



ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ UND GESUNDHEIT

Arbeit darf nicht krank machen

AK NIEDER
ÖSTERREICH

VORWORT

Die Erwerbsfähigkeit wird längst nicht mehr nur durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bedroht. Heute gehen aufgrund der zunehmenden psychischen Belastung und den daraus resultierenden gesundheitlichen Folgen mehr Menschen vorzeitig in Pension als infolge einer Erkrankung des Bewegungsapparats.

Für uns als Vertretung der Arbeitnehmer:innen ist es selbstverständlich, sich dem Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt umfassend zu stellen. Das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz bietet zahlreiche Instrumente und Möglichkeiten, um den Ansprüchen gerecht zu werden. Eine lückenlose und flächendeckende Umsetzung wird allerdings erst dann garantiert sein, wenn alle Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet werden, für gesunde Arbeitsplätze zu sorgen.

Gesund in die Arbeit, gesund aus der Arbeit – und nicht zuletzt fit in die Pension. Das ist unsere oberste Maxime, denn die Beschäftigten haben hart dafür gearbeitet, den wohlverdienten Ruhestand gesund genießen zu können.



Foto: WYTHALEK

Markus Wieser
Präsident

Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ UND GESUNDHEIT

Arbeit darf nicht krank machen

TIPP:

Informationen zum Arbeitnehmer:innenschutz finden Sie im Internet unter www.svp.at

Autor:innen der Broschüre:

Alexander Heider, Petra Streithofer
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Aktualisiert im April 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	6
Systembetrachtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	10
Häufung von Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit	11
Körperliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz	11
Häufigste körperliche Gesundheitsrisiken	12
Hauptbetroffene Branchen und Berufe	13
Schwachpunkt Augen	13
Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007	13
Psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz	14
Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007	15
Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme	16
Arbeitsbedingte Erkrankungen im Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007	16
Lange Arbeitszeiten erhöhen das Gesundheitsrisiko	17
Lange Arbeitszeiten machen Arbeiten gefährlicher	18
Arbeitsbelastung und Erholung	19
Arbeitswissenschaft	20
Arbeitszeit und Arbeitsdauer – Erkenntnisse aus Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft	21
Vermehrte Ermüdung	21
Geringere Produktivität	21
Höheres Arbeitsunfallrisiko	21
Höheres Erkrankungsrisiko	22
Probleme in Bezug auf die Aufnahme und den Abbau von gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffen im Körper	22
Arbeitsdauer und belastungsbeeinflussende Faktoren	22
Menschengerechte Gestaltung der Arbeit	24
Schlüsselbegriffe zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	24
Bereiche für die Gestaltung menschengerechter Arbeit	26
Bewegen	26
Empfinden	26
Wahrnehmen	26
Entfalten	27

Ziele menschengerechter Arbeitsgestaltung	27
Schutz und Sicherheit gegen Unfall und Gesundheitsrisiken	27
Vorbeugender Gesundheitsschutz	27
Vorbeugung vor Ermüdung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit	28
Arbeitsunfälle	29
Unfallursachen	29
Sicherheitswidrige Zustände	30
Sicherheitswidriges Verhalten	30
Höhere Gewalt	31
Die Bedeutung von Beinaheunfällen	31
Unfallkostenarten	32
Volkswirtschaftliche Kosten von Arbeitsunfällen	33
Unfallverhütung	33
Berufskrankheiten	35
Arbeitsbedingte Erkrankungen	36
Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen	36
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	38
Qualitätskriterien erfolgreicher BGF	42
Instrumente der BGF	43
BGF-Netzwerke und Internetauftritte	44
Strategie „Gesundheit im Betrieb“	44
Das österreichische Arbeitnehmer:innenschutzsystem	47
Gliederung des Arbeitnehmer:innenschutzes	47
Technischer Arbeitnehmer:innenschutz	47
Arbeitszeitschutz	47
Verwendungsschutz	48
Fürsorgepflicht	48
Pflichten der Arbeitgeber:innen	49
Das Leistungsverweigerungsrecht	49
Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	50
Ausnahmen vom ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	51
Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber:innen § 3	51
Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung) § 4	53
Grundsätze der Gefahrenverhütung § 7	54

Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber:innen § 8	55
Überlassung von Arbeitnehmer:innen § 9	55
Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter:innen mit besonderer Funktion“ § 10	56
Information, Anhörung und Beteiligung § 12 und § 13	58
Erste-Hilfe-Leistung § 26	59
Rauchverbote und NichtraucherInnenschutz § 30	60
Gefährliche Arbeitsstoffe § 40 ff	60
Gesundheitsüberwachung § 49 ff	61
Bildschirmarbeitsplätze § 67 und § 68	62
Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer:innen § 73 ff	63
Flexible Präventionszeit § 82a ermöglicht arbeitspsychologische Betreuung	65
Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung – Sonderregelung für „Kleinbetriebe“ §§ 77a und 78	67
Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger § 78a	69
Unternehmer:innenmodell § 78b	72
Arbeitsschutzausschuss § 88	72
Zentraler Arbeitsschutzausschuss § 88a	74
Strafbestimmungen § 130	75
Der Betriebsrat	75
Arbeitsverfassungsgesetz § 92 a	77
Außerbetriebliche Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes	78
Die Arbeitsinspektion	79
Die Unfallversicherung	80
Die Kammern für Arbeiter und Angestellte	81
Der Österreichische Gewerkschaftsbund	82
Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit	83
Wichtige Rechtsvorschriften	85
Rat und Hilfe	88

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 Arbeitnehmer:innen 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. Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen dauern deutlich länger. Bekanntlich regelt seit 1. Jänner 2013 das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (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.

Die gesamtwirtschaftlichen Kosten der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen belaufen sich bereits auf rund 9,9 Milliarden Euro – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätiger Person oder rund 3% des BIP 2015. Der Löwenanteil der Gesamtkosten wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht. 82% bzw. 8,1 Mrd. Euro wurden durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht und 1,8 Mrd. Euro durch Arbeitsunfälle.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern gehen 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 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 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 der Präventionspolitik und dem Arbeitnehmer:innenschutz 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 Integrität und Würde der Arbeitnehmer:innen
- Vermittlung von Grundkenntnissen über bedeutsame Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften
- Erkennen von Konflikten und Ursachen, die zu Arbeitsunfällen und zu Berufskrankheiten führen können
- Kenntnis über Möglichkeiten des praktischen Handelns zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften
- Förderung der Bereitschaft, sich mit Arbeitnehmer:innenschutzproblemen auseinanderzusetzen
- Vorbeugung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Kenntnis über Möglichkeiten zur weiteren Informationsbeschaffung
- Information über die Pflichten der Betriebsräte und Personalvertreter:innen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer:innenschutz
- Information über betriebs- und volkswirtschaftliche Auswirkungen im Hinblick auf die Nichteinhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmer:innenschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. In diesem Sinne sollen Anregungen gegeben und die betriebliche Umsetzung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften 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

Muskularbeit (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-Arbeitskräfte-erhebung im Jahr 2020 eine Befragung von 16.141 Personen zum Ad-hoc-Modul „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ durch. ¹⁾

Die Ergebnisse der Befragung ergab, dass von rund 4,3 Mio. Erwerbs-tätigen neun von zehn Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz mindestens einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Demnach waren rund **3,7 Mio. Erwerbstätige am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/**

¹⁾ Quelle: Statistik Austria: „Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz: Neun von zehn Erwerbstätigen betroffen“; Pressemitteilung 12.694-285/21 vom 20.12.2021; publiziert Statistik Austria (Hrsg.); Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020; Wien 2022

oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt, das entspricht rund 86,4% aller Erwerbstätigen. Acht von zehn Erwerbstätigen (79,0%), **rund 3,4 Mio.** Betroffenen gaben **mindestens einen körperlichen Risikofaktor** an. Rund **2,5 Mio.** (59,2%) klagten über **zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko**. **925.000** aller aktuell und früher erwerbstätigen Personen (13,4%) gaben **zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem** in den letzten 12 Monaten an.

Zu viele Arbeitnehmer:innen bezahlen schlechte Arbeitsbedingungen mit ihrer Gesundheit. Stark gestiegen sind die Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz im Vergleich mit der Befragung aus dem Jahr 2007. Gleichzeitig war ein leichter Rückgang bei den arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen festzustellen. Aber: Depressionen und Angstzustände nahmen weiter deutlich zu. Arbeit macht heute immer noch krank. Zudem kosten uns arbeitsbedingte Erkrankungen jährlich 8,1 Milliarden Euro. Es bleibt viel zu tun in der betrieblichen Prävention. Nachfolgend die Befragungsergebnisse im Detail:

Häufung von Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit

Sechs von zehn Erwerbstätigen nannten mindestens drei Gesundheitsrisiken (59,8% bzw. 2,6 Mio. Betroffene). Männer etwas häufiger als Frauen (65,2% vs. 53,7%). Männer waren mehr als 1,5mal häufiger körperlichen Mehrfachrisiken ausgesetzt als Frauen (52,4% vs. 36,0%). Psychische Mehrfachrisiken kamen bei Frauen 1,3mal häufiger vor als bei Männern (14,3% vs. 11,4%).

Körperliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

Acht von zehn Erwerbstätigen oder **rund 3,393.500 Erwerbstätige (79,0%)** waren an ihrem Arbeitsplatz **zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt**. Als häufigstes Gesundheitsrisiko wurden mit großem Abstand die Arbeiten, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist, genannt (37,3%). Jeweils rund ein Drittel der Erwerbstätigen gab an, sich wiederholende Handbewegungen ausführen oder schmerzhafte Arbeitshaltungen einnehmen zu müssen. Mit

schweren Lasten hantieren musste rund ein Viertel der Erwerbstätigen. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen sah im Einsatz von Handmaschinen ein Arbeitsrisiko. Etwa ebenso viele waren von Lärm, Staub, Hitze und Sturzgefahr betroffen.

Häufigste körperliche Gesundheitsrisiken

- 1.602.800 Erwerbstätige (37,3%) nannten eine starke Beanspruchung der Augen.
- 1.448.700 Erwerbstätige (33,7%) gaben „sich wiederholende Handbewegungen“ als Gesundheitsrisiko an.
- 1.421.400 Erwerbstätige (33,1%) musste bei ihrer Tätigkeit ermüdende oder schmerzhaft Arbeitshaltungen einnehmen.
- 1.130.100 Erwerbstätige (26,3%) musste bei ihrer Arbeit mit schweren Lasten hantieren. Knapp ein Drittel der Männer war diesem Risikofaktor ausgesetzt (31,0%), bei den Frauen war etwa ein Fünftel betroffen (21,0%).
- 1.018.900 Erwerbstätige (23,7%) waren von Lärmbelastung betroffen. „Lärm“ bezieht sich hier auf eine Lärmbelastung, die entweder so laut ist, dass man beim Sprechen die Stimme erheben muss, oder weniger laut, aber dennoch störend und arbeitshindernd ist.
- 975.900 Erwerbstätige (22,7%) waren einem Risiko durch den Gebrauch von Handwerkzeug ausgesetzt.
- 930.400 Erwerbstätige (21,6%) waren dem Risiko „Ausrutschen, Stolpern und Stürzen“ ausgesetzt.
- 872.200 Erwerbstätige (20,3%) waren an ihrem Arbeitsplatz einer Staubentwicklung ausgesetzt.
- 820.900 Erwerbstätige (19,1%) waren durch das Verwenden von Fahrzeugen bei der Arbeit einem Risiko ausgesetzt.
- 819.300 Erwerbstätige (19,1%) gaben ein Risiko aufgrund einer Hitzeexposition an, wobei Männer gut doppelt so häufig betroffen waren als Frauen. Mehr als die Hälfte der in der Landwirtschaft Tätigen war Hitze ausgesetzt (55,8%). Etwas mehr als ein Drittel der im Bauwesen Tätigen hatte ebenso ein hohes Risiko durch Hitzeeinwirkung (37,4%).
- 620.600 Erwerbstätige (14,4%) waren starker Kälte ausgesetzt. Männer gaben dieses Gesundheitsrisiko mehr als dreimal so häufig an wie Frauen.
- 556.000 Erwerbstätige (12,9%) ist einem Risiko mit Chemikalien ausgesetzt.

Hauptbetroffene Branchen und Berufe

Je nach Art der beruflichen Tätigkeit unterschied sich die Häufigkeit schwieriger Arbeitsbedingungen. Erwerbstätige in der Land- und Forstwirtschaft waren am stärksten von körperlichen Risiken betroffen: nämlich mit mehr als 92,1% der Erwerbstätigen, die zumindest einem körperlichen Risiko ausgesetzt waren (115.100 Betroffene).

Eine weitere und größere Gruppe mit häufigen körperlichen Risiken waren im Bauwesen tätige Personen (89,4%; rund 289.100 Betroffene). Als häufigste Risiken wurden hier Staub, der Einsatz von Maschinen und das Hantieren mit schweren Lasten angegeben. Jeweils rund die Hälfte der Erwerbstätigen im Bauwesen nannte diese Risikofaktoren.

Schwachpunkt Augen

Eine starke Beanspruchung der Augen war das von den Befragten am häufigsten genannte körperliche Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz. Rund 1,6 Mio. Erwerbstätige (37,3%) gaben diesen Risikofaktor an. Personen mit Hochschulbildung waren 2,6mal häufiger von einer Überanstrengung der Augen betroffen wie Personen mit Pflichtschulabschluss.

Jeweils rund drei Viertel der Bürokräfte in Finanz- und Rechnungswesen, Architekten:innen und Planer:innen sowie Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke waren von einer Überanstrengung der Augen betroffen. Mehr als 70% der Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung und Informations- bzw. Kommunikationstechniker:innen gaben ebenso an, durch für die Augen anstrengende Arbeiten belastet zu sein. Weitere häufig betroffene Berufsgruppen waren Finanzfachkräfte, Softwareentwickler:innen, Journalist:innen, Jurist:innen und Sekretariatskräfte. Besonders belastet waren auch Personen mit Leitungsfunktion.

Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Ein Vergleich der körperlichen Belastungsfaktoren der Jahre 2020 und 2013 zeigte einen leichten Anstieg der Belastung durch Arbeiten, die eine starke Anstrengungen der Augen erfordern. Alle anderen Risikofaktoren

sind im Vergleich zur Vorperiode leicht zurückgegangen bzw. in etwa gleichgeblieben.

Im langfristigen Vergleich mit dem Erhebungsjahr 2007 ist nur ein Belastungsfaktor zurückgegangen: **Nur die Belastung durch Zigarettenrauch reduzierte sich** von 223.00 auf 164.400 betroffene Erwerbstätige im Jahr 2020.

Alle anderen Belastungen wurden 2020 häufiger angegeben als 2007.

Im langfristigen Vergleich am stärksten gestiegen ist der Risikofaktor „Chemikalien“ von 307.100 auf 556.000 betroffene Erwerbstätige. Ebenfalls stark gestiegen ist das Risiko durch das Hantieren mit schweren Lasten von 668.600 auf 1.130.100 betroffenen Erwerbstätige.

Psychische Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

2.542.900 erwerbstätige Personen (59,2%) waren 2020 an ihrem Arbeitsplatz **zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt.**

Psychische Belastungsfaktoren betreffen vor allem jene Branchen, in denen personenbezogene Dienstleistungen erbracht werden. Rund drei Viertel (74%) der im Gesundheitswesen Tätigen nannten zumindest einen psychischen Risikofaktor bei der Arbeit, ebenso wie rund 70% der im Erziehungswesen Tätige sowie knapp zwei Drittel (65%) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Betrachtet man die einzelnen Berufe, waren Krankenpflegekräfte am häufigsten von psychischen Risiken betroffen: Neun von Zehn gaben zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko an.

Starker Zeitdruck bzw. Arbeitsüberlastung wurde am häufigsten als größtes arbeitsbezogenes Gesundheitsrisiko genannt. 1.647.600 der befragten Erwerbstätigen (38,3%) berichteten, in ihrer Arbeit an starkem Zeitdruck zu leiden oder überlastet zu sein.

Der **Umgang mit schwierigen Personen** wurde von gut einem Drittel der Erwerbstätigen als Risikofaktor angegeben (1.479.300 Betroffene bzw. 34,4%). Mit Abstand am häufigsten waren Erwerbstätige im Gesundheits-

wesen betroffen: Sechs von Zehn nannten diesen Risikofaktor. Ebenso gab etwa die Hälfte der im Erziehungswesen Tätigen an, mit schwierigen Personen umgehen zu müssen. Danach folgten Erwerbstätige in den Branchen öffentliche Verwaltung, Handel und sonstigen Dienstleistungen mit jeweils mehr als 40% Betroffenen. Bei den Berufen waren mit 79% Erwerbstätige in der Berufsgruppe der Fachkräfte in der Krankenpflege am häufigsten mit dem Umgang mit schwierigen Personen konfrontiert.

4,1% der Erwerbstätigen gaben an, in ihrer Arbeitsumgebung von **Gewalt** bedroht zu sein, das waren 177.000 Personen. Nach Berufen betrachtet gaben Sicherheitsbedienstete (46,8%) und Personen in der Sozial- und Gesetzspflege (41,1%) am häufigsten an, von Gewalt betroffen zu sein.

