

Interview:

Arbeitszeitverkürzung wäre notwendig

Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny
zu Arbeitsrecht und Sozialpolitik 8

Schwerpunkt:

Nanu Nano?

Über eine neue Technologie und
deren mögliche Gefahren 36

Gesellschaftspolitik:

Die ÖIAG wird immer weniger

Alleinvorstand Peter Michaelis und
sein hohes Salär 44

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 10 | 2010 | 64. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm/Mitch Mazohl



ArbeitnehmerInnenschutz: Sicher ist sicher

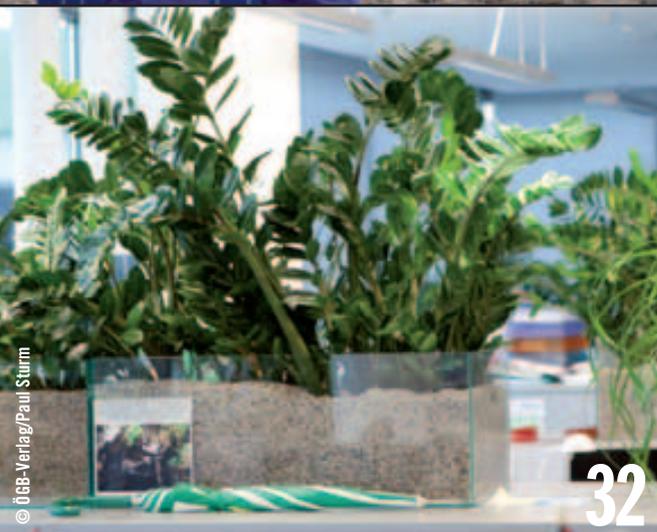
ab Seite 8



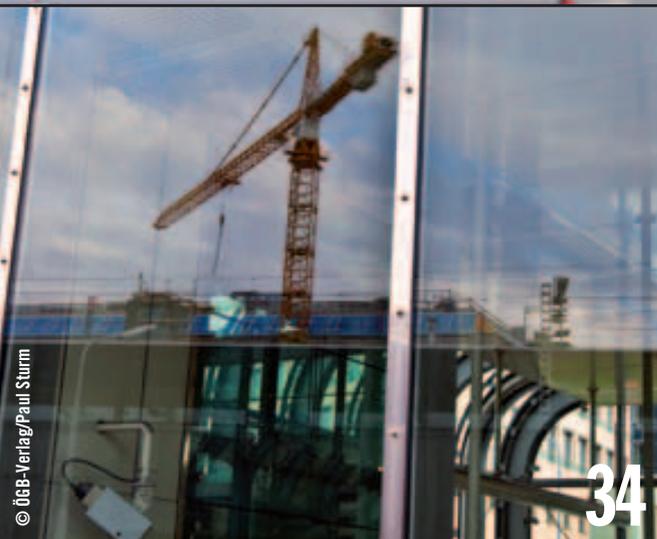
8



22



32



34

Schwerpunkt:

Risikobewusstsein 12

Aktuelle IFES-Studien zeigen, wie es um das Sicherheitsbedürfnis der österreichischen Beschäftigten bestellt ist.

Sicherheitsvertrauenspersonen 14

Fachkräfte informieren und unterstützen ArbeitnehmerInnen und Belegschaftsorgane zu Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Das Kreuz mit dem Kreuz 16

Erkrankungen von Muskeln und Wirbelsäule sind im Steigen. Falsches Heben und Bewegen von Lasten ist eine der Ursachen.

Vertrauen ist gut ... 18

... Kontrolle besser. Zum Schutz der Beschäftigten existieren die Arbeitsmittelverordnung und die Arbeitsplatzevaluierung.

Kein Orchideenthema 20

Die AUVA sorgt gemeinsam mit den Gewerkschaften dafür, dass ein Arbeitsunfall nicht das Leben zerstört.

Keine sichere Sache 22

Das Einhalten der Sicherheitsvorschriften zum Schutz der Gesundheit kann auch gegen das Gewissen verweigert werden.

An der Wurzel gepackt 24

Eine neue ÖGB-Broschüre fasst Burn-out-Präventionsmaßnahmen zusammen.

Wo sind sie geblieben? 25

Es ist kein Naturgesetz, dass wir jenseits der 40 nicht mehr arbeitsfähig sind.

Sand im Getriebe? 26

Seit 2008 fördern ÖGB und AUVA die IMPULS-Projekte zu Evaluierung und Maßnahmen gegen Arbeitsstress im Betrieb.

140 Jahre zurückgeworfen 28

Die arbeitsrechtliche Situation von atypisch Beschäftigten erinnert an jene des 19. Jahrhunderts.

Vorsicht, Gefahr im Verzug! 30

Oft sind Beschäftigte in Verkehrs- und Dienstleistungsberufen Gewalt im Job ausgesetzt. Die Gewerkschaft vida deckt auf.

Schlechtes Klima im Büro? 32

Risiken und Nebenwirkungen von Elektromog sind nicht zu unterschätzen.

Mitten auf dem Bau 34

Abgenutzte Bandscheiben und hohe Hautkrebsraten quälen Bauarbeiter. Präventions-Maßnahmen müssen gesteigert werden.

Potente Zwerge 36

Die Nanotechnologie ist für Arbeitnehmer- und KonsumentenschützerInnen eine große Herausforderung.

GesundheitslotsInnen 38

Die GdG-KMSfB bildet WegweiserInnen aus belastenden Situationen aus.

Einmal nicht im Stillen 39

Die Anton-Benya-Preise gehen jedes Jahr an engagierte Menschen und Projekte.

Interview:**Sozialpolitik ist Gesellschaftspolitik** 8

15 Jahre lang war er Direktor der AK Wien, Interview mit dem Doyen des österreichischen Arbeitsrechts Josef Cerny zum 70er.

Gesellschaftspolitik:**Politik ins Klassenzimmer** 42**ÖIAG: Herrenmenschentum** 44**Standards:**

Standpunkt: Bleiben Sie gesund 4

Veranstaltung: Wir gratulieren zum 70er 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie: Arbeitspausen sind wichtig 11

Zahlen, Daten Fakten 40

Verbraucherpreise 41

Man kann nicht alles wissen 46

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

www.arbeit-wirtschaft.at

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein »Reader« entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetag.com/downloadreader/

Das höchste Gut

Redaktion intern

»Im ArbeitnehmerInnenschutz ist sehr viel Positives. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist zurückgegangen, und die Zahlen der Langzeitgeschädigten und Toten sind gesunken. Da ist viel erreicht worden, aber das reicht nicht aus«, erklärte Hon.-Prof Dr. Josef Cerny im Interview mit der »A&W« 10/2010 zum Schwerpunktthema »ArbeitnehmerInnenschutz: Sicher ist sicher«.

Für mich war es eine große Ehre, den langjährigen AK-Direktor anlässlich seines 70. Geburtstages zu interviewen – war er doch bis zum Jahr 2001 Vorsitzen-

der des Redaktionskomitees dieser Zeitschrift. Und besonders gefreut hat es mich, dass er auch mit der »A&W« in ihrer aktuellen Form zufrieden ist.

Er schätzt die Mischung aus ExpertInnenartikeln – wie die aktuellen Studien zum Sicherheitsbedürfnis von IFES-Mitarbeiter Georg Michenthaler (S. 12) oder Julia Nedjelic-Lischkas Artikel über Sicherheitsvertrauenspersonen – und journalistisch recherchierten Geschichten wie die von Lisa Seidl über das Einhalten von Sicherheitsvorschriften (S. 22) oder Sebastian Baryli über prekäre Arbeits-

verhältnisse und ArbeitnehmerInnenschutz auf Seite 28.

Weitere Themen dieses Heftes sind die Bedeutung politischer Bildung (S. 42) und die ÖIAG (S. 44).

Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegh.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Bleiben Sie gesund

So was passiert immer Freitagabend. Erst vor kurzem hatte ich gesagt: »Ich geh am Zahnfleisch« und jetzt hatte sich dieses doch glatt entzündet. Also Schmerzmittel statt Wochenendarbeit, kein Referat vorbereitet, keine Artikel gengelesen. Am Montag ging das Arbeiten dann wieder und siehe da: Es lässt sich alles auch so schaffen, denn am Wochenende hatte sich nicht nur mein Zahn erholt.

Das mit dem Zahnweh ist natürlich weder Arbeitsunfall noch Berufskrankheit. Ich bin ja schließlich nicht Schokoladetesterin, ich knirsche nur manchmal mit den Zähnen, wenn mir die Nachrichten aus Arbeit und Wirtschaft allzu bitter erscheinen, aber das tun wir wohl alle.

Wenn Arbeit krank macht

So manches, was wir aus den Medien erfahren oder tagtäglich erleben, schlägt uns auf den Magen, wir haben alle unser Packerl zu tragen und schleppen oft schwer daran, aber nicht alle Folgeerscheinungen des Arbeitsalltags fallen unter den ArbeitnehmerInnenschutz. Auch wenn in den vergangenen Jahren geistig-psychische Folgen der Arbeit – wie Burn-out – mit einbezogen werden. Dabei geht es nicht aber nicht nur um Fürsorge für die abhängigen Beschäftigten, sondern auch um jede Menge Geld. Der ArbeitnehmerInnenschutz stand

am Anfang des Arbeitsrechts in Österreich. 1842 wurde per Hofdekret die Arbeit von Kindern unter neun Jahren verboten und Arbeitszeitbeschränkungen für ältere Kinder und Jugendliche erlassen. Nicht aus reiner Menschlichkeit, sondern weil der Kaiser später Soldaten brauchen würde. Es waren die Gewerkschaften, die ab 1870 das Arbeitsrecht und den Schutz der arbeitenden Menschen vorantrieben. Und es sind heute noch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern, die sich für Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes stark machen, z. B. mit der Ausbildung von Sicherheitsvertrauenspersonen.

Die ArbeitgeberInnen nehmen es mit den (SVP) Schutzvorschriften nämlich nicht immer sehr genau. Bei fast jeder dritten von Tausenden Betriebsüberprüfungen durch das Arbeitsinspektorat im Jahr 2009 wurden Übertretungen der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften festgestellt. Und doch: Die Zahl der Arbeitsunfälle ist auf 99.052 gesunken, 98 Menschen haben bei so einem Unfall ihr Leben verloren. Zahlen hinter denen sich oft traurige Schicksale verbergen.

Wem die nicht berühren, den berühren vielleicht die Kosten: 1,5 Mrd. Euro sind der volkswirtschaftliche Schaden, der jährlich durch Arbeitsunfälle erwächst, schätzen ExpertInnen. Gute Gründe Unfallverhütung ernst zu nehmen. Immerhin sind die

Arbeitsunfälle seit Inkrafttreten des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 1995 deutlich zurückgegangen.

Ebenso wichtig sind Prävention und Schutz, wenn es um Berufskrankheiten geht. Leider werden noch immer sehr viele arbeitsbedingte Erkrankungen, oft gerade bei »Frauenberufen«, nicht anerkannt.

Zur Ruhe gezwungen

Es sind BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und SVP, die sich am Arbeitsplatz um Schutz und Sicherheit der KollegInnen kümmern. Sie haben es nicht immer einfach dabei, denn manche Schutzvorschriften gefallen nicht allen, die sich danach richten müssen.

Ein wichtiges Kapitel im ArbeitnehmerInnenschutz, das nur allzu gerne ausgespart wird, ist die Arbeitszeit. Viel zu viele KollegInnen wollen oder können auf das Extra-Geld durch Überstunden nicht verzichten und arbeiten auch mehr als es ihnen gut tut.

Und manchmal gehöre ich da auch dazu – wenn sich nicht ein Zahn als SVP meldet und mich zur Ruhe zwingt. Denn wie meinte schon Voltaire: »In der einen Hälfte des Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben. In der anderen Hälfte opfern wir Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen.« Und das muss nicht sein.

Wir gratulieren!

Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny hat Österreichs Arbeitsrecht auf ArbeitnehmerInnenseite geprägt wie kaum ein zweiter. Zu seinem 70er ist das Buch »Zeitenblicke: Sozialpolitik im Wandel« erschienen.

Es war ein Geburtstagsfest der anderen Art, das am 15. Oktober in der Bibliothek der Arbeiterkammer Wien stattgefunden hat. Für Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny, der zwei Tage vorher seinen 70er gefeiert hat, war es auch eine Zeitreise. Hier hatte er vor 50 Jahren noch als Student begonnen, sich mit der Materie zu befassen, die sein Leben und die Geschichte der österreichischen Sozialpolitik geprägt hat. Als Angestellter der AK hat er oft hier recherchiert, als AK-Direktor war er bis zum Jahr 2000 der Hausherr.

Zu seinem »Runden« wurde das Buch »Zeitenblicke: Sozialpolitik im Wandel«

präsentiert. Cernys Schriften aus 30 Jahren, herausgegeben von Mag. Bernhard Achitz und Dr. Wolfgang Maßl, zeigen die oft visionären Annäherungen des ArbeitnehmerInnen-Interessenvertreters, der bis 2001 Vorsitzender im Redaktionskomitee dieser Zeitung war.

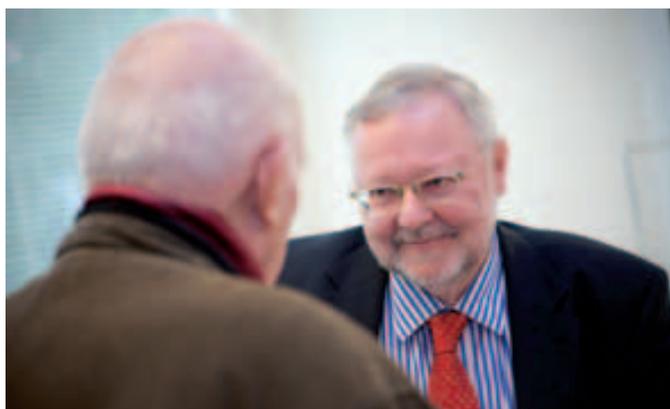
Zur Präsentation und kleinen Feier waren viele WegbegleiterInnen und SchülerInnen von Josef Cerny erschienen. Eröffnende Worte sprachen Gastgeber und Cerny-Nachfolger als AK-Direktor Mag. Werner Muhm, die ehemalige AK-Präsidentin Lore Hostasch und die beiden Herausgeber.

BUCHTIPP

Bernhard Achitz, Wolfgang Maßl (Hrsg.)
Zeitenblicke: Sozialpolitik im Wandel
 Schriften von Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny
 im Blickwinkel der Zeit.
 ÖGB-Verlag, 2010,
 232 Seiten, € 29,80
 ISBN 978-3-7035-1461-6

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
 Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at



Josef Cernys Nachfolger als AK-Direktor Mag. Werner Muhm ins Gespräch vertieft.



Gäste, Freunde, WegbegleiterInnen: Gerhard Bröthaler, Wolfgang Maßl, Erich Foglar, Lore Hostasch.



Bernhard Achitz erinnert sich gerne an die ersten Begegnungen mit Josef Cerny.



Zur Buchpräsentation waren auch Ehefrau Edith, Kinder und Enkel von Josef Cerny gekommen.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 534 44-39263 Dwl., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dwl., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzeko (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Lucia Bauer,
Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj,
Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin),
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz,
Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar,
Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

Katharina Klee (Chefredakteurin),
Sonja Adler (Sekretariat),
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Sebastian Baryli,
Kai Biehl, Margit Epler, Astrid Fadler, Sophia-T. Fielhauer-Resei,
Andreas Kastner, Irene Kloimüller, Wilfried Leisch,
Georg Michenthaler, Martina Molnar, Gabriele Müller,
Julia Nedjelic-Lischka, Brigitte Pellar, Ingrid Reifinger,
Christian Resei, Reinhold Russinger, Christian Schenk, Lisa Seidl,
Marion Tobola, Thomas Varkonyi, Christina Weichselbaumer

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dwl., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw.,
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« wiedergegebenen
Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung
von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt
die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die
Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung
aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer
Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren
geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-
sandte Manuskripte.

Leserzuschriften können auch gekürzt wiedergegeben werden.
Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der
Redaktion und mit Quellenangabe.

vida:

Gewerkschaftstag naht

Infos ab sofort online abrufbar. Machen Sie sich mit uns ein Bild.

Der Countdown läuft ... Von 9. bis 11. November 2010 steht der zweite vida-Gewerkschaftstag auf dem Programm. Dabei wählen die Delegierten die bundesweiten Führungsgremien von vida. Ein wichtiger Punkt ist auch die politische Positionierung für die nächsten Jahre: Welche Maßnahmen braucht es, damit Arbeitsplätze und die soziale Sicherheit der Menschen wieder mehr zählen als der Profit? Und natürlich dient der Gewerkschaftstag auch dazu, Bilanz über die ersten vida-Jahre zu ziehen.

Was Sie online finden:

Rudolf Kaska stellt sich beim Gewerkschaftstag der Wiederwahl als Vorsitzender. Sie wollen wissen, wer genau für das vida-Präsidium kandidiert? Sie interessieren sich für die politischen Forderungen unserer Gewerkschaft für mehr Verteilungsgerechtigkeit? Und wo war vida ei-

gentlich überall in den vergangenen vier Jahren aktiv? Machen Sie sich selbst ein Bild davon. Ab sofort finden Sie Interessantes rund um den Gewerkschaftstag und vida auf

gewerkschaftstag.vida.at

Dort halten wir Sie auch während des Gewerkschaftstages selbst mit News und Infos zum Geschehen auf dem Laufenden. Wer selbst nicht vor Ort dabei sein kann, der klickt sich einfach durch die Foto- und Videogalerien, die online angeboten werden.

Etwas fürs Ohr gibt es beim vida-Podcast. In der kommenden Episode beschäftigt sich vida mit der „Gewerkschaft der Zukunft“ und holt sich dafür wieder einige ExpertInnen vors Mikro. Hören Sie schon jetzt interessante Gewerkschaftsthemen unter

podcast.vida.at

GPA-djp und PRO-GE:

Herbstlohnrunde 2010

Metallindustrie & Bergbau: Etappensieg für Gewerkschaften.

Bei der ersten Verhandlungsrunde für die rund 165.000 Beschäftigten in der Metallindustrie und im Bergbau am 14. Oktober 2010 konnte zwar noch keine Einigung erzielt werden, ein zentrales Ziel wurde aber bereits erreicht: »Wir konnten die Arbeitgeber dazu bringen, von der Forderung nach Arbeitszeitflexibilisierung abzurücken. Damit sind wir einen riesigen Schritt weitergekommen«, zeigt sich Rainer Wimmer, Verhandlungsleiter der Gewerkschaft PRO-GE, erfreut.

Neben Lohn- und Gehaltserhöhungen fordern nämlich PRO-GE und GPA-djp auch kürzere Arbeitszeiten. Immerhin haben 2009 die ÖsterreicherInnen 314 Mio. Überstunden geleistet, viele davon unbezahlt. Im Durchschnitt macht jeder/jede ArbeitnehmerIn pro Woche 8,2 Stunden mehr als im Arbeitsvertrag vorgesehen. »Eine Reduktion der

Überstunden ist dringend notwendig«, ist Rainer Wimmer, Chefverhandler und PRO-GE-Vorsitzender überzeugt. »Allein die unbezahlten Überstunden machen umgerechnet rund 60.000 Vollzeitjobs aus.« Durch kürzere Arbeitszeiten wird mehr Beschäftigung geschaffen, die Kaufkraft und die heimische Wirtschaft gestärkt. Besonders bei Schichtarbeit und körperlich anstrengenden Tätigkeiten wird die Gesundheit der Beschäftigten geschont. Das Risiko von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten sinkt.

Bei der zweiten Verhandlungsrunde am Donnerstag, den 21. Oktober 2010 konnte kein Abschluss erzielt werden. Die Verhandlungen wurden bis 5. November 2010 unterbrochen.

Alle Meldungen zur Herbstlohnrunde 2010

tinyurl.com/32ec53z

ÖGB und AK Wien:

Betriebsratskommunikation X.0

Vorträge, Diskussion und Auszeichnung »DIE BESTEN«.

Datum: Montag, 22. November 2010
Ort: Veranstaltungssaal Catamaran
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Fachvorträge und Podiumsdiskussion
ab 16 Uhr, Preisverleihung des bbK10
ab 19 Uhr. Anschließend Get-Together
und Buffet.

Die gesamte Veranstaltung steht unter dem Thema »Betriebsratskommunikation X.0 – Wie sieht die aktuelle Kommunikation der BetriebsrätInnen aus, und was bringt das Spektrum neuer Möglichkeiten im betrieblichen Alltag tatsächlich?

Fachvorträge mit: Hans Christian Voigt (Soziologe, Politikwissenschaftler), Christian Pischlöger (stellvertretender BR-Vorsitzender Austroport), Gabi Sax

(Betriebsratsvorsitzende der Gesundheit Österreich GmbH), Ulrich Schönbauer (Sozialforscher in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien).

Podiumsdiskussion mit: Harald Katzmaier (Netzwerk-Experte, FAS.research), Thomas Kreiml (Abteilung Arbeit und Technik GPA-djp), Willi Mernyi (Leiter des Referats Kampagnen im ÖGB), Karl Heimberger (Betriebsrat MedUni Wien), Didi Weiß (Gewerkschaft vida), Ulrich Schönbauer (Sozialforscher in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien), Moderation: Katharina Klee (Arbeit&Wirtschaft).

Die Preisverleihung »Auszeichnung für die beste betriebsrätliche Kommuni-



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

kation« erfolgt am Abend durch Renate Lehner (Vizepräsidentin der AK Wien) und Monika Kemperle (Leitende Sekretärin im ÖGB).

Anmeldung unter: info@bestkom.at
Mehr Infos unter:
www.bestkom.at
[Facebook](#), [Twitter](#)

EU-Infobrief: Europa und Internationales in kritischer und sozialer Perspektive – kostenlos beziehen

Bestellen!
Unter <http://wien.arbeiterkammer.at/infobrief-bestellen> können Sie den EU-Infobrief kostenlos bestellen.



Der EU-Infobrief erscheint 5x jährlich im digitalen Format und liefert eine kritische Analyse der Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene. Die Zeitschrift der Abteilung EU & Internationales der AK-Wien fokussiert dabei Themen an der Schnittstelle von Politik, Recht und Ökonomie. Anspruch ist nicht nur die Prozesse in den europäischen Institutionen zu beschreiben, sondern auch Alternativen zur Hegemonie des Neoliberalismus zu entwickeln. Kurze Artikel informieren in prägnanter Form über aktuelle Themen. Langbeiträge geben den Raum für grundlegende Analysen, Buchbesprechungen bieten eine kritische Übersicht einschlägiger Publikationen.



Sozialpolitik ist Gesellschaftspolitik

15 Jahre lang war er Direktor der AK Wien, er ist der *Doyen* des österreichischen Arbeitsrechts – ein Interview mit Prof. Dr. Josef Cerny anlässlich seines 70. Geburtstags.

ZUR PERSON



Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny

Geboren am 13. 10. 1940 in Wien, seit 1963 verheiratet mit Edith, drei Kinder

Besuch der Volksschule in Aggsbach (evakuiert) und Wien; Matura 1958 am BRG Wien 10

1958–1962 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Wien (Stipendium der AK Wien), Promotion zum Dr. jur.

Seit 1962 Angestellter der AK Wien

Vortragender in Bildungseinrichtungen der AK und der Gewerkschaften, Berufsschulen, Volkshochschulen usw.

Ab 1973 Referent für Arbeitsverfassung und Sozialpolitik, Sozialakademie der AK Wien

Ab 1975 Leiter der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Ab 1980 stellvertretender Kammeramtsdirektor; 1985–2000 Direktor der AK Wien und (damit) des Österreichischen Arbeiterkammertages (jetzt: Bundesarbeitskammer)

Seit 1982 Lehrauftrag für Arbeitsrechtspolitik und seit 1986 **Honorarprofessor** an der Universität Salzburg

Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht sowie der Gesellschaft für Gesetzgebungslehre;

Mitglied der Kodifikationskommission beim Sozialministerium und der Grundrechtskommission beim Bundeskanzleramt

Schriftleiter der Zeitschrift »Das Recht der Arbeit«; Vorsitzender des Redaktionskomitees der Zeitschrift »Arbeit&Wirtschaft« (bis 2001);

Autor von Kommentaren zu arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen sowie zahlreicher Abhandlungen

Seit 2005 Vorsitzender des Beirats der WGK, Mitglied des Beirats beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Arbeit&Wirtschaft: *Kollege Cerny, Gratulation zum 70. Geburtstag. In den vergangenen 50 Jahren hast du die österreichische Sozialpartnerschaft aufseiten der ArbeitnehmerInnenvertretung mitgeprägt. Schwerpunktthema dieser A&Wist ArbeitnehmerInnenschutz – dazu gehört auch das Thema Arbeitszeit, mit dem du dich intensiv befasst hast.*

Josef Cerny: Arbeitszeit war schon immer ein zentrales Thema der Sozialpolitik – sogar ihr Ursprung. Die ersten Arbeitszeitbegrenzungen gab es in der Monarchie, allerdings nicht aus Gründen des Arbeitsschutzes, sondern um wehrfähige Soldaten

zu bekommen. Dieses Motiv spielt zwar keine Rolle mehr, aber ArbeitnehmerInnen- und Arbeitszeitschutz sind nach wie vor zentrale Themen der Sozialpolitik. Hier passiert derzeit in vielen Bereichen Verschleierungstaktik, wie die ständig wiederkehrende Diskussion über »Flexibilisierung« – dabei sind rechtliche Möglichkeiten, Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Betriebe und der Branchen anzupassen, in ausreichendem Maße vorhanden. Trotzdem wird immer wieder beklagt, dass das Arbeitszeitrecht zu starr sei und man Flexibilisierungsmöglichkeiten schaffen solle. Inzwischen müsste man draufgekommen sein, dass es dabei einfach

um Lohnkürzungen durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen geht. Hält man sich vor Augen, dass wir trotz Arbeitszeitverkürzung in den 1970er-Jahren heute bei einer Unmenge von Überstunden stehen und viele ArbeitnehmerInnen bis zu 60 Stunden und mehr in der Woche arbeiten, muss man sagen, unter dem Gesichtspunkt des ArbeitnehmerInnenschutzes wäre eher eine Arbeitszeitverkürzung oder -beschränkung notwendig.

