

Gesundheit im Betrieb



Wohlbefinden am Arbeitsplatz



AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Gesundheit im Betrieb: Damit die Arbeit nicht krank macht, gibt es viele Vorschriften und Ratschläge zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, aber es geht auch um die Verantwortung des Einzelnen für eine gesunde Lebensweise. Diese Broschüre gibt einen Überblick zum Thema.

Ihr

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

Josef Pessler
AK-Präsident

GESUNDHEIT IM BETRIEB

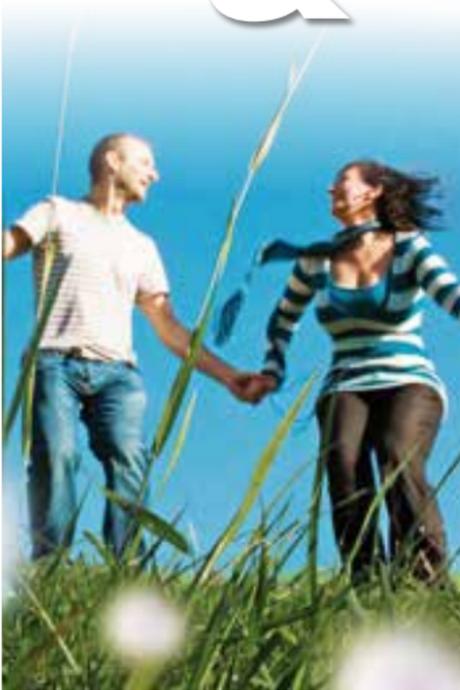
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
Stand: Mai 2017

LEBENSQUALITÄT UND WOHL- BEFINDEN DURCH MENSCHEN- GERECHTE ARBEITSGESTALTUNG:

- Sicherheit und Schutz vor Unfall und anderen Gesundheitsrisiken
- Vorbeugender Gesundheitsschutz
- Ermüdung vorbeugen
- Erhaltung der Leistungsfähigkeit

Der Schutz der Gesundheit ist keine Frage des Mutes, sondern eine Frage der Vernunft.

**Kostenloser Mitglieder-Service für alle
ArbeitnehmerInnen direkt im Betrieb:**



**Gesund
& fit** **CHECK**

Initiative zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins

Wann?

von/bis

Wo?

- ✗ Blutdruck
- ✗ Blutzucker
- ✗ Cholesterin
- ✗ Lungenfunktion
- ✗ Sehschärfe
- ✗ Hörvermögen
- ✗ BODY-MASS-Index
- ✗ Körperfettanteil
- ✗ ErnährungscHECK

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
Meine AK. Ganz groß für mich da.

AK 
www.akstmk.at

Angebote für Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen und alle ArbeitnehmerInnen:

- Beratung und praktische Tipps zur Arbeitsgestaltung
- Antworten auf Fragen zum ArbeitnehmerInnenschutz
- Beratung bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung
- Messungen des Raumklimas (z. B. Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit), der Beleuchtung und des Lärms
- Auf Wunsch Beratung durch unseren arbeitsmedizinischen Konsulenten
- Unterstützung bei betrieblichen Fitness- und Gesundheitsaktionen

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Unser gesamtes Leben und damit auch die Arbeitswelt wird in steigendem Maß von technisch-wissenschaftlichen Neuerungen beeinflusst und beherrscht. Dabei wird oft versucht, den arbeitenden Menschen den technisch-organisatorischen Zielsetzungen und Verfahren unterzuordnen, statt diese an den arbeitenden Menschen anzupassen. Immer mehr zeigt sich, dass dadurch viele geachtete Berufe ihre ursprüngliche Funktion verlieren oder überhaupt verschwinden, dass die Arbeitsteilung mit allen ihren negativen Folgen für die ArbeitnehmerInnen fortschreitet und dass sie dadurch vielfach zum Objekt der technischen Entwicklung werden. Der technische Wandel soll ein Hilfsmittel für den Menschen sein. Dieser Wandel allein ist weder gut noch böse. Sein Gebrauch oder Missbrauch ist allerdings von den gesellschaftlichen Machtverhältnissen und den Wertvorstellungen der Menschen bestimmt. Technischer Wandel – missbräuchlich verwendet – kann die menschliche Gesellschaft zerstören. Seine Anwendung unter der Voraussetzung, dass er ein Hilfsmittel für den Menschen darstellt, kann die Existenz des Menschen sichern und seine Lebensverhältnisse positiv verändern. Die Aktivitäten der Menschen in der heutigen Zeit sind darauf ausgerichtet, sich in einer hoch arbeitsteilig organisierten Gesellschaft so viel Kaufkraft zu erwerben, dass die Bedürfnisse befriedigt werden können. Das ständige Streben des Menschen nach Verbesserung seiner Lebensqualität und seine ständig steigenden Bedürfnisse haben vielfältige Konsequenzen. So ist die Arbeitswelt von heute geprägt von der Verlagerung der Belastung vom physischen in den psychischen Bereich, von Arbeitsteilung, Hast, Hetze und Zeitdruck.

