



Pressemappe zur Jahrestagung 2016 der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin

22. - 24. September 2016

im Congress Center Zell am See

Tagungsleitung:

Prim. Dr. Erich Pospischil

*Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA)
Leiter des Arbeits- und Sozialmedizinischen Zentrums AMZ Mödling*

Dr. Elsbeth Huber

Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirates



Inhalt

- Presseinformation anlässlich der Jahrestagung 2016 der ÖGA
- Pressetexte
 - Arbeitsbedingte Krebserkrankungen in Europa
 - Leiharbeit zwischen Theorie und Praxis
 - Länger, sicherer und gesünder im Arbeitsleben – Die Notwendigkeit altersgerechter Normung
 - Rauchen und Passivrauchen bei Justizwachebeamten
- Die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) stellt sich vor
- Referentinnen und Referenten
- Pressekontakt

PRESSEINFORMATION

anlässlich der Jahrestagung 2016 der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA)

Unter wissenschaftlicher Leitung von Prim. Dr. Erich Pospischil, Präsident der ÖGA, und Dr. Elsbeth Huber, Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirates, findet die Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin dieses Jahr von 22. bis 24. September in Zell am See statt.

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen in Europa

Eines der Hauptthemen des Kongresses sind krebserzeugende Arbeitsstoffe. Krebs ist einer aktuellen Studie der Europäischen Kommission zufolge die häufigste arbeitsbedingte Todesursache in der Europäischen Union. In vielen Fällen könnte das jedoch verhindert werden, wenn die Exposition gegenüber bestimmten chemischen Arbeitsstoffen deutlich verringert oder gar vermieden würde. Grenzwertsetzungen für krebserzeugende Arbeitsstoffe sollen den Schutz der ArbeitnehmerInnen erhöhen und Risiken minimieren. „Seit 1971 publiziert die Internationale Krebsforschungsagentur (IARC) mit ihren Monographien stoffspezifische systematische Reviews mit abschliessender Bewertung des aktuellen Kenntnisstandes zur möglichen Krebsgefährdung“, erklärt **Dr. Kurt Straif, Leiter der IARC Monographs Abteilung**. Doch noch ist es momentan so, „dass für die meisten krebserzeugenden Chemikalien keine toxikologische Wirkschwelle angegeben werden kann, also keine Dosis ohne abträgliche Effekte auf die Gesundheit. Es lässt sich für diese Substanzen also kein konkreter Arbeitsplatzgrenzwert ableiten“, so **Dr. Eberhard Nies vom Institut für Arbeitsschutz (IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)** und Keynote Speaker bei der Jahrestagung.

Univ.-Prof. DDr. Hermann M. Bolt vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund, früheres Mitglied des wissenschaftlichen Ausschusses für Grenzwerte berufsbedingter Exposition SCOEL (Scientific Committee on Occupational Exposure Limits) der Europäischen Kommission, betrachtet in seinem Vortrag wiederum vor allem die europäische Perspektive arbeitsplatzbezogener Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe sowie derzeitige Entwicklungen.

Leiharbeit zwischen Theorie und Praxis

Auch das Thema Leiharbeit wird bei der diesjährigen Jahrestagung von hochkarätigen Vortragenden beleuchtet. Die Leiharbeit oder auch Arbeitskräfteüberlassung

hat in den letzten Jahren massiv zugenommen. Vor allem um kurzfristige Arbeitsspitzen abzudecken, werden Leiharbeiter häufig eingesetzt. In die Medien ist die Leiharbeit wiederum bisher eher durch negative Meldungen gekommen, von Unterbezahlung, falsch berechneten Löhnen und unzumutbaren Arbeitsbedingungen war oftmals die Rede. Doch wie bei so vielen anderen Beschäftigungsverhältnissen auch steht und fällt die Arbeitskräfteüberlassung damit, wie sie tatsächlich umgesetzt und gelebt wird.

Mag. Andrea Lechner-Thomann vom Zentral-Arbeitsinspektorat des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz stützt sich in ihrem Vortrag vor allem auf die rechtliche Stellung von LeiharbeiterInnen im ArbeitnehmerInnenschutz. Dass die Umsetzung im realen Arbeitsalltag nicht immer so verläuft, darüber referiert **Thomas Grammelhofer, Bundesbranchensekretär der Gewerkschaft PRO-GE**, mit rund 230.000 Mitgliedern die heute größte ArbeiterInnengewerkschaft Österreichs.

