Nutzens und des Grundsatzes der Vorsorge und der Vorbeugung im Allgemeinen wie auch im Einzelfall die Kriterien der Anlage 6 zu diesem Bundesgesetz zu berücksichtigen.“

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

- 1. ihre Tätigkeit einstellen,**
- 2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und**
- 3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.**

Die Arbeitgeber haben durch Anweisungen und geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenverringerung oder -beseitigung zu treffen, wenn die zuständigen Vorgesetzten oder Personen nicht erreichbar sind.

Wenn der Arbeitgeber nicht selbst im notwendigen Umfang in der Arbeitsstätte, auf der Baustelle oder der auswärtigen Arbeitsstelle anwesend ist, muss er eine geeignete Person beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung) § 4

Der oberste sicherheitstechnische Grundsatz, wonach nur die erkannte Gefahr ausgeschaltet oder minimiert werden kann, wurde erstmals im neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und auf Grund dieses Wissens die geeigneten **Maßnahmen zur**

Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 7 anzuwenden. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen:

1. Die Gestaltung und die Einrichtung der **Arbeitsstätte**
2. Die Gestaltung und der Einsatz von **Arbeitsmitteln**
3. Die Verwendung von **Arbeitsstoffen**
4. Die Gestaltung der **Arbeitsplätze**
5. Die Gestaltung der **Arbeitsverfahren** und **Arbeitsvorgänge** und deren Zusammenwirken
6. Die Gestaltung der **Arbeitsaufgaben** und die Art der Tätigkeiten, der **Arbeitsumgebung**, der **Arbeitsabläufe** sowie der **Arbeitsorganisation** und
7. Der Stand der **Ausbildung** und **Unterweisung** der Arbeitnehmer.

Weiters ist bei der Evaluierung **zu berücksichtigen**:

- Besonders gefährdete oder schutzbedürftige Personengruppen wie Jugendliche, schwangere Arbeitnehmerinnen oder Behinderte, und
- die Eignung der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf ihre Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation.

Der Arbeitgeber hat für die Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung geeignete Fachleute zu beauftragen. Geeignete Fachleute sind beispielsweise Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen. Für die **Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen** sind jedoch insbesondere **Arbeits- und Organisationspsycholog/innen** heranzuziehen.

Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung und -beurteilung sowie die festgelegten Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung oder Gefahrenminimierung müssen in eigenen **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** festgehalten werden. Die Organe der Arbeitsinspektion haben damit verbesserte Kontrollmöglichkeiten. Die betrieblichen Interessenvertretungen und die Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. dort, wo solche nicht bestehen, alle Arbeitnehmer; müssen Zugang zu diesen Dokumenten haben, sodass im Prinzip jeder einzelne Arbeitnehmer in Zukunft über die Gefahren der Arbeit besser als bisher informiert werden kann.

Eine **Überprüfung und Anpassung** der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass die Erkrankungen arbeitsbedingt sind,
3. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,
4. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen schließen lassen,
5. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
6. bei neuen Erkenntnissen zum neuesten Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung,
7. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

Bei der **Arbeitsplatzevaluierung** festgelegte Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben. Die Arbeitsplatzevaluierung kann somit als **ein ständiger Verbesserungsprozess** angesehen werden.

Grundsätze der Gefahrenverhütung § 7

Viel deutlicher als bisher verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern im Hinblick auf die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer die Berücksichtigung bestimmter allgemeiner Grundsätze in folgender Reihung:

1. Vermeidung von Risiken
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, wobei dies nicht nur für die ergonomische Gestaltung, sondern auch für die Arbeits- und Fertigungsverfahren (z. B. eintönige Arbeit, maschinenbestimmter Rhythmus) gilt.
5. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
6. Berücksichtigung des Standes der Technik
7. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten

8. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer zusammenhängenden Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz
9. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz
10. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer

TIPP:

Unter www.eval.at finden Sie (fast) alles zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren an Arbeitsplätzen.

Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber § 8

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigt werden. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet die betroffenen Arbeitgeber zur Zusammenarbeit im Hinblick auf die Durchführung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes. Der für die Arbeitsstätte, die Baustelle oder die auswärtige Arbeitsstelle verantwortliche Arbeitgeber ist auch für den Arbeitnehmerschutz bei betriebsfremden Arbeitnehmern zuständig.

Überlassung von Arbeitnehmern § 9

Der **Beschäftiger** gilt als Arbeitgeber und muss für die Dauer der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmern den **Überlasser** über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich informieren. Der Beschäftiger hat dem Überlasser die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser ist dazu verpflichtet, vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung die Arbeitnehmer nachweislich schriftlich über die Gefahren zu informieren.

Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ § 10

Sicherheitsvertrauenspersonen sind als „Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz“ konzipiert. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen bereits **ab 11 Arbeitnehmern** vor.

Für die **Bestellung** der Sicherheitsvertrauensperson ist die **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich. In Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, müssen alle Arbeitnehmer über die beabsichtigte Bestellung informiert werden. Sie haben ein Einspruchsrecht, das sie innerhalb einer Frist von 4 Wochen wahrnehmen können. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer gegen die Bestellung Einwände erhebt, so muss ein anderer Arbeitnehmer als Sicherheitsvertrauensperson vorgeschlagen werden.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben **weisungsfrei** (§ 11). Durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz sind sie vor Benachteiligung ebenso geschützt wie vor Kündigung und Entlassung.

Der Arbeitgeber hat die bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden. Diese **Meldung** leitet das Arbeitsinspektorat **an die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammern)** weiter.

Entscheidend für die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen ist natürlich ihr Fachwissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Hier verlangt der Gesetzgeber, dass sie über die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen verfügen müssen bzw. der Arbeitgeber verpflichtet ist, diesem Personenkreis **Gelegenheit zum Erwerb und auch zur Erweiterung dieser Kenntnisse** zu geben. Mit der Formulierung „Gelegenheit zum Erwerb bzw. zur Erweiterung“ ist sichergestellt, dass Entgeltfortzahlungspflicht besteht.

Überdies ist in der Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen festgelegt, dass Arbeitnehmer, die neu zur Sicherheitsvertrauensperson be-

stellt werden, eine Ausbildung im Ausmaß von 24 Unterrichtseinheiten auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu besuchen haben.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervorteiler mit besonderer Funktion“ haben wesentlich mehr Rechte als bisher und sind in Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei (§ 11). Durch eine Novellierung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes werden sie vor Benachteiligung ebenso geschützt wie vor Kündigung und Entlassung.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmer- und die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und sie zu unterstützen. Sie haben mit den Belegschaftsorganen, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten. Sie haben auch auf die Verwendung von Schutzeinrichtungen und die Anwendung von Schutzmaßnahmen zu achten. Über Mängel ist der Arbeitgeber bzw. die Sicherheitsfachkraft und der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung unverzüglich zu informieren.

Eine weitere wichtige Aufgabe besteht darin, die Arbeitnehmer zur Mitarbeit in Belangen des Arbeitnehmerschutzes anzuregen. Sicherheitsvertrauenspersonen sollten stets Vorbild sein und Kolleginnen und Kollegen zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften motivieren.

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind auch die **Mitwirkungsrechte für die Sicherheitsvertrauenspersonen** geregelt. Demnach sind sie berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgebern sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu machen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet die Sicherheitsvertrauenspersonen im Voraus umfassend zu informieren. Beispielsweise unterliegen die Ergebnisse von Messungen (z. B. Arbeitsstoffe, Lärm), die Grenzwertüberschreitungen, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle, die beabsichtigte Bestellung und Abberufung des Arbeitsmediziners sowie die beabsichtigte Bestellung von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen dieser Informationspflicht.

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ebenso im Voraus zu informieren und anzuhören zu den Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über

Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen. Gleiches gilt für Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung. Weiters müssen Sicherheitsvertrauenspersonen über alle Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes informiert werden.

Sind keine Belegschaftsorgane errichtet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung, bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen. Bei der Planung und Einführung neuer Technologien sind die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Auswirkungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und den Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu hören.

Information, Anhörung und Beteiligung § 12 und § 13

Auf Basis der EU-Richtlinien sieht das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor, dass der **Sicherheits- und Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer alle **Führungsebenen** des Betriebes umfasst und außerdem **alle Arbeitnehmer** eines Betriebes bzw. ihre Vertreter über **alle Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes informiert, angehört und beteiligt** werden. Dies ist vor allem in jenen Betrieben von besonderer Bedeutung, wo derzeit noch keine Betriebsratskörperschaften errichtet sind. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, entweder Sicherheitsvertrauenspersonen mit Zustimmung der Arbeitnehmer zu bestellen oder alle Arbeitnehmer in jedem einzelnen Fall im Zusammenhang mit notwendigen Maßnahmen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.

Erste-Hilfe-Leistung § 26

In jeder Arbeitsstätte muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Zu diesem Zweck müssen ausreichende Mittel und Einrichtungen (z. B. Verbandskästen) vorhanden

sein. In jeder Arbeitsstätte muss eine ausreichende Anzahl von Personen über eine **Erste-Hilfe-Ausbildung** verfügen.

In Arbeitsstätten ab fünf Arbeitnehmer/innen hat die Ausbildung zum/zur Erst-Helfer/in mindestens 16 Stunden zu umfassen.

In Arbeitsstätten und auf Baustellen mit bis vier Arbeitnehmer/innen hat die Erste-Hilfe-Ausbildung **mindestens 8 Stunden** zu umfassen. Seit dem 1. Jänner 2015 ist diese Regelung für alle neuen Erst-HelferInnen in Arbeitsstätten und auf Baustellen mit bis vier Arbeitnehmer/innen verpflichtend. Haben sie einen 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen (im Zuge des Führerscheins, Zivildienst, etc.) in den Jahren 2011 bis 2014 absolviert, so müssen diese vier Jahre nach erfolgter Ausbildung einen achtstündigen Auffrischkurs besuchen. War der 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen vor dem Jahr 2011 dann musste bis zum 1. Jänner 2015 eine achtstündige Ausbildung absolviert worden sein.

Für alle Arbeitsstätten, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, gelten seit 1. Jänner 2015 die gleichen **Weiterbildungsintervalle**. Erst-HelferInnen müssen nach spätestens vier Jahren einen Auffrischkurs im Ausmaß von mindestens 8 Stunden absolvieren. Dieser Kurs kann auch geteilt werden, sodass in Zeitabständen von höchstens zwei Jahren eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe-Auffrischung erfolgt. Auffrischkurse können auch von eigenen ArbeitsmedizinerInnen, jedoch ohne Einrechnung in ihrer Präventionszeit, durchgeführt werden.

Bei diesen Vorkehrungen und Maßnahmen sind die Art der Arbeitsvorgänge und -verfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen.