Monotone Fließ-, Takt- und Bandarbeit sowie Arbeiten unter hoher Isolation schaffen Unmut und Entfremdung. Dauernder Unmut und wachsende Entfremdung beeinträchtigen aber sehr wesentlich die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen bei der Arbeit; auch die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit der Menschen leiden darunter. Daher heißt die Forderung: „Mehr Lebensqualität am Arbeitsplatz.“ Die Erfüllung dieser Forderung wird ein weiterer Prüfstein dafür sein, ob unsere Gesellschaftsordnung in humaner Weise weiterentwickelt werden kann und ob sie auch Bestand haben wird. Seit 1.1.1995 ist ein völlig neues ArbeitnehmerIn-

nenschutzgesetz in Kraft, durch das der ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich umfangreicher geregelt wird als vorher. Nicht zuletzt durch die aktive Mitarbeit der Arbeiterkammer ist dieses Gesetz zustande gekommen, in dem es für die ArbeitnehmerInnen viele Verbesserungen gibt.

Gegenüber der alten Regelung beinhaltet das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz folgende Änderungen:

- Anstelle des Betriebsbegriffes wird der Arbeitsstättenbegriff maßgebend.
- Alle ArbeitnehmerInnen sind von Fachkräften für Arbeitssicherheit und arbeitsmedizinisch ausgebildeten Ärzten zu betreuen. Diese Regelung ist – je nach Größe der Arbeitsstätte – bis zum Jahr 2000 stufenweise in Kraft getreten.

Grundsätzlich sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, die entsprechende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zur Verfügung zu stellen. In kleinen Arbeitsstätten bis zu 50 ArbeitnehmerInnen besteht jedoch für ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, kostenlose arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Beratungsdienste der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt in Anspruch zu nehmen.

- ArbeitgeberInnen werden zur umfassenden Gefahrenermittlung und Gefahrenbeurteilung verpflichtet. Alle Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung bzw. Gefahrenreduzierung müssen festgelegt werden. Der/die ArbeitgeberIn hat dies schriftlich in eigenen Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.
- Im Arbeitsverfassungsgesetz wurden die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in Belangen des ArbeitnehmerInnenschutzes erheblich ausgeweitet.
- Die einzelnen ArbeitnehmerInnen werden verstärkt am ArbeitnehmerInnenschutz beteiligt. In Betrieben ab 11 Arbeitnehmern sind Sicherheitsvertrauenspersonen einzurichten. Besteht kein Betriebsrat, dann haben die SVP die Interessen der ArbeitnehmerInnen in allen Fragen des ArbeitnehmerInnenschutzes wahrzunehmen. Ihnen kommen umfassende Informations-, Beratungs- und Betreuungsrechte zu.