Altersgerechte Normung – länger, sicherer und gesünder im Arbeitsleben

Auch die immer älter werdende Bevölkerung in Österreich ist Thema eines Vortrags. Bessere medizinische Versorgung und ein hoher Lebensstandard führen zu einer kontinuierlichen Steigerung der durchschnittlichen Lebenserwartung. Entsprechend nimmt auch der Anteil der älteren Personen an der Arbeitsbevölkerung immer weiter zu. „Waren 2015 ca. 31 % der allgemeinen Arbeitsbevölkerung über 50 Jahre alt, werden es laut Prognosen bis zum Jahr 2025 bereits 36 % sein“, so **Dipl.-Ing. Matthias Wolf vom Institut für Industriebetriebslehre und Innovationsforschung der TU Graz**. Vor allem bei industriellen Arbeitsplätzen sind ältere Arbeitnehmer hohen physischen Belastungen ausgesetzt. Da im Alter psychische wie physische Fähigkeitsverschiebungen stattfinden, müssen diese in einer altersgerechten Arbeitsgestaltung unbedingt Beachtung finden, durch die letztlich Arbeitsumgebungen geschaffen werden sollen, in denen ältere Arbeitspersonen produktiv und mit geringer Belastung ihre Arbeit verrichten können.

Rauchen und Passivrauchen bei Justizwachebeamten

Im Rahmen der freien Vorträge stellt **Univ.-Prof. Dr. Manfred Neuberger vom Zentrum für Public Health des Instituts für Umwelthygiene, Abteilung für Präventivmedizin der Medizinischen Universität Wien** schließlich die österreichweit bisher erste Datenerhebung zur aktuellen Situation des Rauchverhaltens in österreichischen Gefängnissen vor. Wie schädlich Passivrauchen ist, war beispielsweise nur etwas mehr als der Hälfte der Befragten bewusst, ganze 23 Prozent hielten Passivrauchen für nur gering schädlich. Eine flächendeckende Aufklärung über die gesundheitlichen Folgen des Aktiv- und Passivrauchens ist also unbedingt erforderlich.

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen in Europa

Krebs ist einer aktuellen Studie der Europäischen Kommission zufolge die häufigste arbeitsbedingte Todesursache in der Europäischen Union. Mit jährlich 53 Prozent aller arbeitsbedingten Todesursachen stellt Krebs also das derzeit größte Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz dar.

Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe schwer zu bestimmen

Tatsache ist, dass Krebs – auch wenn es sich dabei um eine multifaktorielle Krankheit handelt und die Ursachen oft nur schwer zu bestimmen sind – in vielen Fällen verhindert werden könnte, wenn die Exposition gegenüber bestimmten chemischen Arbeitsstoffen deutlich verringert oder gar vermieden würde. Grenzwertsetzungen oder risikobasierte Standards für krebserzeugende bzw. erbgutverändernde Arbeitsstoffe sollen den Schutz der ArbeitnehmerInnen erhöhen und Risiken minimieren.

“Seit 1971 publiziert die Internationale Krebsforschungsagentur (IARC) mit ihren Monographien stoffspezifische systematische Reviews mit abschliessender Bewertung des aktuellen Kenntnisstandes zur möglichen Krebsgefährdung”, erklärt Dr. Kurt Straif, Leiter der IARC Monographs Abteilung. “Die IARC Monographien werden international häufig als Ausgangsbasis für Risikobewertungen nicht nur für arbeitsplatzbezogene Krebsrisiken herangezogen. Studien zur Krebsgefährdung am Arbeitsplatz spielten von Anfang an eine wichtige Rolle bei der Bewertung einer potentiellen Krebsgefährdung.”

Dass sich das in der Umsetzung jedoch schwierig gestaltet, erläutert Dr. Eberhard Nies vom Institut für Arbeitsschutz (IFA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): „Es beginnt schon damit, dass für die meisten krebserzeugenden Chemikalien, die unmittelbar mit dem Erbmateriale in der Zelle reagieren, keine toxikologische Wirkschwelle angegeben werden kann, also keine Dosis ohne abträgliche Effekte auf die Gesundheit. Das bedeutet in weiterer Folge aber auch, dass sich für diese Substanzen kein konkreter Arbeitsplatzgrenzwert ableiten lässt, mit dem Gesundheitsschäden der Arbeitnehmenden sicher verhütet werden.“

TRK-Werte und alternative Ansätze

Mit dem Ziel, dennoch ein möglichst hohes Schutzniveau für die Betroffenen zu erreichen, orientiert man sich aktuell in Österreich am Stand der Technik zur Verminderung der Schadstoffbelastung. „Die so aufgestellten Grenzwerte, die so-

nannten TRK-Werte (Technische Richtkonzentration) werden insbesondere bestimmt von der Flüchtigkeit des jeweiligen Arbeitsstoffs bzw. vor allem vom Stand der Produktions- und Lüftungstechnik zum Zeitpunkt der TRK-Wertfestlegung“, erklärt Dr. Nies.