Ärzt/innen, Sanitäter/innen, Hebammen, gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege sowie Pflegehilfe benötigen keinen gesonderten Nachweis einer 16-stündigen Erste-Hilfe-Ausbildung.

Rauchverbote und Nichtraucherenschutz

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§ 30 ASchG) verpflichtet den Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden.

Das **Rauchen** ist **verboten**, wenn mindestens ein Raucher und ein Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten. Vergleichbare Arbeitsräume und Tätigkeiten sind beispielsweise Meisterkojen, Lager, Qualitätssicherung, Programmierung, Fein- und Elektrotechnik, Uhrmacher und Optiker.

Weiters gelten arbeitnehmerschutzrechtliche Rauchverbote

- in Sanitätsräumen und Umkleideräumen,
- bei Brand- oder Explosionsgefahr sowie darüber hinaus
- allenfalls aus produktionstechnischen bzw. hygienischen Gründen (z. B. bei der Herstellung von Lebensmitteln, in Reinräumen,...).

Auch in Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen ist der Nichtraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch zu schützen. **Der wirkungsvollste Schutz ist das Rauchverbot.** Allenfalls möglich ist die räumliche Trennung oder zeitlich getrennte Nutzung der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume durch Nichtraucher und Raucher.

Nach dem **Mutterschutzgesetz (§ 4 Abs. 6)** müssen werdende Mütter vor der Einwirkung von Tabakrauch speziell geschützt werden.

Rauchverbote nach dem Tabakgesetz

Nach dem Tabakgesetz gelten schon seit 1. 1. 2005 Rauchverbote in Räumen öffentlicher Orte.

Ein öffentlicher Ort ist jeder Ort, der von einem nicht von vornherein bestimmten Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden kann (siehe § 1 Z 11 Tabakgesetz). Solche Orte sind beispielsweise Geschäftslokale, Einkaufszentren, Büroräume oder ähnliche Räume mit Kunden- bzw. Parteienverkehr zu festgelegten Dienstzeiten bzw. zu Zeiten, in denen üblicherweise Kunden- bzw. Parteienverkehr stattfindet. Weiters gelten Rauchverbote in ortsfesten und nicht ortsfesten Einrichtungen des Bus-, Schienen-, Flug- und Schiffsverkehrs.

Ausnahmen vom Rauchverbot sind in einzelnen Räumen öffentlicher Orte nach § 13 Abs. 2 Tabakgesetz nur unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich. Demnach können nur bei ausreichender Zahl von Räumen einzelne Räume als Raucherräume bezeichnet werden, wenn gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in Rauchverbotsbereiche dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird.

Die Raucherräume müssen dem zu Folge verschließbar sein. Sie benötigen eine von den anderen Räumen getrennte Entlüftung. Sind Belegschaftsorgane errichtet, kann eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die örtliche Festlegung einzelner Raucherräume abgeschlossen werden.

Ausnahmslos Rauchverbot gilt jedoch in Räumen für Unterricht, Fortbildung, Verhandlungen, im Schulsport und in Mehrzweckhallen. Nach § 13 Abs. 4 Tabakgesetz sind nur mehr Tabaktrafiken vom Rauchverbot ausgenommen. Weiters sind Zeltfeste ausgenommen, weil Zelte kein umschlossener Raum eines Gebäudes sind.

Rauchverbote sind kennzeichnungspflichtig. Die Rauchverbotshinweise „Rauchen verboten“ oder die Rauchverbotssymbole sind in ausreichender Zahl und Größe so anzubringen, dass sie überall im Raum gut sichtbar sind. Ergänzend sind Räume mit Raucherlaubnis mit Raucherlaubnishinweise oder Raucherlaubnissymbole zu kennzeichnen. Die Kennzeichnungspflicht betrifft auch den Lokaleingang.

Die Einhaltung der Rauchverbote nach dem Tabakgesetz und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hat der Arbeitgeber sicherzustellen und sie unterliegen einseitig seiner Anordnungsbefugnis, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Die **Nichteinhaltung gesetzlicher und vereinbarter Rauchverbote** kann bei beharrlicher Weigerung des Arbeitnehmers eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

Rauchverbote in der Gastronomie

Nach dem novellierten Tabakgesetz (BGBl. I Nr. 120/2008) gelten seit 1. 1. 2009 in der Gastronomie Rauchverbote. Unter dem Begriff „Gastronomie“ fallen neben den Speiselokalen beispielsweise die Hotel- und Beherbergungsgastronomie, Kaffeehäuser, Konditoreien, Diskotheken, Bars, Pubs, Werksküchen, Kantinen, Mensabetriebe, Schutzhütten, Privatzimmervermietungen, Buschenschänke, Heurige, Würstelstände, Stehbuffets, Imbisse, Pizza- und Dönerstände.

Das Tabakgesetz lässt **Ausnahmen** vom Rauchverbot zu (§ 13a Abs. 2 und 3). Die Ausnahmebestimmungen dürfen nur zur Anwendung kommen, wenn nach § 13a Abs. 4 ein Kollektivvertrag besondere Schutzbestimmungen für Beschäftigte in der Gastronomie regelt. Andernfalls darf das Rauchen nicht gestattet werden und es gilt Rauchverbot. Die Ausnahmen richten sich nach der Grundfläche der Gasträumlichkeiten:

- **Mehr als 80 m²:** Grundsätzlich gilt das generelle Rauchverbot (§ 13a Abs. 1). Ausnahme: Bei mindestens zwei getrennten Räumen, kann der Inhaber das Rauchen unter Einhaltung der Bedingungen nach § 13a Abs. 2 gestatten.
- **Mindestens zwei getrennte Räume (unabhängig von der Raumgröße):** Grundsätzlich gilt das generelle Rauchverbot. Im Hauptraum gilt ausnahmslos Rauchverbot. Wenn gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in den Nichtraucherraum (Hauptraum) dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird, können eigene (Neben-) Räume zum Raucherraum erklärt werden (keine Verpflichtung). Jedenfalls müssen mehr als die Hälfte der Plätze in den Nichtraucherräumen gelegen sein. (§ 13a Abs. 2)
- **Nur ein Raum mit 50 m² bis 80 m²:** Grundsätzlich gilt das generelle Rauchverbot. Liegt eine rechtskräftige Entscheidung der zuständigen Behörde vor (Bescheid), womit bestätigt ist, dass eine Teilung des Raums durch bauliche Maßnahmen nach dem bau-, feuer- oder denkmalschutzrechtlichen Vorschriften nicht zulässig ist, hat der Inhaber die Wahlfreiheit. (§ 13a Abs. 3 Z 2)
- **Nur ein Raum mit mehr als 50 m²:** Grundsätzlich gilt das generelle Rauchverbot. (§ 13a und § 18 Abs. 6 und 7)
- **Nur ein Raum mit weniger als 50 m²:** Wahlfreiheit des Inhabers (§ 13a Abs. 3 Z 1)

Besondere Schutzbestimmungen für Beschäftigte in der Gastronomie und Hotellerie

Die Inhaber bzw. Arbeitgeber, die dem Fachverband Gastronomie oder dem Fachverband Hotellerie unterliegen, dürfen die Ausnahmen vom generellen Rauchverbot nach § 13a Abs. 2 und 3 anwenden. Mit Übereinkommen vom 30. 6. 2008 wurde **der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie** geändert bzw. ergänzt. Deshalb gelten nach § 13a Abs. 4 in Verbindung mit dem Kollektivvertrag folgende Schutzbestimmungen:

- Kündigt ein Arbeitnehmer wegen der Belastung durch die Einwirkung von Passivrauch, besteht Anspruch auf Abfertigung, sofern er nicht dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) unterliegt,
- Für Untersuchungen und diagnostische Maßnahmen im Zusammenhang mit Passivrauch am Arbeitsplatz ist die notwendige Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren,
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen,
- Besteht kein generelles Rauchverbot, hat die Ausbildung oder die Beschäftigung von Jugendlichen überwiegend in Nichtraucherräumen zu erfolgen.

Dazu ergänzend ist für einen Arbeit suchenden Nichtraucher die Arbeit in einem Raucherlokal nicht zumutbar. Nichtraucher/innen dürfen eine angebotene Arbeitsstelle in der Gastronomie sanktionslos ablehnen, bei denen die Beschäftigten dem Passivrauch ausgesetzt sind (vgl. Durchführungsanweisung zu § 9 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz).

In der Gastronomie beschäftigte **werdende Mütter** dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten (§ 13a Abs. 5). Für den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes besteht Anspruch auf Wochengeld nach § 162 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Wo besteht noch Raucherlaubnis?

Bei Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und Tabakgesetz besteht am Arbeitsplatz nur noch Raucherlaubnis,

- wenn ein Arbeitnehmer allein in seinem **Einzelbüro** ohne Kunden- bzw. Parteienverkehr bei geschlossener Tür arbeitet, oder
- wenn es sich um typische **Werks- bzw. Fabrikshallen** handelt, und keine brand- oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffe verwendet werden bzw. keine produktionsbedingten Hinderungsgründe vorliegen, oder
- bei Anwendung einer Ausnahmebestimmung in der Gastronomie (§ 13a Abs. 2 und 3 Tabakgesetz), oder
- wenn ausschließlich Raucher in ihrem Arbeitsraum ohne Kunden- bzw. Parteienverkehr tätig sind.

Arbeitsverfassungsgesetz und Rauchverbote/Nichtraucherschutz

Mit **erzwingbarer Betriebsvereinbarung** kann beispielsweise näher geregelt werden:

- die örtliche bzw. räumliche Festlegung der Raucherräume und deren Gestaltung,
- die Häufigkeit und die Dauer der Rauchpausen und
- bei Vorliegen sachlicher Gründe allenfalls weiterführende Rauchverbote.

Die Rechtsgrundlage für diese Betriebsvereinbarung ist § 97 Abs. 1 Z 1 Arbeitsverfassungsgesetz, wonach zur **Festlegung allgemeiner Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln**, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann.

Gefährliche Arbeitsstoffe § 40 ff

Besonderes Augenmerk legt das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe. Bereits bei der Gefahrenermittlung müssen sich die Arbeitgeber vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 und 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit anderen weniger gefährlichen oder ungefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann.

Die beabsichtigte Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen muss dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich gemeldet werden. Die erstmalige Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 2, 3 und 4 ist dem Arbeitsinspektorat mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Damit werden die Arbeitsinspektorate zukünftig in der Lage sein, ihr umfangreiches Wissen im Zusammenhang mit der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, aber auch ihre Erfahrung hinsichtlich allfälliger Ersatzmöglichkeiten den Arbeitgebern zur Verfügung zu stellen.

Für den Fall, dass tatsächlich mit gefährlichen Arbeitsstoffen gearbeitet werden muss, ist grundsätzlich danach zu trachten, diese nur in geschlossenen Systemen zu verwenden. Dort, wo dies nicht möglich ist, legt der Gesetzgeber detaillierte Schutzmaßnahmen fest.