- Die ArbeitnehmerInnen dürfen bei einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für ihr Leben und ihre Gesundheit die Arbeit verweigern und deswegen weder benachteiligt, noch darf ihnen gekündigt werden.
- Die ArbeitnehmerInnen müssen über Art und Menge der Arbeitsstoffe (z. B. Gefahren, Einhaltung oder Überschreitung der Grenzwerte) informiert werden.
- Gefährliche Arbeitsstoffe müssen durch ungefährliche oder mindergefährliche ersetzt werden, wenn das gleiche Arbeitsergebnis erzielt werden kann.
- Neben den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen wurden mit der Bildschirmarbeitsverordnung (in Kraft seit 1. Mai 1998) die Rechte der ArbeitnehmerInnen bei Bildschirmarbeiten konkretisiert. Es ist nun klargestellt, dass die Kosten für Sehhilfen, die ausschließlich für den notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit entstehen, grundsätzlich vom/von der ArbeitgeberIn zu tragen sind, sofern nicht die Träger der Sozialversicherung sie übernehmen. Ebenso ist festgesetzt, dass bei regelmäßiger Bildschirmarbeit jeweils nach 50 Minuten eine Pause oder ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von jeweils mindestens 10 Minuten erfolgen muss (die detaillierten Regelungen sind in einer eigenen Broschüre „Arbeitsplatz Bildschirm“ dargestellt).
- Kontrollmaßnahmen und technische Systeme, die die Menschenwürde berühren, sind ohne Betriebsvereinbarung oder wenn kein Betriebsrat besteht, ohne ausdrückliche Zustimmung des/der Arbeitnehmers/-nehmerin unzulässig.
- Der jeweilige Entwicklungsstand der Technik ist zu beachten. Der Grundsatz „Einmal genehmigt, immer genehmigt“ wird durchbrochen.

Unter Gesundheit wird im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation ein Zustand des vollständigen geistigen, körperlichen und sozialen Wohlbefindens verstanden, wobei nicht nur das Freisein von Krankheiten und Gebrechen gemeint ist.

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

Die Arbeit muss daher ausführbar sein, d. h., sie muss ohne Gesundheitsgefährdung und unter Berücksichtigung der geistigen und körperlichen Gegebenheiten des Menschen verrichtet werden können.

Die Arbeit muss auch erträglich sein. Das heißt, die Arbeit hat sich nach den Leistungsmöglichkeiten des Menschen, die er auf die Dauer erbringen kann, zu richten.

Dabei darf das Leistungsausmaß nicht in einen Bereich gelangen, der die Gesundheit der arbeitenden Menschen gefährdet oder beeinträchtigt.

Die Leistungsmöglichkeiten (Dauerleistungsgrenzen) sind abhängig vom Lebensalter, vom Geschlecht und vom Gesundheitszustand des/der jeweiligen Arbeitnehmers/-nehmerin.

Ob eine Arbeit als zumutbar angesehen wird, hängt von den gesellschaftlichen Wertvorstellungen ab. Auch der Bewusstseinsstand der betroffenen ArbeitnehmerInnen spielt eine Rolle.

So kann es durchaus vorkommen, dass eine Arbeit seitens des Arbeitgebers als ausführbar und erträglich bezeichnet, vom/von der Betroffenen aber als nicht zumutbar angesehen wird.

Der Mensch hat ein hohes Maß an Wohlbefinden, wenn er gesund ist. Menschen, die sich am Arbeitsplatz und im Betrieb wohlfühlen, sind leistungsbereiter und motivierter.

Zum Nachdenken für Unbelehrbare: Menschengerechte Arbeitsgestaltung kostet unter Umständen Geld.

Sie bringt aber vor allem Gesundheit und Wohlbefinden. Stehen Geld und Wohlbefinden nicht in einem direkten Zusammenhang?

Der Arbeitsplatz des Menschen

Es gibt keine „genormten ArbeitnehmerInnen“. Es gibt Große und Kleine, Junge und Alte, Männer und Frauen usw. Daher müssen Arbeitsflächen, Arbeitstische, Sitze, Betriebsmittel usw. an die individuellen Körpermaße des einzelnen Menschen angepasst werden. Vor allem Arbeitshöhe und Arbeitssitze müssen an die Körpermaße des Menschen und an die Art der Arbeit angepasst sein.

Zu hohe Arbeitsflächen können zu schmerzhaften Verkrampfungen der Nacken- und Schultermuskulatur führen. Zu niedrige Arbeitsflächen bedingen eine ge-

bückte Körperhaltung und führen zumeist zu Rückenschmerzen.

Als Faustregel kann gelten, dass bei Handarbeiten im Stehen die Arbeitsebene 5 bis 10 cm unter der Ellbogenhöhe liegen soll.

Bei feinen Arbeiten sollen die Ellbogen aufgestützt werden können. Bei Arbeiten, die einen hohen Kraftaufwand erfordern, soll die Arbeitsebene zwischen 15 und 40 cm unter der Ellbogenhöhe liegen.

Genauso wichtig wie die richtige Arbeitshöhe ist auch die richtige Höhe der Sitzfläche.