Hauptaufgaben der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung sind die Information über die Auswirkungen einer übermäßigen Inanspruchnahme der Arbeitskraft und die Schaffung entsprechender



Das ganz große Thema neben Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung bleibt die Aufrechterhaltung der sozialen Sicherheit. Wir müssen das Sozialsystem und das Pensionssystem langfristig sichern und weiterentwickeln.

Schutzbestimmungen. Im Arbeitnehmerschutz ist sehr viel Positives. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist zurückgegangen, und die Zahlen der Langzeitgeschädigten und Toten sind gesunken. Da ist viel erreicht worden, aber das reicht nicht aus. Es muss auch bei scheinbar kleineren Fragen mehr Bewusstsein bei den KollegInnen geschaffen werden.

Im Übrigen hat das auch volkswirtschaftliche Auswirkungen. Ich finde es geradezu absurd, dass man derzeit über eine Beschränkung der Invaliditätspension nachdenkt und die Leute in Rehabilitation schicken möchte, anstatt darauf zu achten, dass sie während des aktiven Arbeitslebens gesund bleiben, dass der Arbeitnehmerschutz funktioniert, dass die Menschen länger in Arbeit bleiben können und dann – altersgerechte – Arbeitsplätze haben.

Was würdest du in 50 Jahren Engagement für die ArbeitnehmerInnen dieses Landes als deine größten Erfolge sehen?

An und für sich mag ich Rückblicke anlässlich des 70ers nicht so sehr. Das Buch »Zeitenblicke« mit Beiträgen aus verschiedenen Zeiten hat mich aber zu einer Art Rückblick gezwungen. Der hat nur dann einen Sinn, wenn man Schlüsse für künftige Entwicklungen zieht. Nur zurückschauen heißt stehen bleiben; nur nach vorne schauen, ohne zu wissen, woher man kommt, heißt die Orientierung zu verlieren. Nur beides zusammen ergibt Sinn und Anstöße für neue Diskussionen und neue Entwicklungen. So ist das Buch gemeint. Wichtige Ereignisse im Rückblick waren die Sozialpartnerverhandlungen über die Arbeitsverfassung, das Urlaubsrecht, das

Abfertigungsrecht – Maßnahmen, die sich unter Sozialminister Gerhard Weissenberg in den 1970er-Jahren entwickelt haben.

Was die AK betrifft, betrachte ich es als wichtigen Erfolg, dass wir Anfang der 1990er-Jahre rechtliche und organisatorische Grundlagen für eine Reform gelegt haben. Bei der Mitgliederbefragung 1996 haben wir die positive Antwort auf diese Reform bekommen und damit den Bestand und den Ruf der AK für die Zukunft abgesichert. Ich glaube, das positive Standing, das die Arbeiterkammern heute haben, geht auf diese Reformen in den 1980er- und 1990er-Jahren zurück.

Wie du richtig sagtest, muss es auch den Blick nach vorne geben. Was sind die großen Themen, die, deiner Einschätzung nach, auf AK und ÖGB zukommen?

Es ist dringend an der Zeit, einen neuen Arbeitnehmerbegriff zu schaffen. Da müssen auch die Gewerkschaften über ihren Schatten springen. Die Differenzen über einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff sind ja eine der Ursachen, dass es bisher nicht zu einer **Kodifikation** des Arbeitsrechts mit allen Konsequenzen gekommen ist. Jeder Gewerkschaftskongress in den vergangenen 50 Jahren hat diese Forderung erhoben, sie steht in jedem Regierungsprogramm, auch im aktuellen – es ist höchste Zeit, diesen Schritt zu tun.

Notwendig ist auch eine Erneuerung der Arbeitsverfassung in den Bereichen, die den praktischen Gegebenheiten nicht mehr entsprechen. Dazu gehört es meiner Ansicht nach, neue flexiblere Organisationsformen sowie Zusammenschlüsse zwischen Interessenvertretungen zu ermögli-

chen, in den Betrieben verschiedene Organisationsmöglichkeiten durch Kollektivvertrag neu zu regeln. Da gibt es eine Fülle von Möglichkeiten.

Das ganz große Thema neben Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung bleibt die Aufrechterhaltung der sozialen Sicherheit. Wir müssen das Sozialsystem und das Pensionssystem langfristig sichern und weiterentwickeln. Auch der Bereich der Pflege wird in Zukunft mehr und mehr an Bedeutung gewinnen – schon allein aufgrund der demografischen Entwicklung. Das darf nicht als finanzielle Belastung, sondern muss als gesellschaftliche Verpflichtung gesehen werden. Statt Horrorszenarien über die Kosten des Alterns zu verbreiten, sollte man sich darüber freuen, dass die Menschen länger leben. Natürlich verursacht das Kosten, aber die müssen von einer Gesellschaft, die sich zu den Grundwerten Solidarität und soziale Gerechtigkeit bekennt, auch solidarisch getragen werden. Außerdem bietet der Ausbau des Pflege- und Gesundheitssektors auch enorme Chancen für künftige Arbeitsplätze.

Du hast von sozialer Sicherheit gesprochen. Die wird gerne heftig diskutiert mit Schlagworten wie soziale Hängematte.

Ich habe da immer wieder **Déjà-vu**-Erlebnisse. Solche Diskussionen kenne ich seit mehr als 30 Jahren; wenn man sich die Argumente ansieht, die dabei verwendet werden, dann sind es immer wieder die gleichen: Es hängt alles an der demografischen Entwicklung, man tut so, als wäre die ein Naturgesetz. Natürlich gibt es diese demografische Entwicklung. Aber dass daraus automatisch die Unfinanzierbarkeit des

BUCHTIPP

Bernhard Achitz, Wolfgang Maßl (Hrsg.)
Zeitenblicke: Sozialpolitik im Wandel
 Schriften von Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny
 im Blickwinkel der Zeit.
 ÖGB-Verlag, 2010,
 232 Seiten, € 29,80
 ISBN 978-3-7035-1461-6

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
 Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Pensionssystem folgt, ist ein Schmä, der nicht zuletzt dazu gedient hat, das Geschäft der Privatversicherungen anzukurbeln. Das Geld muss ja auch für die Sicherung der Pensionen vorhanden sein, wenn sie privat finanziert werden. Will man, dass das Geld vorhanden ist und aufgebracht wird, ist das auch machbar. Die wichtigsten Faktoren für eine langfristige Sicherung des Systems der sozialen Sicherheit sind Beschäftigung, Produktivität und eine gerechte Verteilung der Beiträge. Letztlich ist es immer eine Frage der politischen Wertung und Entscheidung, welche Priorität soziale Sicherheit haben soll.

In deine Zeit als AK-Direktor ist auch der EU-Beitritt Österreichs gefallen – wie stehst du zur EU?

Das Schlagwort von der europäischen Sozialunion ist ein Schlagwort geblieben. Die EU war immer eine Wirtschaftsunion, wirtschaftliche Ziele wie Wettbewerb und Profit sind immer im Vordergrund gestanden. Daran hat auch die neue EU-Verfassung nichts geändert. Es gibt zwar einen Katalog von sozialen Grundrechten darin, aber die stehen auf dem Papier und von einer Umsetzung sind wir weit entfernt. Trotzdem ist in der Sozialpolitik einiges auch positiv zu sehen. Die EU-Vorschriften auf dem Gleichbehandlungssektor haben z. B. auch innerstaatlich dazu geführt, dass das Gleichbehandlungsrecht weiterentwickelt worden ist. Was jetzt geschehen muss ist, dass die gesellschaftliche Realität diesen Rechtsnormen weiter folgt und angepasst wird.

Auch im Arbeitnehmerschutzrecht sind sehr positive Impulse von der EU ausgegangen, aber eben aus wirtschaftlichen

Gründen, um die Arbeitskraft der Beschäftigten für die Wirtschaft zu erhalten und nicht, um die Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern. Die EU ist eine Wirtschaftsunion. Wie schwierig dort sozialpolitische Themen zu behandeln und unterzubringen sind, sieht man nicht nur an den Bestrebungen, die Mitbestimmung auf EU-Ebene weiterzubringen. Stichwort Betriebsräte-Richtlinie – das war ein jahrzehntelanger Kampf oder jetzt der Kampf um Neuregelung der Arbeitszeitrichtlinie. All das scheitert immer wieder am Widerstand von Wirtschaftslobbys oder an Staaten, die eine andere Sozialpolitik betreiben, als wir sie uns in der EU wünschen.

Wenn man erreichen will, dass die Menschen die EU nicht nur als anonymen bürokratischen **Moloch** oder als Hort des Neoliberalismus erleben, muss die immer wieder in Sonntagsreden beschworene »soziale Dimension« der EU endlich realisiert und für die Bürger spürbar werden.

Du warst auch als ArbeitnehmerInnenvertreter in der Grundrechtsreform ...

Das ist auch so ein Jahrzehnteprojekt, das bis heute nicht zum Abschluss gekommen ist – trotz Österreich-Konvent vor einigen Jahren. Es ist von Beginn der Diskussion an darum gegangen, dass es neben den bürgerlichen Grundrechten, die als Konsequenz der bürgerlichen Revolution des 19. Jahrhunderts entstanden sind, keine sozialen Grundrechte gibt. Ich meine damit Grundrechte, die der Bürgerin, dem Bürger Anspruch auf gewisse Leistungen des Staates sichern; nicht nur Freiheitsräume, wie es die bürgerlichen Grundrechte tun. Mitte der 1980er-Jahre hat es so ausgesehen, als ob diese Reform in Österreich tatsächlich zustande käme. Es hat bereits einen ausformulierten und sozialpartnerschaftlich verhandelten Grundrechtskatalog gegeben. Letztlich ist alles dann an einem österreichischen Phänomen gescheitert. Es wurde als politischer Preis dafür verlangt, dass auch der Bestand und die Förderung der Landwirtschaft als Grundrecht in die Verfassung aufgenommen werden. Nachdem das nicht geschehen ist, ist der ganze Grundrechtskatalog nicht zustande gekommen.

Beim Österreichkonvent hat es aber einige positive Bekenntnisse und sogar Teilergebnisse gegeben – so gibt es seit

2008 eine Garantie der Sozialpartnerschaft und der sozialen Selbstverwaltung in der Bundesverfassung. Aber soziale Grundrechte, wie die Rechte auf Arbeit, soziale Sicherheit, angemessene Arbeitsbedingungen, die seit Jahrzehnten z. B. in der **Europäischen Sozialcharta** stehen, gibt es in der österreichischen Bundesverfassung nach wie vor nicht. Das wäre eines der größten Projekte der nächsten Zeit, aber dafür braucht man eine Zwei-Drittel-Mehrheit. Es wäre sehr wichtig, sozialen Rechten ein festes politisches Fundament zu schaffen, damit sie nicht Spielball der Tagespolitik bleiben.

Können wir es uns leisten, solche Grundrechte in der Verfassung zu verankern?

Das ist die alte Diskussion über die Finanzierbarkeit des Sozialstaates. Ich will es nicht auf die Primitivformel mit den Abfangjägern bringen, aber Entscheidungen über die Verwendung des Budgets sind politische Entscheidungen, und da die richtigen Prioritäten zu setzen würde es ermöglichen, soziale Grundrechte auch zu verwirklichen. Das ist letztlich eine Frage der Verteilungspolitik. Allerdings muss man auch vor Illusionen warnen. Wer unter einem Recht auf Arbeit z. B. versteht, dass ihm lebenslang ein bestimmter Arbeitsplatz garantiert wird, der gibt sich einer Täuschung hin. Das kann kein Staat. Was man garantieren kann ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Leistung des Staates für den Arbeitsmarkt, ausreichend Geld zur Verfügung zu stellen, den Menschen auch Arbeitsplätze anzubieten. Und zwar durch Bildung, durch Umschulung, durch positive Förderung des Arbeitsmarktes. So verstanden würde ein Recht auf Arbeit auch Verpflichtungen des Staates bedeuten für ausreichende Finanzierung zu sorgen.

Wir danken für das Gespräch.

Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeitspausen sind wichtig

Der berühmte Sozialdemokrat Otto Bauer sprach sich in seinen Vorträgen auf der Sozialakademie der Arbeiterkammer für Arbeitszeitverkürzung aus.

Otto Bauer, einer der wichtigsten Politiker der damaligen österreichischen Sozialdemokratie, aber auch ausgebildeter Wirtschaftswissenschaftler, war 1927/28 Vortragender an der Arbeiterhochschule, aus der nach 1945 die Sozialakademie der Arbeiterkammer hervorging. Ein paar Studierende stenografierten die Referate mit. Sie hatten sie im Gepäck, als sie auf der Flucht vor dem Faschismus ins Exil gehen mussten. 1956 wurden sie als »Einführung in die Volkswirtschaftslehre« veröffentlicht.* Eines der Themen der Lehrveranstaltung Otto Bauers: Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung, Leistungssteigerung und Lebenschancen. Hier ein Ausschnitt daraus:

Man behauptet, die englischen Staatsmänner haben erst in einem Alter von 60 Jahren die größte Leistungsfähigkeit erreicht. Bei den Arbeitern liegt die höchste Leistungsfähigkeit um das 30. Lebensjahr herum. Von 40 Jahren an geht es bergab. Daraus ist zu schließen, dass der Arbeiter mit seinen Kräften Raubbau treibt. ... Man betrachtet den Menschen oft als reine Maschine. Man sollte aber bedenken, dass der Mensch eine Maschine besonderer Art ist: Er hat ein Gehirn und seine Arbeitsleistung hängt auch von seinen seelischen Zuständen ab. ... Diese »organische« Maschine kennt auch das Gefühl der Ermüdung. Die Ermüdung ist ein Vergiftungsprozess. ... Der

Mensch braucht Arbeitspausen und freie Zeit, damit diese Giftstoffe beseitigt werden. Gibt man dem Körper diese Erholungszeit nicht, so wird er krank und kann schließlich zugrunde gehen. Man sieht: Arbeitspausen sind für den Körper ebenso wichtig wie die Zufuhr von Nahrung. ...

Es lassen sich einige Feststellungen über die Wechselwirkung zwischen Arbeitszeit und Arbeitsintensität machen. Erstens: Die Verkürzung der Arbeitszeit macht es möglich, die Arbeit zu intensivieren. Zweitens: Die Verkürzung der Arbeitszeit gestattet es, die Arbeitsintensität zu steigern ohne Verkürzung des Lebens des Arbeiters. ...

Wenn aber die Arbeitszeitverkürzung ohnehin aufgewogen wird durch gesteigerte Leistung, hat dann der Kampf um die kurze Arbeitszeit einen Sinn? O ja, die kurze Arbeitszeit ist für den Arbeiter viel vorteilhafter. Das Leben des Arbeiters beginnt ja erst nach der Arbeitszeit. ...

Bis in die achtziger Jahre hat man in Österreich bis zu 14 Stunden gearbeitet ... Heute haben wir den Achtstundentag! ... Soll man die 48 Stunden in fünf oder sechs Tagen arbeiten? Da bei uns Samstag nur bis Mittag gearbeitet wird, rentiert sich die Anheizung der Dampfkessel nicht. Die Unternehmer sind deshalb dafür, die 48 Stun-



© Archiv der AK Wien

Menschengerechte Arbeitsgestaltung, einschließlich einer menschenfreundlichen Regelung von Arbeitszeit und Arbeitspausen, zählte in den 1980er-Jahren zu den Kampagnenthemen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen. Symbol dafür war die Ergonomus-Figur. UnterstützerInnen des Anliegens, wie hier eine ORF-Redaktion, wurden von der AK mit dem Ergonomus-Preis ausgezeichnet.

den in fünf Tagen zu arbeiten. Der freie Samstag entspricht auch den Wünschen der Arbeiter. Zwei freie Tage in der Woche bedeuten, wenn sie richtig verbracht werden, sehr viel für die Gesundheit und kulturelle Weiterbildung des Arbeiters.

Ausgewählt und eingeleitet von
Dr. Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

* Otto Bauer: Einführung in die Volkswirtschaftslehre. Mit einer Einleitung von Ernst Winkler und einem Nachwort von Benedikt Kautsky. Verlag der Wiener Volksbuchhandlung, Wien 1956.

Risikobewusstsein

Aktuelle Studien des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) zeigen, wie es um das Sicherheitsbedürfnis der österreichischen Beschäftigten bestellt ist.

Autor: Georg Michenthaler

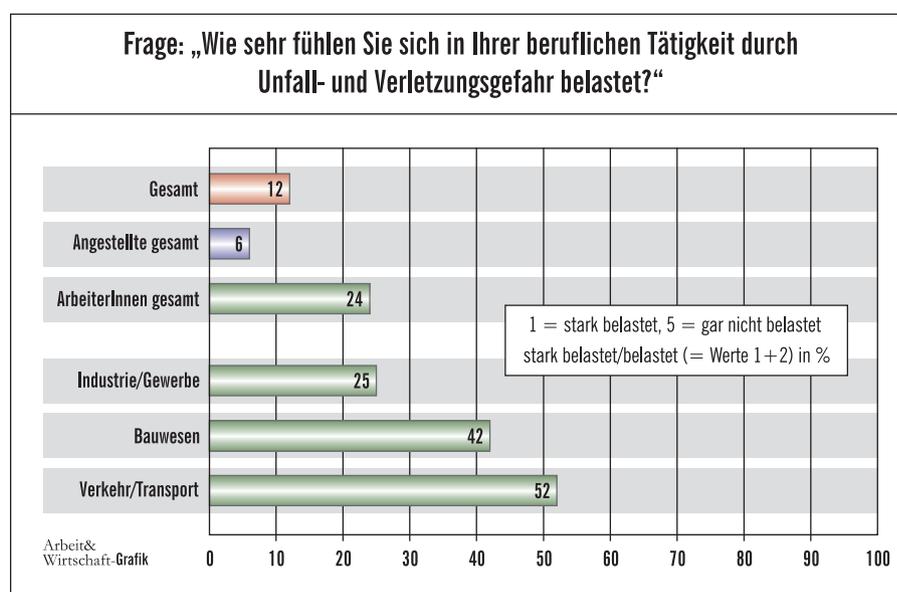
IFES GmbH

Nicht nur den eigenen Arbeitsplatz auf Dauer behalten zu können, wird für viele Menschen zunehmend unsicherer, auch die Arbeit an sich birgt eine Reihe von Risiken – wodurch und in welchem Ausmaß sich heimische Berufstätige subjektiv gefährdet fühlen, zeigen mehrere jüngere IFES-Studien.

Gesundheitsrisiken

Die Minimierung von Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Unfälle und Verletzungen steht traditionell im Zentrum des herkömmlichen ArbeitnehmerInnen-schutzes. Die Einschätzung des subjektiven Risikos ist – insbesondere bei Beschäftigten in Arbeitertätigkeiten – teilweise erheblich, wie die folgende Darstellung auf Grundlage des Österreichischen Arbeitsklimaindex¹ zeigt: Insgesamt fühlt sich rund jeder/jede vierte ArbeiterIn durch Unfall- und Verletzungsgefahr belastet, in der Baubranche steigt der entsprechende Anteil auf 42 Prozent und im Verkehrssektor sogar auf mehr als die Hälfte (siehe Grafik).

Beschäftigte in Angestelltentätigkeiten müssen sich also weniger vor ar-



beitsbedingten Verletzungen fürchten, dafür lauern hinter dem Schreibtisch andere Gefahren für die eigene Gesundheit: Die häufigsten Beeinträchtigungen sind etwa Muskelverspannungen im Nacken-, Schulterbereich, unter denen rund sechs von zehn Angestellten leiden, oder Augenprobleme – etwa durch ständige Bildschirmarbeit, von denen in letzter Zeit knapp ein Viertel der Angestellten betroffen waren (Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor IFES/AKOÖ; Welle 1–3/2010).

Schleichende Erkrankungen

Das Risikobewusstsein hinsichtlich derartiger »schleichender« Gesundheitsbeeinträchtigungen durch die Berufstätigkeit ist – etwa im Gegensatz zum Unfall-

risiko – eher schwach ausgeprägt: Vielfach werden die wahrgenommenen Symptome nicht den Arbeitsbedingungen zugeschrieben, obwohl sich dieser Zusammenhang statistisch oft klar nachweisen lässt.

Der Täter ist (nicht) immer der Kunde!

In stressigen Arbeitssituationen mit intensiven zwischenmenschlichen Kontakten bleiben Konflikte nicht aus, und nicht immer finden die Beteiligten – Vorgesetzte, KollegInnen und Kunden/-innen – gütliche Lösungen. Dann köcheln derartige Konflikte dahin und belasten das Arbeitsklima oder sie entladen sich im Extremfall in handfester Gewalt.

Im Auftrag der Dienstleistungsgewerkschaft vda hat das IFES im Rahmen

¹ Der Österreichische Arbeitsklimaindex wird von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich quartalsweise in repräsentativen Stichproben von jeweils ca. 900 Beschäftigten erhoben. Die obige Darstellung basiert auf drei Quartalserhebungen 1–3/2010 mit insgesamt ca. 3.600 Beschäftigten.

Georg Michenthaler: »Im Auftrag der Dienstleistungsgewerkschaft vida hat das IFES im Rahmen einer schriftlichen Befragung unter rund 1.800 Beschäftigten in insgesamt 51 Betrieben der Branchen Verkehr, Gesundheit und Tourismus die Wahrnehmung und Betroffenheit von Gewalterfahrungen untersucht.«

einer schriftlichen Befragung unter rund 1.800 Beschäftigten in insgesamt 51 Betrieben der Branchen Verkehr, Gesundheit und Tourismus die Wahrnehmung und Betroffenheit von Gewalterfahrungen untersucht – mit folgenden Ergebnissen:

Knapp die Hälfte der Befragten (drei Viertel jener im Sektor Verkehr) waren in der Arbeit schon einmal von Gewalt betroffen. In den meisten Fällen handelte es sich dabei um verbale Gewalt wie etwa Hänseleien, Verspottungen und diskriminierende Witze bis hin zu Bedrohungen und Einschüchterungen durch Kunden/-innen. Rund ein Viertel insgesamt musste derartiges schon einmal erdulden. Auch von Bedrohungen und Einschüchterungen durch Vorgesetzte sowie Mobbing und Ausgrenzung war zumindest jede/r Zehnte schon einmal betroffen.

Neun Prozent insgesamt und – wieder deutlich über dem Durchschnitt – 26 Prozent im Verkehrssektor waren sogar schon einmal Opfer von Tätlichkeiten und Handgreiflichkeiten.

Viele tun nichts gegen Übergriffe

Sämtliche Gewaltformen gehen in den untersuchten Dienstleistungsbranchen am häufigsten von den Kunden/-innen (Gäste, PatientInnen, Fahrgäste) aus, lediglich in der Gastronomie überschreiten auch Konflikte zwischen den KollegInnen häufiger die Schwelle zu verbaler und handfester Gewalt.

Ein maßgeblicher Befund der Studie ist, dass – je nach Gewaltform – zwischen rund einem Drittel und der Hälfte der

Betroffenen nichts gegen die erlittenen Übergriffe unternimmt. Zum Teil liegt das an den vermuteten geringen Erfolgsaussichten bzw. werden derartige unliebsame Erfahrungen als zu geringfügig abgetan – man will ja nicht »zickig« sein! So charakterisieren etwa nur 27 Prozent Hänseleien und Verspottungen sowie 38 Prozent anzügliche oder diskriminierende Witze und Bemerkungen eindeutig als Gewalt.

Ein weiteres Feld der Sicherheit von Beschäftigten ist jenes der personenbezogenen Daten. Die Angestelltengewerkschaft GPA-djp hat 2007 zu diesem Thema eine Aktionswoche veranstaltet und IFES mit einer begleitenden Studie beauftragt, für die eine repräsentative Stichprobe von rund 1.000 Beschäftigten befragt wurde.

Sorglosigkeit im Umgang mit Daten

Demnach gehen die heimischen ArbeitnehmerInnen mit ihren persönlichen Daten im Betrieb eher sorglos um: Der Informationsstand in Bezug auf die personenbezogenen Daten ist eher gering – es herrscht überwiegend das Prinzip »Vertrauen«.

Obwohl etwa nur zwei von zehn wissen, wie lange derartige Daten im Betrieb aufbewahrt werden, haben nur sechs Prozent wenig oder gar kein Vertrauen in den sorgsamen Umgang mit den persönlichen Daten und in die Einhaltung des Datenschutzes.

Aber andererseits haben immerhin 27 Prozent der Befragten das Gefühl, an ihrem Arbeitsplatz über Datenerfassungssysteme kontrolliert zu werden. Das sub-

W E B L I N K S

Institut für empirische Sozialforschung
www.ifes.at

Der aktuelle Arbeitsklimaindex:
tinyurl.com/3xjtw33

jektive Risikobewusstsein der Beschäftigten in Bezug auf den betrieblichen Datenschutz ist also (noch) schwach ausgeprägt.

Fokus auf soziale Aspekte

Diese wenigen Beispiele aus jüngeren einschlägigen IFES-Studien zeigen, dass die subjektiven und objektiven Schutzbedürfnisse von ArbeitnehmerInnen den engeren Bereich von Unfallverhütung und Gesundheit am Arbeitsplatz bei weitem überschreiten, und dass die Einrichtungen des ArbeitnehmerInnenschutzes – neben den körperlichen und psychischen – auch die sozialen Aspekte der Integrität von Beschäftigten noch stärker in den Fokus zu nehmen hätten.

K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
georg.michenthaler@ifes.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Sicherheitsvertrauenspersonen

Fachkräfte informieren, beraten und unterstützen ArbeitnehmerInnen und Belegschaftsorgane zu Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Autorin: Mag. Julia Nedjelic-Lischka

Mitarbeiterin der Abteilung Sicherheit,
Gesundheit und Arbeit der AK Wien

ArbeitnehmerInnenschutz umfasst technische, medizinische, ergonomische, psychologische und pädagogische Maßnahmen, die die Gesundheit arbeitender Menschen schützen und die Arbeit menschengerecht gestalten sollen. In diesem Artikel geht es darum, welche Rechte Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) dabei haben.