Ein alternativer Ansatz besteht wiederum darin, sich politisch auf ein gerade noch hinnehmbares, sehr niedriges Krebsrisiko durch Arbeitsplatzeinflüsse zu einigen, das unabhängig vom Arbeitsstoff und vom industriellen Verfahren für alle Beschäftigten gleichermaßen angestrebt werden soll. Als Vorteile dieses „risikobasierten Konzepts“ führt Dr. Eberhard Nies an, dass Unternehmen damit eine bessere Planungssicherheit bekämen: „Für einen sehr potenten Krebsstoff müssen größere Anstrengungen zur Verringerung der Belastung am Arbeitsplatz unternommen werden als im Falle einer Substanz, die nur schwach krebserzeugend ist. Das verbleibende Restrisiko wird somit transparent“.

Wissenschaftlicher EU-Ausschuss für mehr Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Bereits 1995 wurde zur Gewährleistung bzw. Erhöhung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz von der Europäischen Kommission der wissenschaftliche Ausschuss für Grenzwerte berufsbedingter Exposition SCOEL (Scientific Committee on Occupational Exposure Limits) eingerichtet. Vorrangige Aufgabe des Ausschusses – bestehend aus unabhängigen, wissenschaftlich hochqualifizierten Sachverständigen – ist, die Kommission hinsichtlich der toxikologischen Bewertung von Arbeitsstoffen zu beraten. Auch die Entwicklung und Festlegung entsprechender Verfahren für die Ableitung von Grenzwerten für arbeitsbedingte Expositionen bzw. Empfehlungen für ebensolche Grenzwerte, die als Grundlage für EU-Arbeitsplatzgrenzwerte dienen, gehören zu den Aufgabengebieten der SCOEL.

Europäische Perspektive und derzeitige Entwicklungen

Univ.-Prof. DDr. Hermann M. Bolt vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund, der selbst für eine Amtszeit von drei Jahren Mitglied dieses EU-Ausschusses war, berichtet: „In der ersten zehn Jahren wurden dem Ausschuss keine krebserzeugenden Stoffe zur Bearbeitung aufgetragen. Das änderte sich erst im Jahr 2005.“ In der Zwischenzeit hatte auf wissenschaftlicher Ebene in Europa bereits eine Diskussion stattgefunden, unter welchen Umständen auch für krebserregende Stoffe die Aufstellung gesundheitsbasierter Grenzwerte möglich ist. „Bei der Entwicklung eines entsprechenden SCOEL-Konzepts konnte hier vor allem auf die Arbeitsergebnisse einer interdisziplinären Wissenschaftlergruppe der Europäischen Akademie Bad Neuenahr zurückgegriffen werden, die 2003 publiziert worden waren“, so Hermann M. Bolt, und weiter: „Seitdem wendet SCOEL

ein System an, in welchem für nicht genotoxische Kanzerogene, für Stoffe mit wesentlich nicht-genotoxischem oder mit sekundär genotoxischem Wirkmechanismus sowie für aneugene Stoffe Wirkschwellen der krebserzeugenden Wirkung zugrunde gelegt werden.“ National haben sich inzwischen ähnliche Eingruppierungssysteme durchgesetzt. So werden beispielsweise in den Niederlanden und auch Deutschland bereits seit einigen Jahren risikobasierte Modelle angewandt.

EU-Kommission legt Vorschläge für neue Grenzwerte vor

Im Mai 2016 hat die Europäische Kommission nun wieder einen wesentlichen Schritt in Richtung Arbeitnehmerschutz vor krebserzeugenden Chemikalien getan. So wurde der Vorschlag eingebracht, die bestehende Richtlinie über Karzinogene und Mutagene zu ändern und ganz konkret die Grenzwerte für 13 krebserzeugende Arbeitsstoffe zu modifizieren. Diese vorgeschlagenen neuen Grenzwerte beziehen sich auf die Höchstkonzentration, in der ein chemisches Karzinogen in der Luft am Arbeitsplatz vorhanden sein darf.