Rund 137.800 Personen waren durch **Mobbing** belastet, das waren 3,2% der Erwerbstätigen; Frauen waren 1,7mal häufiger betroffen als Männer. Am häufigsten wurde im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung über Mobbing berichtet (jeweils 6,4% Betroffene).

Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Ein Vergleich der Ergebnisse der Befragungen 2013 und 2020 hinsichtlich des am häufigsten genannten **Risikofaktor „Zeitdruck“** zeigte, dass die absolute Anzahl der Betroffenen um 50.000 Personen von rund 1.600.000 auf rund 1.650.000 Erwerbstätige gestiegen ist. Der Anteil der von Zeitdruck betroffenen Personen blieb gleich.

Im langfristigen Vergleich mit der Erhebung 2007 ist das Gesundheitsrisiko aber stark gestiegen: Die absolute Anzahl der Betroffenen stieg um 430.000 Personen von rund 1.220.000 auf rund 1.650.000 betroffene Erwerbstätige. Ebenso stieg der Anteil der von Zeitdruck Betroffenen von 30,4% auf 38,3% stark an.

Ein Gesundheitsrisiko durch **Gewalterfahrungen** wurde insgesamt von rund 4% der Befragten angegeben (177.000 betroffene Erwerbstätige). Dieses Risiko ist zwischen den drei Erhebungszeitpunkten kontinuierlich angestiegen: **2020 war die Belastungsquote 1,2mal höher als 2013 und 3,5mal höher als 2007** (47.600 Betroffene).

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

925.000 aller früher und derzeit Erwerbstätigen (13,4%) gaben **zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem** an. Etwa ein Drittel davon hatten mehr als ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem (311.000 bzw. 33,6%). Mit steigendem Alter nahm erwartungsgemäß die Häufigkeit arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme zu. Generell berichteten Männer häufiger als Frauen über Gesundheitsprobleme.

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme hatten auch erhebliche Folgewirkungen: **253.800 Betroffene** (27%) mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen klagten, dadurch **bei der Ausführung von Alltagstätigkeiten wesentlich beeinträchtigt** und **weitere 511.500 Betroffene** (55,3%) berichteten **teilweise beeinträchtigt** zu sein.

61.300 Personen (6,6%) gaben Depressionen als schwerwiegendste arbeitsbedingte Erkrankung an. Depressionen oder Angstzustände traten bei Frauen 1,5mal so häufig auf wie bei Männern (8,0% zu 5,3%).

Arbeitsbedingte Erkrankungen im Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Für einen Vergleich der Art der arbeitsbedingten Krankheiten zwischen den Perioden hat Statistik Austria die Krankheiten derart zusammengefasst, dass die bereits 2007 und 2013 abgefragten Kategorien abgebildet werden konnten.

Der größte prozentuelle Anstieg im Langzeitvergleich zwischen der Periode 2007 und 2020 ergab sich in der Kategorie „**Stress und Depressionen**“. 2007 waren knapp 1% bzw. 52.400 der aktuell oder früher Erwerbstätigen von Stress, Depressionen bzw. Angstzuständen betroffen. 2020 waren es 1,5% bzw. 105.300. Sowohl Frauen als auch Männer hatten hier einen höheren Anteil an Betroffenen. Im Vergleich zur Vorperiode 2013 blieb der Anteil der von Stress und Depressionen Betroffenen annähernd gleich.

Bei den von **Nacken- und Schulterschmerzen** Betroffenen war zwischen 2007 und 2020 ebenfalls ein **leichter Anstieg** zu bemerken (von 2,3% auf 2,8% bzw. von 142.700 auf 193.800 Betroffene). Der Anstieg zwischen 2007 und 2020 war sowohl bei Frauen als auch bei Männern sichtbar.

Alle anderen arbeitsbedingten Krankheiten zeigten einen kontinuierlichen Rückgang bzw. blieben konstant. Am stärksten reduziert sich der Anteil an von Rückenproblemen Betroffenen von 5,8% (368.800 Betroffene) im Jahr 2007 auf 4,4% (301.400 Betroffene) im Jahr 2020. Rückenschmerzen waren in allen drei Erhebungsperioden das am häufigsten genannte Gesundheitsproblem.

Lange Arbeitszeiten erhöhen das Gesundheitsrisiko

Mit steigender Anzahl an Arbeitsstunden steigt auch der Anteil der Erwerbstätigen mit einem psychischen Gesundheitsrisiko. Bei weniger als 12 Arbeitsstunden hatte etwa ein Drittel zumindest ein psychisches Risiko. Mit 12 bis 24 Stunden Normalarbeitszeit gaben etwa die Hälfte ein psychisches Risiko an. Dieser Anteil stieg zwischen 25 und 40 Stunden auf rund 60%. Den höchsten Anteil hatten Erwerbstätige mit mehr als 40 Stunden Arbeitszeit. Mehr als 70% hatten zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko (562.900 Betroffene).

Ein Vergleich der Erwerbstätigen mit und ohne geleistete Überstunden zeigte ebenfalls deutlich: **Je mehr Überstunden geleistet wurden, desto höher war der Anteil der Personen mit mindestens einem psychischen Risikofaktor.** Ohne Überstunden gaben rund 56% zumindest einen psychischen Risikofaktor an. Mit zehn oder mehr geleisteten Überstunden gaben beinahe acht von zehn Personen mindestens eine psychische Belastung in ihrer Arbeit an (78%).

Zeitdruck und Arbeitsüberlastung hing stark mit dem Arbeitsausmaß und insbesondere den Überstunden zusammen: Erwerbstätige, die Vollzeit arbeiten hatten ein 1,3mal so hohes Risiko für Arbeitsüberlastung wie Erwerbstätige, die Teilzeit arbeiten. Erwerbstätige mit Überstunden gaben 1,5mal häufiger eine Arbeitsüberlastung an als Erwerbstätige ohne Überstunden. **Je höher die Anzahl der geleisteten Überstunden, desto höher stieg der Anteil an Betroffenen.**

Lange Arbeitszeiten machten Arbeiten gefährlicher

Die Gefahr von Stürzen stieg mit der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden. Erwerbstätige mit weniger als 12 Stunden Arbeitszeit gaben zu 14,0% eine Sturzgefahr an. Mit 60 oder mehr Arbeitsstunden waren es hingegen 35,6%. Erwerbstätige mit 60 oder mehr Stunden Arbeitszeit waren fast fünfmal so häufig durch den Einsatz von Maschinen gefährdet als Personen mit weniger als 12 Stunden Arbeitszeit. Selbst im Vergleich zu Erwerbstätigen mit 12 bis 35 Arbeitsstunden war ihr Risiko noch rund 3mal häufiger.

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: Arbeitnehmer:innenschutz, 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.

Überlange Arbeitszeiten sind mit zahlreichen Risiken verbunden. Beispiele hierfür sind:

Vermehrte 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.

Je länger gearbeitet wird desto länger muss die darauffolgende Erholungsphase sein. Eine Studie der Universität Wien (Blasche & Haluza, 2017) zeigt: Bereits bei einem einzelnen 12-Stunden Arbeitstag ist der Ermüdungszuwachs 3,5 mal höher als an einem arbeitsfreien Tag – der Tagesrand reicht zur Regeneration nicht mehr aus. Nach 2 aufeinanderfolgenden 12-Stunden Arbeitstagen wären schon 3 arbeitsfreie Tage erforderlich, um die Ermüdung vollständig auszugleichen.

Geringere Produktivität

Lange Arbeitszeiten führen nicht zu mehr Produktivität. Im Gegenteil: Untersuchungen und Analysen zeigen eine Abnahme der Produktivität bei langen Arbeitszeiten (Pencavel, 2014) bzw. sogar eine höhere Produktivität bei geringerer Arbeitszeit (Rehm & Tesar, 2018).

Höheres Arbeitsunfallrisiko

Zahlreiche Studien zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und einem erhöhten Unfallrisiko. Vor allem ab der 9./10. Arbeitsstunde steigt das Risiko zu verunfallen stark an. So steigt etwa das Verletzungsrisiko nach der 9. Arbeitsstunde exponentiell an – nach der 12. Arbeitsstunde liegt, verglichen mit der 8. Arbeitsstunde, ein doppelt so hohes Unfallrisiko vor (Fischer et al, 2017). Gerade in dem Zusammenhang stellt auch der Arbeitsweg eine häufig unterschätzte Gefahr dar.