Beteiligung der ArbeitnehmerInnen

Auf Basis von EU-Richtlinien sieht das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§§ 12, 13) vor, dass Sicherheits- und Gesundheitsschutz alle Führungsebenen umfasst und ArbeitnehmerInnen bzw. ihre VertreterInnen über Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes informiert, angehört und beteiligt werden.

Dies ist vor allem in Betrieben wichtig, in denen es keinen Betriebsrat (BR) gibt. Hier kann der/die ArbeitgeberIn die ArbeitnehmerInnen bei Maßnahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einbeziehen oder mit Zustimmung der ArbeitnehmerInnen SVP bestellen.

Der BR muss Durchführung und Einhaltung der Vorschriften u. a. des ArbeitnehmerInnenschutzes überwachen (§ 89 Z. 3 Arbeitsverfassungsgesetz). Um sich vom aktuellen Stand zu überzeugen, kann er betriebliche Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen.

Dabei muss er den/die ArbeitgeberIn auf Missstände hinweisen und über deren Abstellung beraten. Er kann vom Arbeitsinspektorat eine Kontrolle des Betriebes verlangen. Bei Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren (Bauverfahren, Genehmigung von Betriebsanlagen, Kontrollen durch die Arbeitsinspektion) ist er beizuziehen. Der Betriebsinhaber muss den BR bzw. die SVP über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen im ArbeitnehmerInnenschutz informieren.

Der BR achtet, dass ArbeitnehmerInnen zu Gefahren und Schutzmaßnahmen unterwiesen werden:

- vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Veränderung des Aufgabenbereiches,
- bei neuen Arbeitsmitteln, -verfahren oder -stoffen,
- nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten.

Der/die BetriebsinhaberIn ist verpflichtet, den BR von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Über gesetzliche Bestimmungen hinaus können Betriebsvereinbarungen zwischen ArbeitgeberIn und BR abgeschlossen werden, wie Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, zum Schutz der Gesundheit und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (Arbeitsverfassungsgesetz § 97).

Bei Betriebsänderungen kann der BR durch Mitwirkung an der Gestaltung und Ausführung der geplanten Maßnahmen nachteilige Folgen auf den betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzstandard verhindern oder mildern. Der BR muß angehört werden zu Informationen, die sich

aus Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, zur Information der ArbeitgeberInnen betriebsfremder ArbeitnehmerInnen über Gefahren, Schutzmaßnahmen und Maßnahmen der Gefahrenverhütung sowie über Erste Hilfe, Brandbekämpfungs- und Evakuierungsmaßnahmen.

Weiters muss mit dem BR über die Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen sowie von Personen für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung beraten werden, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird. Der BR hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Werden solche Beratungen nicht vorgenommen, ist die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen rechtsunwirksam.

Der/die BetriebsinhaberIn muss dem BR Unterlagen über Aufzeichnungen und Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen (Arbeitsstoffe, Lärm, ...), die mit dem ArbeitnehmerInnenschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung stellen, ihn über Grenzwertüberschreitungen sowie Ursachen und Maßnahmen informieren und Einsicht in Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle gewähren.

BR und SVP müssen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente erhalten.

Der BR kann folgende Befugnisse im ArbeitnehmerInnenschutz an SVP delegieren:

Anhörung bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu Auswirkungen der Wahl der Arbeitsmittel und

SVP sollen Vorbild sein – eine wichtige Aufgabe ist, KollegInnen zur Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften und zur Mitarbeit im ArbeitnehmerInnenschutz anzuregen.

Arbeitsstoffe, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und zu den Einwirkungen der Umwelt sowie Beteiligung bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung, der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, der Festlegung der Maßnahmen sowie der Planung und Organisation der Unterweisung. Dieser Beschluss ist den SVP mitzuteilen und wird mit deren Verständigung rechtswirksam.

Zur Verbesserung und Kontrolle der Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ist die Bestellung von SVP in Betrieben ab elf ArbeitnehmerInnen vorgeschrieben.

SVP informieren, beraten und unterstützen ArbeitnehmerInnen und Belegschaftsorgane zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie müssen mit Belegschaftsorganen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen zusammenarbeiten und sollen auf die Verwendung von Schutzeinrichtungen bzw. die Anwendung von Schutzmaßnahmen achten. Über Mängel sind ArbeitgeberInnen bzw. Sicherheitsfachkraft und BR zu informieren. SVP sollen Vorbild sein – eine wichtige Aufgabe ist, KollegInnen zur Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften und zur Mitarbeit im ArbeitnehmerInnenschutz anzuregen.

Bestellung

Für die Bestellung ist die Zustimmung des BR erforderlich. Wenn es keinen BR gibt, müssen alle ArbeitnehmerInnen über die Bestellung informiert werden. Wenn mindestens ein Drittel innerhalb von vier Wochen Einwände erhebt, muss ein/e anderer/andere ArbeitnehmerIn

vorgeschlagen werden. SVP können über Verlangen des BR abberufen werden, wenn es keinen gibt, über Verlangen von mindestens einem Drittel der ArbeitnehmerInnen. Der Arbeitgeber muss die bestellten SVP dem Arbeitsinspektorat melden. Die Meldung leitet das Arbeitsinspektorat an die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammern) weiter.

Wer kann SVP werden?

Entscheidend für die Tätigkeit ist das Fachwissen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber muss der SVP Erwerb und Erweiterung der Kenntnisse bei Entgeltfortzahlung ermöglichen. Neu bestellte SVP müssen eine Ausbildung im Ausmaß von 24 Unterrichtseinheiten auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes besuchen. Diese bieten z. B. Arbeiterkammern und Gewerkschaften an.

SVP sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Durch eine Novellierung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes werden sie vor Benachteiligung ebenso geschützt wie vor Kündigung und Entlassung.

SVP sind berechtigt, im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei Arbeitgebern sowie zuständigen Stellen Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu machen, und Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, SVP im Voraus über Ergebnisse von Messungen (z. B. Lärm), Grenzwertüberschreitungen, Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle, die beabsichtigte Bestellung

WEBLINK

Alle Infos unter:
www.svp.at

und Abberufung von ArbeitsmedizinerInnen sowie von für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren.

SVP sind im Voraus zu Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu informieren und anzuhören.

Die Mitwirkungsrechte der SVP sind also umfangreich. Wenn es überdies einen BR gibt, sind die Chancen für eine gute Interessenvertretung im ArbeitnehmerInnenschutz sehr gut.

Die Arbeiterkammer bietet unter www.svp.at für Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen wichtige Informationen zum ArbeitnehmerInnenschutz.

Hier finden sie Kurzinfos zu häufig auftretenden Problemen, Broschüren mit ausführlicheren Informationen (z. B. zu Bildschirmarbeit, Arbeitsstättengestaltung oder Stress am Arbeitsplatz) sowie alle Seminartermine.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
julia.nedjelic@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Kreuz mit dem Kreuz

Erkrankungen von Muskeln und Wirbelsäule sind im Steigen. Falsches Heben und Bewegen von Lasten ist eine der Ursachen.

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Wenn die Wirtschaft die Summe der Rückgrate ihrer Beschäftigten wäre, so ginge es ihr ziemlich schlecht. Fast 24 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der EU leiden unter Rückenschmerzen, 22 Prozent haben Probleme mit den Muskeln. Die Ursachen sind vielfältig und reichen von der ungünstigen Arbeitshaltung über falsches Heben von Lasten bis hin zum falschen Sitzen.

20 Prozent der Krankenstandstage

Rund 20 Prozent der Krankenstandstage, so verzeichnet die Statistik, entfallen auf Beschwerden des Bewegungs- und Stützapparates. Probleme mit Muskeln, Nerven und Knochen nehmen zu und sind auch häufigste Ursache für Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen. Etwa acht Prozent der Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) sind arbeitsbedingt.

Die direkten betriebswirtschaftlichen Kosten für Entgeltfort- und Krankengeldzahlungen werden auf rund 200 Mio. Euro geschätzt. (Nähere Daten zu den gesamtwirtschaftlichen Kosten mit Schwerpunkt auf die psychischen Belastungen sind der Studie »arbeitsbedingte Erkrankungen 2008« zu entnehmen, die von der AK-Wien und dem Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO durchgeführt wurde.)

Als wissenschaftlich bewiesen gilt, dass schlechte Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingte Fehlbelastungen den Bewegungs- und Stützapparat stark beanspruchen – wie sehr, ist im Arbeitsalltag meist gar nicht bewusst. Oft fehlt auch das Wissen, welche konkrete Belastung Beschwerden verursacht. Muskel- und Skeletterkrankungen sind meist mit Symptomen, wie Schmerzen und Bewegungseinschränkungen verbunden, weiß der Facharzt für Orthopädie Martin Pinsger. Sitzende Tätigkeit, manuelle Handhabung von Lasten, wie Heben oder Ziehen, Zwangshaltungen, Vibrationen, Stress und Zeitdruck sind die häufigsten Ursachen.

Die zunehmenden Beschwerden bei Wirbelsäule und Muskeln sind weniger auf »individuelle Risikofaktoren« wie Alter oder Geschlecht zurückzuführen. Vielmehr, so die ArbeitsmedizinerInnen, ist die jahrelange berufliche Fehlbeanspruchung einer der Hauptgründe. Maßnahmen dagegen, so weiß die Medizin heute, müssen immer von der »Belastung des Körpers insgesamt« ausgehen.

Pack's leichter an

An die sieben Mio. Frauen im Gesundheitssektor heben und bewegen täglich Geräte und PatientInnen mit nicht unerheblichem Gewicht. Zwei Drittel der Beschäftigten, so ergibt eine aktuelle europäische Umfrage, leiden an Rückenschmerzen. Im Handel sind es vier bis fünf Mio. Frauen, die täglich schwere Lasten handhaben.

»Viele ArbeitnehmerInnen bewegen in Summe mehr als zehn Tonnen pro Tag«, berichtet die Ärztin Susanne Pins-

ger vom Arbeitsinspektionsärztlichen Dienst für Wien, Niederösterreich und Burgenland.

Seit dem Jahr 2000 werden von der Arbeitsinspektion Kampagnen zu Muskel- und Skeletterkrankungen, mit Schwerpunkt manuelle Lasthandhabung durchgeführt. Die erste Kampagne 2000 galt der Beurteilung manueller Lasthandhabung, spricht: jede Beförderung oder Abstützen einer Last, die durch ihre Merkmale oder ungünstige ergonomische Bedingungen die ArbeitnehmerInnen gefährden können. Seither wurden spezifische Methoden entwickelt, um die Beanspruchung, insbesondere des Stützapparates, zu quantifizieren. Aufgrund der erzielten Ergebnisse wurden unter dem Motto »Pack's leichter an« umfassende Kampagnen zum »richtigen Heben und Tragen« durchgeführt. (Siehe Link zum Arbeitsinspektorat).

Good Practice

Im Verlauf von Kampagnen der Arbeitsinspektion und der Verkehrsarbeitsinspektion zur »manuellen Handhabung von Lasten« wurden zahlreiche »Good Practice«-Beispiele zur Minimierung von Belastungen in den unterschiedlichsten Branchen erfasst und dokumentiert.

»Betriebe mit möglichst systematischer Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit können neben Arbeitsunfällen auch arbeitsbedingte Erkrankungen – und somit Krankenstände – erheblich senken«, kommentiert Zentral-Arbeitsinspektor Josef Kerschhagl. So wurde etwa in einem Spital die schwere Arbeitssituation allein



Fassen und Heben der Last:

- mit geradem Rücken,
- mit möglichst steil aufgerichtetem Oberkörper,
- mit gebeugten Knien,
- möglichst nah am Körper.

Die Last niemals ruckartig anheben, sondern den Körper gleichmäßig und langsam aufrichten.

durch organisatorische Maßnahmen verbessert. Die Bestandsaufnahme bei Evaluierung des Arbeitsumfeldes: Die MitarbeiterInnen hatten Operationsinstrumente zu reinigen und in Instrumentenkisten zu verpacken. Nach der Sterilisation wurden die zwischen 18 bis 24 kg schweren Instrumentenkisten über den Kopf in die Lagerregale einsortiert.

Fazit der ArbeitsinspektorInnen: Die Last wird nicht körpernahe manipuliert. Nach der Reorganisation des Lagers entfallen nunmehr die »Überkopfarbeiten«. Die Instrumente werden nun auf mehrere Kisten aufgeteilt, das Gewicht somit auf circa 10 bis 15 kg reduziert.

Tipps

Beim Heben mit gebeugtem Rücken werden die Bandscheiben ungleichmäßig und höher belastet. Dies begünstigt Rückenleiden. Beachten Sie: Je stärker der Oberkörper nach vorne geneigt wird, umso größer ist die Belastung der Rückenmuskeln und der Bandscheiben. Um Rückenprobleme zu vermeiden, sollten Sie beim Heben und Tragen von Lasten stets auf eine gerade Haltung achten. Die Bandscheiben werden nicht verformt und gleichmäßig und somit geringer belastet.

Wichtig ist z. B. die Stärkung der Rückenmuskulatur durch häufiges Schwimmen und anderen Ausgleichsport, eine bewusst aufrechte Körperhaltung und das Vermeiden von Übergewicht. Wer schon an Rückenschmerzen leidet, sollte sich über gezielte Übungen von seinem Arzt beraten lassen. Empfehlenswert ist auch der Besuch einer Rückenschule. Am schonendsten für die

Gesundheit transportieren sie Lasten unter Zuhilfenahme von Hilfsmitteln. Treppensteiger oder Scherentische entlasten ihren Rücken enorm.

Werden schwere und sperrige Waren transportiert, bewegen Sie sich oft ruckartig. Ruckartige Bewegungen belasten ihre Wirbelsäule sehr. Daher gilt: Wenn es irgendwie geht, holen sie sich Hilfe!

Fassen und Heben der Last:

- mit geradem Rücken,
- mit möglichst steil aufgerichtetem Oberkörper,
- mit gebeugten Knien,
- möglichst nah am Körper.

Die Last niemals ruckartig anheben, sondern den Körper gleichmäßig und langsam aufrichten.

Die Last möglichst körpernah tragen, den Rücken dabei gerade halten.

Tragen sie Lasten möglichst körpernah, denn dadurch wird die Belastungshöhe etwas reduziert. Falls möglich: Verteilen sie die Last auf beide Arme. Halten sie ihren Rücken möglichst gerade.

Denken sie beim Lastentransport daran: Verdrehungen des Oberkörpers und ruckartige Bewegungen erhöhen die Belastung der Wirbelsäule massiv. Wie können sie für Abhilfe sorgen? Indem sie ihre Bewegungsrichtung immer über ein Drehen des ganzen Körpers mit den Füßen ändern (erst die Last heben, dann den ganzen Körper durch Schritte in die Bewegungsrichtung drehen, und dann die Last mit gebeugten Knien und geradem Rücken absetzen).

Neben der Hebe- und Trageweise ist auch die Größe des Gewichtes für die

WEBLINK

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/3yw68m

körperliche Belastung von entscheidender Bedeutung. Allerdings bereitet das Festlegen bzw. Beurteilen von Gewichtsgrenzwerten Schwierigkeiten, da viele Einflussgrößen zu berücksichtigen sind, etwa: Alter, Geschlecht, körperliche Statur, körperliche Verfassung der Person, Hubhöhe, Transportweg, Haltezeit, Häufigkeit des Hebens und Tragens.

Wer ständig Büroarbeit leistet und außerdem körperlich untrainiert ist, kann durchaus mit einer Last überfordert sein, die ein an körperliche Arbeit gewohnter Gleichaltriger mit Leichtigkeit handhabt.

Rückenschmerzen und Probleme mit der Wirbelsäule sind kein Sachzwang. Grundvoraussetzung für Maßnahmen ist eine Evaluierung des Arbeitsplatzes, bei der nicht nur die Belastung der Arbeitsumgebung, sondern auch die individuelle Arbeitsfähigkeit berücksichtigt wird, meint Arbeitsmedizinerin Susanne Pinsger.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vertrauen ist gut . . .

... Kontrolle besser. Zum Schutz der Beschäftigten existieren die Arbeitsmittelverordnung und die Arbeitsplatzevaluierung. In beiden Bereichen gibt es Neues.

Autor: Ing. Mag. Christian Schenk

*Schulungsleiter der Abteilung Prävention
in der AUVA-Hauptstelle*

Im Jänner dieses Jahres (19. 1. 2010, BGBl II, 21/2010) wurde die Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) novelliert, im folgenden Beitrag werden die wesentlichen Änderungen durch diese Novelle vorgestellt. Zunächst jedoch ein kurzer Überblick der Struktur der AM-VO:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen wie Definitionen, Bedeutung CE-gekennzeichneter Arbeitsmittel, Unterweisung und Information, Prüfpflichten, Verwendung, Wartung und Instandhaltung von Arbeitsmitteln.

2. Abschnitt: Besondere Regelungen für die Benutzung bestimmter Arbeitsmittel wie Fahrzeuge, Hebezeuge, Krane oder Bearbeitungsmaschinen.

3. Abschnitt: Leitern und Gerüste (wobei die Gerüste im Detail in der BauV, §§ 55–72 geregelt sind).

4. Abschnitt: Beschaffenheit von Arbeitsmitteln.

Anhang A und B (zu § 3 Abs. 1): Inverkehrbringen, Aufstellung und Betrieb von Arbeitsmitteln.

Anhang C (zu § 43): Sicherheitsabstände.

Wesentliche Neuerungen im Überblick

ArbeitgeberInnen dürfen nach § 3 ihren ArbeitnehmerInnen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die den für

sie geltenden Rechtsvorschriften entsprechen. Anhang A listet die Rechtsgrundlagen auf, für die der Vertrauensgrundsatz gilt. Bei Arbeitsmitteln, die nach einer im Anhang A angeführten Vorschrift gekennzeichnet sind, kann davon ausgegangen werden, dass diese den Anforderungen der AM-VO genügen. Neu in den Anhang A aufgenommen wurden die Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 und die Aufzüge-Sicherheitsverordnung 2008.

Auch IngenieurInnen dürfen prüfen

Der Prüferkreis bei Abnahmeprüfungen und wiederkehrenden Prüfungen wurde erweitert, so dürfen z. B. nun auch Ingenieurbüros (Beratende IngenieurInnen) einschlägiger Fachrichtungen für Abnahmeprüfungen herangezogen werden.

Für Autogenschweißgeräte sowie für Bolzensetzgeräte müssen keine schriftlichen Betriebsanweisungen mehr erstellt werden. Dafür muss jedoch unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und unter Beachtung der Bestimmungen der Verordnung mindestens einmal jährlich eine nachweisliche Unterweisung über das Verwenden dieser Arbeitsmittel erfolgen.

Bei den Bestimmungen über festverlegte Leitern und Anlegeleitern wurden Änderungen vorgenommen, so müssen z. B. Rückensicherungen von (neuen) festverlegten Leitern nicht mehr aus mindestens drei, sondern aus mindestens fünf vertikal verlaufenden Stäben bestehen.

Die Paragraphen 41 bis 46 (4. Abschnitt) der Verordnung wurden komplett neu gestaltet und erweitert. Neu

wurden die Bestimmungen über Ergonomie (§ 41) und Steuersysteme (§ 42) von Arbeitsmitteln aufgenommen. So müssen bei der Gestaltung von Arbeitsmitteln, insbesondere bei den Bedienungseinrichtungen, Bedienplätzen und Schutzeinrichtungen **arbeitsphysiologische** und ergonomische Erkenntnisse berücksichtigt werden. Bei den Steuersystemen wiederum wird vor allem auf Zuverlässigkeit, Störsicherheit und Schutzmaßnahmen eingegangen.

Die Bestimmungen über Gefahrstellen und Gefahren (§§ 43, 44), Ein- und Ausschaltvorrichtungen (§ 45) sowie Not-Halt-Befehlsvorrichtungen (§ 46) wurden neu strukturiert und an die **MSV 2010** angepasst.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Auch wenn einige aus Sicht des ArbeitnehmerInnenschutzes durchaus gerechtfertigten Aspekte nicht umgesetzt wurden, kann die Novelle zur AM-VO als eine notwendige und weitgehend gelungene Anpassung an die sich weiterentwickelnde Technik sowie an andere neue Rechtsvorschriften, insbesondere die **MSV 2010**, gesehen werden.

Aktuelles zur Arbeitsplatzevaluierung

Seit nunmehr bald 15 Jahren ist der österreichische Arbeitgeber nach § 4 ASchG dazu verpflichtet, die Gefahren in Zusammenhang mit der Arbeit zu ermitteln und zu beurteilen, und entsprechende Maßnahmen festzulegen.

Dieser Prozess wird auch »Arbeitsplatzevaluierung« genannt. Nach § 5 ASchG und der Dokumentationsverordnung (DOK-VO) muss die Evaluierung



In jeder Arbeitsstätte muss eine ausreichende Anzahl geeigneter Löschhilfen bereitgestellt sein. Was ist nun ausreichend, was ist geeignet? Wenn dies nicht seitens der Behörde vorgeschrieben ist, ist es Sache der Gefahrenermittlung und -beurteilung, dieses allgemeine Schutzziel umzusetzen.

in sogenannten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten dokumentiert werden.

Auch wenn die Evaluierung Verpflichtung des Arbeitgebers selbst ist, müssen bestimmte Personen verpflichtend bei der Evaluierung beteiligt werden: Sicherheitsfachkraft, ArbeitsmedizinerIn, Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen (wenn es in der Arbeitsstätte keinen Betriebsrat gibt) sind die Personen, die vom Arbeitgeber bei der Durchführung der Evaluierung eingebunden werden müssen. Diesem Personenkreis müssen auch die Dokumente zugänglich gemacht werden.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

Ziel der Evaluierung ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für ArbeitnehmerInnen zu sichern und laufend zu verbessern. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es zu wissen, dass es bei der Evaluierung nicht um die Einhaltung gesetzlicher Mindestforderungen geht. Es geht vor allem um die konkrete Umsetzung von Schutzzielen im Betrieb, wobei unter dem Begriff »Schutzziel« ein unbestimmter Rechtsbegriff zu verstehen ist, der im Einzelfall bewertet und umgesetzt werden muss.

Beispiel für ein Schutzziel (nach § 42 ASStV): In jeder Arbeitsstätte muss eine ausreichende Anzahl geeigneter Löschhilfen bereitgestellt sein. Was ist nun ausreichend, was ist geeignet? Wenn dies nicht seitens der Behörde vorgeschrieben ist, ist es Sache der Gefahrenermittlung und -beurteilung, dieses allgemeine Schutzziel umzusetzen.

Die Forderung nach der Durchführung der Evaluierung wird für bestimmte Teilbereiche im ArbeitnehmerInnen-schutz noch näher spezifiziert, es sind dies vor allem:

- die Lärm- und Vibrationsevaluierung nach § 7 Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV),
- die Ermittlung und Beurteilung der Explosionsgefahren und Erstellung eines Explosionsschutzdokuments nach den §§ 4 und 5 VEXAT,
- die spezielle Risikoanalyse für veränderte oder verkettete Arbeitsmittel (Maschinen) nach § 35 ASchG,
- die Evaluierung von Gefahrstoffen nach § 43 ASchG und das Führen eines Gefahrstoffverzeichnisses (§ 2 Abs 3 DOK-VO) und seit kurzem
- die Ermittlung und Beurteilung künstlicher optischer Strahlung nach der Verordnung optische Strahlung (VOPST, kundgemacht am 8. 7. 2010).

Als Hilfestellung zur Durchführung und Dokumentation wurde von der AUVA in Kooperation mit den Sozialpartnern (AK, ÖGB, WKÖ, IV) bereits vor über zwölf Jahren das Internetportal www.eval.at entwickelt, dessen Herzstück die rund 450 teilweise vorausgefüllten Dokumente für verschiedenste Maschinen, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe (die sogenannten »Grundevaluierungen«) sind. Eine Grundevaluierung stellt eine

WEBLINK

Durchführung und Dokumentation der Evaluierung:
www.eval.at

Basis für die eigene Evaluierung dar und kann auch als Checkliste (Soll/Ist-Vergleich) verwendet werden. Eine neue intelligente Suchfunktion, die laufend verbessert und verfeinert wird, erleichtert das Suchen von konkreten Dokumenten. Aber auch diverse Leerformulare (z. B. Evaluierung nach **MSchG**, **KJBG** oder zur Dokumentation von **PSA** oder Gefahrstoffen), Checklisten, Betriebsanweisungen sowie ein ArbeitnehmerInnen-schutzlexikon sind auf der Seite zu finden.

Diese Internetseite wurde im Sommer 2010 technisch komplett überholt (»relaunch«) und auch inhaltlich erweitert. Wesentliche Neuerungen sind vor allem die Gefahrstoffdatenbank, die auch **REACH** und **GHS** berücksichtigt sowie die Lärm-Expertenversion, die eine Beurteilung und Dokumentation von mehreren Lärmbereichen ermöglicht. Um es mit Karl Farkas zu sagen: Schauen Sie sich das an!

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
christian.schenk@auva.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kein Orchideenthema

Eine kleine Unachtsamkeit und schon ist es passiert: Die AUVA sorgt gemeinsam mit den Gewerkschaften dafür, dass ein Arbeitsunfall nicht das Leben zerstört.

Autor: Thomas Varkonyi

Freier Journalist

Es heißt ja im Volksmund, dass wo gehobelt wird, auch Späne fallen müssen. Solange es bei den Spänen bleibt, ist das ja nicht schlecht, aber wenn es dabei zu Arbeitsunfällen kommt, dann kann das zu beträchtlichen persönlichen, gesellschaftlichen und nicht zuletzt auch wirtschaftlichen Nachteilen führen. Rechtlich als Arbeitsunfall gelten Unfälle bei der versicherten Erwerbstätigkeit, die sich beispielsweise direkt am Arbeitsplatz und durch die Arbeitstätigkeit verursacht ereignen.