Als Faustregel gilt: Die „richtig“ eingestellte Sitzhöhe erkennt man auch dann, wenn sich bei gerade abgestellten Beinen ein rechter Winkel zwischen Ober- und Unterschenkel ergibt.

Die richtige Körperhaltung bei der Arbeit verringert das Ausmaß der Beanspruchung.

Eine falsche (ungünstige) Körperhaltung führt zu hoher Beanspruchung und zu vorzeitiger Ermüdung. Es sollen daher alle „Zwangshaltungen“ vermieden werden. Weiters ist bei jeder Körperhaltung darauf zu achten, dass statische Belastungen weitgehend vermieden werden.

Der Sessel ist kein Statussymbol. Er muss standfest sein, er soll höhenverstellbar und drehbar sein, die Sitzfläche soll keinesfalls aus einem schweißfördernden Material bestehen, die Rückenlehne soll in der Höhe verstellbar und vorwärts und rückwärts schwenkbar sein.

Bei sitzender Tätigkeit kommt es darauf an, dass der Arbeitsstuhl den Anforderungen an die Ergonomie am Arbeitsplatz entspricht.

Wird auf diese vorhin geschilderten Umstände zu wenig Rücksicht genommen, dann kann es zu folgenden Gesundheitsschäden kommen:

- Beim Sitzen: Herz- und Atembeschwerden, Magenschmerzen, Rückenschmerzen, Bandscheibenschmerzen, Durchblutungsstörungen der Beine, Krampfadernbildung, Haltungsschäden, Ermüdung und Erschöpfung.
- Beim Stehen: Krampfadernbildung, Venenentzündung, Haltungsschäden, Senk-, Knick- und Spreizfüße, Ermüdung und Erschöpfung.

- Bei Überkopfarbeit: Rückenschmerzen, Bandscheibenschmerzen, Haltungsschäden, Herz- und Kreislaufbeschwerden, Ermüdung und Erschöpfung.

Zumutbare körperliche Belastung

Bei der Gestaltung eines Arbeitsplatzes müssen neben den Körpermaßen auch die Körperkräfte berücksichtigt werden. Die notwendigen Körperkräfte sollen innerhalb physiologisch zumutbarer Grenzen liegen. Die Beanspruchung der Muskeln, des Bewegungs- und Stützapparates sowie des Herz-Kreislauf-Systems soll diese Grenzen nicht überschreiten.

Die Muskeln sind die Kraftmotoren des menschlichen Körpers. Voraussetzung für jede Muskelarbeit ist eine ausreichende Versorgung der Muskeln mit Nährstoffen und Sauerstoff. Das Blut führt diese Stoffe dem Muskel zu, der sie in Energie umsetzt. Wird die Durchblutung der Muskeln beeinträchtigt (z. B. durch Haltearbeit), können Nährstoffe und Sauerstoff nicht in ausreichendem Maße zugeführt werden.

Beim Heben und Tragen von Lasten spielen nicht nur Form, Gewicht und Abmessungen einer Last sowie die allgemeine körperliche Leistungsfähigkeit eine wesentliche Rolle, sondern vor allem auch die Haltung des Körpers beim Heben und Tragen der Last. Es soll daher darauf geachtet werden, dass

- beim Heben und Tragen Hilfsmittel benutzt werden,
- körpernahe mit gestrecktem Rücken gehoben wird,
- die Last möglichst nahe beim Körper getragen wird,
- beidhändig getragen wird,
- nicht ruckartig eine Last gehoben wird und die Grenzlasten nicht überschritten werden.

Die Muskelkraft des Menschen verringert sich mit zunehmendem Alter. Sie ist überdies geschlechtsspezifisch, d. h. nach Geschlecht unterschiedlich. Während der Mann etwa um das 30. Lebensjahr seine Höchstkraft erreicht, erreicht die Frau etwa um das 25. Lebensjahr ihre Höchstkraft. Allerdings beträgt die Höchstkraft der Frau nur etwas mehr als 65% der des Mannes.

Bei nicht richtiger Gestaltung von Hebe- und Tragearbeit können folgende Gesundheitsschäden auftreten:

- Mechanische Schäden am Bewegungsapparat des Menschen, wie Muskel-, Sehnen- und Bänderrisse, Gelenk- und Bänderzerrungen, Bandscheibenschäden, Hexenschuss- und Ischiasbeschwerden, Verschleißschäden an Knochen und Gelenken,
- Kreislaufschäden durch Überbelastung des Herzens,
- Lungenüberdehnung und Lungenriss bei schwerem Heben sowie Leisten- und Nabelbrüche.