Als Beispiel sei Quarzfeinstaub genannt, der ganz neu in die Richtlinie eingeführt werden soll. Dieser „verfahrensbedingte Stoff“ entsteht vor allem beim Mahlen und Zerkleinern von Beton, Ziegeln oder Gestein und gilt als eine der Hauptursachen für arbeitsbedingten Lungenkrebs sowie die Lungenkrankheit Silikose. Während von Quarzfeinstaub sehr viele Arbeitnehmer vor allem im Bausektor betroffen sind, ist der Verwendungsumfang anderer Stoffe deutlich geringer, die von der Kommission aber dennoch als prioritär eingestuft werden. Im Vergleich zur Anzahl der diesen Arbeitsstoffen ausgesetzten Arbeitnehmer gibt es hier aber eine verhältnismäßig große Anzahl an Krebserkrankungen.

Bedenkliche Grenzwerte

Teilweise dürften die vorgeschlagenen Grenzwerte für einen tatsächlichen Schutz jedoch nicht vollständig geeignet sein. So begrüßt beispielsweise die Bundesarbeitskammer zwar den deutlichen Schritt der Europäischen Kommission zur Weiterentwicklung des Schutzes der Arbeitnehmer und damit die Festsetzung von Expositionsgrenzwerten, äußert jedoch gleichzeitig ihre Bedenken. Die angegebenen Grenzwerte würden nur ein niedriges Schutzniveau gewährleisten und somit weiterhin ein erhebliches, nicht vertretbares Risiko für die Arbeitnehmer bedeuten. Kurzum: Noch ist es nach derzeitigem Stand nicht möglich, für die meisten krebserzeugenden Arbeitsstoffe konkrete und sichere Grenzwerte festzulegen, die einen Gesundheitsschaden tatsächlich ausschließen können. Trotz Bemühungen wie der Festsetzung von TRK-Werten, dem Einsatz risikobasierter Modelle oder dem Vorschlag neuer Grenzwerte bleibt das Restrisiko, an Krebs zu erkranken, nach wie vor bestehen.

Leiharbeit zwischen Theorie und Praxis

Die Leiharbeit oder auch Arbeitskräfteüberlassung hat in den letzten Jahren massiv zugenommen. Laut einer Studie der Arbeiterkammer Wien waren innerhalb der letzten 15 Jahre mehr als drei Mal so viele Beschäftigte als Leiharbeiter tätig als noch zuvor. Vor allem um kurzfristige Arbeitsspitzen abzudecken, werden Leiharbeiter häufig eingesetzt.

In die Medien ist die Leiharbeit wiederum bisher eher durch negative Meldungen gekommen, von Unterbezahlung, falsch berechneten Löhnen und unzumutbaren Arbeitsbedingungen war oftmals die Rede. Doch wie bei so vielen anderen Beschäftigungsverhältnissen auch steht und fällt die Arbeitskräfteüberlassung damit, wie sie tatsächlich umgesetzt und gelebt wird.

Arbeitskräfteüberlassung als kompliziertes Dreipersonenverhältnis

Prinzipiell gilt, die Arbeitskräfteüberlassung ist ein Dreipersonenverhältnis. Mag. Andrea Lechner-Thomann vom Zentral-Arbeitsinspektorat des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erklärt: „Eine Überlassung im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist hierbei, wer als Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigter wiederum ist, wer diese Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.“

Das ASchG, das allgemein die Grundlage für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern in Österreich darstellt, hat zur Aufgabe, durch gezielten Arbeitsschutz Unfallgefahren, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Erkrankungen und Dauerschäden zu vermeiden. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften ist immer der Arbeitgeber. Zusätzlich regelt das ASchG – da jeder Leiharbeiter zwei Arbeitgeber hat –, wer konkret für die Einhaltung dieser Vorschriften beim Einsatz von Leiharbeitern verantwortlich ist.

Informations- und Koordinationspflicht per Gesetz

Naturgemäß sind der Informationsaustausch zwischen Überlasser und Beschäftigter und in weiterer Folge die Informationsweitergabe an den Arbeitnehmer die wesentlichen Grundlagen dieses Dreipersonenarbeitsverhältnisses. Lechner-Thomann führt einige der Informations- und Koordinationspflichten an: „Der Beschäftigter hat den Überlasser vor der Überlassung zum Beispiel über die beson-

deren Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren, also über Gefahren des Arbeitsplatzes, welche Arbeitsstoffe verwendet, sind Untersuchungen erforderlich etc. Gleichzeitig hat der Überlasser die Pflicht, die überlassenen Arbeitnehmer über die Gefahren, denen sie an diesem bestimmten Arbeitsplatz ausgesetzt sind, zu informieren.“ Sind beispielsweise Eignungsuntersuchungen vorgeschrieben, darf der Arbeitnehmer nur überlassen werden, wenn diese entsprechenden Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der Nichteignung erfolgt ist.

Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers

Sowohl Überlasser als auch Beschäftigter sind also per Gesetz verpflichtet, die jeweiligen Tätigkeiten, für die der Leiharbeiter eingesetzt werden soll, nachweislich transparent und offen zu kommunizieren. „Im Laufe der Jahre hat man jedoch festgestellt, dass der Informationsaustausch zwischen Überlasser und Beschäftigter nicht so läuft, wie man sich das gewünscht hat“, so Lechner-Thomann über die Umsetzung der Vorschriften, und weiter: „Ein Arbeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion zum Thema Arbeitsunfälle hat im Jahr 2006 ergeben, dass sich für überlassene Arbeitskräfte ein um den Faktor fünf höheres Unfallrisiko gegenüber dem Stammpersonal feststellen lässt.“ Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers war also definitiv gegeben. Um Sicherheit und Gesundheitsschutz von Leiharbeitern zu verbessern, war es zu allererst notwendig, die Koordination und Information zwischen Überlassern und Beschäftigern zu verstärken, was u.a. dadurch erreicht wurde, dass die schon bisher bestehenden Informationspflichten künftig nachweislich schriftlich und vor Beginn der Überlassung erfüllt werden müssen.

Gleichstellung von Leiharbeitern und Stammarbeitern

Ebenfalls per Gesetz geregelt ist, dass überlassene Arbeitnehmer den betriebseigenen Arbeitnehmern des Beschäftigers gleichgestellt sind. Auf sie sind also dieselben Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen im Betrieb – wie auf die der betriebseigenen Arbeitnehmer – anzuwenden. Dass auch das im realen Arbeitsalltag nicht immer so praktiziert wird, weiß Thomas Grammelhofer, Bundesbranchensekretär der Gewerkschaft PRO-GE. 2009 gegründet setzt sich die PRO-GE im Interesse ihrer Mitglieder für die Beibehaltung und Weiterentwicklung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und des ArbeitnehmerInnenschutzes ein. Mit rund 230.000 Mitgliedern ist sie heute die größte ArbeiterInnengewerkschaft Österreichs.

Als Beispiel für die Ungleichbehandlung von Leih- und Stammarbeitern führt Grammelhofer die Zweiklassengesellschaft in deutschen Atomkraftwerken an:

„Während die betriebseigenen Arbeitnehmer nur einer vergleichsweise geringen Strahlendosis ausgesetzt sind, müssen Leiharbeiter oft Arbeiten übernehmen, die ein deutlich höheres Gesundheitsrisiko aufweisen, und das bei zumeist schlechterer Entlohnung.“ Auch die Bereitstellung einer persönlichen Schutzausrüstung scheitert in vielen Fällen an der Bezahlung.

Theorie vs. Praxis

Bei der praktischen Anwendung der Vorschriften zum Schutz von Leiharbeitern sieht Grammelhofer allgemein ganz grundsätzliche Probleme: „Bei vielen Beschäftigterbetrieben erfolgt die Bestellung der Leiharbeitnehmer über den Einkauf, entscheidend ist schlichtweg der beste Preis. Zudem werden rechtliche Verpflichtungen, insbesondere das Arbeitkräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) oftmals nicht oder nur ungenügend beachtet.“ Fakt ist jedenfalls, dass Leiharbeiter oftmals nicht gleichbehandelt werden wie Stammarbeitskräfte und deutlich häufiger von Arbeitsunfällen betroffen sind als Stammarbeiter. Eine Studie der AUVA, der zufolge überlassene Arbeitnehmer zwei Krankenstandstage mehr konsumieren als betriebseigene Arbeitnehmer, bestätigt das.

„Es müssen unbedingt Maßnahmen ergriffen und stetige Kontrollen der Beschäftigterbetriebe durchgeführt werden, um einen besseren Schutz der Leiharbeiter zu gewährleisten“, fordert Grammelhofer für die Zukunft. Als Beispiele nennt er u.a. obligatorische Kontrollen der Einhaltung des ASchG durch das Arbeitsinspektorat und bei Verstößen die Ausschöpfung des Strafenkatalogs, die regelmäßige Kontrolle der kostenlosen Beistellung der persönlichen Schutzausrüstung sowie die flächendeckende Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitspasses für überlassene Arbeitnehmer in den gebräuchlichen Sprachen. „Gleich- bzw. die korrekte Behandlung von Leiharbeitern ist und muss möglich sein“, konstatiert der Arbeitkräfteüberlassungs-Experte abschließend.