Höheres Erkrankungsrisiko

Lange Arbeitszeiten können das Risiko für Schlaganfälle, Herzinfarkte, Thrombosen, Diabetes, Muskel- und Skeletterkrankungen uvm. erhöhen. Auch psychische Auswirkungen wie etwa Depression, erhöhter Alkoholkonsum oder Übergewicht sind mit langen Arbeitszeiten assoziiert.

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

Im Arbeitnehmer:innenschutz 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 hochgerechnet werden.**

Am Beispiel der Toxinmenge im Blut stellten Jung et al. bereits 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 eine:n bestimmten Arbeitnehmer:in als Gefahr eingestuft werden muss, hängt von zahlreichen Faktoren ab. 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, Kolleg:innen und Kund:innen
- persönliche Leistungsfähigkeit wie z. B. Qualifikationen,
- persönlicher Gesundheitszustand,
- Alter und
- Vorbelastungen von vorherigen Arbeitstagen.

Treffen mehrere ungünstige Arbeitsbedingungen zusammen, steigt das Beeinträchtigungsrisiko durch lange Arbeitszeiten zusätzlich. Grundsätzlich ist die Arbeitszeitdauer immer im Kontext anderer Aspekte, wie etwa

der Lage (z.B. Schichtarbeit), der Verteilung (z.B. Pausen- und Ruhezeiten), Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, Planbarkeit und Vorhersehbarkeit, zu betrachten.

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:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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 menschengerechten 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 Arbeitnehmer:innenschutz genauso unmöglich wie umgekehrt. Die Grundsätze der menschengerechten Arbeitsgestaltung haben in der Gesetzgebung (Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz, 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 der Arbeitsmediziner:innen, der Arbeitspsycholog:innen, der Sicherheitsfachkräfte 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 Arbeitnehmer:innenschutz muss in der politischen Öffentlichkeit der gleiche Stellenwert eingeräumt werden, wie der Umwelt- oder Beschäftigungspolitik. Die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen 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 100.000 Arbeitsunfälle ereignen. Dabei sind in der Statistik nur jene Arbeitsunfälle gezählt, bei denen eine Arbeitsunfallmeldung erfolgte. Bei leichten Arbeitsunfällen gehen Expert:innen von einer erheblichen Dunkelziffer aus.

Übersicht anerkannte Versicherungsfälle Erwerbstätige AUVA¹⁾

(in Klammern tödliche Versicherungsfälle)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamt	104.055 (214)	105.356 (204)	107.530 (212)	106.645 (224)	76.992 (176)	95.264 (193)
davon:						
Arbeitsunfälle im engeren Sinn	91.248 (67)	91.897 (76)	93.928 (91)	92.981 (86)	67.792 (55)	77.676 (71)
Wegunfälle	11.626 (39)	12.264 (33)	12.462 (26)	12.468 (27)	8.290 (28)	10.845 (31)
Berufs-krankheiten	1.182 (108)	1.195 (95)	1.140 (95)	1.196 (111)	910 (93)	6.743 (91)

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 2014-2020. Der Rückgang im Jahr 2020 ist mit der COVID-19-Pandemie zu erklären, die etwa zu Betriebsschließungen während „Lockdowns“ geführt hat.

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 Arbeitnehmer:innenschutzes 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, schicksalhafter 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 Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften.

Daher: Staplerfahrer:innen 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 Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften)
- 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 der Werksdirektorin und den Betriebsrät:innen 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:

Eine Arbeitnehmerin 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 jede:r Arbeitnehmer:in 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:innen über die bestehenden betrieblichen Gefahren zu wiederholen.

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:innen, 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, Kosten für anwaltliche Vertretung)
- **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.

BEISPIELE:

Wenn eine Facharbeiterin ihre 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 benützbar. 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.

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.

Berufskrankheiten 2020 (Erwerbstätige)¹⁾ :

Berufskrankheit	Fälle
Lärmschwerhörigkeit	439
Infektionskrankheiten	109
Bösartige Neubildungen der Lunge	92
Hauterkrankungen	86
Atemwegs- und Lungenerkrankungen durch chem. irritativ wirkende Stoffe	54
Allergisches Asthma bronchiale	38
Übrige Berufskrankheiten	92

Die tatsächliche Zahl der arbeitsbedingten 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:innen 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 2020

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 psychische Belastungen, wie beispielsweise geringer Handlungsspielraum, Überforderung, aber auch zu geringe psychische Anforderungen.

Arbeitgeber:innen 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 Unfälle und Erkrankungen

Arbeit kann positive gesundheitliche Auswirkungen haben, aber auch Auslöser von Erkrankungen und gesundheitlicher Probleme sein. Schlechte Arbeitsbedingungen machen jedenfalls krank – psychisch und körperlich. Zusätzlich zu menschlichem Leid verursachen Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle hohe Kosten für die betroffenen Personen und ihre Familien, für die Wirtschaft, das Gesundheits- und Sozialsystem und für die Gesellschaft insgesamt.

Die Studie „**Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich**“ wurde vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien durchgeführt. Neben den direkten Kosten wurden auch indirekte und sogenannte intangible Kosten erhoben. D. h. es wurden auch immaterielle Schäden aufgrund des Verlustes an Lebenszeit und -qualität berücksichtigt. Bei den indirekten bzw. den

immateriellen Kosten für Leid und Tod handelt es sich um Belastungen, die bislang zum Teil oder gänzlich in der öffentlichen Diskussion ausgeblendet wurden.

Zentrale Erkenntnisse der WIFO-Studie sind:

- **Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen** verursachen **Gesamtkosten** von **rund 9,9 Milliarden Euro** – das sind rund 2.400 Euro pro erwerbstätiger Person.
- Der Löwenanteil der Gesamtkosten wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht. Mehr als vier Fünftel aller Folgekosten gehen auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurück, weniger als ein Fünftel auf Arbeitsunfälle: Im Jahr 2015 verursachten Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen Gesamtkosten von knapp 10 Mrd. Euro (rund 3 % des BIP). **82 % bzw. 8,1 Mrd. Euro wurden durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursacht, 1,8 Mrd. Euro durch Arbeitsunfälle.**
- Die direkten sichtbaren Kosten (öffentliche/private Kosten für Krankenhausbearbeitung inkl. Verwaltungskosten im Gesundheitssystem) machen nur einen geringen Anteil aus (0,95 Mrd. Euro). Der Großteil, nämlich 8,95 Milliarden Euro, ist durch nur in geringem Ausmaß wahrgenommen indirekte und intangible Kosten bedingt (z. B. gesundheitlich bedingter Ausfall von Arbeitskräften oder etwa verminderte Produktivität).
- **Den Großteil der Folgekosten (knapp 60 %) tragen die betroffenen Erwerbstätigen.** Dieser hohe Kostenanteil ergibt sich daraus, dass die Beschäftigten in einer Lebenslaufbetrachtung einen hohen Anteil der entgangenen Wertschöpfung in Form von Einkommenseinbußen zu tragen haben. Dazu kommen noch direkte Kosten in Form von privaten medizinischen Aufwendungen und informeller Pflege. Das Sozialsystem fängt knapp ein Viertel der Kosten (24 %) ab. Vergleichsweise billig steigen die für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen Arbeitgeber:innen aus. Sie haben lediglich 17 % der Kosten zu schultern.

Dabei ist die Berechnung der Kosten in der Studie als eher konservativ einzustufen, d.h. die Kosten werden tendenziell unterschätzt. Präventive Maßnahmen zur Reduktion von gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt haben ein erhebliches positives Potential (z. B. Steigerung des wirtschaftlichen Outputs, Erhöhung der langfristigen Arbeitsfähigkeit und des Wohlergehens der Erwerbsbevölkerung).

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

In der Freizeit sind Fitness und Wellness voll im Trend. Fitnessstempel 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:innen, Arbeitspsycholog:innen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen, wie sie das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorsieht.

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

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine ganzheitliche moderne Unternehmensstrategie und umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innenschutz.**“

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 Arbeitnehmer:innen 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:innen** am Projektlauf dar. Den Beschäftigten bietet sich dabei die Möglichkeit Verbesserungspotenziale unmittelbar aufzuzeigen und Problemlösungen zu entwickeln. Die Arbeitnehmer:innen übernehmen somit die Rolle der Expert:innen. 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:innen**:

- 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 Arbeitnehmer:innen untereinander und
- ein erhöhtes Selbstwertgefühl.

Grundsätzlich geht es bei BGF in erster Linie um die Gesundheit und verbesserte Lebensqualität der Arbeitnehmer:innen 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.