Der Mensch ist als „Lasttier“ nicht besonders gut geeignet.

Stress im Arbeitsleben

Ein übervoller Terminkalender, ein Projekt unter höchstem Zeitdruck, ein ständiger Lärmpegel am Arbeitsplatz – von Ihnen als Störfaktor erlebt –, krisenhafte Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verbunden mit Fragen nach der eigenen Sicherheit können – als Beispiele – Stress auslösen.

Stress ist eine individuell empfundene Spannungssituation, die unser Gleichgewicht gefährden kann. Gleichzeitig ist Stress aber auch eine Antwort des Körpers auf einen Wandel der Arbeit, der sich in einem Weniger an Menschen, an Mitteln und einer höheren Bearbeitungsgeschwindigkeit zeigt. Zusätzlich beginnen sich Arbeitsbiografien rasant zu verändern, da häufigere Arbeitsplatzwechsel stattfinden und daraus in der Regel resultierende vermehrte beschäftigungslose Zeiten zu einem Gefühl der Bedrohung führen. Neue Formen des Vertragswesens schüren die Unsicherheit weiter.

Für ArbeitnehmerInnen entsteht daraus eine Grundproblematik, da Arbeit in einer modernen Gesellschaft als Vermittler von Sinn und Stabilität für Menschen in Erscheinung tritt. Arbeit ist dabei mehr als die bloße Befriedigung unserer existenziellen Bedürfnisse – viele Menschen schöpfen gerade aus der Arbeit ihre Identität.

Daraus resultiert eine zentrale Funktion für unser Leben und damit für unsere Gesundheit.

ExpertInnen aus dem Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes warnen seit geraumer Zeit vor der Zunahme von psychischen Belastungen, wie Stress am Arbeitsplatz, und

einer Gefährdung unserer Gesundheit. ArbeitnehmerInnen führen bei Befragungen immer wieder ins Treffen, dass es – wollen wir Stress vermeiden – vor allem darum geht, wie wir **Arbeit organisieren, strukturieren, kommunizieren und gerecht verteilen**.

Dabei gibt es häufige **Stressoren am Arbeitsplatz**, die wir benennen können:

- hoher Zeitdruck
- unklare Vorgaben
- Defizite im Bereich von Anerkennung und Wertschätzung
- ständige Eingriffe in die eigene Arbeitsplanung
- mangelhafte Gesprächskultur
- hohe Anforderungen und mangelhafter Entscheidungsspielraum
- Widerspruch zwischen Erscheinungsbild und gelebter Realität

Gesundheitliche Folgen dieser Stressbelastungen am Arbeitsplatz können unter anderen sein:

- Herz- und Kreislauferkrankungen
- Gefäßerkrankungen
- Schlafstörungen
- Verdauungsprobleme, Reizdarm
- Spannungszustände
- Depressionserkrankungen

Licht am Arbeitsplatz

Das menschliche Auge nimmt die Helligkeit, die Farbe, die Bewegung, aber auch räumliche Gegebenheiten (Abstand, Gestalt) wahr.

Voraussetzung jeglicher Arbeit, bei der das Auge eingesetzt wird, ist die ausreichende Sehfähigkeit. Mängel in der Sehschärfe können meistens durch Brillen (Kontaktlinsen) korrigiert werden. Mit zunehmendem Alter verändert sich bei den meisten Menschen die Sehschärfe bzw. die Sehfähigkeit. Ebenso erhöht sich der Lichtbedarf, der zur Ausführung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich ist. Liegen keine betriebsnotwendigen Gründe dagegen vor (z. B. Fotolabor), so sollte der Arbeitsplatz natürlich belichtet sein. Dabei soll nach Möglichkeit ein Sichtkon-

takt (Fenster in Augenhöhe) zur Außenwelt vorhanden sein. Reicht die natürliche Belichtung des Arbeitsraumes nicht aus, muss zusätzlich eine künstliche Beleuchtung installiert werden.

Die richtige Beleuchtungsstärke hängt davon ab, wie genau der/die ArbeitnehmerIn die Arbeit verfolgen muss, wie groß der Arbeitsgegenstand ist, wie fein die Arbeit ist, wie groß der Kontrast zwischen dem Arbeitsgegenstand und dem Umfeld ist, welche Schattenwirkungen auftreten und welche Farbkontraste vorhanden sind.