Gesundheitsüberwachung § 49 ff

Die Gesundheitsüberwachung ist eine wichtige vorbeugende Maßnahme zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Bei bestimmten Tätigkeiten, bei denen die Gefahr besteht, eine Berufskrankheit zu erleiden, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie **vor Aufnahme der Tätigkeit einer Eignungsuntersuchung** unterzogen wurden und bei Fortdauer der Tätigkeit **in regelmäßigen Zeitabständen Folgeuntersuchungen** durchgeführt werden.

Diese arbeitsmedizinischen Untersuchungen dürfen nur von eigens dafür ermächtigten Arbeitsmedizinern vorgenommen werden, wobei zu Teilbereiche der jeweiligen Untersuchung Labors mit Ärzten herangezogen werden dürfen. Die **Kosten der Untersuchungen trägt** grundsätzlich **der Arbeitgeber**. Für bestimmte Untersuchungen hat er Anspruch auf Kostenersatz durch den zuständigen Unfallversicherungsträger. Werden die Eignungs- und Folgeuntersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die dafür benötigte Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts.

Werden bei den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen Gesundheitsschädigungen festgestellt, sind die Befunde samt Beurteilungen von den hierzu ermächtigten Ärzten den Ärzten der Arbeitsinspektion zu übermitteln. Die Ärzte der Arbeitsinspektion haben mittels Bescheid festzustellen, unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Arbeitnehmer nicht mehr zu gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten herangezogen werden. Dieses „Beschäftigungsverbot“ kann bei Besserung des Gesundheitszustandes wieder aufgehoben werden.

Die Nichteignung für eine bestimmte gesundheitsgefährdende Tätigkeit hat nicht automatisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Vielmehr hat der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf einen seinem Arbeitsvertrag entsprechenden anderen Arbeitsplatz. Nur wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden kann, beispielsweise bei Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung auflösen. Sofern das Arbeitsinspektorat zustimmt, hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist seine bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Ansonsten hat der

Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts während der Kündigungsfrist freizustellen.

Bildschirmarbeitsplätze § 67 und § 68

Bildschirmarbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden. Für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen. Diese Pflicht zur ergonomischen Gestaltung trifft auch auf die Auswahl der Software zu.

Bildschirmarbeit muss so organisiert werden, dass sie regelmäßig durch Pausen oder andere weniger belastende Tätigkeiten unterbrochen wird. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vor Aufnahme der Bildschirmarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen. Sollte bei dieser Untersuchung eine Sehschwäche festgestellt werden, so ist eine augenärztliche Untersuchung notwendig und allenfalls müssen den Arbeitnehmern **spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrille)** zur Verfügung gestellt werden. Weder die Untersuchungen noch die Bildschirmarbeitsbrille dürfen zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

Ist also eine Finanzierung über die Sozialversicherung nicht gegeben, hat der Arbeitgeber die Kosten der Untersuchungen und der Bildschirmarbeitsbrille zu tragen.

Im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit kann auch eine neue Bestimmung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes wichtig sein (§ 10 AVRAG). Werden nämlich Kontrollmaßnahmen und technische Systeme eingeführt oder verwendet, die die Menschenwürde berühren, so sind sie nur dann zulässig, wenn eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen wurde.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Kontrollmaßnahmen und technischen Systeme nur dann eingeführt und verwendet werden, wenn die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers vorliegt. Wenn diese Zustimmung nicht an eine bestimmte Dauer gebunden ist, kann sie jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass Kontrollmaßnahmen und technische Systeme, die die Menschenwürde verletzen überhaupt nicht zulässig sind.

TIPP:

Zur Bildschirmarbeit hat die Arbeiterkammer Wien die Broschüre „Arbeitsplatz Bildschirm“ herausgegeben. Sie enthält nähere Informationen einschließlich der Bildschirmarbeitsverordnung (Bestelltelefon: 310 00 10-322 oder download unter www.svp.at).

Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer § 73 ff

Der Arbeitgeber hat für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen. Verfügt der Arbeitgeber schon über betriebseigenes fachkundiges Personal (also ausgebildete Arbeitsmediziner/in und Sicherheitsfachkraft) hat er diese im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu bestellen, sofern Einvernehmen über die Bedingungen der Änderung ihres Arbeitsvertrages erzielt wird. Ist keine betriebseigene Lösung möglich, ist aus folgenden Betreuungsformen zu wählen:

- Es können externe Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräfte herangezogen werden.
- Es können arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren in Anspruch genommen werden.
- „Kleinbetriebe“ können alternativ ein Präventionszentrum ihres Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen.
- Arbeitgeber von „Kleinbetrieben“ können die sicherheitstechnische Betreuung durch das sogenannte Unternehmermodell selbst wahrnehmen, wenn sie einschlägige Kenntnisse nachweisen. Für die arbeitsmedizinische Betreuung muss aber extra vorgesorgt werden

Beabsichtigt der Arbeitgeber ein Betreuungsmodell zu wählen, hat er davon die **Belegschaftsorgane** und die **Sicherheitsvertrauenspersonen**, wenn weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, alle Arbeitnehmer, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Die Verantwortung für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes verbleibt beim Arbeitgeber.

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner liegen vor allem in der Anwendung ihrer Fachkunde zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung der vielfältigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben. Im neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind ihre Aufgaben detailliert geregelt.

Zu den wichtigsten **Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte** gehören alle Fragen der **Arbeitssicherheit** einschließlich der **Unfallverhütung** und die **menschengerechte Arbeitsgestaltung**. Die Tätigkeit der **Arbeitsmediziner** erstreckt sich grundsätzlich auf den **vorbeugenden Gesundheitsschutz**, wobei vor allem durch Beobachtung der betrieblichen Vorgänge auf die möglichen Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit zu achten ist.

Die Präventivdienste haben die Pflicht, mit den betrieblichen Interessenvertretungen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zusammenzuarbeiten. Die Präventivfachkräfte haben **Aufzeichnungen** über ihre Tätigkeit und die geleistete Einsatzzeit zu führen. Ebenso haben sie jährlich einen zusammenfassenden **Bericht** über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber hat diesen Bericht dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln.

Bei der Anwendung ihrer Fachkunde sind sie weisungsfrei und arbeitsrechtlich abgesichert. Durch das Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (§ 9) sind Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner sowie das notwendige Fach- oder Hilfspersonal vor Benachteiligung ebenso geschützt wie vor Kündigung und Entlassung. Im Falle einer Kündigung oder Entlassung gilt, dass binnen einer Woche eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht zu erfolgen hat.

Flexible Präventionszeit § 82a ermöglicht arbeitspsychologische Betreuung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Präventionszeit jährlich zu ermitteln und sie auf die Präventivfachkräfte nach bestimmten Regeln zu verteilen. Zu beachten ist, dass die ermittelte jährliche **Präventionszeit immer nur** eine **Mindesteinsatzzeit** ist, und sie nach Erfordernis jederzeit erhöht werden kann. Wenn sich die Arbeitnehmerzahl um mehr als 5% ändert, ist die jährliche Präventionszeit neu zu ermitteln.

Zur Ermittlung der jährlichen Präventionszeit gilt:

1. Für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung) beträgt sie **1,2 Stunden** pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr.
2. Für Arbeitnehmer an allen anderen Arbeitsplätzen beträgt sie **1,5 Stunden** pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr.
3. Hinzu kommt ein Zeitzuschlag von **0,5 Stunden** für jeden Arbeitnehmer, der mindestens 50 Mal im Jahr Nachtarbeit leistet (nicht Nachtschwerarbeit), also in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens 6 Stunden arbeitet.

Die Präventionszeit wird nicht mehr getrennt für Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen berechnet, sondern insgesamt für alle Präventivfachkräfte.

Die **Verteilung der ermittelten Präventionszeit** ist sehr flexibel möglich: Mindestens **40%** auf die **sicherheitstechnische Betreuung** und **35%** auf die **arbeitsmedizinische Betreuung**. Die verbleibenden **25%** müssen, wenn psychische Arbeitsbelastungen vorliegen für die **arbeitspsychologische Betreuung** vorgesehen werden. Steht jedoch fest, dass keine psychischen Arbeitsbelastungen vorliegen, müssen die verbleibenden 25% auf die Sicherheitsfachkraft, den Arbeitsmediziner oder auf sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen oder Ergonomen verteilt werden.

WIE WIRD DIE NEUE, FLEXIBLE PRÄVENTIONSZEIT BERECHNET? – EIN BEISPIEL:

An einer Arbeitsstätte (Produktionsbetrieb) sind 110 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Wieviele davon Angestellte bzw. Arbeiter sind, ist für die Berechnung der Präventionszeit ohne Bedeutung. Als erster Schritt ist zu erheben, wieviele ArbeitnehmerInnen an Büroarbeitsplätzen und vergleichbaren Arbeitsplätzen tätig sind (das Kriterium dafür ist: geringe körperliche Belastung, was beispielsweise bei vorwiegend sitzenden Tätigkeiten der Fall ist). Dafür sind mindestens 1,2 Stunden Präventionszeit pro Arbeitnehmer und Jahr vorgeschrieben. In unserem Beispiel werden **40 Arbeitnehmer** mit je **1,2 Stunden** angenommen, was **in Summe 48 Stunden** ergibt. Für die anderen (restlichen) **70 Arbeitnehmer** sind je Arbeitnehmer mindestens **1,5 Stunden** Präventionszeit maßgebend, was **in Summe 105 Stunden** ergibt. Die zu verteilende **Präventionszeit** beträgt somit **insgesamt 153 Stunden** im Jahr.

Angenommen von den 110 Beschäftigten leisten **20 Arbeitnehmer** auch **Nacharbeit** (mindestens 50 Mal im Jahr in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens 6 Stunden), dann sind 0,5 Stunden pro Arbeitnehmer noch zuzurechnen. In unserem Beispiel also **10 Stunden**. Die zu verteilende **Präventionszeit** beträgt dann **insgesamt 163 Stunden** im Jahr.

Nachdem die Präventionszeit für die Arbeitsstätte mit insgesamt 163 Stunden ermittelt ist, ist sie gemäß ASchG so aufzuteilen:

- **40 %** für die Sicherheitsfachkraft ergeben 65,2 Stunden, gerundet **65 Stunden**
- **35 %** für den Arbeitsmediziner ergeben 57,05 Stunden, gerundet **57 Stunden**
- Die verbleibenden **25 %** ergeben 40,75 Stunden, gerundet **41 Stunden**.