Auch unterwegs versichert

Darunter fallen aber auch Unfälle auf dem direkten Weg von der Wohnung oder ständigen Unterkunft zur Arbeit, zum Mittagessen oder auf dem Heimweg, da sind Fahrgemeinschaften sowie Wege zum Geldinstitut mitgedacht. Ebenfalls dazu zählen Schulungsmaßnahmen, die zum Erwerb konkreter beruflicher Kenntnisse dienen, wobei auch ein Unfall bei der An- und Abfahrt zur bzw. von der Ausbildungsstätte als Arbeitsunfall betrachtet wird. Auch Unfälle auf dem direkten Weg von zu Hause oder von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte zu einem Arzt oder einer Ärztin und zurück fallen in die Kategorie Arbeitsunfall, vorausgesetzt, dass der Arztbesuch dem Arbeitgeber gemeldet worden ist. Weiters zählen auch Unfälle dazu, die auf dem direkten Weg zu einem

Kindergarten, einer Kindertagesstätte, zur Unterbringung der Kinder in fremder Obhut und auf dem Weg zurück in die Arbeit oder nach Hause passieren. Zu guter Letzt zählen Unfälle bei der Inanspruchnahme von Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen (z. B. AK, ÖGB, Innung etc.) ebenfalls als Arbeitsunfälle. Damit der größtmögliche Schutz gewährleistet ist, sollten auch Nebenwohnsitze gemeldet werden. Um die Zahl der Arbeitsunfälle möglichst gering zu halten, geht man konsequent den Weg der Prävention, indem der ArbeitnehmerInnenschutz ausgebaut und weiterentwickelt wird.

»Der ArbeitnehmerInnenschutz ist, wenn man die vergangenen 20 Jahre hernimmt, eine Erfolgsgeschichte«, sagt Anton Hiden, ArbeitnehmerInnenschutzexperte von der PRO-GE: »Und zwar wegen der Zusammenarbeit und den Bemühungen aller Beteiligten. Besonders wichtig ist die AUVA, die sich wirklich anstrengt.«

Bei der AUVA, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, sind rund 4,5 Mio. Personen gesetzlich gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Diese unterteilen sich in 1,2 Mio. ArbeiterInnen, 1,6 Mio. Angestellte, 420.000 Selbstständige sowie 1,3 Mio. SchülerInnen und StudentInnen. Die AUVA finanziert ihre Aufgaben als soziale Unfallversicherung aus Pflichtbeiträgen der DienstgeberInnen. Prävention ist dabei die vorrangige Kernaufgabe der AUVA.

»Aber das ist ja klar: Prävention rechnet sich etwa drei bis fünf Mal mehr. Wir sind also am richtigen Weg, aber es gibt eine Restmenge von etwa 100.000 Ar-

beitsunfällen pro Jahr, die in den vergangenen Jahren leider ziemlich konstant ist. Natürlich sind das 100.000 zu viel, aber es gibt ja immer mehr ArbeitnehmerInnen, d. h. prozentuell geht es immerhin zurück«, so Hiden. »Bei Arbeitsunfällen ist bei uns der Versicherte bestens versorgt. Man ist vom ersten Arbeitstag, von der ersten Stunde, der ersten Minute, die man zur Arbeit losgeht, schon versichert. Da gibt es keine Wartezeit! Es wird sofort geholfen.« Die Art, wie im Fall des Falles geholfen werden kann, erklärt der Gewerkschafter so: »Wir haben vier Säulen, auf denen das System basiert: Erste Hilfe, dann medizinische Hilfe, Rehabilitation, und finanzielle Hilfe. Auch im sozialen Bereich wird alles getan, um die Wiedereingliederung in ein möglichst normales Leben zu ermöglichen, also von Umschulungen, über geförderte Arbeit, bis hin zu Autos und Wohnungen, die auf die Bedürfnisse hin abgestimmt werden. Dem Liedermacher Sigi Maron wäre es bei uns nicht so schlecht ergangen, wie in dem Lied, in dem er über dieses Thema singt.«

Zahl der Arbeitsunfälle rückläufig

Nach der Auswertung der anerkannten Arbeitsunfälle der AUVA für das Jahr 2009 ist die Zahl der Arbeitsunfälle weiterhin rückläufig: Österreichweit konnte bei den Arbeitsunfällen der Erwerbstätigen (Arbeitsunfälle im engeren Sinn und Wegunfälle) mit 117.538 Unfällen ein Minus von 12,4 Prozent verbucht werden.

Der große Rückgang bei den Arbeitsunfällen 2009 ist neben der erfolgreichen Präventionsarbeit der AUVA aber leider



Es ist notwendig, dass ArbeitnehmerInnen den ArbeitnehmerInnenschutz als das erkennen, wozu er dient: nämlich das Leben und die Gesundheit zu schützen. Denn Leid kann mit Geld nicht abgegolten werden.

auch auf die durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sinkende Anzahl der Beschäftigten sowie den Anstieg von Kurzarbeit zurückzuführen.

»Jeder einzelne Arbeitsunfall ist einer zu viel, aber es ist erfreulich, dass die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle seit 2006 durchschnittlich um 5,8 Prozent zurückgegangen ist. Der langfristig rückläufige Trend bestätigt, dass unsere Maßnahmen greifen«, so AUVA-Obfrau KommR. Renate Römer. Um die ArbeitnehmerInnen bestmöglich über die Präventionsmaßnahmen bei der Instandhaltung zu informieren, hat die AUVA spezielle Materialien entwickelt. Ein Merkblatt, ein Info-Folder sowie zwei Checklisten werden den Unternehmen ab sofort und kostenlos zur Verfügung gestellt. Es ist notwendig, dass ArbeitnehmerInnen den ArbeitnehmerInnenschutz als das erkennen, wozu er dient: nämlich das Leben und die Gesundheit zu schützen. Denn Leid kann mit Geld nicht abgegolten werden.

Über 100 Jahre Arbeitsinspektoren

Der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), Johann Holper, ist aber noch lange nicht zufrieden: »Jeder siebente Bauarbeiter war 2009 von einem Arbeitsunfall betroffen. Viele weitere Unfälle und auch Berufskrankheiten könnten vermieden werden, wenn die Präventionstätigkeit verstärkt würde und die ArbeitgeberInnen flächendeckend die gesetzlich geforderten Schutzeinrichtungen und -ausrüstungen zur Verfügung stellen würden.« Der Bau scheint ja sowieso eine der gefährlichsten Branchen

zu sein, denn jeder fünfte Arbeitsunfall in Österreich ist im Bauwesen passiert. »Sehr oft handelt es sich leider auch um sehr schwere Unfälle. 32 der insgesamt 89 tödlich verunfallten ArbeitnehmerInnen waren 2009 im Bauwesen zu beklagen. Hinter diesen Zahlen stehen tragische menschliche Schicksale, das darf man nie vergessen. Das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz darf deshalb nicht auf die leichte Schulter genommen werden!« Ins gleiche Horn stößt der ArbeitnehmerInnenschutzexperte der GBH, Andreas Huss: »Dieses Thema muss offensiv angegangen werden. Wir brauchen eine begleitende und verpflichtende betriebliche Gesundheitsvorsorge über das gesamte Arbeitsleben und ein Arbeitsinspektorat, das sich wieder als Kontroll- statt als Beratungsorgan versteht. Für die Beratung gibt es die ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte. Außerdem müssen die ArbeitgeberInnen in aller Deutlichkeit daran erinnert werden, dass sie gesetzlich verpflichtet sind, für Schutzmaßnahmen zu sorgen, um Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen bzw. Berufskrankheiten vorzubeugen.«

Bereits vor über 100 Jahren wurden in Österreich die ersten Arbeitsinspektoren eingesetzt, denn schon damals wurde die Notwendigkeit erkannt, gesetzliche Regelungen zum Schutz der arbeitenden Menschen festzulegen, und deren Einhaltung durch eine unabhängige Behörde zu überwachen. Die Arbeitsinspektion ist die größte gesetzlich beauftragte Organisation zur Bekämpfung von Defiziten im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Österreich. Sie gewährleistet

WEBLINK

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/33jv38m

auch heute den Schutz von Leben und Gesundheit der arbeitenden Menschen durch die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags.

Nicht nur beraten, auch strafen

»Zum Arbeitsinspektorat ist zu sagen, dass sie ihre Hack'n unter den gegebenen Umständen gut machen. Zur Zeit der schwarz-blauen Regierung, wo nicht gerade arbeitnehmerInnenfreundliche Politik betrieben wurde, haben sie es nicht leicht gehabt, aber jetzt sind sie gut unterwegs«, weiß Anton Hiden, und ergänzt: »Es gibt halt zu wenige, aber das war schon unter Kreisky so. Wir wollen eh, dass aufgestockt wird, aber es geht halt politisch nicht durch. Das Arbeitsinspektorat muss weiter das Recht haben, zu strafen, es darf kein ausschließlich beratendes Gremium sein, das würde die ganzen Maßnahmen zahnlos machen. ArbeitnehmerInnenschutz darf kein Orchideenthema sein.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
dinomail@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Keine sichere Sache

Das Einhalten der Sicherheitsvorschriften zum Schutz der eigenen Gesundheit kann auch gegen das Gewissen verweigert werden.

Autorin: Lisa Seidl

Freie Journalistin

Arbeitsschuhe, Handschuhe, Schutzbrillen und Schutzvorrichtungen von Maschinen haben eines gemeinsam: Sie sind nur effektiv, wenn sie auch tatsächlich genützt werden. Die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften werden in der Realität jedoch nicht so konsequent umgesetzt, wie vom Gesetzgeber gefordert oder gedacht. Denn nicht nur durch jahrelange unfallfreie Erfahrung wird manch MitarbeiterIn dazu verleitet, umständliche Vorschriften einmal beiseite zu lassen. Der Zeitdruck spielt keine unwesentliche Rolle. Da kann auch schnell ein selbstverschuldeter Unfall passieren.

Informiert und unterwiesen?

Die Sachlage ist klar: ArbeitnehmerInnen haben die Pflicht zur Mitwirkung zum Gefahrenschutz und zu gefahrenvermeidendem Verhalten. Für die Information über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit ist der Arbeitgeber zuständig. Auch Ronald Zucker ist informiert und unterwiesen worden.

Der Servicetechniker der Firma Schiebel Antriebstechnik ist zuständig für elektrische Stellantriebe. Seiner Arbeit geht er meistens in großen Ölraffinerien nach, wo besondere Sicherheitsbestimmungen gelten. Die

15-minütigen Sicherheitsfilme zu diesen Themen hat er schon oft gesehen. Er kennt seine Vorschriften und hält sich auch daran. Jedoch »es ist so wie überall, es gibt verantwortungsvolle MitarbeiterInnen, die auf eventuelle Mängel, zum Beispiel bei der Kleidung hinweisen, und andere, die Schutzbestimmungen manchmal nicht einhalten«, meint Zucker.

Wer passt auf? Und warum?

Der vom Arbeitgeber eingesetzte Beauftragte legt besonderen Wert auf die Bestimmungen. Eine Nicht-Einhaltung kann auch eine Weisung vom Werk bedeuten. »Weil's auch eine Förderung für unfallfreie Tage im Werk gibt«, erklärt sich Zucker das Engagement seitens der ArbeitgeberInnen.

Bei bestimmten Arbeiten muss aber auch dieser zusehen, wie sich die Theorie der Praxis fügt: Beim Zuschneiden einiger Metallplatten verhindert die Schutzvorrichtung das Durchführen der Arbeit. So muss sie der Techniker deaktivieren. Und es kann passieren, dass ein Mitarbeiter den Daumen verliert, wie Zucker einmal beobachtet hat.

Für den Maschinenbautechniker ist klar, dass auch die Unternehmen bei den Kosten der Arbeitsausrüstung ansetzen wollen, zum Beispiel bei der Qualität der Arbeitsschuhe. Notdürftig musste er einmal ein kleines Loch seiner Arbeitshose mit Klebeband verschließen. Damit der Beauftragte nicht meckert. Obwohl die ArbeitnehmerInnen informiert sind, kommt es doch zu Unfällen. »Da helfen keine

Informationsfilme, denn die Risiken sind klar, aber die Bereitschaft muss von jedem selbst kommen.«

Versuche, die MitarbeiterInnen für Sicherheitsfragen zu sensibilisieren, so wie bei der OMV im Jahr 2008 die »Sicherheitsinitiative 2010+« ins Leben gerufen wurde, sind in den Augen des Servicetechnikers kein Fehler, aber nicht ausschlaggebend. Die konzernweite Initiative, bei der Sicherheits-Coaches beraten und die Arbeiten sicherheitstechnisch überwachen, hat durchaus positives Feedback vom Betriebsrat bekommen. Doch sind die Gründe für die Vernachlässigung des eigenen Schutzes oft banal.

Zu unangenehm ist das Material der Handschuhe, zu lang die Dauer für die Einrichtung des optimalen Arbeitsplatzes oder gar kontraproduktiv. So ist die Vorbildwirkung anderer verantwortungsbewusster MitarbeiterInnen essenziell. Denn die Auswirkungen müssen nicht in einem schweren Arbeitsunfall enden. So kann eine Computertastatur bei falscher Handhabung Probleme mit den Handgelenken auslösen.

Die Macht der Gewohnheit

Bei kleinen Unternehmen ist meist der Arbeitgeber im ausreichenden Ausmaß im Unternehmen anwesend, dass er selbst über die Gefahren aufklärt und die Arbeitsabläufe überwacht. Mit mehr als zehn ArbeitnehmerInnen muss eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) bestellt werden, die in Sicherheitsfragen unterstützt, informiert,



Für den Maschinenbautechniker ist klar, dass auch die Unternehmen bei den Kosten der Arbeitsausrüstung ansetzen wollen, zum Beispiel bei der Qualität der Arbeitsschuhe. Notdürftig musste er einmal ein kleines Loch seiner Arbeitshose mit Klebeband verschließen. Damit der Beauftragte nicht meckert.

berät und mit ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachleuten zusammenarbeitet. Gegen die Gewohnheiten der MitarbeiterInnen ist es jedoch schwer anzugehen. Da kommt es auf das Geschick des Einzelnen an.

Mut zu Selbstaufklärung

Zwar wird die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch Arbeitsinspektorate, die dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unterstehen, kontrolliert, aber das Hauptaugenmerk muss auf der Motivation zur Selbstaufklärung und der Evaluierung eventueller Gefahren liegen.

So sieht das auch Claudia Kretschberger, Frisörin bei Brigittes Hair Design. Aus eigenem Interesse an ihrer Sicherheit hält sie sich gerne an die Vorschriften. Sie legt Wert auf die richtige Haltung, trägt bequeme Schuhe und auch beim Haarewaschen Handschuhe. Sie lässt sich nicht mehr auf Trockenschneiden ein, was früher noch als Arbeitsverweigerung gegolten hätte. Heute, meint sie, sei das aus Hygienegründen nicht mehr erlaubt.

Auch informiert sie sich selbst über mögliche Verbesserungen und technische Entwicklungen in ihrem Berufsfeld. So wie Frau Kretschberger den Racer gegen das Messer eingetauscht hat, womit sie Schnittverletzungen vermeiden kann.

Und der Hausverstand wird durch die Statistik bestätigt: 70 Prozent des sicherheitswidrigen Verhaltens begründet sich auf bewusstes oder fahrlässiges

Handeln gegen bestehende ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften, nur 20 Prozent darauf, nur unzureichend informiert oder unterwiesen zu sein. Denn die Pflicht zur Mitwirkung zum Gefahrenschutz (zum Beispiel die Meldung von »Beinahe«-Unfällen) und zu gefahrenvermeidendem Verhalten des/der Arbeitnehmers/in muss genauso ernst genommen werden, wie die Pflicht des/der Arbeitgebers/in zur regelmäßigen Evaluierung der Gefahren und Reaktion auf Meldung von Mängeln.

Beratung auf allen Seiten

Die Arbeiterkammer bietet mit einem umfassenden Beratungs- und Servicepaket für ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen eine Ansprechpartnerin in Sicherheitsfragen. Auch darf laut Arbeiterkammergesetz eine gemeinsame Begehung des Betriebes oder der Baustelle mit dem Arbeitsinspektorat beantragt werden.

Die besondere Pflicht zur Vermeidung von Verstößen gegen die Arbeitsvorschriften sieht die AK in der Evaluierung von Mängeln nach einer Veränderung im Betrieb, die Bestellung einer geeigneten Sicherheitsvertrauensperson und deren fachliche Ausbildung. Auch sollte die Dokumentation der Arbeitssicherheit nicht nur phasenweise, sondern dauerhaft sein. Dafür sind die ArbeitgeberInnen zuständig, auch wenn sie einen/eine MitarbeiterIn dafür beauftragen, diese Arbeiten für sie zu übernehmen.

Die psychische Belastbarkeit darf

WEBLINK
Arbeitspsychologie im Betrieb:
tinyurl.com/2vnyyx7

zudem nicht außer Acht gelassen werden. 63 Prozent der Arbeitsunfälle sind auf psychisch belastende Arbeitsbedingungen zurückführbar.

Hohes Arbeitstempo und Stress

Besonders im produzierenden Bereich und im Baugewerbe sind ein hohes Arbeitstempo und Stress oft beklagte Übel, denen zum Beispiel mit dem Einsetzen von Arbeitspsychologen/-innen etwas entgegengewirkt werden kann.

Diese Fachkräfte nehmen, bei guten Kenntnissen über Betrieb und MitarbeiterInnen, die soziale Verträglichkeit der Arbeitsbedingungen wahr und können das Arbeitsklima verbessern sowie wichtige AnsprechpartnerInnen für die MitarbeiterInnen darstellen.

Stressmanagement kann den Anfang machen, doch das eigene Verantwortungsgefühl zeigt am Schluss die größte Wirkung.

KONTAKT
Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
h0701971@wu.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

An der Wurzel gepackt

Eine neue ÖGB-Broschüre fasst Burn-out-Präventionsmaßnahmen zusammen.

Autorin: Dr. Ingrid Reifinger

Mitarbeiterin der Abt. Sozialpolitik – Gesundheitspolitik – ArbeitnehmerInnenschutz im ÖGB

Der ÖGB hat 2007/2008 gemeinsam mit den **Business-Doctors** und Karmasin Motivforschung eine Online-Umfrage zum Thema »Burn-out« durchgeführt. Aufgrund der Aussagen der TeilnehmerInnen konnten 19 Prozent als Burn-out-gefährdet eingestuft werden.¹ Ständiger Zeitdruck, eine hohe Arbeitsmenge, kurzfristig gesetzte Termine, eine dünne Personaldecke, Ressourcenmangel bei der Bewältigung der Aufgaben, Umstrukturierungen und hohe emotionale Anforderungen verursachen in der Arbeitswelt Stress. Wenn im Betrieb nicht rechtzeitig gegengesteuert wird, können Burn-out-Fälle die Konsequenz sein.

Maßnahmen zur Person

Die Schwierigkeit im Umgang mit Burn-out liegt darin, dass Ursachen und Hintergründe sehr oft in belastenden Rahmenbedingungen im Betrieb liegen, sich die Auswirkungen aber an der Person zeigen. In vielen Fällen werden deshalb nur die Personen in das Blickfeld gerückt, indem Entspannungstrainings oder Stress-Seminare angeboten werden. Diese Maßnahmen können für den/die Einzelne unterstützend sein, nachhaltig sind sie zumeist nicht.

Die ÖGB-Broschüre »Burn-out an der Wurzel packen« beschreibt Interventionsmöglichkeiten, die ArbeitgeberInnen als umfassend Verantwortliche für die Sicher-

heit und Gesundheit der Beschäftigten setzen können, um Burn-out möglichst im Vorfeld zu verhindern, wie z. B.:

- Information und Aufklärung von ArbeitnehmerInnen und Führungskräften.
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte.
- Arbeitszeitgestaltung: Zeitliche Überforderung, sei es durch viele Überstunden, gesundheitlich belastenden Wechseldienst mit Nacharbeit oder Nachtschichtarbeit, stellt in vielen Fällen einen nicht unwesentlichen Puzzlestein für die Entwicklung in Richtung einer Burn-out-Symptomatik dar.
- **Sabbatical** oder Berufspausen: Mehrere Kollektivverträge wie z.B. für die Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und für Telekom-Unternehmen enthalten Sabbaticalregelungen. Berufspausen können auch über eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Qualifizierung, Weiterbildung: Entsprechende und ausreichende Qualifikation ist eine Ressource, mit der Stress am Arbeitsplatz gut abgefangen werden kann.
- Arbeitsgestaltung, Rollen- und Aufgabenklarheit herstellen: Nachhaltige Burn-out-Prävention setzt immer bei den Arbeitsbedingungen, bei betrieblichen Strukturen und Prozessen an, z. B. bei einem Neuzuschnitt bei den Arbeitsaufgaben oder der Klärung von Zuständigkeiten. Ausgangspunkt dafür kann z. B. eine Befragung mit dem IMPULSTEST sein.
- Mitbestimmungsmöglichkeiten – Partizipation: Wer sich die einzelnen Arbeits-

WEBLINK

Die Broschüre kann unter www.gesundearbeit.at heruntergeladen werden oder im ÖGB-Servicecenter unter Tel.: 01/534 44-39100 bzw. per E-Mail: servicecenter@oegb.at bestellt werden.

schritte einteilen kann und Handlungsspielraum hat, kann den Stress besser abfedern, das beweisen Studien.

- MitarbeiterInnengespräche bieten unter bestimmten Voraussetzungen eine gute Möglichkeit, belastende Arbeitsituationen anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.
- Respektvoller Umgang, Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb.
- Arbeitspsychologische Beratung: Als wichtige Präventionsmaßnahme in belastenden Arbeitssituationen sollten alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben, anonym in einem begrenzten Ausmaß Unterstützung durch Arbeitspsychologen/-innen zu erhalten.
- Evaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin ingrid.reifinger@oegb.at oder die Redaktion aw@oegb.at

¹ Siehe dazu www.gesundearbeit.at

Wo sind sie geblieben?

Es ist kein Naturgesetz, dass wir jenseits der 40 nicht mehr arbeitsfähig sind.

Autorin: Dr. Irene Kloimüller

*Geschäftsführende Gesellschafterin
von Wert:Arbeit, Leiterin des österreichischen
Programms »Fit für die Zukunft – Arbeitsfähig-
keit erhalten« der PVA und AUVA*

Schon 40 Jahre bei Frauen bzw. 45 Jahre bei Männern gelten in der Arbeitswelt als die »Altersschwelle«, also jene Schwelle, wo man als älterer/ältere MitarbeiterIn bezeichnet wird, und wo es schwieriger wird, einen Job zu bekommen, sofern man sich am freien Arbeitsmarkt bewirbt.

Mehrheit geht mit 55 Jahren

Die Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen liegen in Österreich noch immer unter 40 Prozent, also deutlich unter dem EU-Schnitt. Die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung erreicht nicht das reguläre Pensionsalter: 2009 wurden rund 27.000 Alterspensionen, 38.600 vorzeitige Alterspensionen und 30.000 krankheitsbedingte Frühpensionierungen zuerkannt. Salopp könnte man sagen, ab 55 Jahren verschwindet die Mehrheit aus dem Arbeitsprozess in den Ruhestand.

Diese Entwicklung ist wissenschaftlich und auch wirtschaftlich unsinnig. Denn in Österreich ist bereits die Mehrheit der Bevölkerung über 40 Jahre alt, und es ist kein Naturgesetz des Älterwerdens, dass wir nicht mehr arbeitsfähig sind. Alle wissenschaftlichen Studien zeigen, dass das Geburtsalter für die Leistungsfähigkeit der Personen im Arbeitsprozess nur sehr bedingt Relevanz aus-

Kriterium hat. Alter wird nur dort für Arbeitsfähigkeit schlagend, wo es um körperliche Kraft, Stärke oder Schnelligkeit geht. Ältere können bei entsprechenden Tätigkeiten voll leistungsfähig sein.

Die Stärken und das Potenzial Älterer liegen im Fachlichen, im Erfahrungswissen, im sozialen Bereich, in ihren Netzwerken und im Einstellungsbereich wie bei Arbeitsmoral und Loyalität. Im Laufe des Arbeitslebens entwickeln sich mit den konkreten Erfahrungen Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit und Selbstständigkeit ebenso wie Kompetenz zur Anleitung anderer. Damit diese Stärken auch in der Arbeitswelt gelebt werden, bedarf es eines entsprechenden altersgerechten Arbeitsumfeldes, einer positiven Einstellung von Führungskräften und eines Klimas, in dem Weiterentwicklung gefordert und gefördert wird. Ein alters-diskriminierendes Unternehmen, wird die Schätze der Älteren nicht bergen können!

Es sind neben individuellen Unterschieden vor allem arbeitsbezogene Einflussfaktoren und Bedingungen, die jemanden älter oder jünger »aussehen« lassen und Gesundheit und Arbeitsfähigkeit beeinflussen.

Nur zu oft wird vergessen, dass die Arbeitswelt diese veränderten Leistungsfähigkeiten nicht berücksichtigt. So kommt es zum Verschleiß körperlicher Arbeitsfähigkeit durch starke körperliche Anforderungen oder zur Unterforderung der mentalen und sozialen Entwicklung durch monotone Tätigkeiten mit wenig Lernanreizen. Nur wer falsch oder einseitig beansprucht wird, verliert an Leistungsfähigkeit.

Über 60-Jährige, die aktiv im Arbeitsprozess stehen, sind eine Minderheit. Ihre

WEBLINK

Mehr Infos unter:
www.wertarbeit.at

KollegInnen sind mehrheitlich zuvor ausgestiegen, nicht aufgrund des Alters, sondern aufgrund altersungerechter Bedingungen, und weil sie keinen Sinn im längeren Verbleib sahen, da bspw. ihre Fähigkeiten nicht wertgeschätzt wurden.