Wird auf diese Umstände bei der Gestaltung der Arbeitsplätze zu wenig Rücksicht genommen und gibt es zu viel oder zu wenig Belichtung bzw. Beleuchtung, dann kann das zu folgenden Gesundheitsschäden führen:

- Augenschmerzen
- Augenschäden
- Kopfschmerzen
- allgemeine körperliche Ermüdung
- Erhöhung der Unfallgefahr

Schlechte Beleuchtung beeinträchtigt die Qualität der Arbeit und die Leistung. Sie führt zu vorzeitiger Ermüdung und erhöht die Unfallgefahr.

Lärm am Arbeitsplatz

Es gibt Geräusche, die vom Menschen als angenehm empfunden werden.

Erst dann, wenn diese Geräusche lästig und störend sind oder eine bestimmte Lautstärke überschreiten, werden sie als Lärm empfunden.

Die Frage, ob ein Geräusch als Lärm empfunden wird oder nicht, hängt von vielen Faktoren ab. So kann beispielsweise moderne Musik vom Menschen als angenehm empfunden werden. Ebenso ist es möglich, dass man diese Musik als unangenehmes und störendes Geräusch empfindet.

Der Lärm löst beim Menschen je nach Intensität, Frequenzbereich und Dauer der Einwirkung unterschiedliche Reaktionen aus. Diese Reaktionen reichen von bloßer Belästigung und Störung bis zu schweren Beeinträchtigungen körperlicher Funktionen und unheilbaren

Schäden. So bewirkt Lärm mit einem Schallpegel von 65 bis 80 Dezibel bereits Arbeitsunlust, beträchtliche Leistungsminderung, Reizbarkeit und führt zu vegetativen Störungen. Lärm mit einem Schallpegel über 80 Dezibel bewirkt ein Absinken der Leistungsfähigkeit auf ein Minimum und führt zu Gehörschäden (Vertaubung).

Lärm ermüdet und mindert die Konzentration; dadurch besteht auch eine erhöhte Unfallgefahr.

Grundsätzlich soll der Lärm an der Quelle seines Entstehens bekämpft werden. Wenn alle Möglichkeiten zur Lärmbekämpfung an der Quelle des Entstehens ausgeschöpft sind, soll die Lärmausbreitung unterbunden werden. Erst als letzte Möglichkeit bleibt dann – wenn notwendig – der Schutz des Gehörs durch Lärmpausen oder persönliche Lärmschutzmittel, wie Gehörschutzwatte, Kapselgehörschützer usw., übrig.

Wenn bei der Gestaltung der Arbeit auf die Lärmbelastung nicht entsprechend Rücksicht genommen wird, dann können folgende Gesundheitsschäden eintreten:

- Gleichgewichtsstörungen, Ohrensausen und Kopfschmerzen,
- Sehstörungen, Schlaflosigkeit, Mattigkeit, Übelkeit,
- Hörverlust bis zur Taubheit,
- Erkrankungen nervöser Art (Herz-Kreislauf-Störungen, Magenerkrankungen, Händezittern, Taubheit, Durchblutungsstörungen der Haut und der Gliedmaßen).

Das Klima am Arbeitsplatz

Ob der Mensch einen Klimazustand als behaglich empfindet, hängt von vielen Faktoren, wie z. B. Alter, Geschlecht, körperliche Verfassung, Art der Tätigkeit, Bekleidung usw., ab. Im Allgemeinen versteht man aber unter klimatischer Behaglichkeit einen Zustand, bei dem sich der Mensch unter den gegebenen Klimaeinflüssen wohlfühlt. Das Klima ist keine direkt messbare Größe, sondern entsteht durch das Zusammenwirken von Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung.

Diese 3 Klimafaktoren ergeben zusammen eine Effektivtemperatur, die der Empfindung des Menschen entspricht.

Besonders die Hitzearbeit stellt ein Problem dar. Bei Hitzearbeit muss der Körper ausreichend mit Flüssigkeit versorgt werden; zu diesem Zweck eignen sich vor allem alkoholfreie Getränke. Alkoholische Getränke belasten den Kreislauf und beeinträchtigen das Reaktionsvermögen.