Die verbleibenden 41 Stunden müssen je nach der betrieblichen Gefährdungs- und Belastungssituation verteilt werden. Diesen **Gestaltungsspielraum** sollten Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen **nutzen**, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung fällt. Hilfreich kann hier die Evaluierung sein. Liegen psychische Arbeitsbelastungen vor, ist ein Arbeitspsychologe zu beschäftigen. Liegen keine psychischen Arbeitsbelastungen vor, sind die 41 Stunden auf den Arbeitsmediziner und die Sicherheitsfachkraft zu verteilen. Bei sehr fachspezifischen Problemstellungen kommen statt Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft auch Chemiker, Toxikologen und Ergonomen in Betracht.

Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung – Sonderregelung für „Kleinbetriebe“ §§ 77a und 78

In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern hat die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Form von Begehungen** durch einen Arbeitsmediziner und durch eine Sicherheitsfachkraft zu erfolgen. Die Begehungen – auch Basisbetreuung genannt – sind regelmäßig durchzuführen:

- In Arbeitsstätten mit einem bis 10 Beschäftigten mindestens einmal in zwei Kalenderjahren.
- In Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Beschäftigten mindestens einmal im Kalenderjahr.

Die **Basisbetreuung** ist ein „Grund-Check“ und hat sich im Sinne von § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beziehen. Der Gesetzgeber hat keine Mindesteinsatzzeiten vorgeschrieben. Weil in kleinen Arbeitsstätten das Gefahrenpotenzial und die auftretenden Belastungen sehr unterschiedlich sein können, richtet sich der tatsächliche Betreuungsaufwand nach den abzuarbeitenden Problemlagen und nach der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft.

Zusätzlich zur Basisbetreuung sind **anlassbezogene Betreuungen** vorgesehen. Anlassbezogene Betreuungen **sind** vom Arbeitgeber in folgenden Fällen **zu veranlassen**:

- in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung
- in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz
- bei der Planung von Arbeitsstätten
- bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- bei der Einführung oder Änderung neuer Arbeitsverfahren
- bei der Einführung von Arbeitsstoffen
- bei der Erprobung und Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen
- in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes, des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung
- bei der Organisation der Ersten Hilfe

- bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung
- in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess
- bei der Ermittlung und Bewertung der Gefahren
- bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- bei der Organisation der Unterweisung
- bei der Erstellung von Betriebsanweisungen
- bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten deren durchschnittliche Arbeitnehmerzahl bis zu 50 Arbeitnehmer pro Jahr beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr nicht mehr als 75 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten mit bis zu 53 Arbeitnehmer, wenn davon mindestens drei Lehrlinge oder drei begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden. In diesem Fall umfasst die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zusätzlich die spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten. Diese Sonderregelung gilt jedoch nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher (z. B. Lehrwerkstätten) oder der Beschäftigung begünstigter Behinderter (z. B. geschützte Werkstätten) dienen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durchzuführen, die sich daraus ergebenden Schutzmaßnahmen festzulegen und dies in eigenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren verbleibt beim Arbeitgeber!

Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger § 78a

Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in **Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern** kann auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, allerdings nur dann, **wenn der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt**. Ausgenommen sind daher beispielsweise viele große bekannte Einzelhandels- und Dienstleistungsunternehmen, Banken und Sparkassen, welche organisatorisch auf ausgedehnte Filialnetze angewiesen sind. Sie haben selbst für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen.

Nimmt der Arbeitgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, gelten die vorhin genannten Regelungen für die Basisbetreuung und die anlassbezogenen Begehungen gleichermaßen. Darüber hinaus gilt für **Präventionszentren** folgendes:

- Sie haben auf Verlangen der Arbeitgeber auf Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr im Verzug unverzüglich, nachzukommen.
- Nach jeder **Betreuung** sind die **Betreuungsergebnisse** und allfällige Verbesserungsvorschläge der Arbeitsbedingungen, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekanntzugeben.
- Sie können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen nicht zur Verfügung stellt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber für eine andere Betreuung sorgen.

In diesem Zusammenhang treffen den Arbeitgeber folgende Pflichten:

- Die Betreuung ist beim Präventionszentrum anzumelden.
- Die anlassbezogenen Betreuungen sind zu verlangen.
- Alle erforderlichen Informationen und Unterlagen sind zur Verfügung zu stellen.
- Die **Verbesserungsvorschläge** sowie alle sonstigen Informationen und Unterlagen sind vom Präventionszentrum den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln.
- Wenn weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge sowie alle sonstigen Informationen und Unterlagen vom Präventionszentrum

an einer geeigneten Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer aufzulegen.

- Die Verbesserungsvorschläge **sind bei der Festlegung von Maßnahmen zu berücksichtigen**, was die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlich macht.

Nimmt der Arbeitgeber ein Präventionszentrum in Anspruch haben die Belegschaftsorgane und die Sicherheitsvertrauenspersonen **das Recht sich direkt an das zuständige Präventionszentrum zu wenden**. Sind weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, geht dieses Recht auf alle Arbeitnehmer über. Das Präventionszentrum ist ihnen gegenüber verpflichtet:

- Auskünfte zu erteilen
- Beratungen durchzuführen
- zusammenzuarbeiten
- **auf Verlangen anlassbezogene Betreuungen durchzuführen**. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen vertraulich zu behandeln.

PRÄVENTIONSZENTREN DER ALLGEMEINEN UNFALLVERSICHERUNGSANSTALT (AUVAsicher)

Burgenland

AUVAsicher Oberwart
7400 Oberwart, Hauptplatz 11
Telefon: 05 93 93/31980
Fax: 05 93 93/31981
Oberwart.sicher@auva.at

Kärnten

AUVAsicher Klagenfurt
9020 Klagenfurt am Wörthersee, Waidmannsdorfer Str. 35
Telefon: 05 93 93/33851
Fax: 05 93 93/33860
Klagenfurt.sicher@auva.at

Niederösterreich

AUVAsicher St. Pölten
3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 8
Telefon: 05 93 93/31880
Fax: 05 93 93/31881
Stpoelten.sicher@auva.at

Oberösterreich

AUVAsicher Linz
4017 Linz, Garnisonstraße 5
Telefon: 05 93 93/32751
Fax: 05 93 93/32760
Linz.sicher@auva.at

Salzburg

AUVAsicher Salzburg
5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
Telefon: 05 93 93/34751
Fax: 05 93 93/34759
Salzburg.sicher@auva.at

Steiermark

AUVAsicher Graz
8020 Graz, Göstinger Straße 26
Telefon: 05 93 93/33777
Fax: 05 93 93/33759
Graz.sicher@auva.at

Tirol

AUVAsicher Innsbruck
6020 Innsbruck, Ing.-Ettel-Straße 17
Telefon: 05 93 93/34852
Fax: 05 93 93/34855
Innsbruck.sicher@auva.at

Vorarlberg

AUVAsicher Dornbirn
6850 Dornbirn, Eisengasse 12
Telefon: 05 93 93/34951
Fax: 05 93 93/34955
Dornbirn.sicher@auva.at

Wien

AUVAsicher Wien
1200 Wien, Pasettistraße 65
Telefon: 05 93 93/31780
Fax: 05 93 93/31781
Wien.sicher@auva.at

Unternehmermodell § 78b

Das sogenannte Unternehmermodell sieht vor, dass **Arbeitgeber** die Aufgaben einer **Sicherheitsfachkraft** selbst wahrnehmen können, **wenn** sie

1. **insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitnehmer** beschäftigen und die 8-wöchige **Fachausbildung** zur Sicherheitsfachkraft nachweislich erfolgreich absolviert haben, oder
2. **insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitnehmer** beschäftigen und **ausreichende Kenntnisse** auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen. Diese Kenntnisse müssen insbesondere die Grundsätze auf folgenden Gebieten umfassen: Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, Ergonomie, Sicherheit von Arbeitssystemen, gefährliche Arbeitsstoffe, Ermittlung und Beurteilung der Gefahren. Als Nachweis gilt die **Bescheinigung** einer anerkannten Ausbildungseinrichtung für Sicherheitsfachkräfte. Voraussetzung für die Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten umfassenden Ausbildung. In Abständen von längstens drei Jahren besteht eine Weiterbildungsverpflichtung im Ausmaß von mindestens 14 Unterrichtseinheiten.

Die Anwendung des Unternehmermodells ist auf die sicherheitstechnische Betreuung begrenzt. Daneben muss die Verpflichtung zur arbeitsmedizinischen Betreuung erfüllt werden.

Arbeitsschutzausschuss § 88

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeber zur Einrichtung eines **Arbeitsschutzausschusses für Arbeitsstätten**, in denen sie **mindestens 100 Arbeitnehmer** beschäftigen. Die Verpflichtung zu Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses erhöht sich auf mindestens 250 Arbeitnehmer, wenn mindestens drei Viertel der Arbeitsplätze Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze sind (das Kriterium für vergleichbare Arbeitsplätze ist, so wie bei der Ermittlung der Präventionszeit geringe körperliche Belastung, was beispielsweise bei vorwiegend sitzenden Tätigkeiten der Fall ist). Arbeitnehmer auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sind dabei grundsätzlich einzurechnen.

Die wesentlichen **Aufgaben** eines Arbeitsschutzausschusses bestehen in der Koordination der Aktivitäten, der gegenseitigen Information und

dem Erfahrungsaustausch, mit dem **Ziel** auf eine **Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken**. Es sind sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Die Grundsätze für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes sind zu erarbeiten. Weiters sind die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Präventivfachkräfte zu erörtern. Ist eine Präventivfachkraft aus einem wichtigen Grund an der Teilnahme an der Sitzung verhindert, so muss ein schriftlicher Bericht über seine Tätigkeit gegebenenfalls mit Vorschlägen zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit der Einladung ausgesandt oder spätestens in der Sitzung verteilt werden.

Als **Mitglieder** gehören dem Arbeitsschutzausschuss an:

- der Arbeitgeber oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person,
- alle für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften bestellten verantwortlichen Beauftragten,
- die Sicherheitsfachkraft,
- der Arbeitsmediziner,
- alle Sicherheitsvertrauenspersonen, und
- je ein Vertreter der zuständigen Belegschaftsorgane.

Darüber hinaus kann der Vorsitzende von sich aus oder auf Empfehlung von Mitgliedern des Ausschusses Sachverständige und sonstige Personen mit Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmer- oder Umweltschutzes sowie den zuständigen Arbeitsinspektor zu den Sitzungen beiziehen.