Stärken fördern, Bedürfnisse achten

Gesellschaft und Unternehmen sind also aufgefordert, sich rasch vom Defizitmodell des Älterwerdens zu verabschieden. Die Förderung von Stärken und Entwicklung über die gesamte Berufsdauer sollte zu einem wichtigen Ziel der Personalpolitik werden, so wie die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse einzelner Altersgruppen in der Ausübung des ArbeitnehmerInnenschutzes eine zentrale Rolle spielen muss.

Nicht zuletzt sind es aber auch zutiefst menschliche Gründe, die eine Förderung von Arbeitsfähigkeit über eine längere Berufsdauer sinnvoll machen, denn höhere Arbeitsfähigkeit ist mit höherer Lebensqualität und besserer Gesundheit im späteren Alter eng verknüpft.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
i.kloimueller@wertarbeit.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Sand im Getriebe?

Seit 2008 fördern ÖGB und AUVA die IMPULS-Projekte zu Evaluierung und Maßnahmen gegen Arbeitsstress im Betrieb.

Autorin: Mag. Martina Molnar

human-ware GmbH

Damit MitarbeiterInnen ihre Arbeit störungsfrei und gut ausführen können, brauchen sie störungsfreie und gute Arbeitsbedingungen. Das ist auch das Ziel betrieblicher IMPULS-Projekte. Dabei sollen arbeitsbedingte Stressoren reduziert und Ressourcen ausgebaut werden.

IMPULS-Projekte in elf Betrieben

In Betrieben wird durchaus bemerkt, wenn es irgendwo in der Organisation reibt und knirscht. Sehr häufig gibt es aber eine gewisse Hilflosigkeit, etwas dagegen zu tun. Wie es gehen könnte, zeigt die nachfolgend dargestellte Aktion »IMPULSe gegen Arbeitsstress«.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der ÖGB fördern von 2008 bis 2010 im Rahmen der Aktion »IMPULSe gegen Arbeitsstress« die Durchführung von nachhaltigen betrieblichen Stresspräventionsprojekten. Daran nehmen elf österreichische Betriebe unterschiedlicher Größe in verschiedenen Branchen teil (Kommunikation, Verkehr,

IT, Gesundheit, Lebensmittelindustrie, Bildung, Spedition, Pharmazie).

Basis dieser IMPULS-Projekte sind die IMPULS-Werkzeuge, in deren Zentrum der IMPULS-Test steht. Das ist ein Fragebogen zur Bewertung der Stressoren und Ressourcen der Arbeitssituation. Die Befragten schätzen dabei einerseits ihre konkreten Arbeitsbedingungen ein (Real-Zahlen) und füllen auch aus, wie diese Arbeitsbedingungen im Idealfall aussehen würden (Wunsch-Zahlen). Die Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahlen zeigen, ob und in welchem Ausmaß die Arbeitsbedingungen als mehr oder weniger passend bzw. veränderungsbedürftig bewertet werden. Die Ergebnisse des IMPULS-Tests werden im IMPULS-Stern dargestellt.

Aber eine Befragung der Beschäftigten ist noch keine Problemlösung. In jedem betrieblichen IMPULS-Projekt entwickeln daher Führungskräfte und MitarbeiterInnen auf Basis der größten Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahlen passende Maßnahmen zur Reduktion ihrer Stressoren und zum Ausbau ihrer Ressourcen.

Erfolg braucht Kontrolle

Es gibt zwei Schritte zur Evaluation des Projekterfolges in den Betrieben:

■ Nach etwa einem halben Jahr bewerten die Mitglieder der betrieblichen IMPULS-Projektgruppe und die Führungskräfte bei Telefoninterviews den Grad der Maßnahmen-Umsetzung, der Information und der Zufriedenheit bezüglich des IMPULS-Projektes.

INFO & NEWS

Beispiel Firma Ankerbrot

Das Unternehmen hat ca. 1.800 MitarbeiterInnen und hat das IMPULS-Projekt auf die FilialeiterInnen und MitarbeiterInnen konzentriert.

G. Kastner, (Betriebsrätin): »Das IMPULS-Projekt war für uns DER wichtige Anstoß, die Wertschätzung und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt zu rücken.«

■ Nach einem weiteren halben Jahr findet eine zweite MitarbeiterInnenbefragung mittels IMPULS-Test und einem Zusatzfragebogen zur Bewertung der betrieblichen Lösungsmaßnahmen statt.

Über die Ergebnisse dieser zweiten Befragung und das Gesamtprojekt wird in einem Schlussworkshop Bilanz gezogen, an dem die Projektgruppe und auch MitarbeiterInnen teilnehmen.

Zwischenergebnisse

Das Projekt wird Ende 2010 mit einer Gesamtauswertung abgeschlossen. Jetzt liegen erste Zwischenergebnisse vor. In allen elf Betrieben wurden bei der ersten IMPULS-Befragung insgesamt ca. 630 MitarbeiterInnen befragt. Unter den drei Themen mit den geringsten Abweichungen zwischen Real- und Wunsch-Zahl lag bei zehn Betrieben das Thema »Inhaltliche Arbeitsanforderungen«. Die Befragten schätzen also die Aufgabenanforderungen und ihre dazu nötige Qualifikation als durchaus zusammenpassend

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.impulstest.at
www.humanware.at



Auch Mängel der »Arbeitsumgebung« gehören in sieben der elf Betriebe zu den häufigsten Problemen. Angesprochen werden dabei oft Aspekte wie Platzmangel, Ordnung, defekte Arbeitsmittel, Probleme mit der EDV sowie spezifische Beeinträchtigungen durch Lärm oder Raumklima.

ein. In sieben der elf Betriebe passen Realität und Wunsch auch beim Thema »Zusammenarbeit« gut zueinander. Das bedeutet, die Möglichkeiten zu Austausch und Feedback entsprechen weitgehend den Erwartungen der befragten MitarbeiterInnen. In fünf bzw. vier Betrieben liegen Real- und Wunsch-Zahlen der Themen »Ganzheitliches Arbeiten« (Vollständigkeit der Tätigkeit) und »Vielseitiges Arbeiten« (Abwechslung, Lernen, Vielfalt) auch nahe beisammen.

Die größten Mängel

Betrachtet man die wichtigsten betrieblichen Stressoren bzw. Ressourcen, so führen in allen elf Betrieben folgende Themen die Top-Liste der Fehlbelastungen an:

In neun von elf Betrieben werden Mängel bei »Entwicklungsmöglichkeiten« wahrgenommen und in den IMPULS-Workshops konkretisiert. Sehr häufig wurden die fehlende Transparenz bzw. Information über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Entwicklung genannt. Ebenfalls in neun Betrieben gehört zu den größten Problembereichen die »Information und Mitsprache«: Es gibt Unsicherheit über Pläne und Ziele des Betriebes und deren Auswirkungen auf die eigene Tätigkeit. Auch für die Arbeitsausführung nötige Informationen stehen oft nicht, zu spät, unvollständig oder widersprüchlich zur Verfügung. Hinweise der MitarbeiterInnen zur Verbesserung von Arbeitsvorgängen werden oft nicht ausreichend wahrgenommen bzw. verwertet. Auch Mängel der »Arbeitsumgebung« gehören

INFO & NEWS

Beispiele für Maßnahmen ohne Investitionskosten
(Reduktion von Stressoren und Erweiterung von Ressourcen)

- Analyse und Optimierungen von Arbeitsabläufen
- Lösungen für Platzprobleme und Raumgestaltung entwickeln (Entrümpeln, Aufräumen, Umstellen)
- Vereinfachung von Abläufen und Formularen
- Regelmäßige Information und Kommunikation
- Erheben des Ausbildungsbedarfs
- Transparenz über Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Feedback und MitarbeiterInnen-Gespräche

Beispiele für Maßnahmen mit Investitionskosten

- Ergänzung der Raumausstattung und technischer Arbeitsmittel
- Maßnahmen zur Lärminderung und zur Verbesserung des Raumklimas

in sieben der elf Betriebe zu den häufigsten Problemen. Angesprochen werden dabei Platzmangel, Ordnung, defekte Arbeitsmittel, Probleme mit der EDV sowie spezifische Beeinträchtigungen durch Lärm oder Raumklima. In vier Unternehmen zeigt sich das Thema »Arbeitsabläufe« als problematisch, wobei es hier darum geht, dass Arbeitsabläufe und -prozesse nicht plangemäß durchgeführt werden können, weil es zu Unterbrechungen durch fehlende Materialien und Informationen kommt.

Bei allen Betrieben ging es darum, die festgestellten Probleme aktiv zu lösen. Pro Betrieb wurden durchschnittlich fünf bis zehn Verbesserungsmaßnahmen zur Optimierung der festgestellten Mängel bzw. Fehlbelastungen der Arbeitsbedingungen von Führungskräften und Mitarbeite-

rInnen vereinbart. Insgesamt wurden von allen elf Betrieben rund 175 Maßnahmen vorgeschlagen. Von allen vereinbarten Maßnahmen zur Veränderung von Fehlbelastungen sind ca. 90 Prozent solche, die nicht mit Investitionskosten verbunden sind (siehe Kasten). Die Ergebnisse der Gesamtevaluation aus den elf Betrieben werden nach Beendigung der Förderaktion und Abschluss aller IMPULS-Projekte Ende 2010 publiziert.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
martina.molnar@humanware.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

140 Jahre zurückgeworfen

Die arbeitsrechtliche Situation von atypischen Beschäftigten erinnert an jene des 19. Jahrhunderts. Die Gewerkschaft muss die Herausforderung annehmen.

Autor: Mag. Sebastian Baryli

Freier Journalist

Die Arbeiterbewegung hatte im Lauf ihrer Geschichte eine Reihe von Errungenschaften erkämpft, unter anderem auch die Einrichtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen sowohl im Bereich der Industrie als auch im Dienstleistungssektor. Jetzt – 140 Jahre nach der Durchsetzung der **Koalitionsfreiheit** in der Habsburgermonarchie, der Geburtsstunde der Gewerkschaften – steht die Bewegung in manchen Branchen wieder am Anfang. Vor allem durch die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wurde der Druck auch auf Normalarbeitsverhältnisse erhöht. In Bezug auf die arbeitsrechtlichen Bedingungen beginnt damit ein neuer Zyklus gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen.

Atypisch und prekär

Die Prekarisierung der Arbeitswelt ist eine Dynamik, die vor allem seit den 1980er-Jahren in Österreich eingesetzt hat. Zwar ist die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse nicht per se gleichzusetzen mit einer Prekarisierung, dennoch ist sie ein starkes Indiz dafür. Der weiße männliche Arbeiter, von dessen Lohn eine Familie ernährt werden konnte, der sich Auto und Fernseher geleistet hat, und der einmal im Jahr mit seinem Anhang in den Urlaub gefahren ist, dieser fordistische Lohnarbeiter ist

heute in Bedrängnis geraten. Freie Dienstverträge, Werkverträge und Teilzeitarbeit bestimmen in manchen Branchen die Arbeitsbedingungen.

Dabei versteht man in der sozialwissenschaftlichen Debatte unter Normalarbeitsverhältnis zumeist eine dauerhafte Vollbeschäftigung, die mit bestimmten Rechten – bezogen auf Arbeitsbedingungen, über gewerkschaftliche Organisation bis hin zur Sozialversicherung – verknüpft ist. Demnach wären atypische Beschäftigungsverhältnisse eben solche, die von diesem Normalarbeitsverhältnis abweichen, angefangen von Teilzeitkräften bis hin zu Scheinselbstständigen mit Werkverträgen.

Diese atypischen Arbeitsverhältnisse hatten sich vor allem in Branchen etabliert, die einem starken Wandel unterworfen waren, wie etwa im Bereich des Marketings, in der IT-Branche oder in der Medienbranche. »In diesen Segmenten verabschiedeten sich die DienstgeberInnen von dem Normalkollektivvertrag und griffen auf freie Dienstverträge und Ähnliches zurück«, erklärt Andrea Schober, Sekretärin der GPA-djp und zuständig für die Interessengemeinschaft »work@flex«.

Tamara Geisberger und Käthe Knittler beziffern in den Statistischen Nachrichten den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse bei unselbstständig Erwerbstätigen mit fast 30 Prozent. Dennoch lässt sich die gesellschaftliche Bedeutung nicht bloß am statistischen Anteil ermessen: »Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind kein Phänomen, das wir isoliert von der restlichen Arbeitswelt betrachten können. Es gibt entschei-

dende Rückwirkungen auf die Normalarbeitsverhältnisse, sodass man von einem Wandel der gesamten Arbeitswelt sprechen kann«, argumentiert Schober. »Hier lastet durch die neuen Verträge ein Druck auf der gesamten Belegschaft.« Der Verzicht auf eigentlich schon vorhandene Rechte wird nahegelegt, da man ja auf Arbeitskräfte mit »flexibleren« Verträgen zurückgreifen könne.

Aber nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch bei den Lohnverhandlungen steigt durch die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse der Druck bei den Normalarbeitsverhältnissen. »Die Keule der ArbeitgeberInnen führt auch in diesem Bereich zu einer Zurückhaltung auf Arbeitnehmerseite«, so Schober. Die Kräfteverhältnisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen haben sich somit durch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse deutlich verschoben.

Diese Phänomene will Schober aber nicht bloß auf die veränderte Situation am Arbeitsmarkt zurückführen. Das Problem sei demnach nicht bloß eines von Angebot und Nachfrage am Markt der Arbeitskräfte: »Entscheidend ist auch das Niveau der gewerkschaftlichen Organisation. Gerade in den erwähnten Bereichen ist sie leider noch sehr niedrig.«

Wirkung auf Arbeits- und Sozialrecht

Jene sozialen Rechte, die mit den Normalarbeitsverhältnissen verknüpft sind, haben – in unterschiedlicher Form und Abstufung – bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen nur beschränkt Gültigkeit. Denn je nachdem, ob es sich um formal selbstständige oder unselbststän-



Atypische Arbeitsverhältnisse hatten sich vor allem in Branchen etabliert, die einem starken Wandel unterworfen waren, wie etwa im Bereich des Marketings, in der IT-Branche oder in der Medienbranche.

dige Erwerbstätigkeit handelt, ist die sozialrechtliche Stellung zu beurteilen. Freie DienstnehmerInnen beispielsweise sind nun zwar seit 2008 umfassend sozialversichert, doch das Arbeitsrecht hat nur Gültigkeit, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Neue Selbstständige im Rahmen eines Werkvertrages hingegen müssen sich selbst bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft versichern.

Gesetzesfreier Raum

Die Situation erinnert dabei an die Anfänge der gewerkschaftlichen Organisation: »Wir befinden uns hier in einem gesetzessfreien Raum. All jene Errungenschaften, die von der Gewerkschaftsbewegung mühevoll erkämpft wurden, sind in diesen Branchen ausgesetzt. Wir stehen aus unserer Perspektive – etwas überspitzt formuliert – in einer ähnlichen Situation wie vor etwa 140 Jahren«, argumentiert Schober.

Auch im Sozialrecht ergibt sich dadurch eine neue Problematik: »Konservativ-korporatistische Wohlfahrtsstaaten wie Österreich, Deutschland oder Frankreich zeichnen sich durch erwerbsarbeitsorientierte und vorwiegend beitragsfinanzierte Systeme aus.

Durch die Dominanz des Versicherungs- und Äquivalenzprinzips wirken sich vergleichsweise niedrige und/oder diskontinuierliche Einkommen, wie sie bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen relativ häufiger vorkommen, aber auch nicht durchgängige Erwerbsbiografien, leistungsmäßig negativ aus«, erklärt der Politikwissenschaftler Marcel Fink in

einem Artikel in der Österreichischen Zeitschrift für Politikwissenschaft aus dem Jahr 2000.

Strategien zur Bewältigung

Dennoch kann die Gewerkschaft auch im Kampf um die Besserstellung von prekär Beschäftigten auf Erfolge verweisen. Zunächst hatte man sich auf die Verbesserung der sozialrechtlichen Situation konzentriert: »Die sozialrechtliche Angleichung der freien Dienstverträge an die normale Erwerbstätigkeit im Jahre 2008 war ein großer Erfolg«, erklärt Schober. Tatsächlich wurde damit der freie Dienstvertrag für ArbeitgeberInnen weniger attraktiv und die Verbreitung der atypischen Beschäftigung in dieser Form konnte zurückgedrängt werden. Schon im Juli 2008 sanken die freien Dienstverträge im Vergleich zum Juli 2007 um 22 Prozent. In einem nächsten Schritt fordert die Gewerkschaft nun vor allem eine arbeitsrechtliche Angleichung der freien DienstnehmerInnen.

Ein größeres Problem stellen hingegen die Werkverträge dar: »Hier gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht kaum Chancen zur Intervention, da sich diese Verträge unserem Wirkungskreis entziehen. Die einzige Chance besteht meist in der rechtlichen Prüfung der Verträge«, erklärt Schober. Dies sei aber ein individueller Lösungsansatz, jedoch keiner, der dies für die Branche insgesamt lösen könne.

Aber auch die Integration atypischer Beschäftigungsverhältnisse in das Arbeitsrecht würde nur einen Teil des Problems abdecken: »Die faktische Wirksamkeit solcher Maßnahmen ist betreffend die

WEBLINKS

Homepage:

www.gpa-djp.at/flex

Blog:

workflex.wordpress.com

Einkommensdimension jedoch fraglich, unter anderem aus dem Grund, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse häufig in Niedriglohnbranchen, -berufen und -firmen zu finden sind. Einen positiven Ansatzpunkt stellen unter Umständen allgemeine Mindestlohnregelungen mit einem möglichst breiten Anwendungsspektrum dar«, schlägt Fink vor.

Außerdem argumentiert Fink, dass eine arbeitsrechtliche Gleichstellung in der Realität politisch kaum durchsetzbar sei: »Daneben würde eine uneingeschränkte arbeitsrechtliche Gleichstellung mit einem (umfassend regulierten) Normalarbeitsverhältnis unter Umständen quasi das ›atypische‹ an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufheben und einem – politisch und realiter kaum durchsetzbaren – Verbot derselben nahekommen.«

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
sebastian.baryli@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vorsicht, Gefahr im Verzug!

Immer öfter sind Beschäftigte in Verkehrs- und Dienstleistungsberufen Gewalt im Job ausgesetzt. Die Gewerkschaft vida deckt auf.

Autorin: Mag. Marion Tobola

Mitarbeiterin vida Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Sie werden beschimpft, bespuckt und auch getreten. ZugbegleiterInnen stehen an vorderster Front und bekommen damit den Ärger der Fahrgäste hautnah mit. In ihrer Arbeit stehen die Aushängeschilder der ÖBB oft vor Herausforderungen und Problemen. So müssen ZugbegleiterInnen nicht nur für Sicherheit sorgen und Unfälle sowie Vandalismus in Grenzen halten, sondern oft auch Konflikte lösen. Da ist es sicherlich der falsche Weg, beim Personal in Zügen und Bahnhöfen zu sparen. Denn dort, wo AnsprechpartnerInnen fehlen, ist es viel schwieriger, eine Lösung zu finden. Und mitunter führen die Einsparungen zu einem erhöhten Sicherheitsrisiko für Fahrgäste und Beschäftigte.

Tabu-Thema

Gewalt am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein unterschätztes Problem, sowohl hinsichtlich des Vorkommens als auch hinsichtlich des Wissens über die verschiedenen Formen der Gewalt. So lassen sich die Hauptergebnisse der Befragung, die das Forschungsinstitut ifes im Auftrag der Gewerkschaft vida unter den Beschäftigten aus dem Verkehrs- und Dienstleistungsbereich durchgeführt hat, auf den Punkt bringen. Um die Situation in Österreich genauer einschätzen zu können,

hat ifes über 1.800 Beschäftigte aus unterschiedlichen Branchen und Betrieben interviewt. Denn da Gewalt am Arbeitsplatz leider nach wie vor ein Tabu-Thema ist, gab es davor wenig aussagekräftiges Datenmaterial. Mehr als 60 Betriebsrats-teams haben die Umfrage tatkräftig unterstützt. Denn nur wenn die Fakten auf dem Tisch liegen und alle offen darüber reden, kann man etwas verändern.

Tatort Transport

Rund jede/r zweite Befragte hat am derzeitigen Arbeitsplatz schon einmal die eine oder andere persönliche Gewalterfahrung gemacht. Am stärksten davon betroffen sind die in der Verkehrsbranche Tätigen, wo drei Viertel angeben, in der Arbeit schon einmal persönlich Opfer von Gewalt gewesen zu sein. Die Beschäftigten dieser Branche sehen sich vor allem Hänseleien, Verspottungen, diskriminierenden Witzen sowie Bedrohungen und Einschüchterungen durch Kunden/-innen ausgesetzt. Auch von Tätlichkeiten und Handgreiflichkeiten waren Beschäftigte in den Transportberufen etwa dreimal so häufig betroffen wie der Durchschnitt der ArbeitnehmerInnen aus dem Dienstleistungssektor.

Gewalt im Job geht vorwiegend von den Kunden/-innen bzw. KlientInnen aus. Das trifft insbesondere auf den Verkehrs- sowie den Gesundheitssektor zu. Im Tourismusbereich wird hingegen häufiger beobachtet, dass die Gewalt von Vorgesetzten und KollegInnen ausgeht. Steigender Arbeitsdruck wird als häufigster Grund für die Gewalt genannt, gefolgt von Angst um den Arbeitsplatz

und einem schlechten Führungsstil.

Als Gewalt stuften die Befragten neben körperlichen Übergriffen auch mehrheitlich sexuelle Belästigungen sowie Herumschreien und Einschüchterungen ein. Zumindes »unter Umständen« werden Ausgrenzung, anzügliche und diskriminierende Witze und Bemerkungen sowie Hänseleien und Verspottung als Gewalt angesehen.

Letzteres wird aber von einem Viertel der Befragten dezidiert nicht als Gewalt eingestuft, und weitere zwölf Prozent wollten keine Angabe dazu machen. »Das kann auf mangelnde Sensibilität zurückzuführen sein, weil die vielen Facetten von Gewalt bisher nicht thematisiert wurden. Vielfach werden unangenehme Situationen aber auch verdrängt, unter dem Motto: Das gehört zum Job dazu«, so die stellvertretende vida-Bundesgeschäftsführerin Renate Lehner zu dem Ergebnis.

vida-Initiative

Die Gewerkschaft vida möchte mit der Initiative »Tatort Arbeitsplatz. Gib der Gewalt im Job keine Chance« die Beschäftigten für die unterschiedlichen Formen der Gewalt sensibilisieren und ihnen Mut machen, derartige Vorfälle zu melden statt hinzunehmen. Außerdem sei es »hoch an der Zeit«, dass auch die Arbeitgeberseite und die Politik das Thema ansprechen und aktiv dagegen vorgehen, erklärt Renate Lehner. So fordert vida unter anderem ein klares Bekenntnis der Betriebe, dass Gewalt nicht toleriert wird in Form von schriftlichen Leitlinien, mehr Prävention durch Schulungen für

ZugbegleiterInnen stehen an vorderster Front und bekommen damit den Ärger der Fahrgäste hautnah mit. In ihrer Arbeit stehen die Aushängeschilder der ÖBB oft vor Herausforderungen und Problemen. So müssen ZugbegleiterInnen nicht nur für Sicherheit sorgen und Unfälle sowie Vandalismus in Grenzen halten, sondern oft auch Konflikte lösen.

Führungskräfte und Beschäftigte im Umgang mit Konflikten, aber auch die Sicherstellung, dass genügend Personal im Einsatz ist.

Seit 2010 hat die Gewerkschaft vida ein neues Seminar für BetriebsrätInnen sowie Jugend-, Sicherheits- und Behindertenvertrauenspersonen im Angebot. »Dabei lernen die TeilnehmerInnen nicht nur, Konflikte zu lösen, Aggression zu bewältigen oder Gewalt zu verringern. Sie erfahren auch, was Gewalt überhaupt ist, wer davon betroffen ist, wie man Betroffene unterstützen kann und vor allem, wie man präventiv im Betrieb gegen jegliche Form von Gewalt aktiv wird«, erklärt Peter Traschkowitsch, Projektleiter der vida-Initiative. Das Feedback der bisherigen TeilnehmerInnen sei mehr als positiv. Beschäftigte aus den unterschiedlichen Branchen seien zusammengekommen, um sich gemeinsam gegen Gewalt im Job zu rüsten.

Der Wunsch einer Fortsetzung sei laut, auch nach regelmäßigen Treffen, um Erfahrungen auszutauschen, so Traschkowitsch. Heuer finden noch drei Betriebsratsseminare statt. vida arbeitet derzeit auch an einem Seminarangebot für Mitglieder. Sie sollen vor allem einen besseren Umgang mit Stress, Gewalt und Zeitmanagement erlernen.

Klare Spielregeln

Für BetriebsrätInnen, die gegen Gewalt im Job aktiv werden wollen, hat die Gewerkschaft vida eine Musterbetriebsvereinbarung ausgearbeitet. Darin ist einerseits das Bekenntnis zum wertschätzenden Umgang miteinander festgehalten.

Andererseits sieht die Vereinbarung verbindliche Leitlinien für den Umgang mit Gewalt im Betrieb vor – also Maßnahmen, die in Kraft treten, wenn sich jemand nicht an diese Regeln hält oder die Gewalt durch Dritte – Kunden/-innen, PatientInnen – ausgeht. Als erstes Unternehmen nach vida hat die Privatklinik Goldenes Kreuz die ausgearbeitete Vereinbarung gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet.

Gemeinsam aktiv

Auch Austro Control, Österreichs Flugsicherungsunternehmen, hat den unterschiedlichen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz den Kampf angesagt. Und dabei ziehen BetriebsrätInnen und Dienstgeber an einem Strang. Mit einer **Betriebsvereinbarung** haben nämlich sowohl Belegschaftsvertretung als auch Geschäftsleitung ein wirksames Instrument, um erstmals strukturiert, ergebnisorientiert und vor allem verbindlich mit allen Facetten der Gewalt im Job umgehen zu können, ist Betriebsratsvorsitzender Norbert Payr überzeugt.