Länger, sicherer und gesünder im Arbeitsleben – Die Notwendigkeit altersgerechter Normung

Die Österreichische Bevölkerung altert. Immer bessere medizinische Versorgung und ein hoher Lebensstandard führen zu einer kontinuierlichen Steigerung der durchschnittlichen Lebenserwartung. Die WKÖ spricht von zwei Jahren pro Jahrzehnt. Diese demographische Entwicklung bleibt natürlich nicht ohne entsprechende Auswirkungen, die sich in beinahe allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens niederschlagen.

So nimmt auch der Anteil der älteren Personen an der Arbeitsbevölkerung immer weiter zu. „Waren 2015 ca. 31 % der allgemeinen Arbeitsbevölkerung über 50 Jahre alt, werden es laut Prognosen bis zum Jahr 2025 bereits 36 % sein“, bringt Dipl.-Ing. Matthias Wolf vom Institut für Industriebetriebslehre und Innovationsforschung der TU Graz auf den Punkt. Dem gegenüber steht eine WKÖ-Veröffentlichung vom Juli 2016, die besagt, dass dennoch nur knapp 46 Prozent der über 55-Jährigen noch erwerbstätig sind. Noch schlechter – Schätzungen zufolge nämlich nur 5-10 Prozent Anteil an Arbeitskräften über 55 Jahren – stellt sich die Lage laut Wolf bei industriellen Arbeitsplätzen dar. Die Hauptgründe für dieses Missverhältnis sieht Dipl.-Ing. Wolf vor allem in der hohen physischen Belastung und der belastenden Arbeitsumgebung in der Industrie.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung durch Berücksichtigung der Fähigkeiten

Fakt ist jedoch: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könn(t)en durch eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und die Berücksichtigung der natürlichen Fähigkeitsverschiebungen im Alterungsprozess deutlich länger, sicherer und gesünder im Erwerbsleben stehen. „Nicht zuletzt aus diesem Grund ist es notwendig, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als besonders belastete Gruppe in der Industrie gesondert Aufmerksamkeit zukommen zu lassen“, so Wolf.

Die meisten physischen und sensorischen Fähigkeiten wie z.B. Muskelkraft, feinmotorische Fähigkeiten oder Sehschärfe nehmen mit zunehmendem Alter tendenziell ab. Zudem kommt es in vielen Fällen auch zu einer Verlangsamung der kognitiven Prozesse, also einer geringeren Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung oder einer Beeinträchtigung der Merkfähigkeit. Auf der anderen Seite wiederum verfügen ältere Mitarbeiter oft über enorme Stärken und Fähigkeiten im psychosozialen Bereich, sogenannte Soft-Skills. Ein hohes Maß an Urteilsvermögen, eine besondere Fähigkeit zur Teamarbeit und natürlich großes praktisches Knowhow sowie langjährige Betriebserfahrung sind nicht selten wesentliche Faktoren, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszeichnen.

Dringender Handlungsbedarf für altersgerechte Normungen

„Diese psychischen wie physischen Fähigkeits- und Kompetenzverschiebungen im Alter müssen in einer altersgerechten Arbeitsgestaltung unbedingt Beachtung finden. Es müssen Arbeitsumgebungen geschaffen werden, in denen ältere Arbeitspersonen produktiv und mit geringer Belastung ihre Arbeit verrichten können“, plädiert Matthias Wolf für ein Umdenken.

Dass das derzeit weitestgehend noch nicht der Fall ist, zeigt Wolfs Detailanalyse im Zuge seiner wissenschaftlichen Abschlussarbeit an der TU Graz. So setzen sich aktuell nur knapp 33 Prozent der wichtigsten Normen für industrielle Arbeitsplätze mit den Anforderungen und Bedürfnissen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinander. Dringender Handlungsbedarf ist also gegeben. Auf Basis seiner Analyse hat Matthias Wolf schließlich acht Handlungsempfehlungen in verschiedenen Dringlichkeitsstufen ausgearbeitet. Darunter finden sich wesentliche Punkte wie das Erstellen einer neuen Management-Norm namens „Betriebliches Altersmanagement“, in der auf altersrelevante Aspekte wie Arbeitszeitgestaltung, Erfahrung, Fähigkeiten und Eignung für spezielle Tätigkeiten eingegangen werden soll, oder die Berücksichtigung altersgerechter Grenzwerte verschiedener Belastungen und deren Auswirkungen auf den Menschen, aber auch Normen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, die speziell auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehen.

Derartige industrewissenschaftliche Normungen, die nicht nur Einheitswerte für alle Altersgruppen berücksichtigen, sondern sich gezielt mit altersgerechter Arbeitsgestaltung befassen, stellen sicher, dass auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger produktiv, sicherer und gesünder im Arbeitsleben verbleiben können. „Gerade die technologischen Möglichkeiten zur ArbeitnehmerInnenbefähigung, -unterstützung, und -entlastung bergen hier großes Potential und müssen verstärkt beforscht werden und in den Betrieben zum Einsatz kommen“, blickt Dipl.-Ing. Matthias Wolf optimistisch in die Zukunft.

Rauchen und Passivrauchen bei Justizwachebeamten

Das Thema Rauchen ist nach wie vor ein vielumstrittenes in Österreich. Während der Nichtraucherchutz anderswo in Europa schon ein ganzes Stück weiter ist, wird hierzulande vieles noch verhältnismäßig zögerlich umgesetzt. Am häufigsten wurde Rauchen und Passivrauchen in der Vergangenheit wohl in Zusammenhang mit dem Rauchverbot in der Gastronomie diskutiert, doch auch andere Lebens- bzw. Arbeitsbereiche können davon stark betroffen sein und sind nicht minder wichtig zu thematisieren.

Österreichweit erste Datenerhebung zum Rauchverhalten in Gefängnissen

Dr. Paul Heißenberger hat sich unter Anleitung von Univ.-Prof. Dr. Manfred Neuberger – beide tätig am Zentrum für Public Health des Instituts für Umwelthygiene, Abteilung für Präventivmedizin der Medizinischen Universität Wien – und zusammen mit Mag. Dr. Margit Winterleitner, Chefärztin des Bundesministeriums für Justiz, in seiner Abschlussarbeit die aktuelle Situation des Rauchverhaltens in österreichischen Gefängnissen angesehen. Mittels eines Fragebogens wurden in vier ausgewählten Justizanstalten Justizwachebeamte und Gefängnisinsassen zu ihrem aktiven und passiven Rauchverhalten befragt – die österreichweit bisher erste Datenerhebung in diesem Umfeld.

„Ziel der Befragung war, bei den teilnehmenden Personen eine Anamnese zum aktiven und passiven Tabakrauchen zu erheben und mit ihrer Einstellung zu partiellen oder vollständigen Rauchverboten in Gefängnissen in Zusammenhang zu bringen. Bei Rauchern wurde zusätzlich das Interesse an Entwöhnungsangeboten erhoben“, fassen die Studienautoren zusammen.

Unter den insgesamt 201 Teilnehmern fanden sich 51 Raucher, 71 Exraucher und 79 Nieraucher. Das Ergebnis der Befragung zeigt, im Vergleich zu gleichaltrigen Österreichern gleichen Geschlechts rauchen Beamtinnen der Justizwache etwas häufiger, Beamte wiederum deutlich seltener. Drei Viertel der Befragten gab zudem an, Passivrauch ausgesetzt zu sein, meist sowohl von Inhaftierten als auch von Kollegen.

Gesundheitliche Folgen von Passivrauchen von vielen unterschätzt

Wie schädlich Passivrauchen jedoch tatsächlich ist, ist nur etwas mehr als der Hälfte der Befragten bewusst, ganze 23 Prozent hielten Passivrauchen sogar für nur gering schädlich. Ein Ergebnis, das aufhorchen lässt, die allgemeine Wahrnehmung über das Phänomen Passivrauchen aber widerspiegelt. So wird Passiv-

rauchen von der breiten Öffentlichkeit nach wie vor als weniger gesundheitsschädlich wahrgenommen, obwohl es ebenso zu Herzinfarkt, Schlaganfall, COPD und Krebs führen kann. Schon kurzzeitiges Passivrauchen kann die Atemwege und Schleimhäute reizen und zur Versteifung von Arterien führen. Länger andauerndes Passivrauchen kann schließlich zum Teil schwere Erkrankungen hervorrufen und schädigt besonders die Lunge und das Herz-Kreislauf-System.

Für ein Rauchverbot für Inhaftierte in Gemeinschaftsräumen sprachen sich 66 Prozent der Teilnehmer an der Studie aus, nur 37 Prozent waren hingegen für ein gesamtes Rauchverbot in allen Innenräumen von Justizanstalten.