Der Arbeitsschutzausschuss ist **mindestens einmal pro Kalenderjahr** einzuberufen. Weiters muss der Ausschuss umgehend einberufen werden, wenn ein Drittel seiner Mitglieder eine Sitzung verlangen oder wenn es wegen „besonderer Verhältnisse“ erforderlich ist. Die Einberufung obliegt dem Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person. Die **Einladung zur Sitzung** ist mindestens drei Wochen vor dem Sitzungstermin abzusenden und muss neben Ort und Zeit der Sitzung, die Tagesordnung und die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen enthalten. Als eigene Tagesordnungspunkte müssen die Berichte der Präventivfachkräfte vorgelesen sein. Den Vorsitz führt der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person. Über jede Sitzung ist ein **Ergebnisprotokoll** anzufertigen

und an allen Mitgliedern zu versenden. Das Ergebnisprotokoll hat Ort, Datum, Dauer, Teilnehmer, Beratungsgegenstände mit einer Zusammenfassung der Standpunkte und Vorschläge der Teilnehmer, die allenfalls auch abweichende Standpunkte und Vorschläge sein können, zu enthalten.

Zentraler Arbeitsschutzausschuss § 88a

Betreibt ein Arbeitgeber mindestens zwei Arbeitsstätten und ist in mindestens zwei Arbeitsstätten davon ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten, dann muss ein zentraler Arbeitsschutzausschuss **am Unternehmenssitz** eingerichtet sein. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss hat **prinzipiell dieselben Aufgaben** zu erfüllen **und Ziele** zu verfolgen wie der vorhin beschriebene Arbeitsschutzausschuss. Darüber hinaus hat der zentrale Arbeitsschutzausschuss auch alle Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes jener Arbeitsstätten zu beraten, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist. Er muss mindestens einmal jährlich einberufen werden.

Als **Mitglieder** gehören dem zentralen Arbeitsschutzausschuss an:

- der Arbeitgeber oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person,
- und höchstens zwei Vertreter des Arbeitgebers
- drei Vertreter der auf Ebene des zentralen Arbeitsschutzausschusses zuständigen Belegschaftsorgane,
- je drei von jedem lokalen Arbeitsschutzausschuss entsandte Mitglieder, und zwar je eine Sicherheitsvertrauensperson, eine Sicherheitsfachkraft und ein Arbeitsmediziner, und
- Beziehung weiterer Personen, wenn es der Beratungsgegenstand erfordert.

Strafbestimmungen § 130

Arbeitgeber, die ihren Verpflichtungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nicht nachkommen, können mit **Strafen von 166 bis 8.324 Euro** und im **Wiederholungsfall** mit Strafen von **333 bis 16.659 Euro** belegt werden.

Auch Arbeitnehmer/innen können bestraft werden, wenn sie sich entgegen den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes oder seinen Durchführungsverordnungen verhalten. Hier gilt aber als Voraussetzung die vorherige Aufklärung und nachweisliche schriftliche Aufforderung durch den Arbeitgeber oder das Arbeitsinspektorat. Erst wenn diese Abmahnung erfolglos bleibt, kann eine Strafe bis zu 250 Euro und im Wiederholungsfall 413 Euro von der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt werden.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Zentren können mit Strafen von 166 bis 8.324 Euro und im Wiederholungsfall mit Strafen von 333 bis 16.659 Euro belegt werden, wenn sie ohne Feststellungsbescheid oder ohne Bewilligung die Zentren betreiben.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist auf Grund der Arbeitsverfassung verpflichtet, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen sowie über die Berufsausbildung zu überwachen (§ 89 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

Zu diesem Zweck kann er alle betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen, um sich vom Stand des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb überzeugen zu können.

Der Betriebsrat hat nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, den Arbeitgeber auf Gefahrenquellen und Missstände hinzuweisen und mit ihm über deren Abstellung zu beraten. Erforderlichenfalls kann der Betriebsrat vom Arbeitsinspektorat eine Kontrolle des Betriebes verlangen.

Bei Betriebsbesichtigungen im Zuge von behördlichen Verfahren wie beispielsweise Bauverfahren, der Genehmigung von Betriebsanlagen oder Kontrollen durch die Arbeitsinspektion ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass Arbeitnehmer

- vor Aufnahme der Tätigkeit,
 - bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
 - bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
 - bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
 - bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
 - nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint
- über die bestehenden Gefahren in der Arbeitsstätte, über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz und über die anzuwendenden Schutzmaßnahmen unterwiesen werden.

Über den gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer können durch **Betriebsvereinbarungen** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden. Ausdrücklich werden Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung in § 97 Arbeitsverfassungsgesetz als Angelegenheiten für Betriebsvereinbarungen angeführt.

Im Falle von geplanten Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Arbeitsverfassungsgesetz werden dem Betriebsrat durch seine Mitwirkungsrechte Möglichkeiten eröffnet, allenfalls nachteilige Folgen für die Arbeitnehmerschaft vorbeugend zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern. Zentrale Bedeutung kommt der Frage nach eventuell nachteiligen Folgen auf dem betrieblichen Arbeitnehmerschutzstandard zu. Hier kann Einfluss auf die Gestaltung und Ausführung der geplanten Maßnahmen genommen werden.

Arbeitsverfassungsgesetz § 92 a

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt im § 92a die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates:

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Insbesondere ist der Betriebsinhaber verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu hören,
2. den Betriebsrat bei der **Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen**,
3. den Betriebsrat bei der **Ermittlung und Beurteilung der Gefahren** und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu **beteiligen**.
4. Der Betriebsrat muss **Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle haben.
5. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen über die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu Verfügung zu stellen.
6. Dem Betriebsrat müssen die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung gestellt werden.
7. Dem Betriebsrat müssen die **Aufzeichnungen** betreffend **Arbeitsstoffe und Lärm** zur Verfügung gestellt werden.
8. Der Betriebsrat muss über **Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen** und über die getroffenen Maßnahmen **unverzüglich informiert werden**.
9. Der Betriebsrat ist über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören.
10. Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Voraus über die **beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner/innen** sowie von Personen zu beraten,

die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Werden solche Beratungen nicht vorgenommen bzw. erfolgt keine Behandlung im Arbeitsschutzausschuss, so ist die vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern rechtsunwirksam.

11. Der Betriebsrat ist im Voraus anzuhören zu den Informationen über die **Gefahren** für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur **Gefahrenverhütung** im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen.
12. Der Betriebsrat ist im Voraus anzuhören zur Information der Arbeitgeber von **betriebsfremden Arbeitnehmern** über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, über die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen der Gefahrenverhütung sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen.

HINWEIS: Der Betriebsrat kann beschließen, dass seine Befugnisse im Sinne der **Punkte 1 bis 3** im Zusammenhang mit den Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegiert werden. Dieser Beschluss ist unverzüglich den Sicherheitsvertrauenspersonen mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

Außerbetriebliche Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes

Die außerbetrieblichen Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes sind die **Arbeitsinspektion**, die Unfallversicherung, die Kammer für Arbeiter und Angestellte und der Österreichische Gewerkschaftsbund. Sie alle tragen dazu bei, dass die vielfältigen Aufgaben im Bereich des Arbeitnehmerschutzes bewältigt werden können.

Ein Verzeichnis dieser überbetrieblichen Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes ist unter „Rat und Hilfe“ angeführt.

Die Arbeitsinspektion

Die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb obliegt in erster Linie dem Arbeitgeber. Die **Überwachung** dieser Arbeitgeberpflicht erfolgt durch die Organe der Arbeitsinspektion. Bei Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften kann die Behörde Strafanträge bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde stellen. Im Falle einer unmittelbar drohenden Gefahr für Leben und Gesundheit ist der Arbeitsinspektor berechtigt, dem Arbeitgeber aufzutragen, diese Arbeiten unverzüglich einzustellen.

Neben dieser Kontrollfunktion kommt der Arbeitsinspektion die Aufgabe zu, in Fragen des Arbeitnehmer- und Verwendungsschutzes sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat und Arbeitnehmer zu beraten.

Die **gesetzliche Grundlage** für die Tätigkeit der Arbeitsinspektion bildet das **Arbeitsinspektionsgesetz**. Demnach hat die Arbeitsinspektion die Aufgaben:

- die Einhaltung der einschlägigen Arbeitnehmerschutzvorschriften zu überwachen,
- die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anzuhalten und sie dabei zu unterstützen und zu beraten,
- bei widerstreitenden Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermitteln,
- mit dem Betriebsrat, der Personalvertretung und dem Jugendvertrauensrat zusammenzuarbeiten,
- auf die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes zu achten und
- mit den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten.

Die Arbeitsinspektorate sind im Wesentlichen für den Großteil aller Industrie- und Gewerbebetriebe zuständig. Das österreichische Bundesgebiet ist in Aufsichtsbezirke eingeteilt. In jedem dieser Aufsichtsbezirke ist ein Arbeitsinspektorat errichtet. Für Wien und Niederösterreich gibt es darüberhinaus noch ein Sonderarbeitsinspektorat für Bauarbeiten. Die Arbeitsinspektorate unterstehen der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Die Unfallversicherung

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind:

- die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
- die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB)
- die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)
- die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)

Die genannten Sozialversicherungsträger haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsunfälle verhütet und das Entstehen von Berufskrankheiten verhindert wird.

Hervorzuheben ist, dass die Unfallversicherung Schulungen zum Arbeitnehmerschutz anbietet oder aber an innerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen mitwirkt.

Schulung und Beratung in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten bietet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Arbeitgebern, Betriebsräten und Arbeitnehmern an.

Mit 1. Jänner 1999 wurde die AUVA durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet, **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung** anzubieten. Dafür **sind AUVA-eigene Präventionszentren** in allen Bundesländern eingerichtet worden. Die Inanspruchnahme der Präventionszentren ist **auf „Kleinbetriebe“ eingeschränkt** und gilt für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Unfallversicherungsträger betreiben **Forschung** über die Ursachen der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, um Aufschluss über bestmögliche Maßnahmen zu ihrer Verhütung zu erhalten. Fachleute der Unfallversicherung sind beim Zustandekommen von Gesetzen und Verordnungen in beratender Funktion tätig.

Die Unfallversicherung hat eine eigene **sicherheitstechnische Prüfstelle**. In dieser können Maschinen, Werkzeuge, Schutzausrüstungen usw. auf ihre sicherheitstechnische und arbeitshygienische Eignung überprüft werden.

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte sind nach dem **Arbeiterkammergesetz** berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer zu vertreten und zu fördern.

Der Bereich des Arbeitnehmerschutzes hat besondere Bedeutung, denn die Kammern sind berufen, die Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften zu überwachen.

Im Zuge der Wahrnehmung ihres Überwachungsrechts sind die Kammern befugt, die **Besichtigung von Arbeitsstätten aller Art** und von **Dienst- oder Werkwohnungen** bei den örtlich zuständigen Arbeitsinspektoraten zu beantragen. Vertreter der Kammern können an diesen Besichtigungen ebenso wie an polizeilichen Tatbestandsaufnahmen, die aus Anlass von Betriebsunfällen erfolgen, teilnehmen.