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 zur/zum Vorgesetzten),
- Verhaltensänderungen bei den Beschäftigten (z. B. gegenseitige Unterstützung),
- Fehlzeitenreduzierung bzw. Verminderung von Krankenständen bei den Arbeitnehmer:innen,
- Verringerung der Fluktuationsrate bei den Arbeitnehmer:innen,
- dadurch weniger innerbetriebliche „Reibungs“-verluste,
- Veränderte Risikowahrnehmung bei den Arbeitnehmer:innen (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. Studien bestätigen, dass pro investiertem Euro in BGF Einsparungen bis zu fünf Euro erreicht werden können.

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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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. Kund:innenzufriedenheit, Zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen, Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Motivation, Personalfuktuation, Produktivität, um nur einige zu nennen.

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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen zu verbessern sind: Sie sind ja selbst Expert:innen 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.

Strategie „Gesundheit im Betrieb“

Die Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“ soll maßgeblich zur Verbesserung der Gesundheit in Betrieben aller Größen und Branchen beitragen. Getragen wird die Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“ von drei Säulen: Arbeitnehmer:innenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement. Sie bilden gemeinsam das Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). BGM bedeutet, Sicherheit und Gesundheit als Teil der Unternehmenspolitik, als betriebliches Ziel und Managementaufgabe zu sehen. Seit 2019 haben Vertreter:innen von Bund, Ländern, Sozialversicherung und Sozialpartnern wichtige Schritte zur besseren Abstimmung, Vernetzung und Kooperation der drei Säulen gesetzt. Die Strategie zielt darauf ab, den Betrieben den Zugang zu zielgerichteten und wirksamen Angeboten zu erleichtern und den gesundheitlichen Nutzen für die Arbeitnehmer:innen zu optimieren. Die Betriebe sollen Unterstützungsleistungen erhalten, die eine nachhaltige

Integration des Themas Gesundheit als Managementansatz begünstigen. Weitere Informationen bietet die Website www.gesundheit-im-betrieb.at.

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 prämiiert 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 Fachjury wählt die Preisträger aus. Der Preis wird alle drei Jahre in zwei Kategorien vergeben:

- Kleinbetrieb (bis 49 Arbeitnehmer:innen) sowie
- Großbetrieb (ab 50 Arbeitnehmer:innen)

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

DAS ÖSTERREICHISCHE ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZSYSTEM

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 Arbeitgeber:innen 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 Fixie-

zung 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 Integrität und Würde der Arbeitnehmer:innen 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 der Arbeitnehmer:innen möglichst geschützt und auch andere materielle und immaterielle Interessen der Arbeitnehmer:innen 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:innen

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.

Pflichten der Arbeitnehmer:innen

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

Das Leistungsverweigerungsrecht

Die Arbeitnehmer:innen haben das Recht bei ernster und unmittelbarer Gefahr den Gefahrenbereich zu verlassen. Dieses im ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz (§ 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 Integrität und Würde der Arbeitnehmer:innen. Zahlreiche Richtlinien der Europäischen Union zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind damit in Österreich umgesetzt.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gilt für Arbeitnehmer:innen, 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:in, Arbeitsplatz, Arbeitsstätte, etc. erklärt, die für das gesamte Arbeitnehmer:innenschutzgesetz 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. Arbeitnehmer:innen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;
2. Arbeitnehmer:innen des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;
3. Arbeitnehmer:innen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl. I Nr. 78/2021;
4. Hausgehilf:innen und Hausangestellten in privaten Haushalten;
5. Heimarbeiter:innen im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber:innen § 3

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

Die Arbeitgeber:innen haben **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:innen 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 Verfahren, 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:innen sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmer:innen 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:innen haben durch Anweisungen und geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer:innen 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:innen 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 Arbeitnehmer:innenschutzgesetz verankert.

Die Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die für die Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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:innen; müssen Zugang zu diesen Dokumenten haben.

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 Arbeitgeber:innen im Hinblick auf die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen 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 Ar-

beits- 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:innen

TIPP:

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

Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber:innen § 8

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

Überlassung von Arbeitnehmer:innen § 9

Der **Beschäftiger** gilt als Arbeitgeber und muss für die Dauer der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer:innen den **Überlasser** über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes nachweislich

schriftlich informieren. Der Beschäftigte 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:innen nachweislich schriftlich über die Gefahren zu informieren.

Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter:innen mit besonderer Funktion“ § 10

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

Für die **Bestellung** der Sicherheitsvertrauensperson ist die **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich. In Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, müssen alle Arbeitnehmer:innen 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:innen gegen die Bestellung Einwände erhebt, so muss ein:e andere:r Arbeitnehmer:innen 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 wegen Ausübung dieser Tätigkeit.

Der Arbeitgeber hat die bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden. Diese **Meldung** leitet das Arbeitsinspektorat **an die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen (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 sicher gestellt, dass Entgeltfortzahlungspflicht besteht.

Überdies ist in der Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen festgelegt, dass Arbeitnehmer:innen, die neu zur Sicherheitsvertrauensperson bestellt werden, eine Ausbildung im Ausmaß von 24 Unterrichtseinheiten auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes zu besuchen haben.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmer:innen- und die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und sie zu unterstützen. Sie haben mit den Belegschaftsorganen, den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmediziner:innen 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:innen zur Mitarbeit in Belangen des Arbeitnehmer:innenschutzes anzuregen. Sicherheitsvertrauenspersonen sollten stets Vorbild sein und Kolleginnen und Kollegen zur Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften motivieren.

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind auch die **Mitwirkungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen** geregelt. Demnach sind sie berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgeber:innen 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:innen 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 von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen 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, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes 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:innen zu hören.

Information, Anhörung und Beteiligung § 12 und § 13

Auf Basis der EU-Richtlinien sieht das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor, dass der **Sicherheits- und Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer:innen alle **Führungsebenen** des Betriebes umfasst und außerdem **alle Arbeitnehmer:innen** eines Betriebes bzw. ihre Vertreter:innen über **alle Angelegenheiten des Arbeitnehmer:innenschutzes 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 haben die Arbeitgeber:innen nur die Möglichkeit, entweder Sicherheitsvertrauenspersonen mit Zustimmung der Arbeitnehmer:innen zu bestellen oder alle Arbeitnehmer:innen 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. Näheres ist in § 40 Arbeitsstättenverordnung geregelt.

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

Eine Ausnahme gibt es in Arbeitsstätten mit bis vier Arbeitnehmer:innen. In diesem Fall reichte bis 1.1. 2015 eine nach dem 1.1.1998 absolvierte mindestens sechsstündige Unterweisung in lebensrettenden Sofortmaßnahmen (für den Führerschein).

Für alle Arbeitsstätten, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, gelten die gleichen **Weiterbildungsintervalle.** Erst-Helfer:innen 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 Arbeitsmediziner:innen, jedoch ohne Einrechnung in ihrer Präventionszeit, durchgeführt werden. Die Vorgaben für Auffrischkurse gelten seit 1.1.2015 auch für Arbeitsstätten mit bis vier Arbeitnehmer:innen.

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 NichtraucherInnenschutz § 30

Arbeitgeber:innen müssen dafür sorgen, dass Nichtraucher:innen vor der Einwirkung von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt werden. In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen verboten, sofern Nichtraucher:innen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Dieses Rauchverbot gilt nicht nur für Arbeitsräume, sondern auch für den Eingangsbereich eines Gebäudes, das Stiegenhaus und Gänge. Sämtliche Tabakwaren (Zigaretten, Zigarren etc.) sowie E-Zigaretten und Wasserpfeifen fallen unter das Verbot. Das Verbot gilt unabhängig davon, ob diese Produkte Nikotin enthalten oder nicht. Gibt es eine ausreichende Zahl an Räumen, können Arbeitgeber:innen eigene Räume zum Rauchen einrichten.

Befinden sich Arbeitsplätze an Orten des öffentlichen Lebens, sind die Rauchverbote nach dem Tabak- und NichtraucherInnenschutzgesetz (TNRSG) zu beachten. Es handelt sich um Räume zu denen Kund:innen, Klient:innen, Patient:innen usw. Zutritt haben. Das sind z. B. Geschäfte, Büros mit Kund:innenverkehr, Gastgewerbebetriebe, Unterrichtsräume oder öffentliche Verkehrsmittel.

Gefährliche Arbeitsstoffe § 40 ff

Besonderes Augenmerk legt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe. Bereits bei der Gefahrenermittlung müssen sich die Arbeitgeber:innen 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:innen. Bei bestimmten Tätigkeiten, bei denen die Gefahr besteht, eine Berufskrankheit zu erleiden, dürfen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitsmediziner:innen vorgenommen werden, wobei zu Teilbereiche der jeweiligen Untersuchung Labors mit Ärzte:innen 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, haben die Arbeitnehmer:innen 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 hiezu ermächtigten Ärzte:innen den Ärzte:innen der Arbeitsinspektion zu übermitteln. Die Ärzte:innen der Arbeitsinspektion haben mittels Bescheid festzustellen, unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Arbeitnehmer:innen 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 ein:e betroffene Arbeitnehmer:in Anspruch auf einen dem Arbeitsvertrag entsprechenden anderen Arbeitsplatz. Nur wenn die Person 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 die Person während der Kündigungsfrist ihre bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Ansonsten hat der Arbeitgeber die betroffene Person 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:innen 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 Arbeitnehmer:innen **spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrille)** zur Verfügung gestellt werden. Weder die Untersuchungen noch die Bildschirmarbeitsbrille dürfen zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer:innen 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 den Ratgeber „Bildschirmarbeit“ herausgegeben. Dieser enthält nähere Informationen einschließlich der Bildschirmarbeitsverordnung. Zum Bildschirmarbeitsplatz zu Hause finden sich Antworten im Ratgeber „Homeoffice“.

(Bestellservice: 01 50165-1401 oder Download unter www.svp.at).

Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer:innen § 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 wahr-

nehmen, wenn sie einschlägige Kenntnisse nachweisen. Für die arbeitsmedizinische Betreuung muss aber extra vorgesorgt werden

Seit 2022 können Arbeitsmediziner:innen durch einen arbeitsmedizinischen Fachdienst unterstützt werden, der unter ihrer Leitung tätig ist.

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:innen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Die Verantwortung für die Durchführung des Arbeitnehmer:innenschutzes verbleibt beim Arbeitgeber:in.

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner:innen liegen vor allem in der Anwendung ihrer Fachkunde zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung der vielfältigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben. Im neuen Arbeitnehmer:innenschutzgesetz 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:innen** 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:innen 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

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 Arbeitnehmer:innenzahl um mehr als 5% ändert, ist die jährliche Präventionszeit neu zu ermitteln.

Zur Ermittlung der jährlichen Präventionszeit gilt:

1. Für Arbeitnehmer:innen an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung) beträgt sie **1,2 Stunden** pro Arbeitnehmer:in und Kalenderjahr.
2. Für Arbeitnehmer:innen an allen anderen Arbeitsplätzen beträgt sie **1,5 Stunden** pro Arbeitnehmer:in und Kalenderjahr.
3. Hinzu kommt ein Zeitzuschlag von **0,5 Stunden** für jede:n Arbeitnehmer:in, die: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 **Verteilung der ermittelten Präventionszeit** ist sehr flexibel möglich: Mindestens **40%** auf die **sicherheitstechnische Betreuung** und **35%** auf die **arbeitsmedizinische Betreuung**; dabei kann die Tätigkeit eines arbeitsmedizinischen Fachdiensts bis zu 30% in die arbeitsmedizinische Präventionszeit eingerechnet werden. 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 Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner:in oder sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker:innen, Toxikolog:innen oder Ergonom:innen verteilt werden.

WIE WIRD DIE PRÄVENTIONSZEIT BERECHNET? – EIN BEISPIEL:

An einer Arbeitsstätte (Produktionsbetrieb) sind 110 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Wieviele davon Angestellte bzw. Arbeiter:innen sind, ist für die Berechnung der Präventionszeit ohne Bedeutung.

Als erster Schritt ist zu erheben, wieviele Arbeitnehmer:innen 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:innen und Jahr vorgeschrieben. In unserem Beispiel werden **40 Arbeitnehmer:innen** mit je **1,2 Stunden** angenommen, was **in Summe 48 Stunden** ergibt. Für die anderen (restlichen) **70 Arbeitnehmer:innen** sind je Arbeitnehmer:innen 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:innen** 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:innen 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 die:den Arbeitsmediziner:in 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:innen und Sicherheitsvertrauenspersonen **nutzen**, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung fällt. Hilfreich kann hier die Evaluierung sein. Liegen psychische Arbeitsbelastungen vor, ist ein:e Arbeitspsychologe:in zu beschäftigen. Liegen keine psychischen Arbeitsbelastungen vor, sind die 41 Stunden auf Arbeitsmediziner:in und Sicherheitsfachkraft zu verteilen. Bei sehr fachspezifischen Problemstellungen kommen statt Arbeitsmediziner:in und Sicherheitsfachkraft auch Chemiker:in, Toxikologe:innen und Ergonom:innen in Betracht.

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

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

- In Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer:innen: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren
- In Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer:innen, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind: mindestens einmal in drei Kalenderjahren
- In Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmer:innen: 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 von Arbeitsmediziner:in und 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, in denen durchschnittlich nicht mehr als 50 Arbeitnehmer:innen pro Jahr und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden.

Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten mit bis zu 53 Arbeitnehmer:innen, 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.

Falls für die arbeitsmedizinische Betreuung auch ein arbeitsmedizinischer Fachdienst bestellt ist, gilt: Sind für Arbeitsstätten bis zu 50 Arbeitnehmer:innen nur Büroarbeitsplätze oder vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet, kann der arbeitsmedizinische Fachdienst je nach Erfordernis Folge- und Anlassbegehungen durchführen. Die erstmalige Begehung muss durch eine:n Arbeitsmediziner:in erfolgen.

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 Arbeitnehmer:innen** kann auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, allerdings nur dann, **wenn der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer:innen beschäftigt**. Ausgenommen sind daher beispielsweise viele große 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:innen 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:innen 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:innen 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 Präventionszentrum Oberwart
7400 Oberwart, Hauptplatz 11
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22504
Fax: +43 (0) 5 93 93-22489
Oberwart.sicher@auva.at

Kärnten

AUVAsicher Präventionszentrum Klagenfurt am Wörthersee
9020 Klagenfurt am Wörthersee, Waidmannsdorfer Str. 42
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22503
Fax: +43 (0) 5 93 93-22469
Klagenfurt.sicher@auva.at

Niederösterreich

AUVAsicher Präventionszentrum St. Pölten
3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 8
Telefon: +45 (0) 5 93 93-22506
Fax: +43 (0) 5 93 93-22539
Stpoelten.sicher@auva.at

Oberösterreich

AUVAsicher Präventionszentrum Linz
4010 Linz, Garnisonstraße 5
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22505
Fax: +43 (0) 5 93 93-22519
Linz.sicher@auva.at

Salzburg

AUVAsicher Präventionszentrum Salzburg
5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22507
Fax: +43 (0) 5 93 93-22559
Salzburg.sicher@auva.at

Steiermark

AUVAsicher Präventionszentrum Graz
8020 Graz, Göstinger Straße 26
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22502
Fax: +43 (0) 5 93 93-22449
Graz.sicher@auva.at

Tirol

AUVAsicher Präventionszentrum Innsbruck
6020 Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 17
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22508
Fax: +43 (0) 5 93 93-22579
Innsbruck.sicher@auva.at

Vorarlberg

AUVAsicher Präventionszentrum Dornbirn
6850 Dornbirn, Eisengasse 12
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22509
Fax: +43 (0) 5 93 93-22599
Dornbirn.sicher@auva.at

Wien

AUVAsicher Präventionszentrum Wien
1200 Wien, Pasettistraße 65
Telefon: +43 (0) 5 93 93-22501
Fax: +43 (0) 5 93 93-22429
Wien.sicher@auva.at

Unternehmer:innenmodell § 78b

Das sogenannte Unternehmer:innenmodell sieht vor, dass **Arbeitgeber:innen** die Aufgaben einer **Sicherheitsfachkraft** selbst wahrnehmen können, **wenn sie**

1. **insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitnehmer:innen** beschäftigen und die 8-wöchige **Fachausbildung** zur Sicherheitsfachkraft nachweislich erfolgreich absolviert haben, oder
2. **insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitnehmer:innen** 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 Arbeitnehmer:innenschutzes, 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:innen zur Einrichtung eines **Arbeitsschutzausschusses für Arbeitsstätten**, in denen sie **mindestens 100 Arbeitnehmer:innen** beschäftigen. Die Verpflichtung zu Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses erhöht sich auf mindestens 250 Arbeitnehmer:innen, 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:innen 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 Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften bestellten verantwortlichen Beauftragten,
- Sicherheitsfachkraft,
- Arbeitsmediziner:in,
- alle Sicherheitsvertrauenspersonen, und
- je ein:e Vertreter:in 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:die zuständigen Arbeitsinspektor:in zu den Sitzungen beziehen.

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 der von ihm beauftragten Person. Die **Einladung zur Sitzung** ist mindestens drei Wochen vor dem Sitzungstermin abzusen- den und muss neben Ort und Zeit der Sitzung, die Tagesordnung und die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen enthalten. Als eigene Tages-

ordnungspunkte müssen die Berichte der Präventivfachkräfte vorgesehen sein. Den Vorsitz führt der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person. Über jede Sitzung ist ein **Ergebnisprotokoll** anzufertigen und an allen Mitgliedern zu versenden. Das Ergebnisprotokoll hat Ort, Datum, Dauer, Teilnehmer:innen, Beratungsgegenstände mit einer Zusammenfassung der Standpunkte und Vorschläge der Teilnehmer:innen, 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:innen des Arbeitgebers
- drei Vertreter:innen 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:e Arbeitsmediziner:in, 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.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist auf Grund der Arbeitsverfassung verpflichtet, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmer:innenschutz, 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 Arbeitnehmer:innenschutzes 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:innen

- 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:innen 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:innen 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 den betrieblichen Standard des Arbeitnehmer:innenschutzes 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:innen 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 Arbeitnehmer:innenschutz 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 Arbeitnehmer:innenschutzes 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 Arbeitsmediziner:innen 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 von **betriebsfremden Arbeitnehmer:innen** 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 Arbeitnehmer:innenschutzes

Die außerbetrieblichen Einrichtungen des Arbeitnehmer:innenschutzes 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 Arbeitnehmer:innenschutzes bewältigt werden können.

Ein Verzeichnis dieser überbetrieblichen Einrichtungen des Arbeitnehmer:innenschutzes ist unter „Rat und Hilfe“angeführt.

Die Arbeitsinspektion

Die Durchführung des Arbeitnehmer:innenschutzes im Betrieb obliegt in erster Linie den Arbeitgeber:innen. Die **Überwachung** dieser Arbeitgeberpflicht erfolgt durch die Organe der Arbeitsinspektion. Bei Übertretungen von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften 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:in- und Verwendungsschutzes sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat und Arbeitnehmer:innen zu beraten.

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

- die Einhaltung der einschlägigen Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften zu überwachen,
- die Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zur Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anzuhalten und sie dabei zu unterstützen und zu beraten,
- bei widerstreitenden Interessen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zu vermitteln,
- mit dem Betriebsrat, der Personalvertretung und dem Jugendvertrauensrat zusammenzuarbeiten,
- auf die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes zu achten und
- mit den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen 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 darüber hinaus 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 öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BAEB)
- 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 Angelegenheiten des Arbeitnehmer:innen-schutzes bietet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Arbeitgeber:innen, Betriebsräte:innen und Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer:innen 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 **Arbeiterkammengesetz** berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer:innen zu vertreten und zu fördern.

Der Bereich des Arbeitnehmer:innenschutzes hat besondere Bedeutung, denn die Kammern sind berufen, die Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitnehmer:innenschutzrechtlicher 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 Arbeitsinspektoren zu beantragen. Vertreter:innen 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 Arbeitnehmer-Innenschutzgesetzes beim Bundesministerium für Arbeit eingerichtet. Er soll den:die Bundesminister:in für Arbeit in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit beraten und dient dem Erfahrungsaustausch sowie der allgemeinen Förderung des Arbeitnehmer:innenschutzes.

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 Arbeitnehmer:innenschutzes.

Die Bundesarbeitskammer wirkt in der „**Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**“ im Verwaltungsrat mit. Die Agentur fördert den europäischen Informations- und Erfahrungs-

austausch und trägt zur besseren praktischen Anwendung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften bei.

Durch die Mitwirkung im österreichischen Normungswesen (Austrian Standards), in der Akademie für Arbeitsmedizin und in verschiedenen anderen Institutionen und Vereinen, die für menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes eintreten, ist die Bundesarbeitskammer ständig bemüht, zur Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes 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:innen zu vertreten. Die Statuten des ÖGB legen die Aufgaben fest, wobei dem **Arbeitnehmer:innenschutz als Teilbereich der Sozialpolitik** eine besondere Bedeutung zukommt.

Ihre Aufgaben im Bereich des Arbeitnehmer:innenschutzes 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 Arbeitnehmer:innenschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit den Betriebsräte:innen, Personalvertreter:in und Jugendvertrauensräten:innen jenes Rüstzeug in die Hand gegeben wird, das sie zur wirksamen Vertretung und Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer:innen befähigt.

Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

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, Wissenswertem 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 Arbeitnehmer:innenschutz“ mit über 100 Rechtsnormen wurde gut angenommen.

Aber auch von anderen Kooperationspartner:innen stehen Publikationen über diese Plattform zum Download bereit, sodass eine umfassende Sammlung von Fachinformationen geboten wird. Buchtipps verlinken direkt in den Webshop „Arbeit-Recht-Soziales“, wo die Bücher sofort bestellt werden können. Angesprochen sind sowohl Akteure:innen 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 orientiert sich mit fachlicher Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeiterkammern an den Interessen der Arbeitnehmer:innen und greift die immer intensivere Auseinandersetzung mit Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt auf. Vierteljährlich erscheint das Magazin „Gesunde Arbeit“. Das Magazin kann kostenlos abonniert werden. Auf www.gesundearbeit.at finden Sie das Bestellformular.

Gesunde Arbeit ist mit eigenen Auftritten **auf den Social-Media-Kanälen** mit aktuellen Informationen und Videos vertreten:

Facebook: <https://www.facebook.com/gesundearbeit.at/>

Twitter: <https://twitter.com/gesundearbeitAT>

YouTube: <https://www.youtube.com> > Gesunde Arbeit

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.gesundearbeit.at/newsletter.

WICHTIGE RECHTSVORSCHRIFTEN

Im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht sind nachfolgend angeführte Rechtsvorschriften für Betriebsräte:innen und Sicherheitsvertrauenspersonen von Bedeutung:

■ **Arbeitsinspektion**

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

■ **Technischer und arbeitshygienischer Arbeitnehmer:innenschutz**

- 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)
- Bühnen-Fachkenntnisse-Verordnung (Bühnen-FK-V)
- Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT) mit Anhang
- Sprengarbeitenverordnung (SprengV)
- Tagbauarbeitenverordnung (TAV)
- Verordnung Gleichstellung von Bewilligungsverfahren
- Bohrarbeitenverordnung (BohrarbV)
- Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV)
- Fachkenntnisnachweis-Verordnung (FK-V)
- Grenzwertverordnung 2020 (GKV 2020)
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2020 (VGÜ 2020)

- Verordnung optische Strahlung (VOPST) mit Anhängen
- Baustellendatenbank-Verordnung
- Nadelstichverordnung (NastV)
- ArbeitnehmerInnenschutzverordnung Verkehr 2017 (AVO Verkehr 2017)
- Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (EisbAV)
- Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (SchiffAV)
- Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)
- Verordnung elektromagnetischer Felder (VEMF)
- **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
 - Lenkprotokoll-Verordnung (LP-VO)
 - Bäckereiarbeiter/innengesetz (BäckAG)
 - Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)
 - Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG)
 - Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)
 - Wochenberichtsblatt-Verordnung
 - Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)
 - Heimarbeitsgesetz 1960
 - Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. 3. 2006 zum Straßenverkehr
 - Verordnung (EU) Nr. 165/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr
 - LenkerInnen-Ausnahmeverordnung (L-AVO)
 - Theaterarbeitsgesetz (TAG)
- **Land- und Forstwirtschaft**
 - Landarbeitsgesetz 2021
 - Land- und forstwirtschaftliche Arbeitsmittelverordnung (LF-AM VO)
 - Land- und forstwirtschaftliche Kennzeichnungsverordnung (LF-KennV)

TIPP: Unter

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Rechtsvorschriften/

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“, „Gemeindericht – Geltende Fassung“).

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

RAT UND HILFE

ARBEITSINSPEKTION

Bundesministerium für Arbeit

Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Zuständigkeit: Oberste Leitung der Arbeitsinspektorate

Postadresse: 1010 Wien, Stubenring 1

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7

Telefon: +43 (1) 711 00-630502

Fax: +43 (1) 711 00-5030942

Mail: ii@bma.gv.at

Arbeitsinspektionsärztlicher Dienst für Wien, Niederösterreich und Burgenland

Zuständigkeit: Wien, Niederösterreich und Burgenland

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: +43 (1) 714 04 53

Fax: +43 (1) 71404 53-98

Mail: wien-zentrum-arzt@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Wien Zentrum

Zuständigkeit: 1., 2., 3., 8., 9., 16., 17., 18., 19. und 20. Wiener Gemeindebezirk

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: +43 (1) 714 04 50

Fax: +43 (1) 714 04 50-99

Mail: wien-zentrum@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Wien West-Ost

Zuständigkeit: 4., 5., 6., 7., 10., 11., 12., 13., 14. und 15. Wiener Gemeindebezirk

1020 Wien, Marinelligasse 8

Telefon: +43 (1) 212 77 95

Fax: +43 (1) 212 77 95-99

Mail: wien-west-ost@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Wien Süd und Umgebung

Zuständigkeit: 23. Wiener Gemeindebezirk und die Verwaltungsbezirke Bruck an der Leitha, Mödling und Tulln

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: +43 (1) 505 17 95

Fax: +43 (1) 505 17 95-99

Mail: wien-sued-umgebung@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Wien Nord und NÖ Weinviertel

Zuständigkeit: 21. und 22. Wiener Gemeindebezirk und für die Verwaltungsbezirke Gänserndorf, Hollabrunn, Korneuburg und Mistelbach

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: +43 (1) 714 04 62-00

Fax: +43 (1) 714 04 62-99

Mail: wien-nord-noe-weinviertel@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten

Zuständigkeit: Bau-, Erd- und Wasserbauarbeiten des 1. bis 23. Wiener Gemeindebezirkes und die Verwaltungsbezirke Bruck an der Leitha, Mödling, Tulln, Gänserndorf, Hollabrunn, Korneuburg und Mistelbach. In allen anderen Fällen ist für Bauarbeiten jenes Arbeitsinspektorat zuständig, in dessen Aufsichtsbezirk sich die Baustelle befindet.

1010 Wien, Fichtegasse 11

Telefon: +43 (1) 714 04 65

Fax: +43 (1) 714 04 65-99

Mail: bau@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat NÖ Industrieviertel

Zuständigkeit: Stadt Wiener Neustadt und die Verwaltungsbezirke Baden, Neunkirchen und Wiener Neustadt

2700 Wiener Neustadt, Engelbrechtgasse 8

Telefon: +43 (2622) 231 72

Fax: +43 (2622) 231 72-99

Mail: noe-industrieviertel@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat NÖ Wald- und Mostviertel

Zuständigkeit: Städte St. Pölten und Waidhofen a. d. Ybbs und die Verwaltungsbezirke Amstetten, Lilienfeld, Melk, St. Pölten und Scheibbs, die Stadt Krems a. d. Donau, die Verwaltungsbezirke Gmünd, Horn, Krems a. d. Donau, Waidhofen a. d. Thaya und Zwettl.

3100 St. Pölten, Daniel-Gran-Straße 10

Telefon: +43 (2742) 363 225

Fax: +43 (2742) 363 225-99

Mail: noe-wald-mostviertel@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost

Standort Linz

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

Telefon: +43 (732) 603 880

Fax: +43 (732) 603 880-99

Mail: linz@arbeitsinspektion.gv.at

Außenstelle Wels

Vorrangige Zuständigkeit: Stadt Wels und die politischen Bezirke Eferding, Grieskirchen, Kirchdorf und Wels Land

4600 Wels, Edisonstraße 2

Telefon: +43 (7242) 686 47

Fax: +43 (7242) 686 47-99

Mail: wels@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Oberösterreich West

Zuständigkeit: pol. Bezirke Braunau, Gmunden, Ried, Schärding und Vöcklabruck

4840 Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Straße 12

Telefon: +43 (7672) 727 69

Fax: +43 (7672) 727 69-99

Mail: oberoesterreich-west@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Salzburg

Zuständigkeit: Bundesland Salzburg
5020 Salzburg, Auerspergstraße 69

Telefon: +43 (662) 886 686

Fax: +43 (662) 886 686-99

Mail: salzburg@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Steiermark

Standort Graz

Vorrangige Zuständigkeit: Stadt Graz und die politischen Bezirke Deutschlandsberg, Graz-Umgebung, Hartberg-Fürstenfeld, Leibnitz, Südoststeiermark, Voitsberg und Weiz
8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2–6

Telefon: +43 (316) 482 040

Fax: +43 (316) 482 040-99

Mail: steiermark@arbeitsinspektion.gv.at und graz@arbeitsinspektion.gv.at

Außenstelle Leoben

Vorrangige Zuständigkeit: politische Bezirke Murtal, Leoben, Liezen, Bruck/Mürzzuschlag und Murau

8700 Leoben, Erzherzog-Johann-Straße 6

Telefon: +43 (3842) 432 12

Fax: +43 (3842) 432 12-99

Mail: leoben@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Kärnten

Zuständigkeit: Bundesland Kärnten
9010 Klagenfurt, Dr.-Herrmann-Gasse 3
Telefon: +43 (463) 565 06
Fax: +43 (463) 565 06-99
Mail: kaernten@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Tirol

Zuständigkeit: Bundesland Tirol
6020 Innsbruck, Arzler Straße 43a
Telefon: +43 (512) 249 04
Fax: +43 (512) 249 04-99
Mail: tirol@arbeitsinspektion.gv.at

Außenstelle Lienz

9900 Lienz, Drahtzuggasse 2
Telefon: +43 (4852) 628 39
Fax: +43 (4852) 689 24

Arbeitsinspektorat Vorarlberg

Zuständigkeit: Bundesland Vorarlberg
6900 Bregenz, Rheinstraße 57
Telefon: +43 (5574) 786 01
Fax: +43 (5574) 786 01-99
Mail: vorarlberg@arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsinspektorat Burgenland

Zuständigkeit: Bundesland Burgenland
7000 Eisenstadt, Franz-Schubert-Platz 2
Telefon: +43 (2682) 645 06
Fax: +43 (2682) 645 06-99
Mail: burgenland@arbeitsinspektion.gv.at

Gruppe Verkehrs-Arbeitsinspektorat

Zuständigkeit: Eisenbahn, Seilbahn, Luftfahrt und
Schifffahrt in ganz Österreich
Abteilung 11 - Verkehrs-Arbeitsinspektorat
Schienenbahnen
Abteilung 12 - Verkehrs-Arbeitsinspektorat
Luftfahrt, Schifffahrt, Seilbahnen
Postadresse: 1020 Wien, Taborstraße 1-3

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7
Telefon: +43 (1) 71100-0
Mail Abteilung 11: ii11@bma.gv.at
Mail Abteilung 12: ii12@bma.gv.at

ARBEITERKAMMERN**Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
www.svp.at
www.arbeiterkammer.at
Telefon: +43 (1) 501 65-1208

Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: +43 (2682) 740-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Telefon: +43 (0) 50 477

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon: +43 (2742) 20204-0 oder +43 (0) 57
171-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon: +43 (0) 50 69 06-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: +43 (662) 86 87-0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Steiermark**

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8-14
Telefon: +43 (0) 5 77 99-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

6010 Innsbruck, Maximilianstraße 7
Telefon: +43 (0) 800-225522

**Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Vorarlberg**

6800 Feldkirch, Widnau 2-4
Telefon: +43 (0) 50 258

GEWERKSCHAFTEN

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Sozialpolitik-Gesundheitspolitik

www.gesundearbeit.at

www.oegb.at

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

MMag. Dr. Charlotte Reiff

Telefon: +43 (1) 534 44-39043

Mail: charlotte.reiff@oegb.at

ÖGB-Büro Chancen Nutzen

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Mag.(FH) Patrick Berger

Telefon: +43 (1) 534 44-39590

Mail: patrick.berger@oegb.at

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

www.gpa-djp.at

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Mag. Isabel Koberwein

Telefon: +43 (0) 5 03 01-21202

Mail: Isabel.koberwein@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

www.goed.at

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Mag. Kerem Gürkan

Telefon: +43 (1) 534 54-301

Mail: kerem.guerkan@goed.at

Younion – Die Daseinsgewerkschaft

www.younion.at

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Kollektivverträge und Humanisierung

Telefon: +43 (1) 313 16-836943

Gewerkschaft Bau-Holz

www.gbh.at

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Wolfgang Birbamer

Telefon: +43 (1) 01 53444-59605

Mail: wolfgang.birbamer@gbh.at

Gewerkschaft VIDA

www.vida.at

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Mail: arbeitsnehmerinnenschutz@vida.at

**Gewerkschaft der Post- und
Fernmeldebediensteten**

www.gpf.at

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: +43 (1) 53 444-49440

Kurt Holzer

Telefon: +43 (0) 664 6242730

Mail: kurt.holzer@post.at

Gewerkschaft PRO-GE

www.proge.at

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Gabriela Hiden

Patrick Bauer

Telefon: +43 (1) 534 44-69620 bzw 69621

Mail: gabriela.hiden@proge.at

Mail: patrik.bauer@proge.at

SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

	DW
Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plöbßlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 - 16 Uhr
Freitag 8 - 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederoesterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederoesterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Brochüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Gerin Druck GmbH
Stand: 2023