Kernstück der Vereinbarung, die derzeit mit Unterstützung der Gewerkschaft vida ausgearbeitet wird, ist eine betriebliche Beratungsstelle. Sie soll sich kontinuierlich mit den verschiedenen Gewaltformen – von Beleidigungen über Mobbing bis hin zu tätlichen Angriffen – beschäftigen und den MitarbeiterInnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Darüber hinaus sind Schulungen für alle Beschäftigte und Führungskräfte angedacht. So wollen die BetriebsrätInnen der Austro Control Bewusstsein und Sensibilität für

WEBLINK

Mehr Infos unter
www.tatortarbeitsplatz.at

das brisante Thema schaffen. Damit »Gewalt-Phänomene« frühzeitig erkannt werden oder im besten Fall gar nicht erst entstehen.

Die Musterbetriebsvereinbarung gibt es unter www.tatortarbeitsplatz.at im Internet – der Informationsplattform zur vida-Initiative. Hier finden sich neben den detaillierten Umfrageergebnissen Informationen zu den Service- und Hilfsleistungen der Gewerkschaft, zu der geltenden Rechtslage und den Forderungen von vida. Darüber hinaus kommen ExpertInnen wie beispielsweise Kriminalpsychologe Dr. Thomas Müller, aber auch BetriebsrätInnen und Betroffene zu Wort.

Sie sprechen in Audio- und Videobeiträgen über ihre Erfahrungen mit den unterschiedlichen Facetten von Gewalt im Job. Und seit kurzem bietet die Website auch ein Info-Angebot in den Sprachen Türkisch, Bosnisch, Serbisch und Kroatisch.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
marion.tobola@vida.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Schlechtes Klima im Büro?

Hinterm Schreibtisch ist das Gesundheitsrisiko geringer als an anderen Arbeitsplätzen. Risiken und Nebenwirkungen von Elektrosmog sind nicht zu unterschätzen.

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Das Sick-Building-Syndrom (SBS) ist seit Mitte der 1970er-Jahre bekannt und noch immer etwas rätselhaft. Bei Betroffenen kommt es zu Atemwegsbeschwerden, Reizungen der Augen-, Nasen- und Rachenschleimhaut, allergischen Reaktionen, Müdigkeit, Abwehrschwäche und/oder Kopfschmerzen. Die Symptome klingen nach dem Verlassen der Räume meist ab, vor allem übers Wochenende oder im Urlaub. Bei erneutem Aufenthalt nehmen die Beschwerden wieder zu. Sechs Jahre hindurch befragten Experten der Universität Jena mehr als 5.000 Büroangestellte und führten Messungen an 1.500 Arbeitsplätzen durch. Die Ergebnisse wurden in einem umfangreichen Bericht veröffentlicht (ProKlimA-Studie, 1994–2000). In den meisten Fällen fand man keinen Zusammenhang zwischen eventuellen Schadstoffen und den Beschwerden. Personen, die in klimatisierten Räumen arbeiteten, bewerteten ihre Befindlichkeit schlechter als Personen in Räumen ohne Klimaanlage, obwohl das gemessene Raumklima in den klimatisierten Räumen meist besser war.

Psychosoziale Faktoren wie Arbeitsbelastungen und -anforderungen dürften hier eine wichtige Rolle spielen. So leiden etwa Führungskräfte deutlich seltener an dem Syndrom und Frauen häufiger als Männer. Noch sind dazu viele Fragen offen, Betroffene wenden sich am besten an eine/n Ärztin/Arzt mit dem Spezialdiplom für Um-

weltmedizin. Bei der allgemein weniger bekannten Building Related Illness (BRI) hingegen lässt sich durch Messungen nachweisen, dass negative Gebäudeeinflüsse vorliegen (Schimmel, Asbeststaub etc.).

Gefährliche Partikel

Man muss nicht hoffnungslos altmodisch sein, um sich manchmal zu fragen, wie weit Feinstaub aus Druckern, schlecht gewartete Klimaanlage, WLAN, permanentes Arbeiten bei künstlichem Licht und last but not least stundenlanges Telefonieren per Handy vielleicht doch die Gesundheit beeinträchtigen. Und ob nicht unter Umständen die Kombination mehrerer (unter den Grenzwerten liegender) Umweltfaktoren über Jahre hinweg doch negative Auswirkungen auf den menschlichen Körper hat.

So hat man jetzt herausgefunden, dass Ausdünstungen von Klebstoffen, Putzmitteln etc. miteinander oder mit Feinstaub reagieren und dann zu ultrafeinen Partikeln werden können, die sich nicht mehr so schnell verflüchtigen. Die Effekte dieser Wechselwirkungen sind noch nicht erforscht, aber generell gilt: je kleiner die Partikel, desto größer die potenzielle Gefahr (v. a. für Lunge, Herz-Kreislaufsystem und Haut).

Punkto Gesundheitsgefährdung durch Feinstaub im Bereich von Laserdruckern, digitalen Kopierern und Faxgeräten ist die Situation seit einiger Zeit ziemlich klar: Partikel von Toner, Aluminiumverbindungen und Ähnlichem können abhängig von der Dosis unter anderem zu Lungentumoren führen. Selbst wenn Feinstaub aus Druckern harmloser ist als die von der WHO als krebserregend anerkannten Die-

selpartikel, sollten derartige Geräte in einem eigenen belüfteten Bereich aufgestellt werden. Die Zusammensetzung der Toner ist je nach Hersteller unterschiedlich, das Magazin Öko-Test fand giftige Substanzen selbst in Druckerkartuschen, die mit dem Prüfsiegel »Blauer Engel« gekennzeichnet waren. Viele Geräte setzen auch Ozon frei. Gewisse Vorsichtsmaßnahmen sind daher immer sinnvoll:

- Reißen Sie bei Papierstau das Papier nicht gewaltsam aus dem Drucker, da sonst noch nicht fixierter Toner aufgewirbelt wird.
- Nach der Beseitigung eines Papierstaus und nach dem Hantieren mit vielen Kopien Hände waschen, kaltes Wasser (und Seife) ist besser geeignet als heißes.
- Es ist ratsam, Laserdrucker und Kopierer regelmäßig von Fachpersonal warten zu lassen. Eine Betriebsanweisung, die auch auf eventuelle Gefahren hinweist, sollte bei jedem Gerät ausgehängt sein.
- Leere Tonerkartuschen sollten komplett ausgewechselt und keinesfalls von Laien, sondern nur in ausgewiesenen Fachgeschäften neu befüllt werden.
- Wenn möglich, nutzen Sie bei Ihrem Drucker die Option »Toner sparen«.
- Die Nachrüstung mit Feinstaubfiltern ist bei vielen Geräten möglich.
- Für kleine Unternehmen sind oft schon die billigeren Tintenstrahldrucker ausreichend.

Man muss nicht hoffnungslos altmodisch sein, um sich manchmal zu fragen, wie weit Feinstaub aus Druckern, schlecht gewartete Klimaanlage, WLAN, permanentes Arbeiten bei künstlichem Licht und last but not least stundenlanges Telefonieren per Handy vielleicht doch die Gesundheit beeinträchtigen.

■ Erste Hilfe: Bei Augenkontakt gründlich mit Wasser ausspülen, Augenarzt aufsuchen; bei Inhalation von Tonerstaub: Frischluft, zum Arzt gehen.

Wie so oft gibt es auch beim Raumklima Unterschiede zwischen Theorie und Praxis. Man weiß beispielsweise, dass Klimaanlage entsprechend eingestellt und regelmäßig gewartet werden müssen, oder wie man richtig lüftet. Laut Arbeitsstättenverordnung (AStV) sollten bei normaler Bürotätigkeit auch im Sommer 25 Grad nicht überschritten werden – entweder durch Klimaanlage oder durch Ausschöpfung sämtlicher sonst möglicher Maßnahmen. Ideal sind 50 bis 65 Prozent Luftfeuchtigkeit, was auch elektrostatischer Aufladung entgegenwirkt.

Mehr Luft, mehr Leistung

Ein wichtiger Indikator für die Qualität der Raumluft ist der Kohlendioxid-Gehalt. Umweltanalytiker DI Peter Tappler: »Mehrere Menschen in einem schlecht belüfteten Raum, das bedeutet hohe CO₂-Werte. Meistens wird unterschätzt, wie rasch es dadurch zu Einschränkungen der Leistungsfähigkeit kommen kann.« Ist der CO₂-Wert zufriedenstellend und damit die Belüftung ausreichend, ist auch das Risiko, dass es zu erhöhten Konzentrationen möglicherweise gefährlicher Substanzen kommt, relativ gering. Bei entsprechender Belastung durch Lärm oder möglicher Gefährdung (etwa Bürogebäude auf Industriegeländen) ist laut Arbeitsinspektorat eine kontrollierte mechanische Lüftung vorzusehen. Das Thema Elektromog ist derzeit vor allem durch die von der EU favorisierten Energiesparlam-

pen aktuell. Im Gegensatz zu Glühlampen erzeugen sie auch hochfrequente elektrische Felder. Die Intensität hängt stark von Material und Bauweise ab. Der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) empfiehlt – auch für Halogenlampen – einen Mindestabstand von 1,5 Metern oder geerdete Leuchten zu verwenden.

Als Elektromog wird die Gesamtheit aller technisch verursachten elektrischen, magnetischen und elektromagnetischen Felder bezeichnet. Deren Wirkung auf den Organismus hängt von Schwingung, Frequenz (= Schwingungszahl) und Stärke ab, aber auch von der individuellen Konstitution des Menschen. Statische elektrische Felder sind manchmal daran zu erkennen, dass sich die Haare aufrichten oder durch Entladungen etwa beim Berühren der Türklinke. Durch niederfrequente Felder kann es zu Reizungen von Sinnes-, Nerven- und Muskelzellen kommen. Zahlreiche moderne Technologien nutzen hochfrequente elektromagnetische Felder (Radio und Fernsehen, WLAN, Babyphone, Bluetooth, Mikrowellenherde, Handys usw.). Entscheidend ist hier auch die Stärke des Feldes.

Besser vorbeugen

Selbst wenn die gesundheitliche Gefährdung durch Elektromog im Bürobereich bisher nicht bewiesen ist, kann Prophylaxe nicht schaden:

- Alle aktuell nicht benötigten Geräte sollten ausgeschaltet bzw. ganz vom Netz getrennt werden.
- Benützen Sie wann immer möglich die Handy-Freisprecheinrichtung, beim Ver-

WEBLINK

Informationen zum
Schutz vor Elektromog:
www.elektrosmog.com

bindungsaufbau nicht an den Kopf halten. Bluetooth-Headsets arbeiten mit Funk, die Strahlung ist wesentlich geringer als beim Handy direkt am Ohr.

■ Bei **Wireless LAN** werden die Daten per Funk übertragen, mittels Access Point können etwa Drucker und Computer kabellos kommunizieren. Access Point/WLAN-Router sollten so weit wie möglich entfernt vom Arbeitsplatz aufgestellt werden (Richtwert: ca. 5 m). Auch von der WLAN-Karte im Notebook hält man besser Abstand, das Gerät also nicht auf dem Schoß liegend bedienen.

■ Pflanzen verbrauchen nicht nur CO₂, erzeugen Sauerstoff und sorgen für Luftfeuchtigkeit, sondern können auch Schadstoffe (z. B. Formaldehyd) abbauen. Besonders empfehlenswert: Fensterblatt, Ficus benjamina, Grünlilie, Berg-Palme, Drachenbaum, Strahlenaralie, Efeutute, Flamingoblume und Chrysantheme.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mitten auf dem Bau

Abgenutzte Bandscheiben und hohe Hautkrebsraten quälen die Bauarbeiter. Die Schutz- und Präventions-Maßnahmen müssen weiter gesteigert werden.

*AutorInnen:
Sophia-T. Fielbauer-Resei,
Mag. Christian Resei*

Freie Journalistin, Freier Journalist

Ein Leben gegen die Bandscheiben. Schon 45 Jahre schuftet Rudolf Kreamsner am Bau – mit 14 Jahren Gewerkschaftsmitglied, bereits 31 Jahre bei der Baufirma Porr tätig und seit 28 Jahren Betriebsrat. Der 59-jährige Burgenländer ist gelernter Maurer, pendelt wochenweise zwischen Lockenhaus und Wien. Montag »hinauf«, Freitag zurück zur Familie ins Burgenland. Hart hat Kreamsner sein Leben lang gearbeitet, »alles gemacht – von mauern bis verputzen und die Sicherheit überwachen«. Seinen Schutzhelm trägt der Betriebsrat wie eine gelbe Krone, steht hochgewachsen und durchaus stolz zwischen Gerüsten, riesigen Lüftungsrohren und Maschinen.

Arbeiten im Freien

Laut dröhnen die Geräte, Baustaub wirbelt auf, aus der Porr-Baustelle am Wiener Praterstern wächst ein bombastischer Komplex – das neue Bürogebäude der ÖBB. Stahl, Glas, über den weiten Hof wölbt sich ein zehn Zentimeter dickes mit Luft gefülltes Plastikdach. Im Frühjahr 2011 sollen die Arbeiten beendet sein. Viele Container rundum, wie überall nahe der Großbaustelle. Die weißen und blauen Quader, kleine Büros und Aufenthaltsräume, prägen Kreamsners Leben im Freien in jeder Jahreszeit, bei jedem Wetter. Saisonal

bedingte Pausen gibt es hier keine. Vor zehn Jahren begannen massive körperlichen Probleme, Bandscheibenvorfall, Kur in Köflach. Eine Operation hat der Maurer abgelehnt: »Die Chance, dass ich im Rollstuhl ende lag bei 50 Prozent. Ich will es nicht riskieren.« Moorpackungen, jede Woche Physiotherapie, traditionelle chinesische Medizin – zwei blaue Gesundheitspflaster kleben an seiner Halswirbelsäule. Mit all seinen Schmerzen wäre Rudolf Kreamsner gerne am 1. Jänner endlich in Pension gegangen, doch »pro Monat hätte ich 380 Euro verloren«. Erst 2011 wird er in den verdienten Ruhestand wechseln. Derweil tritt er kürzer, versucht, die schwersten Arbeiten zu meiden.

Rudolf Kreamsners 37-jähriger Sohn ist Starkstrom-Monteur. Wie sein Vater hat auch er schon als Jugendlicher zu arbeiten begonnen, die Schule verlassen, um gutes Geld zu verdienen. Die Tochter, 27, ist Chef-Rezeptionistin in Lutzmannsburg – ein fördernder, aber sicherer Job. Denn das Leben am Bau und das Klettern auf Starkstrom-Masten und Sender geht täglich Hand in Hand mit der Gefahr. »Sicher ist es gefährlich, aber mein Sohn reist viel, war sogar in Chile tätig.«

Der Lohn hat auch Rudolf Kreamsner in die Baubranche gezogen: »Als ich in den 1970er-Jahren anfang, war es ein Superverdienst, so lange bis der Euro kam – das hat alles verändert.« Doch er ist keiner, der seinen Job schlecht macht, bloß ein Kämpfer für gute Arbeitsbedingungen und die Sicherheit: »Ich setze mich sehr für die Leute ein, aber man braucht einen dicken Schädel, der was aushält. 15 bis 16 Stunden Arbeit pro Tag geht heute nimmer.« Geändert hat sich vieles am Bau, hart ist

der Beruf der Maurer, Poliere, Bauschlosser, Zimmermänner und aller anderen auf den Baustellen immer noch. »Heute wird alles mechanisch hinaufgehoben, früher haben wir das Material händisch geschleppt. Richtiges Heben haben wir damals nicht gekannt.«

Besserer ArbeitnehmerInnenschutz

Karl Hold, 58, Sekretär der Gewerkschaft Bau-Holz, ist seit 40 Jahren in der Branche, arbeitete 22 Jahre in der Bauindustrie: etwa auf den Baustellen der UNO-City, Reichsbrücke, Fernwärme und acht verschiedenen U-Bahn-Baustellen.

Was sich beim ArbeitnehmerInnen-schutz am Bau gebessert hat, weiß Karl Hold nur zu gut. Bessere Arbeitskleidung, festeres Schuhwerk, geringeres Verpackungsgewicht beim Baumaterial und mehr maschinelle Hilfe bieten eine große Entlastung. »Eine zusätzliche Verbesserung der Situation bringt die Einführung von Sicherheitsingenieuren, die permanent auf Gefahren auf den Baustellen hinweisen, sie dokumentieren und bei Betriebsversammlungen erläutern.« Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den Lehrlingen sind der Gewerkschaft ein besonderes Anliegen: »Lehrlinge sind der Gefahr durch Unerfahrenheit und Risikofreudigkeit weit mehr ausgesetzt, als erfahrene Facharbeiter.«

Im Berufsschulunterricht wird längst vermehrt auf Sicherheitsvorkehrungen am Bau hingewiesen. Unterstützt durch Filmmaterial und praktische Übungen am Bauhof, informieren Gewerkschaftssekretäre, Lehrkörper und AUVA-Beauftragte die Lehrlinge über Gesundheit und Sicherheit: »Maurer und Schalungsbauer neh-



Seinen Schutzhelm trägt Kreamer wie eine gelbe Krone, steht hochgewachsen und durchaus stolz zwischen Gerüsten, riesenhaften Lüftungsröhren, Maschinen und Material. Laut dröhnen die Geräte, Baustaub wirbelt auf, aus der Porr-Baustelle am Wiener Praterstern wächst ein bombastischer Komplex – das neue Bürogebäude der ÖBB.

men sogar in ihrem dritten Lehrjahr an einer Sicherheitsolympiade teil.« Doch Karl Holds Körper nutzt dieser Fortschritt nichts mehr: Seit 19 Jahren leidet er an Wirbelsäulenproblemen, hatte zwei Bandscheibenvorfälle. Der gelernte Bäcker hat »wegen des Geldes den Beruf gewechselt«. Heute kennt er die Risiken der Baubranche, doch den Bäckern ergeht es nicht anders.

Wenn der Beruf krank macht

Sehr viele ArbeitnehmerInnen erkranken durch ihren Beruf: »Großteils BäckerInnen und FriseurInnen.« Der Rest sind Arbeitsunfälle. Mehlstaub und Hitze sorgen bei BäckerInnen für Allergien und Asthma, Chemikalien schädigen FriseurInnen. Die Folge: teure Umschulungen, plötzlicher Branchenwechsel und Jobsuche. »Schnupperlehren in den Polytechnischen Lehranstalten sind gut, aber man müsste auch Allergietests in den Hauptschulen machen«, fordert Hold. Er denkt auch an tägliche 15 Minuten Lockerungsübungen auf der Baustelle: »Das nützt dem Stützapparat und der Firma, aber es muss bezahlt werden.« Rudolf Kreamer könnte sich für das Turnen begeistern, ist aber schon froh, dass seine Firma sportliche Aktivitäten der Mitarbeiter unterstützt: u. a. Kegeln oder Fußball.

Ein Leben ohne Schmerzen ist zumindest noch den Jungen vergönnt. »Die Lehrlinge kommen heute zu uns und wissen genau, worauf sie körperlich aufpassen müssen. Sie haben mehr Rechte als wir damals, dafür habe ich auch gekämpft«, erklärt Rudolf Kreamer doch zufrieden. Gewerkschaftssekretär Karl Hold: »Sicher-

heit auf den Baustellen ist vorrangig. Wir sind eng mit der AUVA verbunden, sorgen für Prävention.« Besonderes Augenmerk gilt heute auch dem Sonnenschutz am Bau. In Wien hat die Gewerkschaft mit der AUVA 15 Baustellen besucht, informiert, Sonnencreme Faktor 25 verteilt und Hauttests gemacht. Nach sechs Wochen wurden die Arbeiter wieder vom Hautarzt untersucht. »Die Sonne ist sehr gefährlich, wir arbeiten ständig im Freien und da wollen die Politiker, dass wir bis 65 arbeiten«, ärgert sich Kreamer. Sein größter Wunsch: Bauarbeiter sollen endlich in die Schwerarbeiter-Regelung aufgenommen werden. Denn 72 Prozent aller Bauarbeiter müssen wegen gesundheitlicher Probleme in Invaliditätspension gehen. Nicht nur durch Heben und Tragen werden sie schwer belastet. Bei vielen Bauverfahren werden sie Chemikalien ausgesetzt: Biozide etwa, die in Wandfarben und Dichtungsmassen als Anti-Schimmelmittel-Zusatz Verwendung finden, können langfristig zu allergischen Reaktionen, in drastischen Fällen sogar bis zur Schädigung des Nervensystems führen. Hautleiden gehören zu den häufigsten Berufskrankheiten: Als Reaktion darauf gibt es in der EU seit 2005 nur noch **chromat**-armen Zement. Damit wurde eine effektive Maßnahme gegen eine der Hauptursachen für die häufige allergische Hauterkrankung Chromatdermatitis – im Volksmund »Maurerkrätze« oder »Zementekzem« – gesetzt.

Die Gewerkschaft Bau-Holz setzt sich intensiv für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Gemeinsam mit der Neuen Heimat/GEWOG wurde ein Chemikalienmanagement entwickelt. Etwa 90 Prozent der Lösungsmittel können da-

WEBLINK

Mehr Infos unter:
www.gbh.at

durch am Bau eingespart werden. Bei einem Wohnbauprojekt in der Wiener Roschégasse wurde so der Einsatz von rund 1.000 Kilogramm Lösungsmitteln, die häufig in Klebstoffen, Lacken, Farben, Voranstrichen zugesetzt sind, vermieden. Dies entspricht etwa 31 Tonnen CO₂, dem Äquivalent von 230.000 gefahrenen Kfz-Kilometern – etwa sechs Autorunden um den Äquator.

Es bleibt viel zu tun

Gewerkschafter Hold ist oft mit Pensionsanträgen beschäftigt, mit Hilfestellungen für Erkrankte und allen Fragen zur medizinischen Behandlung. So viel sich auch im ArbeitnehmerInnenschutz verändert und verbessert hat, Leidensgenossen wie Kreamer und Hold wissen: Es bleibt noch viel zu tun für Bauarbeiter, BäckerInnen, Lkw-Fahrer, FriseurInnen und zahlreiche Berufsgruppen, deren Jobs schlicht krank machen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den/die AutorIn
resei@gmx.de
sophia.fielhauer@chello.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Potente Zwerge

Die Nanotechnologie gilt als Technologie der Zukunft. Für Arbeitnehmer- und KonsumentenschützerInnen sind die winzigen Teilchen eine große Herausforderung.

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Nanoroboter, die im Körperinneren Spermien selektieren oder Tarnanzüge aus Metallpartikeln, noch sind sie Utopie, doch die Nanozukunft hat längst begonnen: Ob Landwirtschaft, Medizin, Lebensmittel-, Auto- oder Kosmetikindustrie, die Errungenschaften der Nanotechnologie werden bereits (in bare Münze) umgesetzt. Tatsächlich sind die Partikel längst in aller Munde – zumindest in Form von Zahnpasta, Ketchup, Suppenpulver oder löslichem Kaffee. Die Industrie setzt vielen Nahrungsmitteln Nanopartikel zu oder beschichtet Behälter, um Fließeigenschaften, Festigkeit und Farbe zu verbessern oder die Haltbarkeit zu verlängern.

Schutzschild oder Lotusblumeneffekt

Verpackungen werden mit Nanosensoren ausgestattet, um den Zustand des Inhalts zu überwachen. Sie kontrollieren Luftfeuchtigkeit und die Einhaltung der Kühlkette, spüren unerwünschte Keime auf etc. Wer heute Schutzschild oder Lotusblumeneffekt sagt, meint damit fast immer Nanotechnologie. In Sonnenschutzmitteln helfen Titandioxid-Partikel, den Lichtschutz zu verbessern und den unerwünschten weißen Film auf der Haut zu vermeiden. Manche Hersteller schmücken sich mit den Silben Nano (z. B. Imprägnierungen, Nano-Versiegelung an Tankstellen etc.), die meisten allerdings hängen

dieses Detail nicht an die große Glocke. Da derzeit nicht genau deklariert werden muss, ist meist nicht zu erkennen, in welcher Form die verschiedenen Bestandteile eines Produkts verwendet wurden.

Ausgehend von bekannten Materialien arbeitet die Nanotechnologie mit Teilchen, die in einer oder mehreren Dimensionen kleiner als 100 Nanometer sind (1 nm = 1 Millionstel Millimeter). Diese Partikel haben allerdings häufig andere Eigenschaften als das Ausgangsmaterial, so sind etwa Stahl-Nanoröhrchen hundertmal fester, aber viel leichter als normaler Stahl. Naturgemäß bieten derart winzige Partikel für Industrie und Forschung viele faszinierende Möglichkeiten. Aber sie haben auch einige Nachteile: Je kleiner das Teilchen, desto größer ist die Gefahr, dass es unbeabsichtigt und (vorerst) unbemerkt in die Lunge, ins Blut oder sogar ins Gehirn gelangen kann. Durch die Partikel könnten vermehrt Freie Radikale gebildet werden, wodurch letztendlich DNA-Schäden, Krebs etc. entstehen können. Sind unlösliche oder schwer lösliche Nanoteilchen einmal im Körper, so lassen sie sich derzeit fast nicht mehr entfernen. Schwellenwerte (ab welcher Menge Partikel gefährlich werden können) fehlen. Mittels Nanotechnologie aufgepepptes Pflanzenschutzmittel könnten unkontrolliert in die Umwelt gelangen. Und derzeit sieht man etwa an den weltweiten Problemen mit resistenten Bakterien, was der massenhafte Einsatz einer an sich großartigen Errungenschaft wie der Antibiotika bewirken kann.