Neben der Begutachtungstätigkeit von einschlägigen Gesetzen und Verordnungen ist die **Bundesarbeitskammer im Arbeitnehmerschutzbeirat vertreten**. Der Arbeitnehmerschutzbeirat ist auf Grund des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingerichtet. Er dient zur Beratung des Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ebenso wie dem Erfahrungsaustausch sowie der allgemeinen Förderung des Arbeitnehmerschutzes.

Auch in der **Europäischen Union** ist die Bundesarbeitskammer vertreten. Beispielsweise setzt sich die Bundesarbeitskammer gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund im **„Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“** dafür ein, dass die europäischen Arbeitnehmerschutzstandards weiter angehoben werden. Zu den wichtigsten Aufgaben des „Beratenden Ausschusses“ gehören die Abgabe von Stellungnahmen zu neuen Richtlinienentwürfen und die Einleitung von Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes.

Die Bundesarbeitskammer wirkt in der „**Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**“ im Verwaltungsrat mit. Die Agentur fördert den europäischen Informations- und Erfahrungsaustausch und trägt zur besseren praktischen Anwendung der Arbeitnehmerschutzvorschriften bei.“

Durch die Mitwirkung im Österreichischen Normungsinstitut, in der Akademie für Arbeitsmedizin und in verschiedenen anderen Institutionen und Vereinen, die für menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes eintreten, ist die Bundesarbeitskammer ständig bemüht, zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes in den Betrieben beizutragen und das Interesse der Öffentlichkeit an den Aufgaben einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt zu fördern.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund

Der Österreichische Gewerkschaftsbund mit den Gewerkschaften hat die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Die Statuten des ÖGB legen die Aufgaben fest, wobei dem **Arbeitnehmerschutz als Teilbereich der Sozialpolitik** eine besondere Bedeutung zukommt.

Ihre Aufgaben im Bereich des Arbeitnehmerschutzes erfüllen die Gewerkschaften und der ÖGB vor allem dadurch, dass sie am Zustandekommen von einschlägigen Gesetzen und Verordnungen maßgeblich beteiligt sind sowie Kollektivvertragsverhandlungen durchführen. Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund ist im Arbeitnehmerschutzbeirat vertreten.

Besonders bedeutend ist, dass im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit den Betriebsräten, Personalvertretern und Jugendvertrauensräten jenes Rüstzeug in die Hand gegeben wird, das sie zur wirksamen Vertretung und Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer befähigt.

Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

Im Rahmen der Frankfurter Buchmesse 2013 präsentierte am 10. Oktober 2013 der ÖGB-Verlag am gemeinsamen Stand mit dem deutschen Bund-Verlag „Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit“ mit der neuen Internetseite www.gesundearbeit.at.

Die Lösungswelt www.gesundearbeit.at ist die innovative Zusammenführung von Themen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Ihre Besonderheit ist ihre Vielfalt, mit dem Anspruch einer aktuellen Plattform mit laufender redaktioneller Betreuung. Ziel ist, in Österreich als erste Anlaufstelle - als Lösungswelt – für alle Fragen in diesem Themenfeld zu dienen. Die Bandbreite erstreckt sich von aktuellen News, Rechtsvorschriften, Veranstaltungshinweisen, Wissenswerten zum Arbeitsumfeld, Informationen zu Kampagnen, Studien, Buchtipps und Links bis hin zum regelmäßig erscheinenden elektronischen Newsletter.

Die Benutzer/innen können von Arbeiterkammern und Gewerkschaften kostenfrei angebotene Broschüren und Studien downloaden. Auch der kostenlose Zugang zur Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz“ mit über 100 Rechtsnormen wurde gut angenommen.

Aber auch von anderen Kooperationspartnern stehen immer mehr Publikationen über diese Plattform zum Download bereit, sodass eine umfassende Sammlung von Fachinformationen entsteht. Buchtipps verlinken direkt in den Webshop „Arbeit-Recht-Soziales“, wo die Bücher sofort bestellt werden können. Angesprochen sind sowohl Akteure aus der Welt des Arbeitnehmer/innenschutzes, der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch Interessenvertreter/innen, Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen.

Die Lösungswelt www.gesundearbeit.at ist die erste konkrete Ausprägung der österreichischen Marke „gesunde Arbeit“. Mit fachlicher Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeiterkammern orientiert sie sich an den Interessen der Arbeitnehmer/innen und greift die immer intensivere Auseinandersetzung mit Sicherheit und Gesundheit in der

Arbeitswelt auf. Eine Art „Best-of“ der Webseite erscheint vierteljährlich im Magazin „Gesunde Arbeit“.

Medieninhaber und Hersteller ist der ÖGB-Verlag. Herausgeber sind die Bundesarbeitskammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund. Das Medium dient der Information über das Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.

Tipp: Sicher gut informiert! Der monatlich erscheinende Newsletter „Gesunde Arbeit“ bietet Ihnen regelmäßig aktuelle News sowie Veranstaltungs-, Buch- und Broschürentipps zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Einfach anmelden unter www.gesunde-arbeit.at/newsletter.

WICHTIGE RECHTSVORSCHRIFTEN

Im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutzrecht sind nachfolgend angeführte Rechtsvorschriften für Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen von Bedeutung:

■ **Arbeitsinspektion**

- Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG)
- Verordnung über die Aufsichtsbezirke und den Wirkungsbereich der Arbeitsinspektorate

■ **Technischer und arbeitshygienischer Arbeitnehmerschutz**

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG)
- Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV)

■ **Verordnungen zum ASchG**

- Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)
- Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte und die Besonderheiten der sicherheitstechnischen Betreuung für den untertägigen Bergbau (SFK-VO)
- Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012)
- Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO)
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO)
- Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO)
- Kennzeichnungsverordnung (KennV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V)
- Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA)
- Arbeitsstättenverordnung (AStV)
- Verordnung über sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO)
- Arbeitsmittelverordnung (AM-VO)
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen
- Bühnen-Fachkenntnisse-Verordnung (Bühnen-FK-V)
- Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT) mit Anhang
- Sprengarbeitenverordnung (SprengV)
- Verordnung Gleichstellung von Bewilligungsverfahren
- Bohrarbeitenverordnung (BohrarbV)
- Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV)
- Fachkenntnissnachweis-Verordnung (FK-V)
- Grenzwerteverordnung 2014 (GKV 2014)

- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2008 (VGÜ 2008)
- Verordnung optische Strahlung(VOPST) mit Anhängen
- Baustellendatenbank-Verordnung
- Nadelstichverordnung (NastV)
- Arbeitnehmerschutzverordnung Verkehr 2011 (AVO Verkehr 2011)
- Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (EisbAV)
- Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (SchiffAV)
- Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)
- **Verordnungen zum ASchG und zur Gewerbeordnung 1994**
 - Druckgaspackungslagerungsverordnung 2002 (DGPLV 2002)
 - Flüssiggas-Verordnung 2002 (FGV)
 - Flüssiggas-Tankstellen-Verordnung 2010 (FGTV 2010)
 - Kälteanlagenverordnung
- **Verwendungsschutz**
 - Arbeitszeitgesetz (AZG)
 - Arbeitsruhegesetz (ARG)
 - Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO)
 - Nachtschwerarbeitsgesetz
 - Fahrtenbuchverordnung
 - Bäckereiarbeiter/innengesetz (BäckAG)
 - Kontrollgeräte-Verordnung 3821/85
 - Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)
 - Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG)
 - Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)
 - Wochenberichtsblatt-Verordnung
 - Mutterschutzgesetz 1979
 - Heimarbeitsgesetz 1960
 - Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. 3. 2006
 - Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über das Kontrollgerät im Straßenverkehr
 - Lenker/innen-Ausnahmeverordnung (L-AVO)
 - Theaterarbeitsgesetz
- **Land- und Forstwirtschaft**
 - Landarbeitsgesetz 1984

TIPP: Unter

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Service/Vorschriften/default.htm> sind diese Rechtsvorschriften zu finden. Bei den zum Download angebotenen Dateien handelt es sich einerseits um konsolidierte Fassungen der Gesetze und Verordnungen (d. h. sämtliche Novellen wurden bereits in den Vorschriftentext eingearbeitet) bzw. um Stammfassungen im Bundesgesetzblatt. Sämtliche österreichischen Rechtsvorschriften in der aktuellen Fassung sind im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes unter <http://www.ris.bka.gv.at/> zu finden (und zwar unter „Bundesrecht – Geltende Fassung“, „Landesrecht – Geltende Fassung“, „Gemeinderecht – Geltende Fassung“).

Die Lösungswelt www.gesundearbeit.at bietet kostenlosen Zugang zur stets aktuellen Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz“ mit über 100 Rechtsnormen.

RAT UND HILFE

ARBEITSINSPEKTIONEN

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat; Zuständigkeit: Oberste Leitung und zusammenfassende Behandlung der Angelegenheiten der Arbeitsinspektion

1040 Wien, Favoritenstraße 7

Telefon: 711 00/6414

Telefax: 711 00/2190

Arbeitsinspektorat für den 1. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 1., 2., 3. und 20. Wiener Gemeindebezirk

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: 714 04 50

Telefax: 714 04 50/99

post.ai1@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 2. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 4., 5., 6., 10. und 11. Wiener Gemeindebezirk

1020 Wien, Marinelligasse 8

Telefon: 212 77 95

Telefax: 212 77 95/40

post.ai2@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 3. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 8., 9., 16., 17., 18. und 19. Wiener Gemeindebezirk

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: 714 04 56

Telefax: 714 04 56/99

post.ai3@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 4. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 7., 12., 13., 14. und 15. Wiener Gemeindebezirk

1020 Wien, Marinelligasse 8

Telefon: 214 95 25

Telefax: 214 95 25/99

post.ai4@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 5. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 23. Wiener Gemeindebezirk; die Verwaltungsbezirke Bruck an der Leitha, Mödling und Tulln; das südlich der Donau gelegene Gebiet des Verwaltungsbezirks Wien-Umgebung.

1040 Wien, Belvederegasse 32

Telefon: 505 17 95

Telefax: 505 17 95/22

post.ai5@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 6. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: 21. und 22. Wiener Gemeindebezirk; die Verwaltungsbezirke Gänserndorf, Hollabrunn, Korneuburg und Mistelbach; das nördlich der Donau gelegene Gebiet des Verwaltungsbezirks Wien-Umgebung.

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: 714 04 62

Telefax: 714 04 62/99

post.ai6@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten

Zuständigkeit: Bau-, Erd- und Wasserbauarbeiten im Bereich der Aufsichtsbezirke 1 bis 6 einschließlich aller mit diesen Arbeiten verbundenen baugewerblichen Arbeiten, Bauneben- und Bauhilfsarbeiten, sofern diese außerhalb der festen Betriebsstätte der die Arbeiten durchführenden Gewerbetreibenden ausgeführt werden.