Bei hoher Hitzestrahlung müssen besondere Vorkehrungen für den Schutz des Menschen vor Verbrennungsschäden getroffen werden. Schutzkleidung und wirksamer Augenschutz sind erforderlich, außerdem sollte die Haut entsprechend gepflegt werden.

Wird bei Hitzearbeit auf die Schutzmaßnahmen nicht entsprechendes Augenmerk gerichtet, dann können folgende Gesundheitsschäden eintreten:

- Hautrötungen, Verbrennungen
- Erschöpfungszustände, Hitzschlag
- Kollapszustände durch Austrocknung und Salzverlust des Körpers
- Gefäßschädigungen, Trübung der Augenlinse und
- Erhöhung der Unfallgefahr durch Ermüdung

Gesundheitsschädliche Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz

(Gas, Staub, Rauch, Dämpfe, Chemikalien)

Die Umwelt, aber insbesondere die Arbeitswelt, wird in zunehmendem Maße „chemisiert“. Derzeit werden weltweit jährlich ungefähr 60.000 Stoffe produziert. Jährlich kommen 2.000 bis 3.000 Stoffe hinzu.

Die größte Schwierigkeit beim Schutz der ArbeitnehmerInnen vor den Auswirkungen dieser Stoffe liegt darin, dass aufgrund der schnellen Entwicklung immer neue schädliche Substanzen auftreten, deren gesundheitsschädigende Wirkung nicht immer im vollen Umfang bekannt ist.

Es muss daher grundsätzlich davon ausgegangen werden, alle Möglichkeiten zur Senkung der Schadstoffe in der Atemluft auszuschöpfen.

Die Grenzwertverordnung regelt für die meisten Schadstoffe durch MAK-Werte die maximal zulässige Konzentration. Diese MAK-Werte sind eine Beurteilungsgrundlage für die Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit von Schadstoffen. Voraussetzungen für die Aufstellung eines MAK-Wertes sind ausreichende toxikologische und arbeitsmedizinische Erfahrungen beim Umgang mit dem Stoff. Die MAK-Werte dienen dem Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Bei nicht menschengerechter Arbeitsgestaltung im Zusammenwirken mit dem Auftreten von Gas, Staub, Rauch, Dämpfen usw. können Gesundheitsschäden, beginnend von Katarrhen bis zu Krebserkrankungen, auftreten.

Besonders giftige Stoffe können auch zu Todesfällen führen. Es kann daher aus medizinischer Sicht gerade auf diesem Gebiet nur empfohlen werden, größte Sorgfalt beim Umgang mit diesen Stoffen walten zu lassen und die einschlägigen Schutzvorschriften genauestens zu beachten.

Wie wird das alles durchgesetzt?

Die Verantwortung für die Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb liegt in erster Linie bei den ArbeitgeberInnen. Die innerbetrieblichen Einrichtungen wie die Sicherheitsfachkräfte, die ArbeitsmedizinerInnen und der Arbeitsschutzausschuss haben die ArbeitgeberInnen dabei zu beraten.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen als ArbeitnehmerInnenvertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz sind nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz an keinerlei Weisungen gebunden und sollen sich vor allem um den ArbeitnehmerInnenschutz aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen kümmern.

Ebenso kommt den Betriebsräten eine ganz entscheidende Aufgabe zu. Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz hat der/die BetriebsinhaberIn den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten.

Neben diesen betrieblichen Organen gibt es auch noch Einrichtungen außerhalb der Betriebe, die bei der Durchsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes behilflich sein können. Neben dem Arbeitsinspektorat, das nach den gesetzlichen Bestimmungen die zuständige „Aufsichtsbehörde“ ist, kümmert sich vor allem die Arbeiterkammer darum, den ArbeitnehmerInnenschutz stets den neuesten Gegebenheiten anzupassen.

Wenn Sie Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben,

rufen Sie uns an, schicken eine E-Mail oder kommen persönlich vorbei.

Betriebsbetreuung/ArbeitnehmerInnenschutz

8020 Graz • Hans-Resel-Gasse 8–14

Tel. 05 7799-2433, 2448 (Sekretariat)

E-Mail: arbeitnehmerschutz@akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507steuer@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse	DW 2205praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Straße 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at
8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100mureau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....DW 5000.....vhs@akstmk.at

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....DW 6000.....omak@akstmk.at

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!