Aufklärung über die Folgen des Aktiv- und Passivrauchens erforderlich

Es ist also noch einiges zu tun, um das Bewusstsein für einen umfassenden Nicht-raucherschutz bzw. für die gesundheitlichen Auswirkungen von aktivem wie passivem Tabakkonsum zu schärfen. Das Fazit der Studienautoren lässt – sofern in naher Zukunft entsprechende Maßnahmen gesetzt werden – jedoch hoffen: „Eine flächendeckende Aufklärung über die gesundheitlichen Folgen des Aktiv- und Passivrauchens ist unbedingt erforderlich. Der Gesundheitsschutz der Justizwachbeamten soll verbessert und Gesetzeskonformität durch unangemeldete Überprüfungen hergestellt werden. Raucher sollten außerdem statt Zigaretten kostenlose Beratung und bei Bedarf Nikotinersatz erhalten.“

Univ.-Prof. Dr. Neuberger erinnert auch an das Recht der Arbeitsinspektion, alle Innenräume zu kontrollieren, und an die Pflicht, dabei auf deren Wunsch auch Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beizuziehen. „Wenn Österreich keine Klagen wegen Gesundheitsschädigung durch die Haftbedingungen riskieren möchte, sind inhaftierte Nichtraucher nicht gemeinsam mit Rauchern in einem Haftraum unterzubringen“, so die Studienautoren abschließend. Ausländische Ergebnisse zeigen jedenfalls die gesundheitlich positiven Auswirkungen von Rauchverboten in Justizvollzugsanstalten.

Die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) stellt sich vor:

Die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin wurde im Jahr 1953 gegründet und steht derzeit unter der Präsidentschaft von Prim. Dr. Erich Pospischil.

Ziel der Arbeitsmedizin ist es, gesundheitsgefährdende Faktoren zu minimieren und Berufskrankheiten, Arbeitsunfällen sowie anderen arbeitsbedingten Gesundheitsschäden vorzubeugen. Um Maßnahmen für eine solche effektive Prävention zu entwickeln, erforscht und thematisiert die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin diese gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Arbeitsmedizin umfasst Bereiche von betrieblicher Gesundheitsförderung über Früherkennung von Risiken bis hin zur Integration und Wiedereingliederung von chronisch kranken und behinderten Personen.

Zusätzlich zu ihrer Forschungsarbeit bietet die ÖGA Weiterbildungsveranstaltungen für ärztliche und nicht-ärztliche Zielgruppen und wirkt intensiv bei der Gestaltung der Weiterbildung zur Fachärztin bzw. zum Facharzt mit.

Referentinnen und Referenten

UNIV.-PROF. DDR. HERMANN M. BOLT

Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität
Dortmund



THOMAS GRAMMELHOFER

Bundesbranchensekretär Gewerkschaft PRO-GE
Branchenbüro - Arbeitskräfteüberlassung



MAG. ANDREA LECHNER-THOMANN, LL.M.

Zentral-Arbeitsinspektorat
Abt. VII/A/3 Legistik und Rechtsangelegenheiten



UNIV.-PROF. DR. MANFRED NEUBERGER

Institut für Umwelthygiene der Medizinischen Universität Wien
Abteilung für Präventivmedizin



DR. EBERHARD NIES

Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung (IFA)
Fachbereich 1 - Informationstechnik, Risikomanagement / Referat
Toxikologie der Arbeitsstoffe

**PRIM. DR. ERICH POSPISCHIL**

Ärztlicher Leiter des Arbeits- und Sozialmedizinischen Zentrums
AMZ Mödling
Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin

**PRIV.-DOZ. DR. KURT STRAIF**

Leiter der IARC Monographs Abteilung
International Agency for Research on Cancer, Lyon

**DIPL.-ING. MATTHIAS WOLF**

Universitäts-Projektassistent
Institut für Industriebetriebslehre und Innovationsforschung der
Technischen Universität Graz





Pressekontakt

Für Foto- oder Interviewanfragen bzw. Presserückfragen wenden Sie sich bitte an:

Fischill PR

Kochgasse 4, 1080 Wien

tel.: +43 1 408 68 24

email: office@fischill.at

web: www.fischill.at

Eine vollständige Liste der Referentinnen und Referenten der Jahrestagung finden Sie unter:

http://www.gamed.at/fileadmin/pdf/Tagungsprogramme/Programm_JT2016.pdf