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: 714 04 65

Telefax: 714 04 65/99

post.aibau@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 7. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Stadt Wr. Neustadt; die Verwaltungsbezirke Baden, Neunkirchen und Wr. Neustadt

2700 Wr. Neustadt, Engelbrechtgasse 8

Telefon: (0 26 22) 2 31 72

Telefax: (0 26 22) 2 31 72/99

post.ai7@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 8. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Städte St. Pölten und Waidhofen a. d. Ybbs, die Verwaltungsbezirke Amstetten, Lilienfeld, Melk, St. Pölten und Scheibbs

3100 St. Pölten, Daniel-Gran-Straße 10

Telefon: (0 27 42) 36 32 25

Telefax: (0 27 42) 36 32 25/99

post.ai8@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 9. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Städte Linz und Steyr; die politischen Bezirke Freistadt, Linz-Land, Perg, Rohrbach, Steyr-Land und Urfahr-Umgebung
4021 Linz, Postfach 734, Pillweinstraße 23

Telefon: (0 7 32) 60 38 80

Telefax: (0 7 32) 60 38 80/99

post.ai9@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 10. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: das Land Salzburg

5020 Salzburg, Postfach 49,

Auerspergstraße 69

Telefon: (06 62) 88 66 86-0

Telefax: (06 62) 88 66 86/428

post.ai10@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 11. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Stadt Graz; die politischen Bezirke Deutschlandsberg, Hartberg-Fürstenfeld, Graz-Umgebung, Leibnitz, Südsteiermark, Voitsberg und Weiz

8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2–6

Telefon: (03 16) 48 20 40

Telefax: (03 16) 48 20 40/99

post.ai11@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 12. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die politischen Bezirke Bruck-Mürzzuschlag, Murtal, Leoben, Liezen und Murau
8700 Leoben, Erzherzog-Johann-Straße 6–8

Telefon: (0 38 42) 4 32 12

Telefax: (0 38 42) 4 32 12/99

post.ai12@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 13. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: das Land Kärnten
9020 Klagenfurt, Burggasse 12
Telefon: (04 63) 5 65 06
Telefax: (04 63) 5 65 06/99
post.ai13@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 14. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: das Land Tirol
6020 Innsbruck, Arzler Straße 43a
Telefon: (05 12) 2 49 04
Telefax: (05 12) 2 49 04/99
Außenstelle Lienz
Telefon: (0 48 52) 6 28 39
post.ai14@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 15. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: das Land Vorarlberg
6900 Bregenz, Rheinstraße 57
Telefon: (0 55 74) 7 86 01/0
Telefax: (0 55 74) 7 86 01/7
post.ai15@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 16. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: das Land Burgenland
7000 Eisenstadt, Franz-Schubert-Platz 2
Telefon: (0 26 82) 6 45 06
Telefax: (0 26 82) 6 45 06/24
post.ai16@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 17. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Stadt Krems a. d. Donau; die
Verwaltungsbezirke Gmünd, Horn, Krems a. d.
Donau, Waidhofen a. d. Thaya und Zwettl
3504 Krems-Stein, Donaulände 49
Telefon: (0 27 32) 8 31 56
Telefax: (0 27 32) 8 31 56/99
post.ai17@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 18. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die politischen Bezirke Braunau
am Inn, Gmunden, Ried im Innkreis, Schärding
und Vöcklabruck
4840 Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Straße 12
Telefon: (0 76 72) 7 27 69
Telefax: (0 76 72) 7 27 69/99
post.ai18@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für den 19. Aufsichtsbezirk

Zuständigkeit: die Stadt Wels; die politischen
Bezirke Eferding, Grieskirchen, Kirchdorf a. d.
Krems und Wels Land
4600 Wels, Edisonstraße 2
Telefon: (0 72 42) 6 86 47
Telefax: (0 72 42) 6 86 47/99
post.ai19@arbeitsinspektion.gv.at

UNFALLVERSICHERUNGSTRÄGER**Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**

1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Telefon: 05 93 93/20000

**AUVA-Abteilung für Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung**

1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Telefon: 05 93 93/20701

AUVA-LANDESSTELLEN:**Wien**

1200 Wien, Webergasse 4
Telefon: 05 93 93/31000
Unfallverhütungsdienst Wien
Telefon: 05 93 93/31701

Linz

4017 Linz, Garnisonstraße 5

Telefon: 05 93 93/32000

Unfallverhütungsdienst Linz

Telefon: 05 93 93/32701

Graz

8020 Graz, Göstinger Straße 26

Telefon: 05 93 93/33000

Unfallverhütungsdienst Graz

Telefon: 05 93 93/33701

Salzburg

5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5

Telefon: 05 93 93/34000

Unfallverhütungsdienst Salzburg

Telefon: 05 93 93/34701

AUVA-AUSSENSTELLEN:**Klagenfurt**

9020 Klagenfurt am Wörthersee, Waidmannsdorfer Straße 35

Telefon: 05 93 93/33833

Unfallverhütungsdienst Klagenfurt

Telefon: 05 93 93/33830

Innsbruck

6020 Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 17

Telefon: 05 93 93/34810

Unfallverhütungsdienst Innsbruck

Telefon: 05 93 93/34837

Dornbirn

6850 Dornbirn, Eisengasse 12

Telefon: 05 93 93/34901

Unfallverhütungsdienst Dornbirn

Telefon: 05 93 93/34932

Oberwart

7400 Oberwart, Hauptplatz 11

Telefon: 05 93 93/31901

Unfallverhütungsdienst Oberwart

Telefon: 05 93 93/31920

St. Pölten

3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 8

Telefon: 05 93 93/31888

Unfallverhütungsdienst St. Pölten

Telefon: 05 93 93/31828

**PRÄVENTIONSZENTREN DER ALLGEMEINEN
UNFALLVERSICHERUNGSANSTALT (AUVASI-
CHER):****Burgenland**

AUVAsicher Oberwart

7400 Oberwart, Hauptplatz 11

Telefon: 05 93 93/31980

Fax: 05 93 93/31981

Oberwart.sicher@auva.at

Kärnten

AUVAsicher Klagenfurt

9020 Klagenfurt am Wörthersee, Waidmannsdorfer Str. 35

Telefon: 05 93 93/33851

Fax: 05 93 93/33860

Klagenfurt.sicher@auva.at

Niederösterreich

AUVAsicher St. Pölten

3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 8

Telefon: 05 93 93/31880

Fax: 05 93 93/31881

Stpoelten.sicher@auva.at

Oberösterreich

AUVAsicher Linz
4017 Linz, Garnisonstraße 5
Telefon: 05 93 93/32751
Fax: 05 93 93/32760
Linz.sicher@auva.at

Salzburg

AUVAsicher Salzburg
5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
Telefon: 05 93 93/34751
Fax: 05 93 93/34759
Salzburg.sicher@auva.at

Steiermark

AUVAsicher Graz
8020 Graz, Göstinger Straße 26
Telefon: 05 93 93/33777
Fax: 05 93 93/33759
Graz.sicher@auva.at

Tirol

AUVAsicher Innsbruck
6020 Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 17
Telefon: 05 93 93/34852
Fax: 05 93 93/34855
Innsbruck.sicher@auva.at

Vorarlberg

AUVAsicher Dornbirn
6850 Dornbirn, Eisengasse 12
Telefon: 05 93 93/34951
Fax: 05 93 93/34955
Dornbirn.sicher@auva.at

Wien

AUVAsicher Wien
1200 Wien, Pasettistraße 65
Telefon: 05 93 93/31780
Fax: 05 93 93/31781
Wien.sicher@auva.at

VERSICHERUNGSANSTALT DER ÖSTERREICHISCHEN EISENBAHNEN

Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) (Kranken-, Unfall- und Pensi- onsversicherungsträger)

1060 Wien, Linke Wienzeile 48–52
Telefon: 050 2350/0

ARBEITERKAMMERN

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Telefon: (01) 501 65/208

Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: (0 26 82) 740/0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: 050 477

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

1060 Wien, Windmühlgasse 28
Telefon: (01) 588 83/0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon: (050) 69 06 0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: (06 62) 86 87/0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Steiermark**

8020 Graz, Hans-Resl-Gasse 8–14
Telefon: (05) 77 99/0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Tirol**

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Telefon: (0512) 5340/0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Widnau 2–4
Telefon: (05)0258/0

GEWERKSCHAFTEN

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Sozialpolitik-Gesundheitspolitik**

www.gesundearbeit.at, www.oegb.at
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Dr. Ingrid Reifinger
Telefon: (01) 534 44/39181
e-mail: ingrid.reifinger@oegb.at

ÖGB-Büro Chancen Nutzen

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Herbert Pichler
Telefon: (01)534 44/39590
e-Mail: herbert.pichler@oegb.at

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier**

www.gpa-djp.at
1034 Wien Alfred-Dallinger-Platz 1
Mag. Isabel Koberwein
Telefon: (01) 05 03 01-21202
e-mail: Isabel.koberwein@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

www.goed.at
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Dr. Gerd Swoboda
Mag. Kerem Gürkan
Telefon: (01) 534 54/260 bzw. 301
e-mail: gerd.swoboda@goed.at
e-mail: kerem.guerkan@goed.at

**Gewerkschaft der Gemeindebediensteten –
Kunst, Medien, Sport, freie Berufe**

www.gdg-kmsfb.at
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
Mag. Sonia Spieß
Telefon: (01) 313 16/83692
e-Mail: sonia.spiess@gdg-kmsfb.at

Gewerkschaft Bau-Holz

www.bauholz.at
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Bundessekretariat

Andreas Huss

Mobil: 0664/614 55 34

e-Mail: andreas.huss@gbh.at

Wolfgang Birbamer

Mobil: 0664/614 55 58

e-Mail: wolfgang.birbamer@gbh.at

Rudolf Silvan

Landesorganisation Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: (01) 401 47/269

e-Mail: rudolf.silvan@gbh.at

Gewerkschaft VIDA

www.vida.at

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Peter Traschkowitsch

Telefon: (01)53 444/79690

e-Mail: arbeitnehmerinnenschutz@vida.at

Gewerkschaft der Post- und

Fernmeldebediensteten

www.gpf.at

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: 53 444/49440

Gewerkschaft PRO-GE

www.proge.at

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Anton Hiden

Gabriela Kuta

Telefon: (01) 534 44/69620 bzw. 69621

e-Mail: anton.hiden@proge.at

e-Mail: gabriela.kuta@proge.at

ÖGB LANDESEXEKUTIVEN

Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (0 26 82) 770

Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon: (04 63) 58 70

Niederösterreich

1061 Wien, Windmühlgasse 28

Telefon: (01) 586 21 54

Oberösterreich

4020 Linz, Weingartshofstraße 2

Telefon: (07 32) 66 53 91

Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Telefon: (06 62) 88 16 46

Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Telefon: (03 16) 70 71

Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16

Telefon: (05 12) 5 97 77

Vorarlberg

6800 Feldkirch, Steingasse 2

Telefon: (0 55 22) 35 53-0

PRÜFLISTE ZUR MENSCHENGERECHTEN ARBEITSGESTALTUNG

Arbeitspositionen

Derzeitiger Zustand

1. In welcher Körperhaltung wird die Arbeit vorwiegend ausgeführt?
 - a) sitzend
 - b) stehend
 - c) gebückt usw.
2. Wie lange wird diese Körperhaltung eingenommen?
 - a) überwiegend – mehr als 50 Prozent der täglichen Arbeitszeit ohne Unterbrechung
 - b) überwiegend – mehr als 50 Prozent der täglichen Arbeitszeit mit gelegentlichen Unterbrechungen
 - c) überwiegend – mehr als 50 Prozent der täglichen Arbeitszeit mit häufigen Unterbrechungen
 - d) weniger als 50 Prozent der täglichen Arbeitszeit