Während Nano-ExpertInnen mit Hochdruck forschen, sind PolitikerInnen, Interessenvertretungen, Behörden etc. beim Verhandeln. Von 2006 bis 2009 dis-

INFO & NEWS

Silber ohne Glanz

Seit Jahrtausenden macht man sich die keimtötende Wirkung von Silber zunutze, auch in der modernen Medizin wird das Edelmetall entsprechend eingesetzt. Allerdings: Heute weiß man, dass sich Silber im Körper anreichern und unter Umständen Magen-, Leber- und Nervenzellen schädigen kann. Umso riskanter könnte der Einsatz von Nanosilber sein, schon heute sind mehr als 250 derartige Produkte auf dem Markt: Lebensmittelverpackungen und Küchenartikel, Textilien (z. B. Socken), Gerätebeschichtungen (z. B. Kühlschränke), Kosmetika und Hygieneprodukte, Sanitärkeramik etc.). Studien darüber, ob, wie und wie viele dieser Partikel in die Nahrung, die Umwelt oder den Blutkreislauf gelangen können, fehlen. Obwohl man weiß, dass Nanosilber relativ leicht ins Gehirn oder bei Schwangeren in den Blutkreislauf des Ungeborenen gelangen kann.

kultierten beim EU-Projekt NanoCap Gewerkschaften, NGOs und ExpertInnen über mögliche Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Nanotechnologie. Anlässlich der Schlusskonferenz im April 2009 präsentierte **ETUC** unter anderem folgende Forderungen:

- Nano-Risikomanagement unter Einbindung von Beschäftigten und deren Vertretungen
- Kennzeichnung aller Konsumgüter mit freisetzbaren Nanomaterialien

Ob Landwirtschaft, Medizin, Lebensmittel-, Auto- oder Kosmetikindustrie, die Errungenschaften der Nanotechnologie werden bereits (in bare Münze) umgesetzt. Tatsächlich sind die Partikel längst in aller Munde – zumindest in Form von Zahnpasta, Ketchup, Suppenpulver oder löslichem Kaffee.



- Einrichtung nationaler Register der Produktion, Einfuhr und Verwendung von Nano
- Anpassung der Sicherheitsdatenblätter
- Anwendung des Vorsorge-Prinzips »Keine Daten – keine Exponierung« auch bei Nanotechnologie: Der Kontakt mit Nanopartikeln im Arbeitsprozess sollte so weit wie möglich vermieden werden.
- Mindestens 15 Prozent der öffentlichen Nano-Forschungsgelder für begleitende Forschung punkto Sicherheit (derzeit fünf Prozent)

2009 schließlich wurde der Österreichische Aktionsplan Nanotechnologie (NAP) abgeschlossen. Die Beteiligten konstatierten, dass es in vielen Nanotechnologie-Bereichen noch Wissenslücken gibt (auch wegen nicht vorhandener Deklarationspflicht) und sich »die Dokumentation über Effekte von Nanopartikeln auf Organismen heute noch auf Blitzlichtaufnahmen beschränkt«. Allerdings wurde nicht nur der Ist-Stand erhoben, sondern konkrete Forderungen und Ziele erarbeitet. Punkto Arbeitsplatzsicherheit etwa sind Grenzwerte und kostengünstige, zuverlässige Messsysteme nötig. 2011 soll eine Nano-Informationsplattform (NIP) mit verständlichen Informationen für alle Interessierten entstehen, die laufend von ExpertInnen aktualisiert wird. Obwohl Lacke in Form von Additiven und Pigmenten schon seit Jahrzehnten Nano-

partikel enthalten, bedeutet die Ausbreitung der Nanotechnologie eine neue Herausforderung beim ArbeitnehmerInnen-schutz. Derzeit sind mögliche Gefahren noch kaum bekannt – selbst in Unternehmen, die Nanoteilchen produzieren. Mangels Kennzeichnungspflicht wissen nicht nur KonsumentInnen, sondern zum Teil auch ArbeiterInnen und Angestellte nicht, wann sie mit Nanopartikeln in Kontakt kommen. Manche Anwender kennen das Grundmaterial ihrer Nanomaterialien nicht.¹ Chemiker Dr. Günther Kittel, ppm Forschung und Beratung: »Es ist verständlich, dass Unternehmen derzeit verunsichert sind. Aber die Arbeitgeber müssen für gesunde und sichere Arbeitsplätze sorgen und können nicht warten, bis alle Gefahren bekannt sind. Denn die Wissenslücken lassen sich schon allein wegen der enormen Vielfalt an Nanomaterialien nicht kurzfristig schließen. Außerdem sind ungewisse Risiken in der Arbeitswelt ja nichts Neues und können nicht als Ausrede genommen werden, nichts zu tun.«

Schutzmaßnahmen notwendig

Solange nicht klar nachgewiesen ist, dass von den hergestellten Materialien keine Gefährdung ausgeht, müssen im Sinne des Vorsorgeprinzips Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Das beginnt mit geschlossenen Systemen bei der Synthese von Nanomaterial und endet bei der Schutzausrüstung (z. B. Schutzkleidung, Atemschutz), wenn sich ein offener Umgang nicht vermeiden lässt. Wichtig ist, die Bildung von Aerosolen zu vermeiden, d. h. trockene Pulver dürfen nur so verarbeitet werden, dass die Partikel nicht in die Luft

WEBLINKS

Infos zum Thema:
Institut für Technikfolgenabschätzung:
www.oeaw.ac.at/ita
www.arbeitsinspektion.gv.at

abgegeben und eingeatmet werden könnten. Der Umgang mit Suspensionen oder festen **Komposit**materialien ist hier deutlich unbedenklicher.

Bei einer Untersuchung zum Thema »Umgang mit Nano im Betrieb«¹ äußerten die Befragten ganz konkrete Unterstützungswünsche: brauchbare Sicherheitsdatenblätter, Positiv- und Negativlisten von Nanomaterialien, Pilotprojekte zur Praxis des Nano-Risikomanagements sowie entsprechende Leitfäden, mehr Information über gesetzliche Rahmenbedingungen etc.

Immerhin gibt es punkto KonsumentInnen-schutz eine Positivmeldung: Ab Juli 2013 nimmt die neue EU-Kosmetikverordnung die Hersteller in die Pflicht. Nanomaterialien dürfen nur dann verwendet werden, wenn deren Anwendung sicher ist und müssen deklariert werden. Wo Nano drin ist, muss dann auch Nano drauf stehen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ ppm Forschung und Beratung: »Umgang mit Nano im Betrieb«, Linz, 2009; im Auftrag von BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Zentral-Arbeitsinspektorat

GesundheitslotsInnen

Die GdG-KMSfB bildet WegweiserInnen aus belastenden Situationen aus.

Autorin:

Mag. Christina Weichselbaumer

*Mitarbeiterin des Referats für Kommunikation
und Öffentlichkeitsarbeit GdG-KMSfB*

Stress, Belastungen des Bewegungs- und Stützapparats, Burn-out und Konflikte – das sind nur einige Faktoren, mit denen ArbeitnehmerInnen an ihren Arbeitsplätzen konfrontiert sind. Belastungen, die sich aber eigentlich zum Großteil vermeiden ließen, wenn sie früh genug identifiziert werden und entsprechende Maßnahmen gesetzt werden.

»Genau dafür haben wir das Konzept der GesundheitslotsInnen entwickelt«, erklärt Alexander Kronabeter, Referent für Humanisierung in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB). Insgesamt rund 9.000 MitarbeiterInnen der Wiener Kindergärten (MA 10), dem Bau- und Gebäudemanagement (MA 34) und dem Fonds Soziales Wien (FSW) werden derzeit von speziell geschulten KollegInnen unterstützt. Nach dem Abschluss des Lehrgangs sind die AbsolventInnen befähigt, gesundheitsgefährdende Faktoren zu erkennen, damit rechtzeitig Maßnahmen getroffen werden können.

Ambitionierte Ausbildung

Das Ausbildungsprogramm für die GesundheitslotsInnen wurde auf Basis von Evaluierungen entworfen. Das erworbene Wissen liegt so nah an den tatsächlichen Lebens- und Arbeitsrealitäten. Derzeit werden verschiedene Themen schwer-

punktmäßig behandelt, wie etwa Konflikte und Mobbing, alternsgerechtes Arbeiten, Ernährung oder Ergonomie. »Es geht natürlich auch darum, Wünsche und Anregungen zur Verbesserung der Arbeitssituation zu diskutieren, bevor überhaupt erst Probleme auftreten«, so Kronabeter, der bei dem Projekt GesundheitslotsInnen einen starken Fokus auf Prävention sieht.

Die Ausbildung zum/r GesundheitslotsIn ist ambitioniert: 13 Module müssen von den MitarbeiterInnen in 26 Ausbildungstagen absolviert und mit einer Projektarbeit abgeschlossen werden. Die GesundheitslotsInnen sind allerdings danach nicht als ExpertInnen anzusehen, sondern als Anlaufstellen bzw. Informations-Drehscheiben. Neben der Identifikation von gesundheitsgefährdenden Quellen helfen sie dabei, wo für welche Fragestellung oder Problematik die richtigen AnsprechpartnerInnen und ExpertInnen zu finden sind. In weiterer Folge werden dann SpezialistInnen unter anderem aus dem ÖGB, der AUVA, aus der Arbeitsinspektion oder der Arbeiterkammer herangezogen: »Wir schaffen in den Betrieben damit erstmals klare Anlaufstellen, damit ArbeitnehmerInnenschutz umfassend umgesetzt werden kann«, so Kronabeter.

Der Handlungsbedarf in diesem Bereich lässt sich durch zahlreiche Statistiken belegen: So klagt etwa ein Drittel der ArbeitnehmerInnen ständig über gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, und mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen sieht die Ursache ihrer Erkrankungen in ihrem Arbeitsumfeld.

Derzeit ist das Projekt in der Pilotphase und wird vonseiten der Gewerkschaft finanziert. In Zukunft soll es aber eine klare finanzielle und organisatorische Verankerung bei den ArbeitgeberInnen geben:

»Das Ziel ist, diese Funktion ähnlich der Sicherheitsvertrauenspersonen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu verankern«, so Kronabeter. Erste Erfolge in diese Richtung sind etwa die abgeschlossene Betriebsvereinbarung der GesundheitslotsInnen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Fonds Soziales Wien und in der MA 34. Für die Wiener Kindergärten wird derzeit noch verhandelt, in der GdG-KMSfB herrscht diesbezüglich Zuversicht. Auch weitere Dienststellen haben schon Interesse am Programm angemeldet.

Auch PRO-GE bildet aus

Das Konzept wird aber bereits jetzt auch über die derzeitigen Testläufe und Wiens Stadtgrenzen hinaus umgesetzt. So bildet etwa die Arbeiterkammer Salzburg ebenfalls sogenannte »Gesundheits-Vertrauenspersonen« aus, Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE bildet ebenfalls bereits aus. Im Humanisierungsreferat der GdG-KMSfB ist die Überzeugung groß, dass die GesundheitslotsInnen wegweisend sind: »ArbeitgeberInnen ist durchaus klar, dass hier auch Staub aufgewirbelt wird – im Endeffekt ist aber mit zufriedeneren, gesünderen MitarbeiterInnen und weniger Krankenständen zu rechnen«, so Kronabeter.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
christina.weichselbaumer@gdg-kmsfb
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Einmal nicht im Stillen

Die Anton-Benya-Preise gehen an engagierte Menschen und Projekte.

Autor: Florian Kräftner

Mitarbeiter der Öffentlichkeitsarbeit im ÖGB

Facharbeit kann Menschenleben retten«, sagte ÖGB-Vizepräsidentin Sabine Oberhauser in ihrer Festrede bei der Verleihung der Anton-Benya-Preise 2010. Bei der Rettung der in Chile Hunderte Meter unter der Erde eingeschlossenen Bergleute sei nämlich von österreichischen Fachkräften entwickelte Technologie im Einsatz gewesen, und sie wurde auch von österreichischen Fachkräften bedient. Das zeige, dass es auch weiterhin unbedingt notwendig sei, sich für junge Menschen und beste Ausbildungsbedingungen stark zu machen.

Seit 1972 Stiftungspreise

Die große Bedeutung der Facharbeit, insbesondere der manuellen Arbeit, bewusst zu machen, ist das Ziel der heuer zum 19. Mal verliehenen Anton-Benya-Preise. Diese werden seit 1972 vom Anton-Benya-Stiftungsfonds vergeben. Prämiert werden außergewöhnliche berufliche Leistungen von Lehrlingen oder Fachkräften, Verdienste um die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, aber auch wissenschaftliche Untersuchungen, die das gesellschaftliche Ansehen fördern.

Heuer werden 24.500 Euro an 26 Haupt-, Einzel-, Förder- und AnerkennungspreisträgerInnen vergeben. »Viele der ausgezeichneten Projekte arbeiten im Stillen und sind bisher nur einem kleinen Kreis aufgefallen. Der Anton-Benya-Preis soll ihnen darüber hinaus Bekanntheit verschaffen, denn viele der Initiativen

könnten als Vorbild für Hunderte andere dienen«, erklärte Alexander Prischl, ÖGB-Referatsleiter für Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

Die Hauptpreisträger 2010

Der **ÖBB-Lehrlingskoordinator Günter Hell**, Lehrlingskoordinator in Kärnten, hat gemeinsam mit der Gewerkschaft *vida* sechs neue Eisenbahnlehrberufe entwickelt. Auf seinen Ideen beruhen außerdem viele Sozialprojekte, z. B. das Projekt »Fit und Fair« zur Integration ausländischer Jugendlicher.

Der Verein »Vehikel« bildet seit 1983 arbeitslose Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, ohne Hauptschulabschluss sowie Behinderte zum/zur Kfz-TechnikerIn bzw. KarosseriebautechnikerIn aus. Viele davon finden einen Job.

Hermann Schopf leitete von 1991 bis 2010 das Jugendzentrum Marco-Polo im 21. Bezirk in Wien. Er ist Mitinitiator der »Berufsinformationstage« des Vereins Wiener Jugendzentren. Der engagierte Hobbyjournalist schreibt über Berufsausbildung und Lehrstellenmangel.

Die **STIWA Holding** ist mit fünf Standorten einer der größten Ausbilder in Oberösterreich für Metallberufe, kaufmännische sowie IT-Berufe. Bei der Auswahl der Lehrlinge bekommen auch leistungsschwache Jugendliche eine Chance.

Gerhard Posset hat seit mehr als 20 Jahren, zuletzt als Landessekretär des ÖGBNÖ, zur Entwicklung des heutigen Standards in der Berufsausbildung beigetragen. Der Gründer des »Verein Startbahn« hat Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert.

Das Ziel des Projekts **»Complete – Nachholen von Bildungs-/Lehrab-**



schließen« ist es, junge Erwachsene, besonders MigrantInnen, die arbeitslos oder ohne Berufsausbildung sind, über einen Lehrabschluss zu informieren, und bei der Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung zu unterstützen.

Wolfgang Linke ist Ausbilder und Betriebsrat bei »Jugend am Werk«. Als die überbetrieblichen Ausbildungen ausgebaut wurden, setzte er sich dafür ein, dass neue Einrichtungen in optimaler Qualität für die Ausbildung geschaffen wurden.

»Man muss an den Menschen und seinen Erfolg glauben. Ich habe das immer getan.«

(Anton Benya, ÖGB-Präsident und Stifter der Benya-Preise)

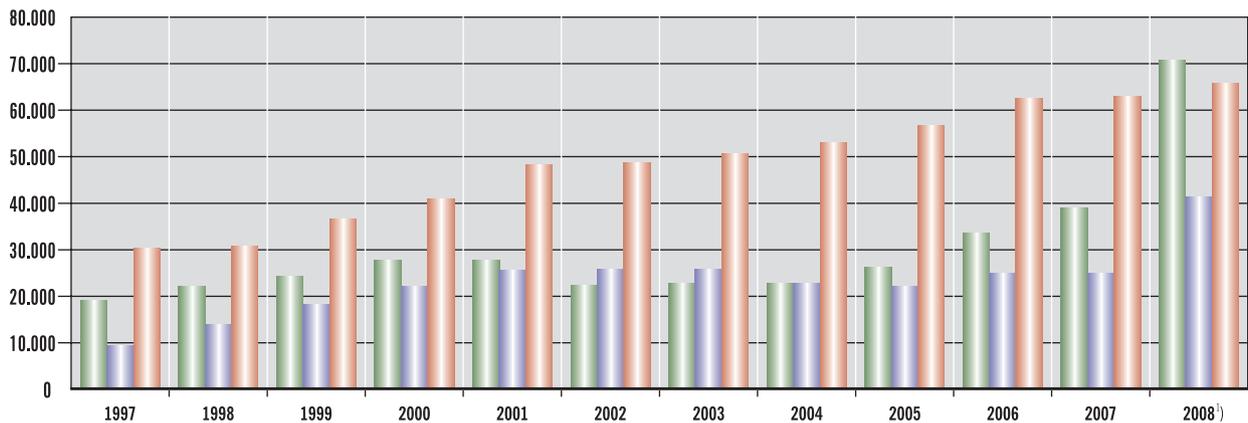
KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
florian.kraeftner@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zahlen, Daten, Fakten

Bonusfälle für die Einstellung einer Person 50 +

■ jährlicher Zustrom ■ jährlicher Bestand ■ Zustrom aus Unselbständigkeit



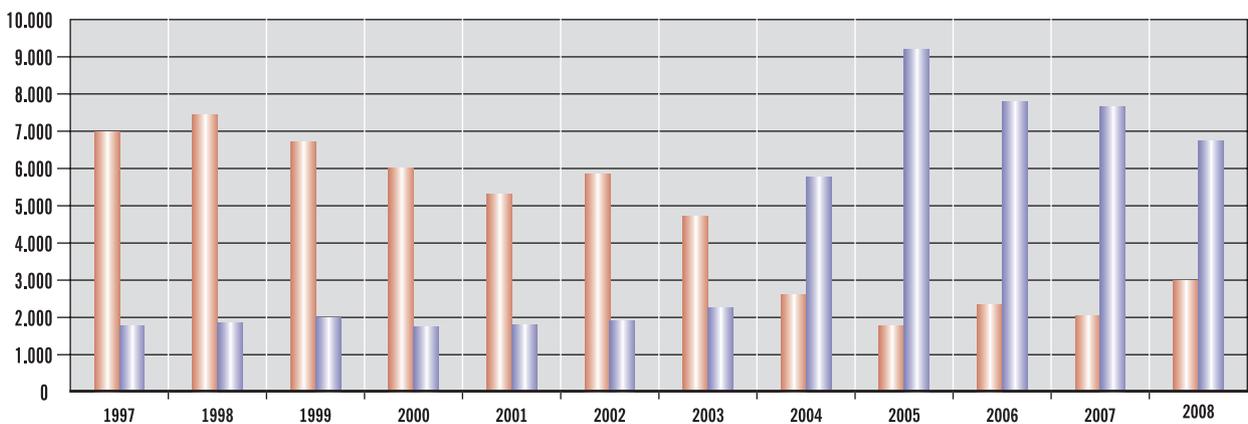
Arbeit&Wirtschaft-Graphik

Durch den Bonus sollen längerfristige Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden. Er kommt nur dort zur Anwendung, wo ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit, mindestens jedoch für einen Monat vereinbart wurde. ¹⁾ Der Anstieg gegenüber 2007 kann durch die Erweiterung auf Freie Dienstnehmer seit 1. 1. 2008 erklärt werden.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2010“

Malus für die Kündigung einer Person im Alter von 50 +

■ Malusfälle ■ Zahlung in € pro Fall



Arbeit&Wirtschaft-Graphik

Der Malus ist ein einmaliger Betrag, den ArbeitgeberInnen zahlen müssen, wenn sie Beschäftigungsverhältnisse von DienstnehmerInnen auflösen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, „Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2010“

Statistiken sind Argumente

Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat

	Harmonisierte VPI	
	Juli 10	August 10
Belgien (BE)	2,4	2,4
Deutschland (DE)	1,2	1,0
Irland (IE)	-1,2	-1,2
Griechenland (EL)	5,5	5,6
Spanien (ES)	1,9	1,8
Frankreich (FR)	1,9	1,6
Italien (IT)	1,8	1,8
Zypern (CY)	2,7	3,4
Luxemburg (LU)	2,9	2,5
Malta (MT)	2,5	3,0
Niederlande (NL)	1,3	1,2p
Österreich (AT)	1,7	1,6p
Portugal (PT)	1,9	2,0
Slowenien (SI)	2,3	2,4
Slowakei (SK)	1,0	1,1
Finnland (FI)	1,3	1,3
Eurozone (VPI-EWU)	1,7	1,6p
Bulgarien (BG)	3,2	3,2
Tschech. Republik (CZ)	1,6	1,5
Dänemark (DK)	2,1	2,3
Estland (EE)	2,8	2,8
Lettland (LV)	-0,7	-0,4
Litauen (LT)	1,7	1,8
Ungarn (HU)	3,6	3,6
Polen (PL)	1,9	1,9
Rumänien (RO)	7,1	7,6
Schweden (SE)	1,4	1,1
Vereinigtes Königreich (UK)	:	3,1
EU (EVPI)	2,1	2,0p
Island (IS)	7,6	5,9
Norwegen (NO)	1,8	1,7
EWU (VPI-EWR)	1,9	2,0p
Schweiz (CH)	0,5	0,2

Die monatlichen Übersichten über die Beschäftigungslage und die Kaufkraft sollen die Orientierung erleichtern. Die Tabellen sind wichtige Informationen für InteressenvertreterInnen und jede/n politisch Interessierte/n.

Datenquellen: EUROSTAT, Itrd. Monat.
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs- politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum. Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
r = revidiert; p = vorläufig; - = Daten nicht verfügbar

Der Arbeitsmarkt im August 2010

	Stand Aug. 10	Veränderung zum Vormonat	Vorjahres- monat
Unselbst. Beschäftigung	3.464.463	-24.143	37.862
ohne KUG/Präsenzdiener	3.358.807	-23.412	46.136
Arbeiter	1.358.041	-10.661	18.608
Angestellte u. Beamte	2.106.422	-13.482	19.254
Männer	1.848.432	-9.569	23.598
Frauen	1.616.031	-14.574	14.264
AusländerInnen	464.907	2.232	24.789
InländerInnen	2.999.556	-26.375	13.073
Vorgemerkte Arbeitslose	218.398	6.739	-20.405
Männer	113.139	1.119	-16.230
Frauen	105.259	5.620	-4.175
AusländerInnen	38.027	3.100	-3.155
InländerInnen	180.371	3.639	-17.250
Jugendliche (bis unter 19)	9.512	890	-682
Jugendliche (19 bis unter 25)	28.330	2.010	-2.726
Ältere (50 bis unter 55)	23.351	176	-864
Ältere (55 bis unter 60)	16.787	-71	-317
Ältere (über 60)	4.531	-114	-86
Arbeitslosenquote	5,9	0,2	-0,6
Offene Stellen	34.445	-732	4.489
Lehrtellensuchende	8.299	-339	-239
Offene Lehrstellen	4.474	893	484
Geringfügige Beschäftigung*	285.119	-6.189	10.039
Männer	98.156	-2.337	5.330
Frauen	186.963	-3.852	4.709
ArbeiterInnen	166.811	-2.127	5.108
Angestellte	118.308	-4.062	4.931

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Politik ins Klassenzimmer

Ist von politischer Bildung die Rede, entsteht oft Angst vor Instrumentalisierung, es geht aber darum, bei Jugendlichen Interesse für die Demokratie zu wecken.

Autor: Andreas Kastner

Mitarbeiter der Abteilung Bildungspolitik
der AK Wien

Aus Angst, dass parteipolitisch gefärbte Lehrkräfte ihre Macht im Klassenzimmer missbrauchen und Schülerinnen und Schüler instrumentalisieren könnten, hat sich die österreichische Schulpolitik darauf zurückgezogen, fast vollständig auf politische Bildung zu verzichten. Als kleinste gemeinsame Nenner blieben ein zahnloses Unterrichtsprinzip und die »unpolitische« Institutionenlehre, oft trocken und schwer verdaulich, im Lehrplan verankert.

Beispiel Deutschland

Dass es anders geht, zeigt das Beispiel Deutschland. In den Siebzigerjahren entschieden sich dort die politischen BildnerInnen für einen anderen Weg, um Parteilichkeit und **Indoktrination** in der politischen Bildung zu vermeiden, und einigte sich im Rahmen des sogenannten »**Beutelsbacher Konsenses**« auf drei Grundprinzipien des Politikunterrichts.

Das »Überwältigungsverbot« bzw. »Indoktrinationsverbot« soll verhindern, dass SchülerInnen die Anschauungen der Lehrkräfte aufgezwungen werden. SchülerInnen sollen vielmehr in die Lage versetzt werden, sich selbst eine Meinung zu bilden. Das »Kontroversitätsgebot« fordert von Lehrenden, die unterschiedlichen Standpunkte zu einer poli-

tischen Fragestellung offenzulegen und kontroverielle Ansichten zuzulassen. Das Prinzip der »SchülerInnenorientierung« fordert LehrerInnen auf, den SchülerInnen eine inhaltliche Rutsche zu legen und politische Themen aus Sicht der SchülerInnen aufzubereiten.

Neue Wege

Aber auch in Österreich hat sich in den vergangenen Jahren einiges getan. Politische Bildung wurde Schritt für Schritt, zumindest in Kombination mit anderen Gegenständen, eingeführt. Ausgehend von der Wahlaltersenkung starteten außerdem zahlreiche Initiativen und Projekte für eine moderne politische Bildung in der Schule. Diese richtet den Fokus nicht auf Staatskunde, sondern rückt den/die SchülerIn ins Zentrum. Die zentrale Frage lautet dabei: Was braucht ein junger Mensch, um ein reflektiertes und (selbst-)reflexives Politikbewusstsein zu entwickeln und aktiv an einer Demokratie teilzunehmen?

Das neue Kompetenzmodell für politische Bildung in den Hauptschulen und der AHS-Unterstufe macht diesen Anspruch an vier Kernkompetenzen fest: Urteilskompetenz, Methodenkompetenz, Handlungskompetenz und politische Sachkompetenz. Kompetenz wird dabei als Fähigkeit verstanden, bestimmte Handlungskonzepte in unterschiedlichen Situationen anwenden zu können. Das reine Sachwissen dient nur als Werkzeug und steht nicht als Teststoff im Vordergrund.