Verbesserungsmöglichkeiten

1. Kann die Körperhaltung verbessert werden (z. B. sitzen statt stehen, aufrecht statt gebückt, abwechselnd sitzen und stehen usw.)?
2. Ist ausreichend Wirkraum vorhanden?
3. Ist ausreichend Behaglichkeitsraum vorhanden?
4. Ist die Arbeitshöhe den Körpermaßen und der Arbeitsart angepasst?
5. Ist die Sitz- und Beinraumhöhe den Körpermaßen angepasst?
6. Entspricht der Blickwinkel den Erfordernissen?
7. Entspricht der Arbeitssitz den ergonomischen Grundsätzen?
8. Ist der Fußboden bei stehender Körperhaltung rutschfest, eben und fußwarm?
9. Kann eine Stehhilfe verwendet werden?
10. Kann einseitige Belastung vermieden werden? (Zum Beispiel „Bedienung einer Maschine mit einem Fuß im Stehen bedeutet, dass das zweite Bein das ganze Körpergewicht trägt“.)
11. Kann die Zeitspanne, während der eine ungünstige Körperhaltung eingenommen wird, verkürzt werden? (Zum Beispiel Pausen, häufige Haltungsänderungen, Arbeitswechsel usw.)

Arbeitsarten

Derzeitiger Zustand

1. Liegt Muskelarbeit vor?
 - a) Werden große oder kleine Muskelgruppen eingesetzt?
 - b) Liegt überwiegend Bewegungsarbeit (dynamische) oder Haltearbeit (statische) vor?
 - c) Wird berücksichtigt, dass die Muskelkraft von Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand abhängig ist?
2. Wird die Arbeit unter Zeitdruck ausgeführt (Fließband, Akkord, vorgeschriebene Leistung usw.)
3. Erfordert die Arbeit ein hohes Maß an Konzentration? (Zum Beispiel Präzisionsarbeit, Steuerungs- und Überwachungstätigkeit usw.)

Verbesserungsmöglichkeiten

1. Kann die Muskelarbeit durch technische Hilfsmittel ersetzt beziehungsweise erleichtert werden?
2. Kann die Muskelkraft durch organisatorische Maßnahmen erleichtert werden? (Zum Beispiel Verkürzung der Transportwege, Einsatz von Hilfskräften usw.)
3. Kann zwischen „schwerer“ und „leichter“ Arbeit gewechselt werden, um dadurch die Dauerbelastung zu vermindern?
4. Kann die Arbeitsgeschwindigkeit an den Leistungsabfall während der Schicht angepasst werden?
5. Kann zwischen Arbeit unter Zeitdruck und freier Arbeit gewechselt werden, um die Belastung zu vermindern?
6. Kann durch Arbeitsplatzwechsel die Monotonie und die Einförmigkeit der Belastung verringert werden?
7. Können bei Konzentrationsarbeit belastende Umwelteinflüsse (Lärm, schlechtes Raumklima, schlechte Beleuchtung usw.) vermieden werden?
8. Kann die Konzentrationsarbeit ohne Zeitdruck verrichtet werden?
9. Kann die Belastung bei Konzentrationsarbeit durch ausreichende Erholungspausen, Arbeitswechsel usw. verringert werden?

Grundsatz: Jede Arbeit ermüdet: Daher sollen zum Ausgleich der Arbeitsermüdung und zur Erhaltung der optimalen Leistungsfähigkeit ausreichende Erholungspausen gewährt und eingehalten werden.

Umgebungseinflüsse

Derzeitiger Zustand

Welche Umgebungseinflüsse treten auf?

- a) Wird berücksichtigt, dass die Beleuchtungsstärke unter anderem vom Alter des Arbeitenden und dem Feinheitsgrad der Arbeit abhängen?
- b) Ist neben der Beleuchtungsstärke der Reflexionsgrad, Farbe und Kontrast des Arbeitsguts sowie das Arbeitstempo berücksichtigt worden?
- c) Ist der Kontrast zwischen Arbeitsfeld, Umfeld und Umgebung ausreichend?
- d) Sind die psychologischen Farbwirkungen beachtet worden?
- e) Ist Lärmbelastung vorhanden (Schallpegel, Frequenz)?
- f) Wird nicht mehr Information angeboten, als zur Ausführung der Arbeitsausführung erforderlich ist?
- g) Tritt Vibration auf?
- h) Sind belastende Klimaeinflüsse vorhanden (Hitzeabstrahlung, Kälte, häufiger Klimawechsel)?
- i) Treten Gase, Staub, Rauch, Dämpfe usw. auf?
- j) Werden gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe verwendet?

Verbesserungsmöglichkeiten

- 1. Sind die Arbeitsräume, soweit möglich, natürlich belichtet?
- 2. Ist eine in Augenhöhe gelegene Sichtverbindung mit dem Freien, soweit technisch durchführbar, vorhanden?
- 3. Kann die Beleuchtungsstärke verbessert werden? (Zum Beispiel neben Raumbeleuchtung, Installation einer individuellen Arbeitsplatzbeleuchtung.)
- 4. Kann Blendung vermieden werden? (Z. B. Schutzschirme.)
- 5. Kann der Arbeitsraum (Wände, Maschinen usw.) farbmäßig verändert werden, um der Monotonie und der Ermüdung entgegenzuwirken?
- 6. Kann der Lärm an seiner Quelle bekämpft werden? (Zum Beispiel schalldämmende Ummantelung, Isolation zwischen Maschine und Auflagefläche usw.)
- 7. Können Arbeitsplätze mit hoher Lärmentwicklung räumlich von solchen mit geringer Lärmentwicklung getrennt werden?
- 8. Kann der Arbeitsraum mit schalldämmendem Material ausgekleidet werden, um die Schallweiterleitung zu vermindern?

9. Wird der Mensch ausreichend vor Lärmentwicklung geschützt? (Gehörschutz, Wechsel zwischen lärmender und lärmfreier Beschäftigung, ausreichende Erholungspausen usw.)
10. Kann Vibration an der Quelle bekämpft werden? (Zum Beispiel Vibrationsursache beseitigen, Isolierung usw.)
11. Sind die Stellteile ergonomisch richtig gestaltet?
12. Können die klimatischen Bedingungen der Arbeitsart angepasst werden?
13. Kann bei Hitzestrahlung die Strahlungsquelle abgeschirmt werden (Isolierendes Schild)?
14. Kann bei Hitzestrahlung die Luftumwälzung beziehungsweise die Frischluftzufuhr verstärkt werden?
15. Besteht die Möglichkeit, durch Arbeitswechsel die Belastung durch Strahlung zu vermindern?
16. Wird der Mensch ausreichend vor der Hitzestrahlung geschützt? (Erholungspausen, ausreichende Versorgung des Körpers mit Flüssigkeit, entsprechende Schutzkleidung usw.)
17. Kann bei Kälteeinwirkung eine lokale Beheizung des Arbeitsplatzes installiert werden?
18. Wird der Mensch ausreichend vor der Kälteeinwirkung geschützt? (Erholungspausen, wärmende, alkoholfreie Getränke, entsprechende Bekleidung usw.)
19. Ist bei Auftreten von Gasen, Staub, Rauch usw. für eine gute allgemeine Belüftung und ausreichende und funktionsfähige Absaugung gesorgt?
20. Besteht die Möglichkeit, staubende beziehungsweise rauchende Arbeitsvorgänge zu isolieren?
21. Wird der Mensch ausreichend geschützt? (Arbeitsplatzwechsel, Atemschutzgeräte usw.)
22. Kann das Auftreten von Schadstoffen in der Atemluft an ihrer Quelle bekämpft werden?
23. Können Ersatzstoffe verwendet werden, von denen gesichert bekannt ist, dass sie weniger oder gar nicht gesundheitsschädlich sind?

Psycho-soziologische Belastung

1. Kann die Arbeit selbstständig eingeteilt und das Arbeitstempo selbst bestimmt werden (unter Umständen gemeinsam mit anderen Kollegen)?
2. Ist die Arbeitstätigkeit abwechslungsreich? (Zum Beispiel: Wie viele verschiedenartige Arbeitsverrichtungen müssen ausgeführt werden?)
3. Wie lange ist ein Arbeitszyklus?
4. Müssen unmittelbar nacheinander einige wenige einfache Handgriffe ausgeführt werden?
5. Können der Zweck und die Weiterverwendung des gefertigten (Teil-)Produktes erkannt werden?
6. Sind die Arbeitsaufgaben der Kollegen in derselben Abteilung dem Einzelnen bekannt?
7. Können die Ausbildungskennnisse in der Arbeit auch wirklich angewendet werden?
8. Besteht die Möglichkeit, neue Kenntnisse durch wechselnde Arbeitsanforderungen zu erwerben?
9. Kann mit anderen Kollegen zusammengearbeitet werden? (Zum Beispiel: Kann bei Schwierigkeiten mit der Hilfe von anderen Kollegen gerechnet werden?)
10. Anerkennt der Vorgesetzte die Arbeitsleistungen?
11. Übersteigen die geforderte Arbeitsleistung und die Kompliziertheit der Arbeitstätigkeit wesentlich die Möglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers? (Zum Beispiel: Herrscht ein großer Arbeitsdruck?)
12. Muss die Arbeit unter starkem Termindruck durchgeführt werden?
13. Übersteigt die Schwierigkeit der Arbeitsaufgaben das Qualifikationsniveau?

Impressum

Stand: Jänner 2015

Herausgeber: AK Vorarlberg

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch

Telefon 050/258-0, Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at, www.ak-vorarlberg.at

Text: Ing. Harald Bruckner, Alexander Heider,

Zeichnungen: S. Brand

Titelfoto: © Minerva Studio - Fotolia.com

Druck: Hugo Mayer GmbH, Dornbirn

Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.



**Interessenvertretung
für Arbeitnehmer/innen**

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch
Telefon 050/258-0
Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at