Viele Ansätze, die fortschrittliche politische Bildung vorantreiben wollen,

INFO & NEWS

ICCS – Der PISA-Test der politischen Bildung

Die internationale Studie zur politischen Bildung ICCS (»International Civics and Citizenship Education Study«) untersucht und vergleicht den Stand der politischen und bürgerInnenchaftlichen Bildung in 38 Ländern. Allein in Österreich haben über 3.300 SchülerInnen aus der 4. Klasse AHS bzw. Hauptschule sowie 1.000 LehrerInnen teilgenommen. Dabei wurden nicht nur das Wissen und die Fähigkeiten der SchülerInnen untersucht, sondern auch deren Interesse und Beteiligung am politischen Geschehen. Die ersten veröffentlichten Details offenbaren ein hohes Interesse der österreichischen SchülerInnen an politischen Themen, aber eine niedrige Bereitschaft, sich abseits von Wahlen in politischen Parteien oder Gewerkschaften zu engagieren. Der Schlussbericht wird im Herbst 2010 veröffentlicht.

Weitere Informationen zur ICCS finden sich unter

tinyurl.com/2uohrc9 bzw.
iccs.acer.edu.au

scheitern an der Struktur unseres Schulsystems, dessen Eckpfeiler sich im vergangenen Jahrhundert kaum verändert haben.

Das **Stakkato** der 50-Minuten-Einheiten, beengte Klassenzimmer und Notenfixierung erleichtern ebenso wenig den offenen, themenbezogenen und fächerübergreifenden Projektunterricht, wie die autoritäre Rolle der Lehrenden.

Die soziale Dimension von Demokratie sichtbar machen:
Speziell für die Gewerkschaftsbewegung ist es wichtig, die soziale Dimension von Demokratie als zentralen Bestandteil von politischer Bildung in der Schule zu verankern. Dabei muss vor allem die Demokratie und Mitbestimmung im Wirtschaftsleben in den Vordergrund gerückt werden.

LehrerInnen, die beurteilen und in der Gelehrten-Rolle den SchülerInnen Wissen vermitteln, werden es schwer haben, einen kontroversiellen, diskursiven Ansatz zur politischen Bildung zu finden.

Den Lehrkräften ist das nicht vorzuwerfen, da man schwer von ihnen erwarten kann, nebenbei einen Gegenstand zu unterrichten, für den sie nie ausgebildet wurden. Es gibt kein Lehramt »Politische Bildung« oder ein Grundmodul in der LehrerInnenausbildung im Sinne des Unterrichtsprinzips. Auch GeschichtslehrerInnen, die jetzt politische Bildung unterrichten, mussten keine Zusatzqualifikation erwerben. Umso mehr Anerkennung gilt jenen Lehrkräften, die es trotzdem schaffen, ihren SchülerInnen anregende politische Bildung zu bieten.

Die gute Nachricht: Interesse ist da

Die Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudie »International Civics and Citizenship Education Study – ICCS« stimmen optimistisch. Zwar liegt das politische und staatsbürgerliche Wissen im internationalen Mittelfeld, aber eine zentrale Grundlage für den Kompetenzerwerb ist gegeben: Nur in Italien haben SchülerInnen im europäischen Vergleich mehr Interesse an Politik als in Österreich.

Um das Interesse junger Menschen an politischer Bildung abzudecken, sind Erwachsene in Politik und Schulverwaltung gefordert. Der Schwung aus der Wahlaltersenkung darf nicht verloren gehen, und viele weitere Schritte sind nötig:

■ **Professionalisierung:** Langfristig ist die Einrichtung eines Lehramts »Politische Bildung« oder zumindest einer standardisierten Ausbildung zur »politischen BildnerIn« unumgänglich. Gleichzeitig muss den LehrerInnen in den Schulklassen eine Aus- und Weiterbildung schmackhaft gemacht werden.

■ **Projekte fördern und Qualität sichern:** Viele innovative Initiativen und Angebote decken Lücken der schulischen politischen Bildung ab und bieten Schulklassen spannende und aktivierende Workshops und Projekte abseits des schulischen Alltags. Solche außerschulischen Angebote können durchaus zu einem integralen Bestandteil der politischen Bildung werden. Dazu bedarf es aber einer guten Qualitätssicherung und einer entsprechenden Finanzierung.

■ **Unterrichtsprinzipien überdenken:** Das Unterrichtsprinzip »Politische Bildung« ist ebenso zahlos wie die anderen zwölf Unterrichtsprinzipien. Eine Durchforstung und Zusammenlegung diverser politischer Prinzipien wie »Umweltpolitisches Prinzip« oder »Frauenpolitisches Prinzip« zu einem umfassenden und schlagkräftigen Unterrichtsprinzip »Politische Bildung« im Kanon mit wenigen anderen Prinzipien wäre erstrebenswert.

■ **Die soziale Dimension von Demokratie sichtbar machen:** Speziell für die Gewerkschaftsbewegung ist es wichtig, die soziale Dimension von Demokratie als zentralen Bestandteil von politischer Bildung in der Schule zu verankern. Dabei

WEBLINKS

Kooperationsprojekt der Arbeiterkammer
Wien und des ÖGB
www.arbeitsweltundschule.at

Multimediale Wikiplattform
zur politischen Bildung
www.polipedia.at

Interessengemeinschaft
Politische Bildung
www.igpb.at

Angebote und Informationen
zur politischen Bildung
www.politik-lernen.at

muss vor allem die Demokratie und Mitbestimmung im Wirtschaftsleben in den Vordergrund gerückt werden. Mögliche Ansätze dazu finden sich im Projekt »Demokratie und Rechte in der Arbeitswelt« auf polipedia.at.

Vielleicht gelingt es uns mit diesen Maßnahmen und vielen weiteren Schritten, jungen Menschen jene Fähigkeiten mitzugeben, die sie benötigen, um auf demokratischen und solidarischen Wegen unsere Gesellschaft und Zukunft mitzugestalten.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
andreas.kastner@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

ÖIAG: Herrenmenschentum

Die ÖIAG wird immer weniger: weniger Beteiligungen, weniger Beschäftigte. Was bleibt: ÖIAG-Chef Peter Michaelis und sein hohes Salär.

Autor: Dr. Wilfried Leisch

Freier Journalist und Publizist in Wien

Die ÖIAG, die Österreichische Industrieholding AG, wird immer weniger. Weniger Beteiligungen, weniger MitarbeiterInnen durch Verkäufe und Kündigungen – sogar aktive BetriebsrätInnen sollen nun über die Klänge springen. Doch einer bleibt, egal wie wenig zu tun ist: Peter Michaelis, Alleinvorstand der ÖIAG und Aufsichtsratspostensammler auch in den Firmen, für die die ÖIAG noch die Holding bildet, z. B. bei OMV, Telekom und Post. Na klar, könnte man denken, was hat der Mann mit einem Jahressalär von 350.000 Euro plus 350.000 Euro Bonus, also in Summe 700.000 Euro im Jahr, sonst zu tun? Z. B.: BetriebsrätInnen hinaussekeln! Laut Staatssekretär im Bundeskanzleramt, Josef Ostermayer, soll der ÖIAG-Chef als Teil seiner Bonuszahlungen ein Kopfgeld von 70.000 Euro für die Entlassung von BetriebsrätInnen, die über 45 Jahre alt sind, erhalten.¹

Drohungen und Druckausübung

Umso perfider klingt für die Beschäftigten die Belobigung ihres Chefs im »Vorwort« des aktuellen ÖIAG-Geschäftsberichts vom Mai 2010: »Ganz herzlich bedanke ich mich bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zielorientiert und mit hohem persönlichem Einsatz ihrer Arbeit nachgehen. Dank ihres großen Engagements konnten wir wieder ein gutes Er-

gebnis ... erzielen.«² Danach kam der Rauschmiss für ÖIAG-Beschäftigte und -BetriebsrätInnen. Die Gewerkschaft GPA-djp vertritt die Betroffenen und weiß von »Umgang mit Drohungen und Druckausübung an der Grenze zur Nötigung«.³ Die GPA-djp sieht außer bei ÖIAG-Aufsichtsratsvorsitzenden Mitterbauer (Fa. MIBA), bei ÖIAG-Chef Michaelis und bei Finanzminister Pröll Handlungsbedarf. Doch der Finanzminister hält am ÖIAG-Chef fest, hält die Leistungen der ÖIAG für herzeigbar und steht voll hinter den von der ÖIAG gemanagten Privatisierungen.⁴

Noch vor zehn Jahren umfasste die ÖIAG über 20 Beteiligungen, war Voll- oder Mehrheitseigentümer, darunter voestalpine, **VA Tech**, **Böhler Uddeholm**, Post, Postbus, Telekom, AUA usw. In den Jahren 2000 bis 2006 gab die ÖIAG ihre Anteile an 14 Unternehmen vollständig ab. Heute beschränken sich die Anteile auf Post (52,9 Prozent) Telekom (31,5 Prozent) und OMV (28,4 Prozent). Außerdem hält die ÖIAG 100 Prozent an der Fimbag, der Banken-ÖIAG: Insgesamt geht es (noch) um mehr als 85.000 MitarbeiterInnen und 33 Mrd. Euro Umsatz.

»Die Aufgabe der ÖIAG ist« laut Geschäftsbericht, »als Eigentümerin von Unternehmensteilen, deren Werterhalt und -steigerung zu sichern.«⁵ Richtig. Jedoch: Weder frühere (z. B. voestalpine) noch die letzte (AUA), zum Teil bewusst herbei- (herab)gemanagte und für die privaten Unternehmen als Käufer billig und für die (aus-)verkauften Unternehmen und den Staat teuer (d. h. unter dem Wert), durchgeführte Privatisierung entsprechen diesem Auftrag der Werterhaltung. So erhielten etwa die neuen privaten und mehr-

heitlich ausländischen Eigentümer der voestalpine AG ihre Anteile zum Zeitpunkt des Verkaufs im September 2003 um 400 Mio. Euro unter dem tatsächlichen Unternehmenswert.⁶ Kein Aufschrei in der Politik. Im Gegenteil, der letzte Ausverkauf, der der AUA an die Lufthansa im vergangenen Jahr, wurde von der Koalition abgesegnet, der Vertrag von ÖIAG-Chef Michaelis zuvor bis 2012 verlängert.

AUA um 366.000 Euro verschenkt

Die AUA wurde an die Lufthansa um 366.000 Euro (!) verschenkt, die Republik Österreich schmiss der Lufthansa noch eine halbe Milliarde Euro in den Rachen und die AUA ist – obwohl vor dem Verkauf schlechtgeredet – so gut, dass sie jetzt als Lufthansa-Tochter Kapazitäten nicht verkaufen darf, um dem EU-Wettbewerbsrecht zu entsprechen. Dafür soll Michaelis eine Prämie von mehr als 52.000 Euro kassiert haben, die er sich zudem im Aufsichtsratspräsidium erst im Nachhinein ausgehandelt hätte.⁷

Die ÖIAG agiert mit Zustimmung der Politik als Vehikel in- und ausländischer Konkurrenten und zum Schaden der in den Beteiligungsunternehmen Beschäftigten und der österreichischen SteuerzahlerInnen. Denn: Den Einmaleinnahmen für den Staat steht der Verlust von Arbeitsplätzen – im ehemaligen Kernbereich der Verstaatlichten sind dies rund 80.000 seit

¹ Die Presse, 11. 9. 2010

² ÖIAG Geschäftsbericht 2009, S. 3

³ GPA-djp, 2. 7. 10

⁴ Presse, 14. 9. 2010

⁵ ÖIAG-Geschäftsbericht 2009, Seite 3

⁶ siehe: A&W 11/2003: Voestalpine: Verkauft ist verkauft

⁷ APA, 15. 9. 10; Wirtschaftsblatt



Den Einmaleinnahmen für den Staat steht der Verlust von Arbeitsplätzen – im ehemaligen Kernbereich der Verstaatlichten sind dies rund 80.000 seit Ende der 1980er-Jahre – gegenüber. Daher das Kesseltreiben gegen BetriebsrätInnen in der ÖIAG oder das Schlechtmachen der ÖBB wie seinerzeit der Verstaatlichten. Um ÖBB-Teile leichter und billiger (an die deutsche Konkurrenz?) verschern zu können?

Ende der 1980er-Jahre – gegenüber.⁸ Am Ende einer Totalprivatisierung befürchtet der ÖGB den Verlust weiterer Zehntausender Arbeitsplätze. Laut Berechnungen der AK führt eine Totalprivatisierung zu einem Verlust an Steuer- und Dividendeneinnahmen des Staates aus seinen Beteiligungen von jährlich rund 250 Mio. Euro.⁹

Es wird weiter privatisiert

Doch es wird weiter an der Privatisierungsschraube gedreht. Jüngster Vorstoß ist eine WIFO-Studie¹⁰, die »zufällig« zu ähnlichen Ergebnissen kommt wie sie die Industriellenvereinigung schon seit einiger Zeit fordert: Das Privatisierungspotenzial in Österreich betrüge bei Rückzug von Staat, Land und Gemeinden auf 25 Prozent bis zu 25 Mrd. Euro. Diese Rechnung beinhaltet nicht nur die vollkommene Privatisierung der noch ÖIAG-Beteiligungen Post, Telekom und OMV, sondern auch der Elektrizitätswirtschaft vom Verbund, den Landesgesellschaften bis hin zu Stadtwerken, der Bundesimmobiliengesellschaft, der Bundesforste oder der Wasserversorgung, also klassische Bereiche der Daseinsvorsorge. Wohin die Privatisierung dieser Bereiche führt, zeigt sich nicht nur in Ländern der Dritten Welt, wie z. B. in Südamerika, sondern auch in Großbritannien: Dort kam es zu Versorgungsengpässen, Vernachlässigung der Investitionen in die nötige Infrastruktur für Leitungen etc. und zu Kündigungen finanziell schwacher

Kunden/-innen. Wie man gesehen hat, sitzen in der ÖIAG die Millionen locker, wenn es um unvorteilhafte Privatisierungen, um Bonizahlungen oder Freunderlwirtschaft geht. »Wenn die ÖIAG in einer Stellungnahme von notwendigen Umstrukturierungen und Kapazitätsanpassungen im Zuge der Verkleinerungen des Beteiligungsportfolios spricht, dann soll sie am besten an der obersten Spitze damit beginnen«, so der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Karl Proyer.¹¹

Tatsächlich will die ÖIAG-Spitze unter dem Motto: auch im eigenen Haus muss »gespart« werden, den Beschäftigtenabbau und die Kündigung von BetriebsrätInnen durchziehen. Doch nicht aus echter Notwendigkeit, sondern als Probegalopp: »Michaelis wird dies konsequent durchziehen, heißt es aus der Staatsholding, schon um ein Zeichen für andere Staatsbeteiligungen mit Konsolidierungsbedarf zu setzen«, berichtet das »Wirtschaftsblatt« im Juli und zitiert einen ÖIAG-Insider.

Eine Infrastrukturholding?

Mit der ÖIAG hat sich die Politik auch ein Instrument geschaffen, unangenehme Dinge umzusetzen. Insgeheim wird in der ÖIAG unterstützt von Industriellenvereinigung und ÖVP an einer Neuausrichtung der ÖIAG gebastelt. Stichwort »Infrastrukturholding«: Sie soll die Bundesimmobiliengesellschaft, den Verbund, die Asfinag und Teile der ÖBB, insbesondere die profitable Rail Cargo, umfassen.¹² In diesem Zusammenhang bekommt die oben zitierte WIFO-Studie über den Milliardenregen möglicher Privatisierungen – vor allem der E-Wirtschaft und profi-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.gpa-djp.at
www.gpf.at
www.oieg.at

tabler ÖBB-Teile (Rail Cargo) – und die Nicht-Vertragsauflösung von ÖIAG-Chef Michaelis eine ziemliche Brisanz. Daher das Kesseltreiben gegen BetriebsrätInnen in der ÖIAG oder das Schlechtmachen der ÖBB wie seinerzeit der Verstaatlichten. Um ÖBB-Teile leichter und billiger (an die deutsche Konkurrenz?) verschern zu können? Da wird wohl auch nicht vor weiteren Privatisierungen bei OMV, Post oder Telekom haltgemacht werden. An der Spitze der Post etwa sitzt mit Hilfe von Michaelis schon seit Oktober 2009 Georg Pözl. Der kommt von der deutschen T-Mobile, einer Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom, die wiederum an der Deutschen Post beteiligt ist.

Die Privatisierungsherren wollen sich – mit Rückendeckung der Politik nichts dreinreden lassen. Besonders Gewerkschaften und BelegschaftsvertreterInnen sind ihnen da ein lästiger Dorn im Auge.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an den Autor
w.leisch@aon.at
 oder die Redaktion
aw@oieg.at

⁸ siehe: www.oieg.at – Geschichte

⁹ siehe: www.oegb.at; www.arbeiterkammer.at

¹⁰ ORF, 6. 10. 2010; www.wifo.ac.at

¹¹ 30. 6. 10, ÖGB/GPA-djp

¹² Wirtschaftsblatt, 22. 7. 10

Arbeitsphysiologie: beschäftigt sich damit, wie Arbeitsplätze möglichst menschengerecht und gesundheitsschonend gestaltet werden können. (Seite 18)

Betriebsvereinbarung: Betriebsvereinbarungen sind schriftliche, unmittelbar rechtsverbindliche Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung). Gegenstand sind Angelegenheiten, in denen per Gesetz (z. B. Arbeitsverfassungsgesetz oder Arbeitszeitgesetz) oder Kollektivvertrag der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugelassen wird. Eine Einzelvereinbarung in derselben Angelegenheit ist neben einer Betriebsvereinbarung nur zulässig, wenn sie den/die ArbeitnehmerIn begünstigt. (Seite 31)

Beutelsbacher Konsens: Ergebnis einer Tagung der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg im Herbst 1976, legt die Minimalbedingungen für politische Bildung fest. Bildungsträger müssen die drei Prinzipien Kontroversität, Schülerorientierung und Indoktrinationsverbot anerkennen, um förderungsfähig zu sein. (Seite 42)

Böhler Uddeholm: Internationaler Konzern im Bereich Edelstahl und Werkstoffe, der 1991 aus der Fusion der österreichischen Böhler- und der schwedischen Uddeholm-Gruppe entstanden ist und bis 1995 zu 100 Prozent im Eigentum der ÖIAG war. 2003 schließlich war der Konzern voll privatisiert und an der Börse. Seit 2008 ist das Unternehmen Teil des voestalpine-Konzerns. (Seite 44)

Business Doctors: Consulting Gruppe, die sich vor allem mit Human Capital Projekten, Corporate Social Responsibility (CSR) und Burn-out-Forschung beschäftigt. (Seite 24)

CE: Conformité Européenne = den EU-Richtlinien entsprechend. Durch die Anbringung der CE-Kennzeichnung bestätigt der Hersteller, dass das Produkt punkto Sicherheit den produktspezifisch geltenden europäischen Richtlinien entspricht. (Seite 18)

Chromate: Salze der Chromsäure, alle Chromate (mit Ausnahme von Bariumchromat) sind stark giftig, wassergefährdend und krebserregend. Als Ursache für das Vorkommen der ätzenden Chromate in Zement gelten die Ausgangsmaterialien (Sand, Ton, Mergel), in denen Chromat in wasserunlöslicher Form vorkommt. Durch das Brennen bei hohen Temperaturen werden die Chromate infolge von Oxidation wasserlöslich. Die Zugabe eines Reduktionsmittels kann den Chromatgehalt von Zement und Zementzubereitungen (z. B. Flie-

senkleber) deutlich reduzieren. Die Wirkung des Reduktionsmittels lässt mit der Zeit nach, ein Ablaufdatum ist daher verpflichtend. (Seite 35)

Déjà-vu (französisch; sprich: descha wü): schon gesehen; Erinnerungstäuschung, bei der man den Eindruck hat, eine Situation schon einmal erlebt zu haben. (Seite 10)

Doyen (französisch; sprich: Dojeu): dienstältester Vertreter einer (Berufs-)Gruppe (Seite 8)

ETUC: Europäischer Gewerkschaftsbund (European Trade Union Confederation); europäischer Dachverband der Gewerkschaften mit Sitz in Brüssel, gegründet 1973. (Seite 36)

Europäische Sozialcharta (ESC): Vom Europarat beschlossenes, völkerrechtlich verbindliches Abkommen, das 1965 in Kraft trat. Seit 1999 ist die revidierte und erweiterte Fassung der ESC gültig, die insgesamt 31 Rechte (auf Arbeit, soziale Sicherheit, auf eine Wohnung etc.) und Grundsätze enthält. (Seite 10)

GHS: Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals = 2009 eingeführte Regelung zur weltweit einheitlichen Einstufung und Kennzeichnung von chemischen Stoffen und Zubereitungen; verpflichtend wird GHS für Stoffe ab 1.12.2010 und für Zubereitungen (Gemische) ab 1.6.2015. Unter anderem werden damit die bisher gängigen orangen Gefahrensymbole durch weiß-rote Piktogramme ersetzt. (Seite 19)

Honorarprofessor: Person, die wegen ihres akademischen Einsatzes einen Lehrauftrag an einer Universität erhält, ansonsten aber den bisherigen Beruf weiter ausübt. Das Wort Honorar bezieht sich hier nicht auf eine finanzielle Abgeltung, sondern darauf, dass die Berufung ehrenhalber erfolgt. (Seite 8)

IFES: Institut für empirische Sozialforschung, Markt- und Meinungsforschungsinstitut mit Sitz in Wien (Seite 12)

Indoktrination: gezielte Beeinflussung von Einzelnen oder Gruppen, um eine bestimmte Einstellung oder Meinung zu erreichen. (Seite 42)

KJBG: Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (Seite 19)

Koalitionsfreiheit: Recht von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, sich zu Interessengruppen zusammen- bzw. sich diesen anzuschließen. (Seite 28)

Kodifikation: systematische Erfassung aller Normen, Fakten etc. eines bestimmten Fachgebietes (Seite 9)

Komposit: aus mehreren Materialien bestehender Werkstoff (Seite 37)

Moloch: alles verschlingende Macht, die immer wieder neue Opfer fordert; ursprünglich: biblische Bezeichnung für phönizische Rituale, bei denen Kinder im Feuer geopfert wurden. (Seite 10)

MSchG: Mutterschutzgesetz (Seite 19)

MSV: Maschinensicherheitsverordnung (Seite 18)

PSA: Persönliche Schutzausrüstung; laut Arbeitsinspektorat ist die PSA erst dann einzusetzen, wenn alle kollektiven technischen Schutzmaßnahmen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren ausgeschöpft sind und noch immer Restgefahren bestehen. (Seite 19)

REACH: 2007 in Kraft getretene EU-Chemikalienverordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien. In den Geltungsbereich fallen alle Hersteller oder Importeure, die Chemikalien und/oder Gemische mit mehr als einer Tonne pro Jahr in der EU herstellen oder in die EU importieren. (Seite 19)

Sabbatical: Arbeitszeitmodell, das es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, für längere Zeit nicht arbeiten zu gehen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Der Begriff stammt aus Amerika, wo Uni-Professoren sich während des Sabbaticals (Sabbatjahres) vom Lehrbetrieb zurückziehen und ganz der Forschung widmen. Sabbaticals gibt es in vielen Ländern, sogar in Japan. In Österreich und Deutschland ist es nur für Beamte und Vertragsbedienstete möglich. Die Auszeit kann für Neuorientierung, Weiterbildung, Reisen etc. verwendet werden. (Seite 24)

Stakkato: schneller, abgehackter (musikalischer) Vortrag (Seite 42)

VA Tech: Die VA Technologie AG ging aus den Austrian Industries hervor und wurde 1994 privatisiert. Über die ÖIAG war der österreichische Staat einer der größten Aktionäre des Unternehmens. 2005 übernahm der Siemens-Konzern die VA Tech, wobei aus kartellrechtlichen Gründen der Wasserkraftwerksbau (VA Tech Hydro) verkauft werden musste. Seit der Siemens-Übernahme werden die verschiedenen VA-Tech-Unternehmenssparten Zug um Zug in den Siemens-Konzern integriert. (Seite 44)

WLAN: Wireless Local Area Network = drahtloses lokales Netzwerk, das die Datenübertragung per Funk ermöglicht. (Seite 33)

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

SAMMLUNG DER VERORDNUNGEN ZUM ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ

Reihe: Gesetze und Kommentare Nr. 162



Wolfgang Adametz, Elisabeth Szymanski

Lose-Blatt-Ausgabe, Rechtsstand: Juli 2010 || 2816 Seiten || Euro 145,-

ISBN: 978-3-7035-1104-2

Verordnungen leicht finden!

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wird durch eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnenschutzverordnungen näher ausgeführt. Die Sammlung der VO zum ASchG enthält eine umfassende Darstellung aller zum ASchG geltenden Verordnungen. Ein spezielles System gibt Kenntnis, welcher Paragraph des ASchG durch eine Verordnung näher ausgeführt wird und sichert das rasche Auffinden der entsprechenden Verordnung.

Die Lose-Blatt-Ausgabe erfüllt die gemäß § 129 ASchG bestehende Auflagepflicht aller auf Grund des ASchG erlassenen und für die jeweiligen Arbeitsstätten zur Anwendung kommenden Verordnungen.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

Name		Vorname	
Firma/Institution			
Telefon		E-Mail	
Anschrift		PLZ	Ort
Datum, Unterschrift			

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten.

In Österreich sorgt ein gut ausgebautes Sozialversicherungssystem dafür, dass es nicht so weit wie in anderen Ländern kommt: In England kommt es vor, dass sich die Menschen selbst die Zähne ziehen!

Aber sogar bei uns geht es im Gesundheitssystem nicht gerecht zu: Reiche sind weniger oft krank, und sie tragen weniger zur Finanzierung des Gesundheitssystems bei.

Auch bei krank und gesund gilt: Es ist genug für alle da.



**DIE KRANKEN SOLLEN ~~AUF SICH SELBER SCHAUEN~~
SICH AUF UNS VERLASSEN KÖNNEN!**

WWW.FAIRTEILEN.AT

WWW.FACEBOOK.COM/FAIRTEILEN

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW