

SICHERE ARBEIT

Jugendliche in Ausbildung

Sicherheitskultur entsteht nicht erst im Betrieb – sie beginnt bereits in der Ausbildung



Neues Präventionsangebot „Gesund digital arbeiten“ von AUVAFit, in Kooperation mit FORBA

Arbeitnehmer:innenschutz:
Ganzheitliche Konzepte & zukunftsfähige Lösungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Digitalisierung: Wie KI-Verordnung & Datenschutz Beschäftigte schützen





Save the date
12. November
2026
Tech Gate
Vienna

Saubere Sache

Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) lädt Sie sehr herzlich zur Veranstaltung **„Saubere Sache: Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten“** ein.

Die Reinigungsbranche in Österreich beschäftigt rund 63.000 Menschen und ist von einem hohen Frauenanteil, vielen Teilzeitstellen und vielfältigen Belastungen geprägt. Atypische Arbeitszeiten und Preisdruck erschweren die Einhaltung des Arbeitnehmer:innen-schutzes. Die AUVA-Veranstaltung „Saubere Sache“ richtet sich an relevante Akteure:Akteurinnen der Branche. Im Fokus stehen Prävention, Austausch und praxisnahe Lösungen durch Experten:Expertinnen und eine begleitende Ausstellung.

Saubere Sache

Mit Sicherheit und Gesundheit Reinigungsarbeit gestalten

12. November 2026
Tech Gate Vienna

Mehr Informationen unter:
[auva.at/veranstaltungen/
saubere-sache](https://auva.at/veranstaltungen/saubere-sache)



Service Arbeitsplatzmessungen

Gefahren am Arbeitsplatz messen

HABERKORN



Lärm, Vibrationen, Schadstoffkonzentration, krebserregende Arbeitsstoffe und elektromagnetische Felder unterliegen gesetzlichen Grenzwerten und müssen professionell gemessen, analysiert und dokumentiert werden. Wir bieten Ihnen diese gesetzlich vorgeschriebenen Messungen in Ihrem Betrieb an. So können Sie einfach und unkompliziert auf die steigenden gesetzlichen Anforderungen reagieren. haberkorn.com



Lesen Sie auch 2026 die „Soziale Sicherheit“!

2026 sind wieder vier große Schwerpunktausgaben der Fachzeitschrift der österreichischen Sozialversicherung geplant.

Hier die Erscheinungstermine:

Ausgabe 1: Anfang März 2026 **Ausgabe 3: Anfang September 2026**
Ausgabe 2: Anfang Juni 2026 **Ausgabe 4: Anfang Dezember 2026**

Bestellen Sie Ihr Jahresabonnement oder machen Sie jemandem eine Freude mit einem Abo-Geschenk. Das Abo 2026 für vier Ausgaben kostet 24,20 Euro, Porto- und Versandspesen für Österreich sind inkludiert. Auch Einzelausgaben zum Preis von 6,50 Euro je Exemplar sind bestellbar.

Wussten Sie, dass es auch eine englische Ausgabe gibt?

Die Fachzeitschrift „Soziale Sicherheit“ gibt es auch in einer englischsprachigen Version. Alles Wichtige zur Sozialversicherung, relevante Fachbegriffe und aussagekräftige Kennzahlen wurden ins Englische übersetzt.

Bestellen Sie die „Soziale Sicherheit“ bzw. die englische Ausgabe online unter www.sozialversicherung.at/sosi-bestellen oder kontaktieren Sie uns per E-Mail unter sosi@sozialversicherung.at.

Jetzt ein
JAHRES-ABO
bestellen!



Die nächste Generation im Mittelpunkt der Prävention

Liebe Leser:innen,

die Arbeitswelt von morgen ist keine ferne Vision mehr – sie ist längst in unseren Betrieben angekommen. Künstliche Intelligenz, virtuelle Simulatoren und smarte Apps verändern radikal, wie wir arbeiten und lernen. Doch so faszinierend die neuen technischen Möglichkeiten auch sind, sie bergen Risiken für Gesundheit und Grundrechte. Technik allein schafft noch keine sichere Arbeitsumgebung.

Es braucht einen klaren Rahmen, wie ihn die KI-Verordnung vorgibt, und vor allem Menschen, die diese Werkzeuge sicher beherrschen. Genau hier setzt die AUVA an. Mit Initiativen wie „Jugendliche in Ausbildung“ und dem AUVA-Töchtertag verankern wir eine starke Sicherheitskultur bei den Fachkräften von morgen. Wer früh lernt, Risiken zu erkennen, wird später seltener in der Unfallstatistik auftauchen.

Für Beschäftigte von heute sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes weiterhin eine massive Herausforderung. Das geht aus dem aktuellen Fehlzeitenreport hervor. Ob durch unser Beratungsprogramm „gesund digital arbeiten“ oder durch innovative, appbasierte Trainings für Forstarbeiter:innen: Digitalisierung darf keine zusätzliche Belastung sein, sondern muss der Prävention dienen.

Wohin entwickelt sich der Arbeitnehmer:innenschutz? Diese Ausgabe liefert Ihnen die Antworten.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!



DI Mario Watz
Obmann
der AUVA



**Mag.ª Claudia
Neumayer-Stickler, MA**
Obmann-Stv.ª der AUVA

Impressum

Medieninhaber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
AUVA-Hauptstelle, Vienna Twin Towers
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Tel. +43 5 93 93-22904

auva.at

ATEOS1000086636

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
ATU 162 117 02

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
AUVA Hauptstelle, Vienna Twin Towers
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Tel. +43 5 93 93-22904

Beauftragter:Beauftragte Redakteur:in:

Mag.ª (FH) Dagmar Achter
dagmar.achter@auva.at

Redaktion:

Mag.ª (FH) Dagmar Achter
dagmar.achter@auva.at
Tel. +43 5 93 93-22909

Titelbild:

Adobe Stock / iammotos

Bildredaktion / Layout / Grafik:

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
sicherearbeit@oegbverlag.at

Art-Director:

Mag.ª Sophia Nicoladoni, BSC
sophia.nicoladoni@oegbverlag.at

Abo / Vertrieb:

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
+43 1 662 32 96-0
abo.sicherearbeit@oegbverlag.at

Anzeigenmarketing:

Peter Leinweber
peter.leinweber@medien-consulting.at
+43 676 897 481 200

Erscheinungsweise:

zweimonatlich

Hersteller:

Leykam Druck GmbH & CoKG,
Bickfordstraße 21, 7201 Neudörfel

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

sicherearbeit.at

Sie wollen uns eine Änderung Ihrer Daten bekanntgeben, eine Änderung der bezogenen Stückzahl durchführen oder Ihr Abo abbestellen? Bitte verwenden Sie dazu dieses Formular:

[sicherearbeit.at/kontakt](https://www.sicherearbeit.at/kontakt)

Retouren per Post erreichen uns nicht.



Inhalt 04/2026



© Veronika Drda

10 Jugendliche in Ausbildung

Arbeitssicherheit beginnt in der Ausbildung
Anna Prommegger, Gabriele Pauliny, Rosemarie Pexa

16 Arbeitnehmer:innen-schutz

Prävention: Neue Herausforderungen, neue Lösungen
Rosemarie Pexa

20 Maschinensicherheit

Neue Maschinenverordnung: Was ist eine „wesentliche Veränderung“?
Stefan Krähan



© Adobe Stock / BESTIMAGE

22 FORBA

Gesund digital arbeiten
Philip Schörpf, Myriam Gaitsch, Agnes Fessler

26 Digitalisierung

Wie KI-Verordnung und Datenschutz Arbeitnehmer:innen schützen
Johannes Warter

31 Fehlzeitenreport

Kurzkrankstände nehmen zu, ebenso Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
Dagmar Achter

32 Digitalisierung

Realitätsnahes Simulatortraining
Rosemarie Pexa



© Adobe Stock / Medienzunft Berlin

34 Digitalisierung

Digitale Trainingsintervention für Forstarbeiter:innen
Norbert Lechner

38 STP-Serie

Wie Fahrradhelme geprüft werden
Stefan Janotka

40 Berufskrankheiten-Serie

Asbestfolgen in Österreich
Gerhard Orsolits, Veronika Stürzlinger

42 Goldene Securitas

Interaktives Brandschutz-Quiz
Ariadne Seitz-Ludwig

Standards

- 06 Aktuell
- 44 Bücher
- 45 Produkte
- 46 Normen
- 48 Medicon
- 50 Rechtliches
- 51 Termine

Alle Artikel auch auf sicherearbeit.at



Zahl der Arbeitsunfälle gesunken

Die aktuellen AUVA-Zahlen für 2025 zeigen eine erfreuliche Entwicklung: Die Zahl der Arbeitsunfälle ist zurückgegangen, ebenso jene der Wegunfälle. Gleichzeitig machen die Daten deutlich, wo weiterhin besonderer Handlungsbedarf besteht – etwa bei Absturzunfällen, Lärmschwerhörigkeit sowie in unfallträchtigen Branchen wie Bau und Produktion.

Im Jahr 2025 waren insgesamt 4.731.905 Personen bei der AUVA versichert. Die Zahl der versicherten Erwerbstätigen ging gegenüber dem Vorjahr leicht zurück, während jene der in Ausbildung Befindlichen stieg. Insgesamt zeigt sich auch bei den Schadensfällen eine positive Entwicklung: Arbeitsunfälle inklusive Wegunfälle lagen 2025 bei 141.838 und damit unter dem Vorjahr. Reine Arbeitsunfälle wurden 128.878 registriert, Wegunfälle 12.960. Die Gesamtunfallrate betrug 30 Unfälle pro 1.000 Versicherte.

Welche Unfälle vermeidbar sind

Die Bedeutung gezielter Prävention zeigt sich beim Blick auf die Unfallursachen. Häufige Auslöser waren An- oder Zusammenstöße, Stürze sowie Kontrollverlust über Werkzeuge. Bei den Verletzungen dominierten Prellungen, offene Wunden und geschlossene Frakturen. Viele Unfälle entstehen damit aus alltäglichen Arbeitssituationen – durch Bewegung, Transport, Werkzeuggebrauch oder wechselnde Arbeitsumgebungen. Gerade deshalb bleibt systematische Präventionsarbeit auf betrieblicher Ebene entscheidend.

In absoluten Zahlen ereigneten sich die meisten Arbeitsunfälle in der Herstellung von Waren, gefolgt von Bau

und Handel. Relativ betrachtet bleibt die Baubranche besonders unfallträchtig: Mit 53,3 Unfällen pro 1.000 Erwerbstätige weist sie die höchste Unfallrate unter den großen Branchen auf. Auch Wasserversorgung und Abfallentsorgung sowie Kunst, Sport und Erholung zählen zu Bereichen mit erhöhtem Risiko.

Absturzunfälle sind teuer

Ein besonderer Schwerpunkt der AUVA liegt weiterhin auf der Strategie „Vision Zero“. Ziel ist eine Arbeitswelt, in der niemand durch Arbeit getötet wird oder schwere Gesundheitsschäden erleidet. Für 2027 rückt die AUVA die Vermeidung schwerer und tödlicher Absturzunfälle in den Fokus. Die Dringlichkeit ist groß: Neun von 14 tödlichen Absturzunfällen sowie rund ein Viertel aller Absturzunfälle bei der Arbeit ereigneten sich am Bau. Auch wirtschaftlich sind sie belastend: Unternehmen müssen

pro Absturzunfall durchschnittlich mit rund 12.500 Euro rechnen, im Bau sogar mit etwa 15.000 Euro.

Bei den Berufskrankheiten standen 2025 wieder klassische Belastungen im Vordergrund. Insgesamt wurden 1.307 Berufskrankheiten registriert, darunter 80 tödliche Fälle. Am häufigsten war lärmbedingte Schwerhörigkeit mit 62,3 Prozent der anerkannten Berufskrankheiten, gefolgt von Haut-, Krebs-, Infektions- und Atemwegserkrankungen.

2025 investierte die AUVA rund 88 Millionen Euro in Unfallverhütung und Präventionsberatung. Mehr als 106.000 Klein- und Mittelbetriebe wurden beraten, 918 Schulungs- und Seminartage durchgeführt und 124.400 betriebliche Ersthelfer:innen aus- oder weitergebildet. Prävention wirkt, muss aber in die passende Sicherheitskultur eingebettet sein und kontinuierlich entwickelt werden.



Nähere Infos zu den AUVA-Zahlen & -Fakten des Jahres 2025 finden Sie unter:

auva.at/auva-ihre-leistungen/publikationsseiten-leistungen/broschuere-zahlen-und-fakten-2025/





© Adobe Stock / AKS Studio / mego-studio

EMES

Ein bewährtes Werkzeug im Arbeitnehmer:innenschutz wird umgestellt

Das **Elektromagnetische-Felder-Evaluierungssystem EMES**, das in einer erfolgreichen Kooperation mit dem AIT (Austrian Institute of Technology) entwickelt und betrieben wird, ist seit vielen Jahren ein zentrales Hilfsmittel der AUVA zur Evaluierung elektromagnetischer Felder (EMF) am Arbeitsplatz. Das kostenfreie Online-Tool unterstützt Arbeitgeber:innen und Sicherheitsfachkräfte bei der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung nach EU-Richtlinie 2013/35/EU, der VEMF und dem ASchG – insbesondere bei geringer oder nur vermuteter Exposition.

EMES ermöglicht eine praxisnahe Vorgehensweise: Auswahl des Arbeitsplatztyps, Erfassung typischer EMF-Quellen, Definition von Abständen und Nutzungsdauern sowie die automatische Berechnung des Expositionsquotienten. Ein verständliches Ampelsystem und der PDF-Export erlauben eine nachvollziehbare und rechtssichere Dokumentation für Arbeitsinspektion, Audits und Präventionsmaßnahmen.

Nach rund 20 Jahren wird das EMF-Angebot der AUVA nun organisatorisch neu aufgestellt. Die EMES-Webanwendung auf emes.eval.at wird mit Ende September 2026 eingestellt. Bis dahin kann sie weiterhin uneingeschränkt genutzt werden. Künftig stellt die AUVA einen mit EMES entwickelten, erweiterten und benutzer:innenfreundlicheren Satz an Musterevaluierungen bereit und wird verstärkt auf individuelle Beratung bei Spezialfällen setzen, um den Bedarf zuverlässig und treffsicherer abzudecken.



Foto: Patrick Winkler

Ausbildungen zum:zur Brandschutzbeauftragten und zum:zur Brandschutzwart:in

Die AUVA bietet regelmäßig fundierte und praxisnahe Ausbildungen zum:zur Brandschutzwart:in und Brandschutzbeauftragten gemäß TRVB 117/24 (O) an.

Die nächsten Seminartermine finden im Oktober 2026 statt.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung wird Ihnen ein Zeugnis, eine Teilnahmebestätigung und ein österreichweit gültiger Brandschutzpass ausgestellt.

Im Schulungsprogramm der AUVA finden Sie alle notwendigen Informationen für Ihre Anmeldung zu den Ausbildungsseminaren:

Ausbildung zum:zur
Brandschutzwart:in
AUVKurs



Ausbildung zum:zur
Brandschutzbeauftragten
AUVKurs



Mehr zum Schulungsangebot
der AUVA unter
auvkurs.at/portal/KursSuche

auva.at

Form gestalten, Sicherheit sichtbar machen

Die AUVA sucht Entwürfe für die Trophäe zum AUVA-Gütesiegel



Das AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ ist eine Auszeichnung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), welche an Unternehmen in Österreich vergeben wird, die überdurchschnittlich hohe Standards im Bereich des Arbeitnehmer:innen-schutzes erfüllen.

Das Ziel des AUVA-Gütesiegels ist es, vorbildliche Unternehmen sichtbar zu machen, die Qualität von Arbeitsbedingungen hervorzuheben und andere Organisationen zu motivieren, ihre Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen zu verbessern.

Bedeutung für Unternehmen:

Eine Auszeichnung mit dem AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“ zeigt, dass ein Unternehmen ...

- systematisch auf Sicherheit und Gesundheit achtet.
- die gesetzlichen Anforderungen nicht nur erfüllt, sondern übertrifft.
- aktiv zur Sicherheit der Mitarbeiter:innen beiträgt.

Designwettbewerb zur Gestaltung einer Trophäe

Gesucht werden Entwürfe, die sowohl gestalterisch ansprechend als auch praktisch umsetzbar sind. Die Gestaltung ist grundsätzlich frei, hinsichtlich des Materials, der Form und des Designs bestehen keine Einschränkungen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Trophäe sicher in der Handhabung und stabil aufstellbar ist. Das AUVA-Gütesiegel-Logo muss verpflichtend in den Entwurf integriert werden.

Ziel des Wettbewerbs

Der Wettbewerb dient der Entwicklung einer Trophäe, die als sichtbares Zeichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingesetzt werden kann. Gleichzeitig bietet er Teilnehmenden die Möglichkeit, einen eigenen Entwurf praktisch umzusetzen.

© Adobe Stock / Rido



© Richard Reichhart

i Designwettbewerb Trophäe für das AUVA-Gütesiegel

Teilnahmeberechtigte

- Schüler:innen der Sekundarstufe II (z. B. HTL oder Berufsschulen)
- Studierende aller Fachrichtungen
- Einzelpersonen und Gruppen

Der Wettbewerb richtet sich damit an Interessierte aus unterschiedlichen Bereichen, etwa Design, Technik oder Handwerk.

Preisgelder und Umsetzung

Neben der möglichen Serienproduktion des Siegerentwurfs (ca. 300 Stück innerhalb von drei Jahren) werden folgende Preisgelder vergeben:

- 1. Platz: 1.000 Euro
- 2. Platz: 500 Euro
- 3. Platz: 250 Euro

Anforderungen an den Entwurf

Für die Einreichung gelten folgende Rahmenbedingungen:

- maximale Abmessungen: 250 × 250 mm
- Produktionskosten: maximal 75 Euro pro Stück (inklusive Verpackung)
- freie Wahl der Materialien (nachhaltige Lösungen erwünscht)
- Das Produkt darf keine Gefährdung darstellen.
- Integration des AUVA-Logos (farbig oder in Graustufen)

Zusätzlich sind ein Musterstück sowie Unterlagen zur Herstellung und mögliche Bezugsquellen für Materialien einzureichen.

Einreichfrist

Die Einreichfrist endet am 29. Jänner 2027.

Weitere Infos dazu finden

Sie unter: auva.at/blog/designwettbewerb-guetesiegel

Bei Fragen wenden Sie sich an: guetesiegel@auva.at





Geballtes Fachwissen beim Behälter-Info-Tag in Innsbruck: v.l.n.r.: Ing. Manfred Keuschnigg (AUVVA), HR Ing. Andreas Kuschel (AI NÖ Wald- und Mostviertel), Dr. Andreas Rickauer (BG RCI), DI Florian Becker (BG RCI), Mag.ª Patricia Puhr (AUVVA), DI (FH) Günter Holzleitner (AUVVA) und Mag.ª Sophia Schober-Kaiserseder (Moderation)

Arbeiten in Behältern: Präzise Evaluierung als Schlüssel zur Sicherheit

Bei den Behälter-Info-Tagen der AUVVA 2026 in St. Pölten und Innsbruck mit insgesamt rund 330 Teilnehmenden stand ein Thema im Fokus, das in der Praxis oft unterschätzt wird: Arbeiten in Behältern wie Silos, Tanks oder Schächten sowie in engen Räumen. Die Risikodimension ist erheblich: Jeder vierte der AUVVA gemeldete und anerkannte Arbeitsunfall beim Befahren von Behältern endet tödlich.

Mit der Novelle der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 330/2024, rückt die frühzeitige und systematische Auseinandersetzung mit Gefährdungen stärker in den Mittelpunkt. Andreas Kuschel, Amtsleiter des Arbeitsinspektorats NÖ Wald- und Mostviertel, erklärte: „Die Evaluierung nach dem ASchG bleibt das zentrale Instrument – mit der Novelle der AM-VO werden die Anforderungen für Arbeiten in Behältern jedoch deutlich konkreter gefasst und enge Räume dazugenommen. Die Verordnung verlangt eine klare, situationsbezogene Bewertung der jeweiligen Gefährdungen bereits in Planung und Vorbereitung der Arbeiten und deren konsequente Ableitung in der Praxis.“ Die größte Herausforderung liege darin, Gefahren nicht nur zu erkennen, sondern auch zu beurteilen, unter welchen Voraussetzungen sie ausgeschlossen werden können – als Grundlage für gesetzeskonforme Maßnahmen.

Planung, Rettung und Verantwortung

Auch Rettungskonzepte beginnen nicht erst im Notfall, sondern bereits bei Planung, Beschaffung und Organisation von Anlagen und Behältern – und damit lange vor Beginn der eigentlichen Arbeiten. Maßgeblich ist, ob eine Rettung unter realen Bedingungen überhaupt möglich ist – etwa durch geeignete Einstiegsöffnungen oder abgestimmte Rettungssysteme. Damit verbunden wurde auch das entsprechende Mindset im Umgang mit Risiken diskutiert: Nicht nur

technische Lösungen stehen im Vordergrund, sondern deren Verständnis, Einsatz und Grenzen.

Wie gravierend Defizite sein können, zeigte die Analyse eines tödlichen Arbeitsunfalls. Dabei wurden Mängel auf mehreren Ebenen sichtbar: organisatorische und technische Versäumnisse sowie ein fehlerhaftes Verständnis des Arbeitsfreigabesystems – mit schwerwiegenden Folgen für alle Beteiligten. Für das Einsteigen in Behälter ist ein funktionierendes Kontrollsystem entscheidend, das die Einhaltung der festgelegten Maßnahmen sicherstellt.

Messebetrieb: Technik bewerten, Anwendung verstehen

Ergänzt wurde die Veranstaltung durch einen Messebetrieb mit namhaften Ausstellern: Ausstellerinnen, die ein breites Spektrum an Lösungen für sicheres Arbeiten in Behältern präsentierten – darunter Gaswarntechnik, Messgeräte sowie Einstiegs- und Rettungssysteme. Bei der praktischen Gasmessung wurde deutlich, dass nicht nur die Geräteauswahl, sondern vor allem die richtige Interpretation der Ergebnisse entscheidend ist. Messergebnisse müssen stets auf Plausibilität geprüft und im jeweiligen Einsatzkontext bewertet werden.

Die Veranstaltung zeigte damit klar: Sicherheit bei Arbeiten in Behältern entsteht durch das Zusammenspiel aus fundierter Evaluierung, durchdachter Planung und einem sicheren Umgang mit den eingesetzten Systemen.

Arbeitssicherheit beginnt in der Ausbildung

Mit der Initiative „Jugendliche in Ausbildung“ (JiA), Multiplikatoren-:Multiplikatorinnenprogrammen und neuen Bildungsformaten gestaltet die AUVA die Sicherheitskultur von morgen.

✎ **Anna Prommegger, Gabriele Pauliny, Rosemarie Pexa**

Arbeitssicherheit entsteht nicht erst am Arbeitsplatz. Sie beginnt deutlich früher – in Werkstätten, Berufsschulen, Lehrbetrieben und in der Art, wie junge Menschen an berufliche Verantwortung herangeführt werden. Genau an diesem Punkt setzt die AUVA seit Jahrzehnten mit unterschiedlichen Bildungs- und Präventionsmaßnahmen an. Was einst mit spezialisierten Holzbearbeitungskursen begann, hat sich mittlerweile zu einem breit angelegten Netzwerk aus Schulungen, Multiplikatoren-:Multiplikatorinnenprogrammen, Lehrlingsworkshops und praxisnahen Vortragsformaten entwickelt.

Mit der Initiative „Jugendliche in Ausbildung“ (JiA) bündelt die AUVA heute zahlreiche Maßnahmen, deren gemeinsames Ziel darin besteht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz möglichst früh und nachhaltig in den Köpfen junger Menschen zu verankern. Dabei geht es längst nicht mehr nur um gesetzliche Vorgaben oder Unfallzahlen. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Entwicklung einer Sicherheitskultur, die Wissen, Haltung und Verantwortung miteinander verbindet.

Holzbearbeitungskurse als Vorreiter moderner Präventionsarbeit

Die Grundlage vieler heutiger Ausbildungsformate der AUVA wurde bereits vor mehr als 60 Jahren geschaffen. Ausgangspunkt war das hohe Arbeitsunfallaufkommen im Bereich der Holzbearbeitung. Vor allem an Holzbearbeitungsmaschinen kam es in den 1950er- und 1960er-Jahren regelmäßig zu schweren Unfällen, verbunden mit enormen finanziellen Belastungen für die AUVA.

1960 wurde daher erstmals vorgeschlagen, spezielle Maschinenlehrgänge zur sicheren Verwendung von Holzbearbeitungsmaschinen einzuführen: Lehrkräfte und Fachtrainer:innen an Berufsschulen, berufsbildenden Schulen und wirtschaftsnahen Bildungseinrichtungen sollten als Multiplikatoren:Multiplikatorinnen ausgebildet werden.

Dieser Ansatz erwies sich als wegweisend. Statt punktueller Schulungen entstand ein österreichweites Netzwerk qualifizierter Trainer:innen, die Sicherheitswissen direkt in die reguläre Ausbildung integrierten. Bereits 1962 wurden die ersten zehn



Lehrkräfte aus allen Bundesländern und aus unterschiedlichen Fachrichtungen besuchten die bundesweite AUVA-Lehrveranstaltung „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Auszubildende@work“ an der Pädagogischen Hochschule Steiermark



© Veronika Drda

Kurse für Tischler:innen durchgeführt. Gleichzeitig wurden einheitliche Lehrinhalte definiert, Trainer:innen mit modernen Werkzeugen und Schutzeinrichtungen ausgestattet und organisatorische Strukturen geschaffen.

Ein Erfolgsmodell mit nachhaltiger Wirkung

Ausgehend von einer gezielten Präventionsmaßnahme ist so über Jahrzehnte ein etablierter Ausbildungsstandard entstanden. Die Holzbearbeitungskurse wurden sukzessive erweitert und an unterschiedliche Ausbildungszweige angepasst – von Tischlereitechnik über Zimmerei bis hin zu Fachhochschulen.

Ein zentraler Erfolgsfaktor der Holzbearbeitungskurse war von Beginn an das Multiplikatoren-:Multiplikatorinnenprinzip: Lehrkräfte und Fachtrainer:innen wurden gezielt geschult, um Sicherheitswissen direkt in die Ausbildung zu integrieren. Dieses Modell bildet bis heute die Grundlage vieler weiterer Präventionsformate der AUVA.

Von der Holzbearbeitung zu JiA

Die positiven Erfahrungen aus den Holzbearbeitungskursen führten dazu, dass ähnliche Konzepte zunehmend auch auf andere Branchen übertragen wurden. Besonders in den Bereichen Metallverarbeitung, Bau und technische Ausbildung zeigte sich der Bedarf nach frühzeitiger Sensibilisierung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Aus dieser Entwicklung entstand schließlich die Initiative „Jugendliche in Ausbildung“ – kurz JiA.

JiA versteht sich nicht als einzelne Schulung oder Kampagne, sondern als umfassendes Bildungs- und Präventionskonzept. Im Zentrum steht die Idee, Lehrkräfte, Ausbilder:innen, Lehrlingsverantwortliche und alle weiteren

Karrierebegleiter:innen als Multiplikatoren:Multiplikatorinnen zu stärken und ihnen praxisnahe Werkzeuge für den Ausbildungsalltag zur Verfügung zu stellen.

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung, den Bildungsdirektionen und Pädagogischen Hochschulen entwickelte die AUVA ein bundesweites Fortbildungsangebot, das gezielt auf die Anforderungen technischer und berufsbildender Ausbildungseinrichtungen abgestimmt ist.

Besonders in Fachrichtungen wie Bau, Holz, Metall und deren fachverwandten Ausbildungszweigen sind Sicherheitsfragen eng mit dem Ausbildungsalltag verknüpft. JiA vermittelt daher nicht nur rechtliche Grundlagen, sondern vor allem unmittelbar anwendbares Wissen.

Multiplikatoren:Multiplikatorinnen stärken

Wie dieses Konzept in der Praxis umgesetzt wird, zeigte sich eindrucksvoll bei sechs landesweiten und der ersten bundesweiten Lehrveranstaltung „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Auszubildende@work“, die im März 2026 an der Pädagogischen Hochschule Graz stattfand.

27 Lehrkräfte aus ganz Österreich kamen zusammen, um sich intensiv mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Ausbildung auseinanderzusetzen. Die Teilnehmenden repräsentierten ein breites fachliches Spektrum – von Bau- und Holztechnik über Metallverarbeitung bis hin zu Elektrotechnik und Kunststofftechnik.

Die Inhalte der Veranstaltung spiegelten die zunehmende Komplexität moderner Arbeitssicherheit wider. Neben Grundlagen der Gefahrenverhütung und des Arbeitnehmer:innenschutzes standen auch Themen wie Arbeitspsychologie, Ergonomie, Hautschutz, Lärmbelastung und der sichere Umgang mit chemischen Arbeitsstoffen im

Fokus. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Arbeitssicherheit heute weit über technische Schutzmaßnahmen hinausgeht. Psychische Belastungen, Kommunikation, Unterweisungskompetenz und die sichere Gestaltung von Arbeitsprozessen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Rolle der Lehrkräfte als Multiplikatoren:Multiplikatorinnen. Denn Sicherheitskultur entsteht nicht allein durch Vorschriften, sondern vor allem durch gelebtes Verhalten und glaubwürdige Vermittlung.

Dass diese Veranstaltung auch organisatorische und rechtliche Fragestellungen aufgriff, zeigt die enge Verzahnung zwischen Bildungssystem und Präventionsarbeit. Gemeinsam mit Mag. Bernhard Just von der Bildungsdirektion Steiermark sowie der AUVA-Juristin Mag.^a Patricia Puhr wurden arbeits- und schulrechtliche Fragen praxisnah diskutiert.

Aufgrund des großen Erfolges soll die Zusammenarbeit zwischen AUVA und Pädagogischen Hochschulen künftig weiter intensiviert werden. Die nächsten bundesweiten Veranstaltungen sind bereits für 2027 in Oberösterreich und Vorarlberg geplant.

„Dürfen die das?“

Mit dem Seminar „Dürfen die das?“, das vor allem im Osten Österreichs angeboten wird, unterstützt die AUVA Lehrlingsausbilder:innen und alle an der Ausbildung beteiligten Personen dabei, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nachhaltig in den Ausbildungsalltag zu integrieren.

Die Inhalte reichen von Grundlagen des österreichischen Sozialversicherungssystems und der AUVA über Versicherungsfälle, Unfallprävention und Meldepflichten bis hin zu Arbeitnehmer:innenschutz, Aufsichtspflichten und den besonderen Herausforderungen im Umgang mit jugendlichen Arbeitnehmer:n-nehmerinnen.

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen stehen vor allem praktische Fragestellungen des Ausbildungsalltags im Mittelpunkt. Themen wie Unterweisung und Sicherheitsbewusstsein werden anhand praxisnaher Beispiele vermittelt.

„Safety First“

Ein ähnliches Konzept verfolgt der Workshop „Safety First in der Lehrlingsausbildung“, der in Salzburg, Tirol und Vorarlberg angeboten wird.

Auch hier stehen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und die nachhaltige Verankerung einer Sicherheitskultur in der beruflichen Ausbildung im Fokus. Vermittelt werden Inhalte zu Sozialversicherung, AUVA, Versicherungsfällen, Meldepflichten, Arbeitnehmer:innenschutz, Aufsichtspflichten sowie zu den besonderen Anforderungen bei der Ausbildung Jugendlicher.

Ergänzt werden die Fachinhalte durch praktische Übungen, Kommunikationsmethoden sowie Unterrichts- und

Anschauungsmaterialien, die direkt im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden können.

Beide Formate verfolgen das gemeinsame Ziel, Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein frühzeitig und praxisnah in der Ausbildung zu etablieren und Ausbilder:innen sowie alle anderen Karrierebegleiter:innen in ihrer Rolle als Multiplikatoren:Multiplikatorinnen zu stärken.

„Lerne Smart. Arbeite Smart. Stay Safe.“

Ein weiteres Format innerhalb der JiA-Initiative ist das Schulungskonzept „Lerne Smart. Arbeite Smart. Stay Safe.“ Hier wird der Gedanke der gemeinsamen Verantwortung besonders sichtbar. Die Workshops richten sich nicht nur an Lehrlinge, sondern auch an Lehrlingsausbilder:innen, Karrierebegleiter:innen und alle an der Ausbildung beteiligten Personen.

Das Besondere an diesem Konzept ist die enge Zusammenarbeit zwischen AUVA und Betrieb. Während die AUVA grundlegende Inhalte zu Sozialversicherung, Versicherungsfällen und Gesundheitsschutz vermittelt, übernehmen die Betriebe aktiv Teile der Schulung – etwa im Bereich Arbeitsmittel oder betriebliche Unterweisungen. Dadurch entsteht ein unmittelbarer Bezug zur gelebten Praxis im jeweiligen Unternehmen. Die Inhalte reichen von Ergonomie und Hautschutz über Arbeitspsychologie bis hin zum sicheren Umgang mit Arbeitsstoffen. Ergänzt werden die Fachvorträge durch Stationenbetriebe, praktische Übungen und Anschauungsmaterialien.



Das Ziel ist klar: Arbeitssicherheit soll nicht als isoliertes Thema wahrgenommen werden, sondern als selbstverständlicher Bestandteil beruflicher Kompetenz.

Prävention braucht Kommunikation

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor aller JiA-Formate liegt in ihrer Kommunikationskultur. Die AUVA setzt bewusst auf Dialog statt auf reine Wissensvermittlung. Junge Menschen sollen nicht belehrt, sondern aktiv eingebunden werden. Fragen, Diskussionen und praktische Erfahrungen stehen im Mittelpunkt. Dieser Ansatz zeigt sich besonders deutlich in Formaten, die bewusst Räume für persönliche Begegnungen schaffen.

Der Töchtertag 2026

Erstmals beteiligte sich die AUVA am Wiener Töchtertag und lud 14 Mädchen und junge Frauen im Alter von zwölf bis 18 Jahren dazu ein, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen und praxisnahe Einblicke in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erhalten. Im Mittelpunkt stand dabei nicht die Präsentation der Organisation, sondern der persönliche Austausch mit Mitarbeiterinnen aus Bereichen wie Arbeitsmedizin, Psychologie, Marketing, Bautechnik und Verwaltungsassistenten. Unter dem Titel „Real Talk – Frauen in der AUVA“ berichteten sie offen über ihre beruflichen Wege, Herausforderungen und Erfahrungen. Obmann-Stellvertreterin Mag.^a Claudia Neumayer-Stickler eröffnete die Veranstaltung und betonte die Bedeutung von Eigenständigkeit, Sichtbarkeit und dem Mut, Fragen zu stellen. Am Nachmittag besuchte die Gruppe die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) in Wiener Neudorf, wo die Teilnehmerinnen im Rahmen eines Stationenbetriebs selbst aktiv werden konnten. Begleitet von DI Klaus Wittig und dem Team rund um Marcus Billischitz erhielten die

Jugendlichen anschauliche Einblicke in die technische Präventionsarbeit der AUVA.

Sicherheitskultur als langfristige Aufgabe

Die unterschiedlichen Formate der AUVA zeigen deutlich, dass moderne Präventionsarbeit weit mehr umfasst als klassische Unterweisung. Arbeitssicherheit wird heute zunehmend als Teil einer umfassenden Lern- und Unternehmenskultur verstanden. Dabei spielen technische Schutzmaßnahmen ebenso eine Rolle wie Kommunikation, psychische Gesundheit, ergonomische Gestaltung oder soziale Kompetenz. Besonders in der Ausbildung junger Menschen entscheidet sich häufig, ob Sicherheitsbewusstsein dauerhaft verankert wird. Lehrlinge und Schüler:innen übernehmen Verhaltensweisen oft direkt aus ihrem Umfeld. Deshalb kommt Lehrkräften, Ausbildern:Ausbilderinnen und Führungspersonen eine besondere Verantwortung zu.

Die AUVA verfolgt mit JiA und den angeschlossenen Formaten genau diesen Ansatz: nicht isolierte Einzelmaßnahmen, sondern nachhaltige Multiplikation.

Prävention als gemeinsame Verantwortung

Bemerkenswert ist dabei die enge Zusammenarbeit unterschiedlicher Institutionen.

Die Kooperation zwischen AUVA, Bildungsdirektionen, Pädagogischen Hochschulen, Schulen und Betrieben zeigt, dass Prävention nur dann nachhaltig wirksam wird, wenn sie gemeinsam getragen wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass Präventionsarbeit laufend weiterentwickelt werden muss. Digitalisierung, neue Arbeitsformen, psychische Belastungen und technologische Veränderungen schaffen laufend neue Herausforderungen. Gerade deshalb gewinnen flexible Bildungsformate und praxisnahe Schulungskonzepte zunehmend an Bedeutung.

Mag.^a Veronika Tesar,
fachliche Leitung AUVA-Präventionsmarketing



Ing. Stefan Janotka und Lukas Popovcsics von der Sicherheitstechnischen Prüfstelle (STP) der AUVA zeigen, welche Kräfte bei einem Sturz auf einen Fahrradhelm einwirken





Fazit

Die Entwicklung von den Holzbearbeitungskursen der 1960er-Jahre bis zur heutigen JiA-Initiative zeigt eindrucksvoll, wie sich Präventionsarbeit verändern und gleichzeitig ihren Kern bewahren kann. Damals wie heute steht die gleiche Grundidee im Mittelpunkt: Menschen möglichst früh dazu befähigen, sicher und gesund zu arbeiten. Die Methoden haben sich weiterentwickelt. Aus klassischen Maschinenkursen wurden moderne Multiplikatoren-/Multiplikatorinnenprogramme, Workshops und ganzheitliche Bildungsangebote. Geblieben ist jedoch die Erkenntnis, dass nachhaltige Arbeitssicherheit nicht durch Vorschriften allein entsteht, sondern durch Wissen, Haltung und gelebte Verantwortung. Die AUVA zeigt mit JiA, „Safety First“, „Lerne Smart“ und anderen landesstellenautonomen Formaten wie dem Töchtertag, dass Prävention dort am stärksten wirkt, wo Menschen früh erreicht, ernst genommen und aktiv eingebunden werden. ●

1 Weitere Angebote im Rahmen von JiA

Ergänzt wird das Angebot der AUVA durch weitere Unterstützungsmaßnahmen für Schulen und Ausbildungsbetriebe. Dazu zählen unter anderem die „Richtlinien zur Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht“, das „Work Safe“-Label zur Sichtbarmachung gelebter Sicherheitskultur sowie Tage der offenen Tür in der Sicherheitstechnischen Prüfstelle (STP) der AUVA, bei denen Schüler:innen praxisnahe Einblicke in Arbeitssicherheit und Prüftechnik erhalten.

Zusätzliche Informationen, Praxisbeispiele und aktuelle Beiträge rund um Jugendliche in Ausbildung finden Sie im AUVA-Blog unter: auva.at/blog



Anna Prommegger, BA MA

Lehrlingsausbilderin

Fachbereich Bildungseinrichtungen,
AUVA-Landesstelle Salzburg

anna.prommegger@auva.at

Ing.ⁱⁿ Gabriele Pauliny

Expertin für technische Berufsausbildung

Fachgruppe Bildungseinrichtungen, AUVA-Hauptstelle

gabriele.pauliny@auva.at

Mag.^a Rosemarie Pexa

Freie Journalistin und Autorin

r.pexa@chello.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die AUVA bietet ein Bündel an Präventions- und Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereits in der Ausbildung zu verankern. Die Initiative „Jugendliche in Ausbildung“ (JiA) umfasst Programme für Multiplikatoren/Multiplikatorinnen, Schulungen, Lehrlingsworkshops und praxisnahe Vortragsformate. ●

AUVA offers a range of preventive and educational schemes aimed at making occupational safety and health protection part of apprenticeship right from the start. The „Young Apprenti-

ces“ (JiA) initiative comprises programmes for endorers, training courses, apprentice workshops and practical presentation formats. ●

L'AUVA propose une vaste gamme de mesures de prévention et de formation qui ont pour but d'enraciner les thématiques de la sécurité au travail et de la protection de la santé dès l'étape de la formation initiale. L'initiative « Les jeunes en formation » (en allemand « JiA ») regroupe des programmes pour « multiplicateurs » des connaissances, des formations, des ateliers destinés aux apprentis et des conférences axées sur la pratique. ●



© Adobe Stock / klierpix

Prävention: Neue Herausforderungen, neue Lösungen

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Künstliche Intelligenz (KI) beschleunigt den Prozess der Digitalisierung, die Auswirkungen des Klimawandels werden zunehmend spürbarer und die demografische Entwicklung verstärkt den Fachkräftemangel. Auch schon lange bekannte Gesundheitsgefahren, etwa durch körperlich schwere Arbeit oder krebserzeugende Stoffe, bestehen nach wie vor. Zur Bewältigung klassischer und neu hinzugekommener Risiken muss Präventionsarbeit zukunftsfähige Lösungen finden.

 Rosemarie Pexa

Fachleute aus dem Bereich Arbeitnehmer:innenschutz sind sich einig: Die bisherigen Präventionsansätze reichen nicht aus, um den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu begegnen. Der Fokus muss sich vom bloßen Reagieren hin zu proaktivem Handeln verschieben. Dafür stehen bereits heute ganzheitliche Konzepte und Tools zur Verfügung. Mehrere Studien zeigen auf, wo die Schwerpunkte nachhaltiger Präventionsarbeit liegen sollten.

Risiken in der EU

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA) führt alle fünf Jahre eine Erhebung unter Unternehmen zu Fragen der neuen und aufkommenden Risiken (ESENER) durch. 2024 standen langes Sitzen, repetitive Hand- oder Armbewegungen sowie Heben und Befördern von schweren Lasten oder Personen an erster Stelle. Ebenfalls häufig genannt wurden psychosoziale Risiken, insbesondere in den Branchen Dienstleistung, Gesundheit und Bildung.

2025 befragte die EU-OSHA Unternehmen im Rahmen des „Flash Eurobarometer OSH Pulse 2025 – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Zeitalter von Klimawandel und Digitalisierung“. Rund ein Drittel der Beschäftigten ist klimabedingten Belastungen wie starker Hitze, Extremwetterereignissen oder schlechter Luftqualität ausgesetzt, insbesondere in Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, im Baugewerbe sowie in der Energie- und Wasserversorgung. Psychosoziale Belastungen durch erhöhte Arbeitsanforderungen, ständige Erreichbarkeit und digitale Überwachung betreffen hauptsächlich Beschäftigte in Büro-, Dienstleistungs- und wissensintensiven Bereichen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) erhob heuer für das „DGUV Barometer Arbeitswelt 2026 – Krisenresilienz“ die Risiken in deutschen Unternehmen. Rund ein Fünftel der Erwerbstätigen sieht am eigenen Arbeitsplatz Unfallgefahren durch Bedrohungen, Übergriffe oder Gewalt. Zukünftig erwarten die Befragten vor allem mehr psychische Belastungen und Auswirkungen veränderter Altersstrukturen. Mit einer Zunahme klimabedingter Risiken rechnen vor allem Beschäftigte im Baugewerbe, mit höheren Risiken durch künstliche Intelligenz im Finanz- und Versicherungssektor tätige Personen.

Risiken in Österreich

Anlässlich des 30-jährigen Bestehens des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) beauftragte die Arbeiterkammer Wien die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) 2024 mit der Durchführung einer Studie. Für

Die Belastung durch die Auswirkungen der Digitalisierung nimmt zu



© Adobe Stock / Rido

„Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft“ wurden Betriebsratsvorsitzende und Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) befragt, Experten:Expertinnen gaben Empfehlungen für eine Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes ab.

Für 30 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden und SVP ist die Arbeit in ihrem Betrieb (eher) nicht so gestaltet, dass die Beschäftigten sie bis zur Pensionierung gesund und sicher ausüben können. 70 Prozent beobachten eine zunehmende Belastung durch Auswirkungen der Digitalisierung. Mehr als 60 Prozent berichten von einer stärker werdenden Belastung durch Hitze. Knapp ein Fünftel hat ein vermehrtes Auftreten von körperlicher oder psychischer Gewalt am Arbeitsplatz wahrgenommen.

Die Experten:Expertinnen empfehlen als gesetzliche Maßnahmen Verordnungen zur Lastenhandhabung sowie zur verpflichtenden Messung gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe und plädieren für eine Verankerung der Arbeits- und Organisationspsychologen:-psychologinnen (AOP) als dritte Präventivkraft. Unternehmen sollten AOP verpflichtend zur Evaluierung psychischer Belastungen heranziehen müssen.

Psychische Belastungen

Die Studien zeichnen ein klares Bild: Neue Risiken, vor allem durch Hitze und Digitalisierung, sowie psychische Belastungen treten immer stärker in den Vordergrund. Da Arbeitgeber:innen die Evaluierung psychischer Belastungen als weniger „greifbar“ empfinden, ist die Einbeziehung von AOP umso wichtiger. „Die Evaluierung psychischer Belastung ist nach wie vor stark nachgefragt – sowohl in unseren Betriebsberatungen als auch bei den kostenlosen Evaluierungsverfahren der AUVA“, stellt Mag.^a Sylvia Ebner, Arbeits- und Organisationspsychologin in der AUVA-Hauptstelle, fest.

Eine besonders besorgniserregende Entwicklung im Bereich der psychischen Belastungen ist die Zunahme von Gewalt am Arbeitsplatz, von der Frauen häufiger betroffen sind als Männer. Das höchste Risiko besteht in Branchen, in denen Beschäftigte regelmäßig Kontakt mit externen Personen haben, etwa in Gesundheits- und Sozialberufen, im Handel, in der Gastronomie oder in der Bildung. Mit Hilfe der „Checkliste Gewaltprävention“ der AUVA können Betriebe Faktoren identifizieren, die arbeitsbedingte Gewalt begünstigen, und entsprechende Präventionsmaßnahmen ableiten.

Im beruflichen Alltag kann jeder:jede mit plötzlich auftretenden Notfallsituationen, z. B. einem Arbeitsunfall, konfrontiert sein. Reichen die bisherigen Bewältigungsstrategien nicht aus, ist rasche psychosoziale Hilfe gefragt, um die Entwicklung psychischer Störungen zu verhindern. Die AUVA bietet Betrieben Unterstützung an, um ein notfallpsychologisches Betreuungskonzept zu erstellen.



Beschäftigte in der Baubranche sind besonders von der zunehmenden Hitze am Arbeitsplatz betroffen

Hitze und Sonnenstrahlung

Auch bei Entwicklungen, die vor allem mit körperlichen Belastungen verbunden werden, spielt die Psyche eine wichtige Rolle – etwa im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Hohe Temperaturen beeinträchtigen die emotionale Kontrolle und können zu aggressivem Verhalten führen, z. B. von Kunden:Kundinnen gegenüber dem Personal. Hitze und insbesondere schlechter Schlaf in Tropennächten verursachen Müdigkeit und Erschöpfung, wodurch die Leistungsfähigkeit sinkt und das Unfallrisiko steigt. Auswirkungen der Klimaveränderung wie die zunehmende Anzahl an Hitzetagen und Extremwetterereignissen fördern die Klimaangst, von der vor allem junge Menschen und Frauen betroffen sind.

Die AUVA ist dabei, ihr Informationsangebot zum Thema Hitze und natürliche UV-Strahlung zu erweitern. Das Merkblatt M.plus 012 „Arbeiten im Freien bei Hitze“, der Folder „Sonnenschutz – Meiden, kleiden, cremen“ und die AUVA-Sonnenscheibe liegen nun in überarbeiteter Form vor, das Merkblatt M 013 „UV-Strahlung und Arbeiten im Freien“ und der Folder „Sonnenschutz“ werden derzeit aktualisiert.

Digitalisierung

Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet neue Chancen, ist jedoch auch mit Risiken verbunden. Der Entlastung von körperlich schweren Tätigkeiten durch Automatisierung stehen Gefahren wie Kollisionen mit kollaborativen Robotern gegenüber. An Büroarbeitsplätzen führen Bildschirmarbeit und langes Sitzen zur Belastung von Augen und Muskel-Skelett-System. Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit sowie wenig benutzer:innenfreundliche oder fehleranfällige Hard- und Software begünstigen Technostress. Mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz hat die Angst vor Arbeitsplatzverlust auch die Wissensarbeit erreicht.

New Work – ein Konzept, das die Arbeit im Idealfall mit mehr Sinn, Flexibilität und Selbstbestimmung bereichert – ist ohne moderne digitale Technologien undenkbar. Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit in hybriden oder virtuellen Teams und kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Auch die Aus- und Weiterbildung befindet sich im Wandel: Mit interaktiven Tools lässt sich die Wissensvermittlung an Kenntnisstand und Lerntempo anpassen.

Welche Vorteile künstliche Intelligenz für die Tätigkeit von AOP bringt, fasst die Arbeits- und Organisationspsychologin Mag.^a Veronika Jakl zusammen: „Bei der Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann KI, zum Beispiel durch die Erstellung schriftlicher Fragebögen oder die Auswertung quantitativer Daten, unterstützen.“ Der Versuch, bei der Evaluierung AOP durch KI zu ersetzen, sei jedoch der falsche Weg.

„Die Arbeitswelt verändert sich, aber der Fokus, sicher und gesund zu arbeiten, bleibt gleich“, bringt Ebner eine zentrale Botschaft der noch bis Oktober 2026 laufenden AUVA-Kampagne „Gemeinsam sicher digital“ auf den Punkt. Im Rahmen der Kampagne wurde das Informations- und Unterstützungsangebot der AUVA zum Thema Digitalisierung erweitert. Neu dazugekommen sind etwa die „Checkliste psychische Belastung bei digitaler Kommunikation für Arbeitnehmer:innen“ und der Folder „Technostress am Arbeitsplatz“.

Altersgerechte Arbeit

Die demografische Entwicklung stellt Gesellschaft und Unternehmen vor große Herausforderungen, betont Ebner. In den kommenden Jahren werden die letzten geburtenstarken Jahrgänge das Pensionsalter erreicht haben, gleichzeitig scheiden viele Beschäftigte vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Einer der Gründe dafür liegt in den belastenden beruflichen Rahmenbedingungen. Das trifft insbesondere auf Gesundheitsberufe zu. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist eine altersgerechte Arbeitsgestaltung notwendig.

Diese muss bereits mit dem Berufseinstieg beginnen. Je nach Lebensphase stehen unterschiedliche Bedürfnisse im Vordergrund, die sich zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder in Form einer Teilpension unterstützen lassen. Für eine gute Zusammenarbeit der Generationen haben sich Tandems und altersgemischte Teams bewährt, in denen Erfahrungen ausgetauscht werden können. Bei Pensionierungen sei Wissensmanagement ebenfalls wichtig, so Jakl: „Man muss proaktiv rechtzeitig planen, damit auch informelles Wissen weitergegeben wird.“ Gleichzeitig ist es wichtig, älteren Beschäftigten Wertschätzung entgegenzubringen, etwa durch den Zugang zu Weiterbildungsangeboten.

In der AUVA befasst sich eine Arbeitsgruppe mit altersgerechtem Arbeiten und den unterschiedlichen

Lebensphasen im Erwerbsleben. Ein Merkblatt für Betriebe befindet sich derzeit in Vorbereitung. Schon jetzt bietet die AUVa mit dem kostenlosen „Altersstrukturcheck“ ein Instrument, das die Analyse der aktuellen Altersverteilung im Unternehmen sowie Prognosen zur künftigen Entwicklung ermöglicht. Daraus lassen sich geeignete Maßnahmen für Prävention und Personalentwicklung ableiten. Der Altersstrukturcheck steht ab Herbst in neuem Design zur Verfügung.

Neue Präventionsansätze

Im Rahmen der EU werden gemeinsame Antworten auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt entwickelt. Als Beispiel nennt Mag.^a Dr.ⁱⁿ Alexandra Marx, Leiterin der Rechtsabteilung im Zentral-Arbeitsinspektorat, die „Quality Jobs Roadmap“ der Europäischen Kommission. Diese soll Ende 2026 durch den „Quality Jobs Act“ konkretisiert werden, der ein Recht auf Nichterreichbarkeit, faire Telearbeit, den Umgang mit KI und den Schutz vor psychosozialen Belastungen in einem digitalisierten Arbeitsumfeld beinhaltet. Außerdem sind auf EU-Ebene eine Änderung der Vorschriften für Arbeitsstätten und Bildschirmarbeitsplätze sowie strengere Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe geplant.

Die österreichische Arbeitnehmer:innenschutzstrategie 2021 bis 2027 orientiert sich am EU-Strategierahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und bündelt nationale Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, „grüner Wandel“, ergonomische und chemische Belastungen sowie psychische Gesundheit. Gleichzeitig stehen angesichts der angespannten Budgetlage aber auch Einsparungsmaßnahmen im Raum. DI Georg Effenberger, Leiter der Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung der AUVa, warnt, dass Kürzungen nicht zulasten der Prävention gehen dürften. Prävention erfordere langfristiges Denken – jeder investierte Euro reduziere Folgekosten, etwa durch die Vermeidung von Krankenständen oder Frühpensionierungen. ●

Links

Checkliste Gewaltprävention:

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen-us/checkliste-gewaltpraevention



Merkblatt M.plus 012 „Arbeiten im Freien bei Hitze“

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen-us/mplus-012-arbeiten-im-freien-bei-hitze



Folder „Sonnenschutz – Meiden, kleiden – cremen“

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen-us/folder-sonnenschutz-meiden-kleiden-cremen



AUVA-Sonnenscheibe

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen-us/sonnenscheibe-uv-schutz-sonne-ohne-schattenseiten



Checkliste psychische Belastung bei digitaler Kommunikation für Arbeitnehmer:innen

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen-us/checkliste-psychische-belastung-bei-digitaler-kommunikation-fuer-arbeitnehmerinnen



Alle Publikationen der AUVa zum Bestellen und/oder zum Download finden Sie hier:

auva.at/praevention/medien-und-publikationen/publikationen



Zusätzlich gibt es noch den Altersstrukturcheck der AUVa:

altersstrukturcheck.auva.at



Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die Arbeitswelt verändert sich, vor allem die Digitalisierung, die Auswirkungen des Klimawandels und die demografische Entwicklung stellen die Präventionsarbeit vor zusätzliche Herausforderungen. Der Fokus verlagert sich zunehmend von körperlichen zu psychischen Belastungen. Gesetzliche Anpassungen sowie neue Konzepte und Instrumente unterstützen Betriebe dabei, Risiken zu minimieren. ●

Work is changing. Above all, digitalisation, climate change and demographic trends are posing new challenges for occupational health and preventive work.

The focus is increasingly shifting from physical to mental stress. New laws, approaches and tools help organisations minimise risks. ●

Le monde du travail est actuellement en pleine mutation. Avec la transformation numérique, l'impact du changement climatique et l'évolution démographique en cours, le travail de prévention fait face à de nouveaux défis. De plus en plus, l'accent est mis sur la santé mentale plutôt que sur les charges physiques. Ajustements législatifs, nouvelles approches et outils innovants aident les entreprises à réduire au maximum les risques. ●



Neue Maschinenverordnung: Was ist eine „wesentliche Veränderung“?

Am 20. Jänner 2027 tritt die europäische Maschinenverordnung 2023/1230 in Kraft. Sie ist von Unternehmen anzuwenden, die Maschinen herstellen oder in Verkehr bringen. Die neue Verordnung beinhaltet auch das Thema der „wesentlichen Veränderung“. Was darunter zu verstehen ist, wird in diesem Artikel erläutert.

 **Stefan Krähan**

Bei einem Umbau oder einer Veränderung eines Arbeitsmittels stellt sich in der betrieblichen Praxis oft die Frage, wie korrekt vorzugehen ist bzw. welche rechtlichen Vorgaben einzuhalten sind. Bis jetzt gelten dazu in jedem EU-Land unterschiedliche Regelungen. Die neue Maschinenverordnung (MVO) 2023/1230 soll ein einheitliches europäisches Vorgehen sicherstellen.

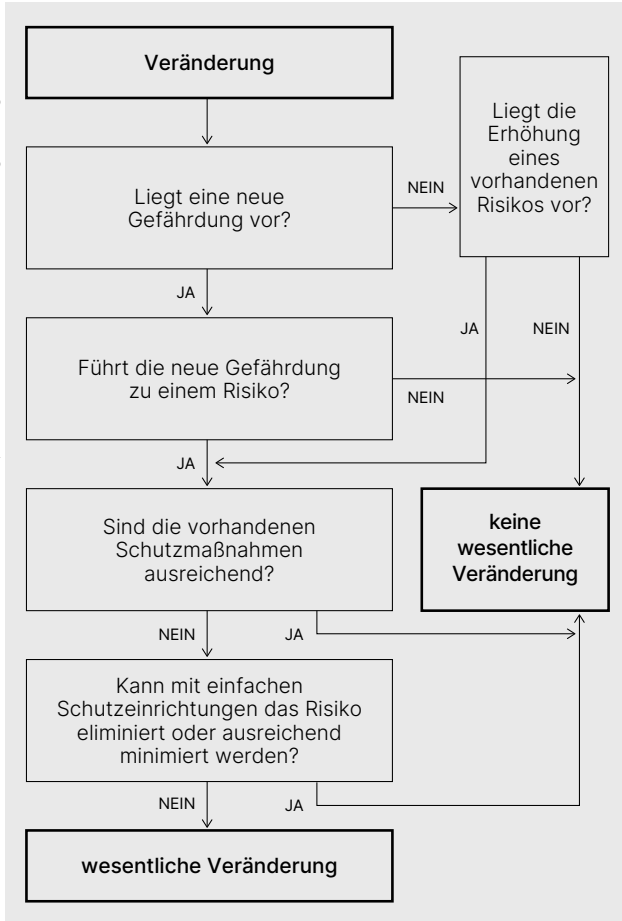
Was ist eine „wesentliche Veränderung“?

Eine „wesentliche Veränderung“ bezeichnet eine vom herstellenden Unternehmen nicht vorgesehene oder geplante physische oder digitale Veränderung einer Maschine oder eines dazugehörigen Produkts nach dem Inverkehrbringen oder der Inbetriebnahme, die die Sicherheit der jeweiligen Maschine oder des dazugehörigen Produkts beeinträchtigt, indem eine neue Gefährdung entsteht oder sich ein bestehendes Risiko erhöht – wodurch beispielsweise zusätzliche Schutzmaßnahmen notwendig werden. Folgende Fragestellungen bieten Anhaltspunkte, ob es sich bei einem Umbau oder einer Änderung um eine „wesentliche Veränderung“ handelt:

- Erfolgt eine physische Veränderung der Maschine?
- Erfolgt eine digitale Veränderung der Maschine?
- Ist die Veränderung vom herstellenden Unternehmen bereits vorgesehen oder geplant worden?
- Entsteht eine neue Gefährdung?
- Erhöht sich ein bestehendes Risiko?
- Wird die Sicherheit der jeweiligen Maschine beeinträchtigt?
- Wird dadurch die Ergänzung durch trennende oder nicht trennende Schutzeinrichtungen notwendig?
- Macht deren Einbindung eine Anpassung des bestehenden Sicherheitssteuersystems erforderlich?
- Sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung der Stabilität oder der Festigkeit der jeweiligen Maschine oder des jeweiligen Produkts erforderlich?

Diese Fragestellungen finden sich auch im rechts dargestellten Ablaufdiagramm wieder.

Im zugrundeliegenden Interpretationspapier des deutschen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz wird unter anderem die



Frage gestellt, ob die vorhandenen Schutzmaßnahmen ausreichend sind.

Im Interpretationspapier wird nach „einfachen Schutzmaßnahmen“ gefragt, mit denen das Risiko eliminiert oder ausreichend minimiert werden kann. Die Maschinenverordnung (MVO) 2023/1230 betrachtet Schutzmaßnahmen dann als „einfach“, wenn deren Einbindung keine Anpassung des bestehenden Sicherheitssteuersystems (Sicherheits-SPS) erforderlich macht.

Das bedeutet, dass in jedem Einzelfall zu ermitteln ist, ob sich durch die Veränderung der Maschine neue Gefährdungen ergeben haben oder ob sich ein bereits vorhandenes Risiko erhöht hat. In diesem Zusammenhang kann man drei Fallgestaltungen unterscheiden:

- Es liegt keine neue Gefährdung bzw. keine Erhöhung eines vorhandenen Risikos vor, sodass die Maschine nach wie vor als sicher angesehen werden kann.
- Es liegt zwar eine neue Gefährdung bzw. eine Erhöhung eines vorhandenen Risikos vor, die vorhandenen Schutzmaßnahmen der Maschine vor der Veränderung sind aber hierfür weiterhin ausreichend, sodass die Maschine nach wie vor als sicher angesehen werden kann.
- Es liegt eine neue Gefährdung bzw. eine Erhöhung eines vorhandenen Risikos vor und die vorhandenen Schutzmaßnahmen sind hierfür nicht ausreichend oder geeignet.

Bei veränderten Maschinen nach Fallgestaltung 3 ist eine Risikobeurteilung notwendig. Dabei ist festzustellen, ob es möglich ist, die veränderte Maschine mit einfachen Schutzeinrichtungen wieder in einen sicheren Zustand zu bringen.

Es kann sich aber auch aus anderen Rechtsvorschriften für den:die Arbeitgeber:in, der:die die Maschine seinen Arbeitnehmer:innen als Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, die Pflicht zur Festlegung zusätzlicher Schutzmaßnahmen ergeben. Unabhängig davon, ob es sich um eine wesentliche Änderung oder um keine wesentliche Änderung handelt, muss der:die Arbeitgeber:in nach allen Änderungen an Maschinen eine Gefahrenanalyse nach den Bestimmungen des § 35 (2) des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) durchführen. ●

DI Stefan Krähan

Fachbereich Maschinensicherheit, AUVA-Hauptstelle

stefan.kraehan@auva.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Die Vorgehensweise bei einem Umbau bzw. einer „wesentlichen Veränderung“ an einer Maschine ist für viele Betriebe relevant. Mit der europäischen Maschinenverordnung (MVO) 2023/1230 tritt dazu im Jänner 2027 eine europaweit einheitliche Regelung in Kraft. ●

Proper procedures are relevant for many businesses that wish to modify or “significantly change” a piece of machinery. Coming into force in January 2027, the European Machinery

Regulation (MVR) 2023/1230 is a uniform set of rules that apply across Europe. ●

Pour un grand nombre d'entreprises, la façon de procéder à des transformations ou à des « modifications majeures » sur une machine est capitale. Le règlement 2023/1230 sur les machines de l'Union européenne viendra introduire une réglementation uniforme pour toute l'UE en la matière à compter du mois de janvier 2027. ●

Gesund digital arbeiten

Ob digitale Anwendungen mehr Flexibilität und Effizienz ermöglichen oder zusätzliche Belastungen für Mitarbeitende verursachen, hängt maßgeblich von der Arbeitsgestaltung und der Einbeziehung der Beschäftigten ab. Wie dies gelingen kann, zeigen die beiden Forschungsprojekte „ShapeTech“ und „Humanisierung der Arbeit“. Aufbauend auf diesen Forschungsprojekten unterstützt das Programm „Gesund digital arbeiten“ im Rahmen von AUVAFit die Betriebe dabei, die Auswirkungen digitaler Anwendungen auf die Arbeitsorganisation und die Gesundheit der Beschäftigten zu erkennen und gemeinsam mit ihnen zu gestalten.

 Philip Schörpf, Myriam Gaitsch, Agnes Fessler

Digitale Technologien prägen heute maßgeblich den Arbeitsalltag. Kommunikationsdienste wie WhatsApp oder Signal, Tools für die virtuelle Zusammenarbeit, Workflow-Anwendungen sowie künstliche Intelligenz (KI) verändern Arbeitsabläufe und Tätigkeiten grundlegend. Manche Aufgaben werden neu gestaltet, während andere entfallen und zugleich neue entstehen. Für Beschäftigte hat dies weitreichende Folgen. Einerseits können digitale Technologien die Arbeit erleichtern, etwa durch flexiblere Arbeitszeiten und -orte sowie den Wegfall monotoner Tätigkeiten. Andererseits entstehen neue Belastungen und sogenannte Techno-Stressoren (siehe Infobox): häufige Unterbrechungen, verdichtete Arbeitsprozesse mit verkürzten oder fehlenden Pausen, enge Terminplanung, ständige Erreichbarkeit über die reguläre Arbeitszeit hinaus sowie parallele Kommunikationskanäle.

Solche Befunde zur Nutzung digitaler Technologien galten lange vor allem für die Bildschirmarbeit im Büro. Zunehmend zeigen sich entsprechende Entwicklungen jedoch auch in Tätigkeitsbereichen, in denen digitale Technologien bislang keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielten. So gehören mittlerweile auch für Beschäftigte im Außendienst und in der Logistik, im Einzelhandel oder im Gesundheits- und Pflegewesen digitale Arbeitsabläufe über mobile Endgeräte zum Arbeitsalltag dazu.

Fokus auf gemeinsame Forschungsprojekte

Diese Entwicklung geht mit gesundheitlichen Risiken für Arbeitnehmer:innen einher. Genau hier setzt unser Angebot an, das wir (FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle

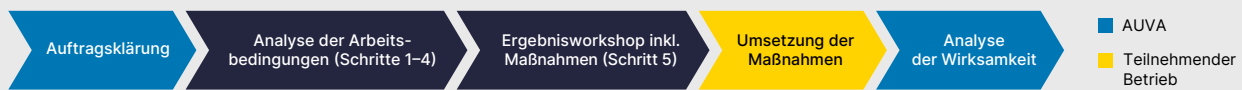
Arbeitswelt) im Rahmen der eingangs genannten Forschungsprojekte („ShapeTech“ und „Humanisierung der Arbeit“) entwickelt und bereits in mehreren Betriebsfallstudien erprobt haben. Grundlegend für die Entwicklung dieses Angebots war die Annahme, dass Technologien nicht isoliert als Ursache für bestimmte – bessere oder schlechtere – Arbeitsbedingungen zu betrachten sind, sondern der Fokus darauf liegen muss, wie sie im Arbeitsalltag tatsächlich genutzt und eingesetzt werden. Durch die aktive und kontinuierliche Mitbeziehung der Mitarbeiter:innen werden soziale Räume für die gemeinsame Reflexion und Gestaltung geschaffen.

Von der Sozialwissenschaft in die Praxis

Was heißt das nun konkret für den Betrieb? Das Studiendesign des Projekts umfasst zehn Arbeitstage je Betriebsfallstudie. Jede Fallstudie beginnt mit Tätigkeitsprotokollen, in denen die Beschäftigten ihre Tätigkeiten, genutzte digitale Tools und Belastungserfahrungen dokumentieren. Darauf folgen qualitative Interviews vor Ort, die die Protokolle ergänzen und vertiefen, indem sie Informationen zu den Arbeitsweisen, Arbeitsbedingungen und Anforderungen erheben.

Auf Basis dieser Daten erstellt das Forschungsteam für alle Teilnehmenden individuelle Berichte, die als Feedback- und Empowerment-Tool dienen und gezielt Themen für die an diese erste Erhebungsphase anschließenden Fokusgruppendifkussionen markieren. In den Fokusgruppen – methodisch an betriebliche Gesundheitszirkel angelehnt – werden individuelle Perspektiven erweitert um die Diskussion

Der Projektablauf für Betriebe in der Praxis



gemeinsamer Problemlagen, digitaler Belastungsszenarien und betrieblicher Lösungsstrategien.

Alle gesammelten Daten werden in anonymisierter Form zu Unternehmensberichten zusammengeführt, die zentrale Ergebnisse, Herausforderungen und Handlungsfelder darlegen. Nach Freigabe durch alle Teilnehmer:innen werden die so erarbeiteten Ergebnisse in einem Workshop mit dem Management, Gesundheitsakteuren/-akteurinnen und dem Betriebsrat diskutiert.

Gemeinsame Lösungen im Betrieb

Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass gerade die Kombination aus Tätigkeitsprotokollen, Interviews, individuellen Berichten und Fokusgruppen eine fundierte Datengrundlage schafft und zeitgleich ein Interventionsmoment bereitstellt: Das Protokollieren sensibilisiert die Beschäftigten für Pausen, Routinen und Überlast; individuelle Berichte spiegeln Arbeitssituationen zurück und geben erste, dialogfähige Interpretationen; Fokusgruppen öffnen Räume für Diskussion und kollektive Lösungsentwicklung. Die anschließenden Unternehmensberichte und Ergebnisworkshops übersetzen Erkenntnisse in konkrete Impulse und tragen zur strukturierten Einbindung relevanter Gruppen von Akteuren/Akteurinnen in den Betrieben bei. So wird es möglich, nicht nur zentrale Belastungen zu identifizieren, die oftmals als persönliches Defizit wahrgenommen werden, sondern auch deutlich zu machen, dass Lösungen im Team und im Betrieb gefragt sind statt individualisiertes „Herumwurschteln“.

Zentrale Projektergebnisse „ShapeTech“ & „Humanisierung digitaler Arbeit“

Digitale Arbeit muss nicht per se belastend sein, ausschlaggebend ist die konkrete Ausgestaltung der Arbeit. Fehlbelastungen entstehen durch häufige Arbeitsunterbrechungen, verdichtete, eng getaktete Arbeitszeit und Terminplanung (*techno overload*), durch ständige Erreichbarkeit und parallele Kommunikationskanäle (*techno invasion*), durch die hohe Menge an digitalen Anwendungen sowie häufige Neuerungen, die Erfahrungswissen entwerfen und Routinen unterbrechen (*techno uncertainty*). Seltener berichten die Beschäftigten von überfordernden technischen Anforderungen per se (*techno complexity*), das Problem wird viel eher in der schieren Menge an Tools und Änderungen verortet.

Die Empirie zeigt, dass Beschäftigte versuchen, diese Fehlbelastungen durch individuelle Eigenverantwortung abzufedern. Kurzfristig gelingt das in manchen Fällen, langfristig erwarten wir aber eine Verstetigung der Fehlbelastungen, wenn gemeinsame und betriebliche Lösungen ausbleiben.

Weiterentwicklung des Angebots

Die Ergebnisse der Betriebsfallstudien zeigen deutlichen Handlungsbedarf, aber auch Chancen für Unternehmen auf. Auf dieser empirischen Basis wurde daher das Angebot „Gesund digital arbeiten“ entwickelt. Es stellt konkrete Instrumente bereit, um digitale und psychosoziale Risiken im Betrieb zu reduzieren, und legt gleichzeitig Potenziale der Nutzung digitaler Arbeit offen. Durch die Analyse werden Belastungsfaktoren sichtbar und Lösungen entwickelt. Zudem stärkt der partizipative Ansatz Austausch, Vertrauen sowie Zusammenarbeit und verbessert so das Betriebsklima.

Info

Technostress beschreibt das empfundene Stresserleben aufgrund negativer Erfahrungen in der Nutzung und Anwendung von digitalen Technologien (Atanasiou & Venable, 2017) und entsteht aus der Interaktion zwischen Umweltreizen und individuellen Reaktionen (Tarafdar et al., 2019). Dabei ist grundsätzlich offen, ob Technostress in der Komplexität der Technologien, fehlenden Kompetenzen oder in der Arbeitsorganisation und den (unrealistischen) Anforderungen begründet ist (Marsh et al., 2022). Die Projektergebnisse zeigen insbesondere vier Dimensionen von Technostress in den untersuchten Betrieben:

- **Überlastung** durch Arbeitsintensivierung und die gleichzeitige Verwendung mehrerer digitaler Anwendungen (*techno overload*)
- **Entgrenzung** der Arbeit durch hohe Erreichbarkeit auch außerhalb regulärer Arbeitszeiten (*techno invasion*)
- hohe **Komplexität** und technische Anforderungen digitaler Anwendungen (*techno complexity*)
- **Unsicherheit** im Umgang mit digitalen Technologien, insbesondere wenn Erfahrungswissen durch Neuerungen oder Updates entwertet wird (*techno uncertainty*)

Der Projektablauf

- **Auftragsklärung**
- **Kick-off:** Vorstellung im Betrieb und Auswahl der teilnehmenden Mitarbeiter:innen
- **Analyse der Arbeitsbedingungen:** Identifikation relevanter Belastungsfaktoren mittels des neu entwickelten und wissenschaftlich geprüften Methodenmix
 - Tätigkeitsprotokolle
 - qualitative Einzelinterviews
 - Erstellung persönlicher Berichte für Beschäftigte
 - moderierte Fokusgruppen
- **Ergebnisbericht und -workshop inklusive Maßnahmenentwicklung:** Im Workshop legen die verantwortlichen Akteure: Akteurinnen gemeinsame Maßnahmen fest.
- **Umsetzung der Maßnahmen durch den Betrieb**
- **Analyse der Wirksamkeit:** Den Abschluss jedes AUVAfit-Projekts bildet die Überprüfung der Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen. ●



Mag. Dr. Philip Schörpf

Arbeitssoziologe und Vereinsobmann bei FORBA

schoerpf@forba.at



Dr.in Myriam Gaitsch, M.A.

Politikwissenschaftlerin und Senior Researcher bei FORBA sowie Postdoktorandin am Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien

gaitsch@forba.at



Agnes Fessler, M.A.

Arbeitssoziologin bei FORBA

fessler@forba.at

Literatur

Die vollständigen Literaturangaben zu diesem Beitrag stehen in der Online-Version dieser Ausgabe auf sicherearbeit.at zur Verfügung.



© Walter Skokantsch Fotografie



© WU Wien



© Walter Skokantsch Fotografie



Gesund digital arbeiten: Ein Angebot im Rahmen von AUVAfit

„Es werden ständig neue Tools eingeführt, aber so richtig besser ist meine Arbeit dadurch nicht geworden.“ Solche oder ähnliche Aussagen sind in vielen Betrieben zu hören – vielleicht haben Sie das auch schon erlebt oder selbst gedacht. Denn die Einführung neuer digitaler Technologien bringt oft auch neue Herausforderungen für die Mitarbeitenden mit sich.

Genau hier setzt das neue Präventionsangebot „Gesund digital arbeiten“ von AUVAfit in Kooperation mit der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) an. Es unterstützt Unternehmen dabei, diese Herausforderungen systematisch zu erkennen und gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zu entwickeln. Die

sozialwissenschaftliche Begleitung durch FORBA stellt dabei sicher, dass die Ergebnisse fundiert, praxisnah und direkt für den betrieblichen Gesundheitsschutz nutzbar sind.

Das Angebot richtet sich an Unternehmen aller Größen und Branchen, deren Beschäftigte bei der AUVA versichert sind. Sie möchten den Einsatz neuer Technologien in Ihrem Betrieb so gestalten, dass Arbeitsbedingungen, Produktivität und Betriebsklima profitieren? Weitere Informationen finden Sie unter: auva.at/praevention/sicher-arbeiten/beratung-und-messungen/programm-gesund-digital-arbeiten/

Kontakt: Mag.^a Sylvia Ebner
Arbeitspsychologin, AUVA-Hauptstelle
auvafitdigital@auva.at



Zusammenfassung | Summary | Résumé



Digitale Technologien verändern Arbeit grundlegend. Sie bieten Flexibilität und Effizienz, verursachen aber auch Technostress durch Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, die Vielzahl an Tools und Unsicherheit. Entscheidend ist die Arbeitsgestaltung: Mit partizipativen Methoden werden Belastungen analysiert, Mitarbeitende eingebunden und gemeinsam betriebliche Lösungen sowie Maßnahmen entwickelt und evaluiert. ●



Digital technologies are fundamentally transforming the work environment. They increase flexibility and efficiency, but also cause technostress through work intensification, permanent availability, the multitude of tools, and a sense of uncertainty. Work organisation is crucial: participatory methods are used to analyse

stress factors, involve staff and jointly develop and assess organisational measures and solutions. ●



Les technologies numériques viennent bouleverser en profondeur le monde du travail. Si elles aident à gagner en flexibilité et en efficacité, elles engendrent dans le même temps un stress techno-logique dû à l'intensification du travail, à la disponibilité permanente, à la multitude d'outils existants et à l'insécurité. L'organisation du travail joue par conséquent ici un rôle crucial : opter pour des méthodes participatives permet d'évaluer le stress du personnel tout en impliquant activement ce dernier afin de développer et d'évaluer conjointement des solutions et des mesures à l'échelle de l'entreprise. ●

Goldene Securitas Award

Ihnen liegt die Sicherheit Ihrer Beschäftigten am Herzen!
Sie kümmern sich aktiv um die Gesundheit Ihrer Angestellten!
Arbeitnehmer:innenschutz ist für Sie nicht nur graue Theorie,
sondern tägliche Praxis!

Jetzt hier anmelden!
auva.at/goldenesecuritas



Alle Teilnahmebedingungen
und Hinweise zur Anmeldung
finden Sie unter:
auva.at/goldenesecuritas





Wie KI-Verordnung und Datenschutz Arbeitnehmer:innen schützen

Von Algorithmen überwacht, von KI bewertet, per Software gekündigt – was nach Science-Fiction klingt, ist in vielen Betrieben längst Alltag. Allerdings: Nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch tatsächlich erlaubt. Die neue KI-Verordnung und das Datenschutzrecht schützen Arbeitnehmer:innen vor den Risiken unverhältnismäßiger Überwachung und automatisierter Entscheidungen. Sie sollten für Sicherheitsfachkräfte künftig genauso selbstverständlich sein wie Gehörschutz oder Sicherheitsschuhe.¹

 **Johannes Warter**

— in Bewerbungsgespräch, das von einer Software ausgewertet wird. Ein Algorithmus, der Schichtpläne erstellt und Fehlzeiten analysiert. All das ist keine ferne Zukunft, sondern passiert heute – in Logistikzentren, Callcentern, Büros und Krankenhäusern.

Die Digitalisierung hat den modernen Arbeitsplatz revolutioniert. Die Integration digitaler Werkzeuge und Systeme ermöglicht es, eine noch nie dagewesene Menge an Informationen über „Nutzer:innen“ und damit über

Arbeitnehmer:innen zu generieren. Jede Tätigkeit und jeder Schritt, ob in der Fabrik oder im Büro, im Einzelhandel oder im Gastgewerbe, hinterlässt einen digitalen Fußabdruck. Diese Spuren und diejenigen, die sie hinterlassen, können nun mit minimalem Aufwand und zu minimalen Kosten von Algorithmen oder KI erfasst und analysiert werden.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 20% der österreichischen Unternehmen nutzten KI im Jahr 2024 – ein Jahr zuvor waren es erst 11%. Im HR-Bereich setzen

bereits 70 % der Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter:innen KI-Systeme ein, etwa für Personalbeschaffung, Aufgabenzuweisung oder administrative Routineaufgaben.²

Anders als bei der Auswertung bloßer Netz- oder Maschinendaten sind zahlreiche moderne Datenverarbeitungen auf die Auswertungen, Berechnung und Vorhersage von Parametern der Arbeitnehmer:innen – und damit auf Menschen – ausgerichtet. Das birgt erhebliche Risiken für Persönlichkeitsrechte, aber auch für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Systeme, die permanenten Leistungsdruck erzeugen, Pausen wegoptimieren oder Beschäftigte zu Arbeitszeitüberschreitungen drängen, können zu Stress, Erschöpfung und Arbeitsunfällen führen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Algorithmen und künstlicher Intelligenz gelten. Im Beschäftigungskontext greifen gleich mehrere Rechtsgebiete. Neben arbeitsrechtlichen und antidiskriminierungsrechtlichen Bestimmungen sind vor allem zwei europäische Regelwerke zentral: die neue Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO) und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die KI-VO

Die KI-Verordnung ist das weltweit erste umfassende Gesetz, das künstliche Intelligenz reguliert. Sie gilt in der gesamten EU unmittelbar – also auch in Österreich –, ohne dass sie in nationales Recht umgesetzt werden müsste.

Im Kern verfolgt die KI-Verordnung einen risikobasierten Ansatz: je gefährlicher ein KI-System, desto strenger die Regeln. Es gibt im Wesentlichen drei Kategorien: verbotene KI-Praktiken, Hochrisiko-KI-Systeme und sonstige Systeme mit geringem Risiko.

Was ist verboten?

Manche KI-Anwendungen sind so gefährlich für Grundrechte und Menschenwürde, dass die EU sie vollständig verboten hat. Für den Arbeitskontext sind vor allem folgende Verbote relevant:

- **Manipulative Praktiken:** Verboten sind KI-Systeme, die Menschen durch unterschwellige oder absichtlich manipulative oder täuschende Techniken zu Verhaltensänderungen verleiten, wenn dadurch erheblicher Schaden entsteht. So ergab beispielsweise eine Untersuchung der New York Times, dass Uber mithilfe von Gamification-Elementen, Grafiken und geringwertigen Sachprämien seine Fahrer:innen zu längerer und intensiverer Arbeit sowie zu Tätigkeiten in umsatzschwachen Zeiten und wenig attraktiven Einsatzgebieten veranlassen wollte.

Verboten werden allerdings nur solche Praktiken, die zugleich mit einem erheblichen Schaden verbunden sind. Sogenannte „Nudging“-Maßnahmen, die dem Arbeitsschutz oder der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen, begründen typischerweise keinen Schaden in diesem Sinne. Hingegen fallen KI-Systeme unter das Verbot, die durch manipulative Mechanismen Leistungsdruck erzeugen und dadurch etwa zu Verstößen gegen arbeitszeit- oder arbeitsschutzrechtliche Vorschriften führen. Darüber hinaus können auch nicht unerhebliche Einkommensverluste als Schaden qualifiziert werden.

- **Ausnützen von Abhängigkeit:** Ebenfalls verboten sind KI-Systeme, die gezielt die Schutzbedürftigkeit von Menschen ausnutzen, etwa deren Alter, Behinderung oder wirtschaftliche Abhängigkeit. Gerade im Arbeitsverhältnis, wo Beschäftigte strukturell von ihren Arbeitgeber:innen abhängig sind, ist dieser Tatbestand besonders relevant. So könnte etwa ein algorithmisches Vergütungssystem, das diese Abhängigkeit gezielt verstärkt und Handlungsspielräume faktisch einschränkt, gegen dieses Verbot verstoßen.
- **Social Scoring im Betrieb:** Verboten ist auch das sogenannte Social Scoring: KI-Systeme, die Personen auf Grundlage ihres sozialen Verhaltens oder bekannter, abgeleiteter oder vorhergesagter persönlicher Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmale bewerten und dadurch ungerechtfertigt oder unverhältnismäßig benachteiligen. Das kann im Arbeitsverhältnis etwa dann der Fall sein, wenn ein System Bewerber:innen unter Heranziehung persönlicher Eigenschaften danach reiht, wie wahrscheinlich es ist, dass sie sich gegen eine

Die Personalbeschaffung wird zukünftig stark durch Algorithmen und KI unterstützt



© Adobe Stock / Charlyze Davids/peopleimages.com



© Adobe Stock / Gorodenkoff

Smarte Fabriken führen dazu, dass sämtliche Arbeitsschritte der Arbeitnehmer:innen nachvollziehbar und zunehmend auch vorhersehbar sind

Kündigung juristisch wehren oder einer Gewerkschaft beitreten wollen.

- **Emotionserkennung am Arbeitsplatz:** Besonders praxisrelevant: KI-Systeme zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz sind grundsätzlich verboten, egal ob im Büro, im Homeoffice oder in anderen Arbeitskontexten. Davon ausgenommen sind aber Fälle, in denen die Verwendung des KI-Systems aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden soll. Während also die Analyse des Aggressionsgrades im Callcenter untersagt ist, ist der Müdigkeitsdetektor im Dienstwagen nicht verboten.

Hochrisiko-KI: Wenn der Algorithmus über Jobs entscheidet

Neben den verbotenen Praktiken kennt die KI-Verordnung eine zweite wichtige Kategorie: Hochrisiko-KI-Systeme. Diese sind nicht verboten, unterliegen aber strengen Pflichten für herstellende Unternehmen und Betreiber:innen. Für Arbeitnehmer:innen ist entscheidend: Der gesamte Bereich der Beschäftigung und des Personalmanagements gilt grundsätzlich als Hochrisikobereich.

Als hochriskant gelten KI-Systeme, die im Bewerbungsprozess eingesetzt werden, etwa für das Schalten gezielter Stellenanzeigen, das Filtern von Bewerbungen oder die Bewertung von Kandidaten:Kandidatinnen. Auch automatisierte Background-Checks, bei denen KI frei verfügbare Informationen aus dem Internet (etwa Social-Media-Posts) erhebt und auswertet, fallen darunter. Ebenso hochriskant

sind KI-Systeme, die Arbeitsbedingungen beeinflussen: Beförderungs- und Kündigungsentscheidungen, die Zuweisung von Aufgaben, die Überwachung sowie Bewertung von Leistung und Verhalten. Die Regelung ist bewusst weit gefasst: Es reicht bereits aus, dass das KI-System eine solche Entscheidung nur beeinflusst – es muss sie nicht selbst treffen.

Wird ein KI-System als hoch riskant eingestuft, treffen herstellende Unternehmen und Betreiber:innen umfangreiche Pflichten: die Pflicht zur menschlichen Aufsicht und zur Schulung des Aufsichtspersonals, Transparenzpflichten gegenüber Arbeitnehmern:Arbeitnehmerinnen und deren Vertretern:Vertreterinnen sowie die Pflicht zur Protokollierung der Systemnutzung. Darüber hinaus ist ein Risikomanagementsystem einzuführen, in dessen Rahmen die Sicherheit, die Gesundheit und die Grundrechte der betroffenen Personen erhoben und bewertet sowie anschließend risikominimierende Maßnahmen gesetzt werden müssen. Der Betrieb von Hochrisiko-KI-Systemen ist nur zulässig, wenn die verbleibenden Risiken vertretbar sind.

Datenschutz

Neben der KI-VO bietet die DSGVO einen wichtigen Schutz für Arbeitnehmer:innen. Entgegen einer verbreiteten Auffassung schützt das Datenschutzrecht nämlich nicht nur die Privatsphäre, sondern alle Grundrechte – und gerade im Arbeitsverhältnis kann eine ganze Reihe von Grundrechten betroffen sein: Ausgehend von der Würde des Menschen

könnten neben der Achtung des Privat- und Familienlebens beispielsweise die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, das Recht auf Nichtdiskriminierung oder etwa das Grundrecht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen berührt werden.

Drei Beispiele verdeutlichen, wie weit der datenschutzrechtliche Schutz reicht: Programmiert ein Unternehmen seinen Algorithmus so, dass unrealistische Zeitvorgaben die Unfallgefahr für Beschäftigte nachweislich erhöhen, ist das nicht nur ein Arbeitsschutzproblem, es berührt auch das Datenschutzrecht, da dieses ausdrücklich auch die körperliche Unversehrtheit sowie das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen umfasst. Benachteiligt ein Algorithmus Frauen systematisch und trifft er auf dieser Grundlage automatisch Entscheidungen – etwa über Beförderungen oder Schichtpläne –, verstößt das gegen das Diskriminierungsverbot und den Grundsatz der Gleichstellung.

Datenschutz ist ein zentrales Schutzinstrument. Daher muss eine Sicherheitsfachkraft im Betrieb verstehen, dass digitaler Arbeitsschutz und Datenschutz Hand in Hand gehen, um die physische und geistige Unversehrtheit der Belegschaft zu garantieren.“

Mag. Dr. Johannes Warter

Und schließlich: KI-gestützte Überwachungs- oder Entscheidungssysteme, die übermäßigen Druck auf Arbeitnehmer:innen ausüben oder deren körperliche und psychische Gesundheit gefährden, sind ebenfalls datenschutzrechtlich angreifbar – denn auch der Schutz vor solchen Belastungen ist im Grundrechtskatalog verankert, auf den sich das Datenschutzrecht beruft.



© Adobe Stock / uabarnCH

Darüber hinaus enthält die DSGVO das Recht, keiner ausschließlich automatisierten Entscheidung unterworfen zu werden. Eine vollautomatische Absage im Bewerbungsverfahren, eine algorithmisch generierte Kündigung oder eine KI-gesteuerte Gehaltskürzung ohne jegliche menschliche Überprüfung wären damit grundsätzlich unzulässig. Allerdings sieht die DSGVO hierfür Ausnahmeregelungen vor – und auch die bis Dezember 2026 in nationales Recht umzusetzende Plattformarbeits-Richtlinie lässt unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von diesem Verbot zu.

Vom Recht zur Praxis: Die Rolle von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizin

KI-Verordnung und DSGVO ergänzen einander: Während die DSGVO den Umgang des:der Arbeitgebers:Arbeitgeberin als datenschutzrechtlich Verantwortlicher:Verantwortliche regelt, setzt die KI-Verordnung an den Systemen selbst an und verlangt vom herstellenden Unternehmen, Risiken bereits bei der Entwicklung zu minimieren. Beide greifen bei nahezu jedem KI-Einsatz im Personalbereich gleichzeitig.

Allerdings formulieren KI-VO und DSGVO Schutzansprüche oft abstrakt – als Grundrechte, Risikoklassen oder Transparenzpflichten. In der betrieblichen Praxis müssen Menschen diese abstrakten Regeln „übersetzen“ und mit Leben füllen. Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitsmediziner:innen sind dafür prädestiniert: Sie arbeiten täglich in den Betrieben, kennen die Abläufe und sind geschult darin, Risiken zu erkennen – ob Lärm, Staub oder eben psychische Belastung durch lückenlose Überwachung. Wer bemerkt, dass ein KI-gesteuertes System systematisch Pausen wegoptimiert, hohen Leistungsdruck erzeugt oder Beschäftigte zu Arbeitszeitüberschreitungen drängt, sollte das nicht nur als Arbeitsschutzproblem verstehen, sondern auch als möglichen Verstoß gegen KI-VO oder DSGVO. Dies hat freilich zur

Konsequenz, dass auch die sehr hohen Strafen der DSGVO und KI-VO (EUR 20 Mio. bzw. EUR 35 Mio / 4 % bzw. 7 % des weltweiten Jahresumsatzes) drohen. Insofern können diese Instrumente einen zusätzlichen Hebel zur Sicherstellung des Arbeitnehmer:innenschutzes darstellen. Zudem können Beobachtungen und Erfahrungen von Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitsmedizinern:-medizinerinnen in präventive Rechtsinstrumente einfließen – etwa in eine Datenschutzfolgenabschätzung oder Betriebsvereinbarung.

Fazit

Der Grundgedanke beider Verordnungen ist klar – und er ist alt: „Labour is not a commodity“. Der Mensch ist kein Produktionsfaktor, der sich beliebig optimieren lässt. Angesichts datengetriebener Steuerungs- und Bewertungssysteme erfährt dieser Gedanke neue Aktualität. Die KI-VO und die DSGVO können insofern als Versuch interpretiert werden, das Prinzip des menschengerechten Arbeitnehmer:innenschutzes in das KI-Zeitalter zu überführen – und den Vorrang menschlicher Würde und daraus abgeleitete Grundrechte auch unter den Bedingungen technischer Rationalisierung und Effizienzsteigerungen zu sichern. ●

 **Mag. Dr. Johannes Warter**
Universitätsassistent für Arbeits- und Wirtschaftsrecht
Paris Lodron Universität Salzburg
johannes.warter@plus.ac.at



© Richard Reichhart

Info

AUVA-Blog: Dr. Warter zu KI am Arbeitsplatz: Warum Datenschutz ein zentraler Faktor für den Arbeitnehmer:innenschutz ist
auva.at/blog/ki-und-datenschutz



AUVA-Blog: Rückblick zur Veranstaltung Digi-Systeme
auva.at/blog/veranstaltung-digi-systeme



Interview mit Dr. Warter zu zentralen Fragen zum Einsatz algorithmischer Systeme in der Arbeitswelt:
youtube.com/watch?v=WAGI7nFLjFM



Buchhinweis: Warter, J. (2025). Datenschutzrechtliche Fragen des KI-Einsatzes am Arbeitsplatz. In S. Auer-Mayer & A. Tinhofer (Hrsg.), **Automatisierung der Arbeit: Chancen und Risiken des Einsatzes Künstlicher Intelligenz im Betrieb** (S. 61–90). Wien: LexisNexis.



Quellen

¹ Dieser Artikel basiert auf einem Vortrag vom 24.2.2026 im Rahmen der Tagung „Digitale Systeme im Betrieb“ in Puch bei Hallein. Juristisch fundiert sind die Inhalte nachzulesen in Warter/Wallmann, Der Mensch im System – Arbeitnehmer:innenschutz durch die KI-VO, wbl 2026, 61 und Warter, The legitimacy of modern data processing in the workplace, European Labour Law Journal 2025 (16/2) 179.

² Statistik Austria, Enterprises' use of artificial intelligence almost doubled within a year, https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/10/20241016IKTU2024EN.pdf?utm_source=chatgpt.com (abgerufen am 17. 5. 2026).

Zusammenfassung | Summary | Résumé

 KI-Systeme und digitale Überwachung sind im Betrieb längst Realität – und bergen Risiken für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte von Arbeitnehmer:innen. Die KI-VO und die DSGVO setzen dem Grenzen. Allerdings gilt es den abstrakten Rechtsschutz in den gelebten Arbeitsalltag zu übertragen. Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitsmedizinern:-medizinerinnen kommt dabei eine wichtige Rolle zu. ●

 AI systems and digital surveillance have long been part of the work environment. They pose risks to the health, safety and fundamental rights of employees. The AI Act and GDPR set limits to this, but it is vital to translate the abstract legal protection into

everyday working life. Safety officers and occupational health practitioners play an important role in this regard. ●

 Si les systèmes basés sur IA et la surveillance numérique font depuis longtemps partie de la réalité des entreprises, ils ne sont pas sans poser certains risques pour la sécurité, la santé et les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. Le Règlement sur l'intelligence artificielle (« AI Act ») et le Règlement général sur la protection des données (RGPD) viennent poser des limites, mais il faut ensuite transposer dans la réalité du travail quotidien les règles de protection juridique abstraites. Les référents sécurité et les médecins du travail jouent là un rôle fondamental. ●

Fehlzeitenreport 2026

Kurzkrankenstände nehmen zu, ebenso Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes

Laut Fehlzeitenreport 2026 des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) gingen die Krankenstände 2025 in Österreich leicht zurück: Beschäftigte waren durchschnittlich 14,7 Tage im Krankenstand. Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (MSB) zählen jedoch weiterhin zu den wichtigsten Ursachen für Fehlzeiten.

 **Dagmar Achter**

Trotz des Rückgangs der Krankenstände wird das Fehlzeitengeschehen weiterhin von wenigen Krankheitsgruppen bestimmt. Erkrankungen der Atemwege verursachten 43,3 Prozent aller Krankenstandsfälle. Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (sogenannte MSB-Erkrankungen) machten 11,3 Prozent der Fälle, aber 19,1 Prozent der Krankenstandstage aus. Psychische Erkrankungen verursachen zwar nur 2,9 Prozent der Fälle, sind aufgrund ihrer langen Dauer jedoch für 11,8 Prozent aller Krankenstandstage verantwortlich.

Auffällig ist der Anstieg kurzer Krankenstände: Knapp 45 Prozent aller Fälle dauerten weniger als vier Tage, verursachten aber nur rund zehn Prozent der Fehltage.

Frauen verzeichneten 2025 durchschnittlich 15,5 Krankenstandstage und damit knapp zehn Prozent mehr als Männer (14,1 Tage). Mit zunehmendem Alter steigen Häufigkeit und Dauer der Krankenstände deutlich an.

Ein Schwerpunkt des aktuellen Fehlzeitenreports sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes. 2025 waren rund 445.600 Beschäftigte betroffen. Sie wiesen durchschnittlich 33,4 Krankenstandstage auf, gegenüber 19,3 Tagen bei anderen Diagnosen. Besonders häufig sind Beschwerden von Rücken und Wirbelsäule; Kreuz- und Lendenschmerzen verursachen fast die Hälfte aller MSB-Fälle.

Die wirtschaftlichen Folgen bleiben erheblich: Direkte Krankenstandskosten beliefen sich 2024 auf rund 6 Milliarden Euro. Einschließlich Wertschöpfungsverlusten können die gesamtwirtschaftlichen Kosten bis zu 8,8 Milliarden Euro betragen. Das WIFO sieht vor allem bei Prävention, Rehabilitation und strukturierten Versorgungspfaden Handlungsbedarf. ●

Information

Der Fehlzeitenreport wird jährlich vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (DVSV), der Arbeiterkammer (AK) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) erstellt. Er analysiert umfassend die Entwicklung und Struktur der Krankenstände der unselbständig Beschäftigten in Österreich.

Der gesamte Fehlzeitenreport unter:
sozialversicherung.at/fehlzeitenreport



Fehlzeiten-Dashboard

Das interaktive Fehlzeiten-Dashboard der Sozialversicherung liefert datenbasierte Einblicke in das österreichische Krankenstandsgeschehen – nach Alter, Branche, Diagnose und Region differenziert. Es steht seit 2020 online zur Verfügung und wird jährlich aktualisiert.

dashboards.sozialversicherung.at/fehlzeiten



 **Mag.^a (FH) Dagmar Achter**

Präventionsmarketing, AUVA-Hauptstelle
dagmar.achter@auva.at



Mit Staplersimulatoren können auch Situationen mit erhöhtem Unfallrisiko gefahrlos geübt werden

© Sevensim

Realitätsnahes Simulatortraining

Das Üben in virtuellen Szenarien ist eine platz- und zeitsparende Ergänzung zum herkömmlichen Training. Mit den Simulatoren von Sevensim können Beschleunigung, Bremsen, Kurvenlage und Fahrtwind imitiert werden.

 **Rosemarie Pexa**

Ob Stapler, Traktor oder Kran – die Simulatoren der Sevensim GmbH, Schwerpunkt Entwicklung und Herstellung von Hardware-simulatoren, bieten eine realitätsnahe Übungsmöglichkeit. Gemeinsam mit den Kunden: Kundinnen werden Szenarien entworfen, die den Bedingungen im jeweiligen Unternehmen entsprechen. Der: Die Trainierende sieht die Umgebung, spürt die Bewegungen des Fahrzeugs und steuert es mit originalgetreuen Bedienelementen. Sevensim

bietet Lösungen für das Training mit Staplern, Traktoren, Kränen und seit kurzem auch mit Motorrädern. Der Simulator imitiert unter anderem Kurvenlage und Fahrtwind, die Virtual-Reality-Brille ermöglicht eine dreidimensionale Wahrnehmung der Trainingsumgebung.

Stapler-Simulatoren

„Den ersten Simulator haben wir in Kooperation mit dem Staplerhersteller Jungheinrich für Schulung und Training von Staplerfahrern: -fahrerinnen

entwickelt“, erinnert sich Ing. Klaus C. Stöttner, BSc, Geschäftsführer von Sevensim. In diesem Bereich war und ist der Bedarf besonders groß, da Kollisionen mit Staplern zu den häufigsten Unfällen im innerbetrieblichen Verkehr zählen. Soll dieses Risiko durch Üben mit einem „echten“ Stapler verringert werden, muss die entsprechende Fläche in der Werks- bzw. Lagerhalle zur Verfügung gestellt werden, was den laufenden Betrieb beeinträchtigt. Das platz- und zeitsparende Simulatortraining

kann hier als Ergänzung für zusätzliche Übungseinheiten sorgen.

Zu den ersten Kunden:Kundinnen von Sevensim gehört Mercedes-Benz. Der Automobilhersteller nutzt Stapler-Simulatoren im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen, wobei die Trainingsszenarien die realen Bedingungen im Unternehmen nachbilden. Die Staplerfahrer:innen sind virtuell in ihrer gewohnten Umgebung unterwegs und können auch jene Verkehrssituationen üben, bei denen in der Realität eine erhöhte Unfallgefahr besteht.

MotionCube

Seit 2024 gibt es mit dem MotionCube eine weiterentwickelte Version des Simulators. Er bildet die Basis für Aufbauten, die verschiedene Fahrzeuge simulieren. Je nach Fahrzeug führt der MotionCube unterschiedliche Arten von Bewegungen aus. So kann zum Beispiel durch Vorwärts- bzw. Rückwärtsneigung Beschleunigung und Bremsen imitiert werden oder durch Auf- und Abbewegen die Fahrt über unebenen Boden. BMW, Erstkunde für den Stapler-Simulator mit dem MotionCube, schult im unternehmenseigenen Ausbildungszentrum Lehrlinge für den Staplerschein.

Mit speziellen Aufbauten lassen sich Kräne mit unterschiedlicher Auslegerlänge und verschiedenen Traglasten simulieren. „Für einen Schweizer

Kunden haben wir eine Kransimulation für ein Ausbildungszentrum entwickelt. Von dem Unternehmen bekommen wir viel Feedback, das wir für die Weiterentwicklung des Simulators nutzen können, etwa zur Didaktik, zu den Lernniveaus und zur Akzeptanz durch die Ausbilder:innen“, so Stöttner. Trainingsinhalte sind das Anschlagen der Last und die Steuerung des Krans. In einer Spezialausführung für die Stahlindustrie wird geübt, mit dem Kran einen 50-Tonnen-Tiegel zu heben.

Der MotionCube wird auch zur Simulation von Traktoren verwendet. Zugmaschinen unterschiedlicher Größe lassen sich mit mehreren Anbaugeräten wie Mähwerken kombinieren. Für das Fahrsicherheitstraining hat Sevensim einen Motorrad-Simulator entwickelt, der z. B. von Rennfahrern/-fahrerinnen genutzt wird. Derzeit ist eine Simulation für Feuerwehr-Drehleitern in Planung, in Zukunft soll das Angebot auf andere Branchen ausgeweitet werden.

Herausforderungen und Vorteile

Eine der größten Herausforderungen bei VR-Technologien ist die Verhinderung von Digital Motion Sickness. Symptome wie Kopfschmerzen, Schwindel oder Übelkeit treten auf, wenn das, was man sieht, nicht mit den tatsächlichen Bewegungen des Körpers übereinstimmt. Dieses Problem wird durch die realistischen Bewegungen und Effekte

Für ein Ausbildungszentrum entwickelte Sevensim einen Kransimulator



© Sevensim

der Sevensim-Simulatoren deutlich verringert.

Virtuelles Training punktet durch seinen platz- und zeitsparenden Einsatz. Das Training lässt sich durch die Wahl zwischen verschiedenen Schwierigkeitsstufen an das Kompetenzniveau der Übenden anpassen. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass kritische Situationen gefahrlos geübt werden können, etwa das Verhalten im Bereich von Kreuzungen oder bei eingeschränkter Sicht. Bei virtuellen Kollisionen erhalten Trainierende sofort eine Rückmeldung und können ihren Fahrstil entsprechend korrigieren. Am Ende der Übungseinheit werden Informationen zu gefährlichen Fehlern und nicht bzw. nicht richtig ausgeführten Aufgaben eingeblendet, was den Lerneffekt zusätzlich verstärkt. ●

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Virtuelle Szenarien bieten eine platz- und zeitsparende Ergänzung zum herkömmlichen Training. Auch kritische Situationen können gefahrlos geübt werden. Sevensim entwickelt und fertigt dafür branchenspezifische Simulatoren für Stapler, Traktoren und Kräne. ●

Virtual scenarios offer a space- and time-efficient alternative to traditional training methods, enabling the simulation of critical situations in a safe environment. Sevensim develops and builds industry-specific simulators for forklift trucks, tractors and cranes. ●

Les scénarios virtuels permettent de compléter les formations classiques tout en économisant de l'espace et de l'argent. Ils offrent également la possibilité de s'entraîner sur des cas critiques sans mettre en danger les participants et participantes. La société Sevensim développe et fabrique des simulateurs spécialisés pour le travail sur chariot élévateur, sur tracteur ainsi que sur grue. ●



Digitale Trainingsintervention für Forstarbeiter:innen

Forstarbeit zählt zu den körperlich anspruchsvollsten Tätigkeiten. Hohe Lasten, unebenes Gelände und ungünstige Arbeitspositionen führen häufig zu muskuloskelettalen Beschwerden und erhöhten Ausfallzeiten. Um diesen Risiken präventiv zu begegnen, hat die AUVA ein App-basiertes Trainingsprogramm entwickelt. Eine Interventionsstudie mit Forstarbeitern* der Österreichischen Bundesforste – initiiert von der AUVA, durchgeführt von der Universität Innsbruck – zeigt, dass bereits ein dreimonatiges Training die Bewegungsqualität verbessert und die Arbeitsfähigkeit positiv beeinflussen kann.

 **Norbert Lechner**

Forstarbeiter:innen sind im Arbeitsalltag hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Arbeiten in gebückter Haltung, das Heben schwerer Lasten sowie Tätigkeiten in unebenem Gelände erhöhen das Risiko für muskuloskelettale Beschwerden deutlich. Diese Beschwerden sind eine zentrale Ursache für Krankenstände und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit. Gleichzeitig sind klassische Präsenzprogramme der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgrund der dezentralen Einsatzorte nicht einfach umzusetzen. Vor diesem Hintergrund hat die AUVA ein digital unterstütztes Trainingsprogramm entwickelt, das flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Ziel war es, ein skalierbares Präventionskonzept zu schaffen, das sowohl die körperliche Funktionsfähigkeit als auch die Arbeitsfähigkeit verbessert. Im Rahmen einer Studie, initiiert von der AUVA und

durchgeführt von der Universität Innsbruck, wurde die Wirksamkeit dieses Konzepts überprüft.

Projektstrukturierung

An der Studie nahmen 40 ausschließlich männliche Forstarbeiter aus drei Betrieben der Österreichischen Bundesforste teil. 21 Personen absolvierten die Trainingsintervention, 19 Personen bildeten die Kontrollgruppe. Der Pre- und der Posttest wurde von 17 Teilnehmern der Trainings- und 15 Teilnehmern der Kontrollgruppe abgeschlossen. Vor Beginn der Intervention wurden alle Teilnehmer mittels *Functional Movement Screen* (FMS) sowie *Work Ability Index* (WAI) getestet. Außerdem wurde eine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt, um die verschiedenen Tätigkeiten der Forstarbeiter kennenzulernen und Bewegungsabläufe in Relation zur FMS-Diagnostik setzen zu können.

Anschließend folgte eine dreimonatige Trainingsphase. Die Intervention umfasste fünf Trainingseinheiten pro Woche. Drei kurze Einheiten wurden als arbeitsplatznahes Aktivierungsprogramm konzipiert, zwei längere Einheiten dienten dem gezielten Kraft- und Mobilitätstraining. Die Teilnehmer mussten insgesamt 40 % aller geplanten Einheiten durchführen, um die Trainingsintervention erfolgreich zu beenden. Ziel war es, funktionelle Bewegungsmuster zu verbessern, die für die Anforderungen der Forstarbeit relevant sind, und arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren. Die Trainingsprogramme wurden über die Plattform *Physitrack* (physitrack.com) geplant. Die Trainingspläne wurden den Arbeitern

* Studienteilnehmer waren 40 ausschließlich männliche Forstarbeiter.

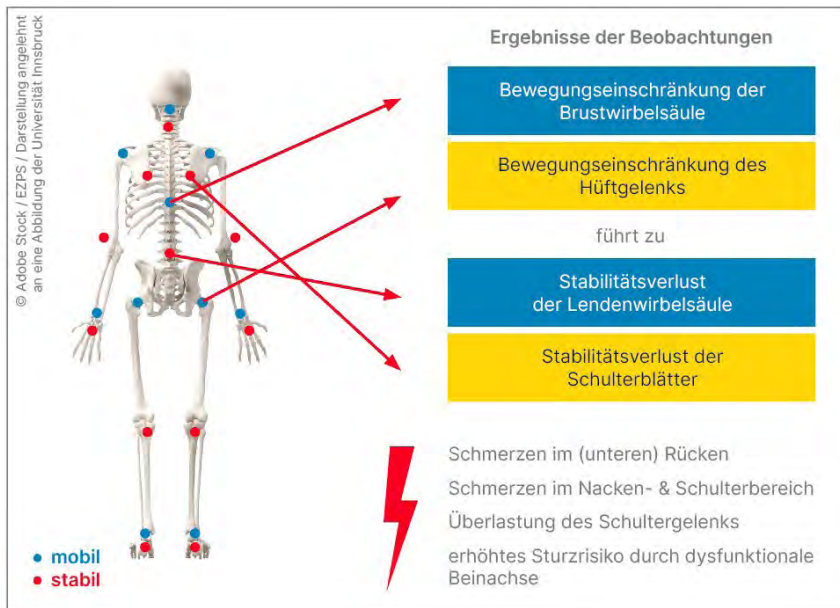


Abbildung 1: Joint-by-Joint-Ansatz nach Cook et al. (2010). Blau markierte Gelenkregionen erfordern primär Mobilität, während rot markierte Bereiche überwiegend Stabilität bereitstellen sollten.

über die zugehörige PhysiApp auf ihren Diensthandys zur Verfügung gestellt. Der Trainingsplan beinhaltete eine wöchentliche Planung der Übungen sowie Demonstrationsvideos zu sämtlichen Übungen, zusätzlich wurde die Trainingsstreuung über die App erfasst.

Ergebnisse

Die FMS-Eingangstestungen und visuelle Beobachtung der Tätigkeiten zeigte vor allem Defizite in der aktiven Mobilität der Brustwirbelsäule (BWS) und des Hüftgelenks. Aus diesen Symptomen entstehen oft Folgeprobleme wie eine fehlende Stabilität der Lendenwirbelsäule, eine fehlende Stabilität des Schulterblattes und eine dysfunktionale Beinachse (Instabilität, falsche Kraftübertragung). Diese Beobachtungen gelten für beide Teilnehmergruppen und passen in das Bild typischer Beschwerde- und Verletzungsbilder in der Forstwirtschaft – wie Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen, aber auch Sturzverletzungen. Abbildung 1 zeigt den Zusammenhang der Ursachen und Beschwerdebilder auf den *Joint-by-Joint Approach* von Gray Cook projiziert.

Die körperliche Funktionsfähigkeit wurde mittels FMS erfasst. Dabei

zeigte sich eine signifikante Verbesserung des Gesamtscores in der Trainingsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe ($\eta^2p = .547$). Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 dargestellt. Während die Kontrollgruppe keine relevante Veränderung aufwies ($MW_{PRE} = 10,73 \pm 3,2$, $MW_{POST} = 10,67 \pm 3,15$), verbesserte sich die Trainingsgruppe im Mittel um mehr als vier Punkte ($MW_{PRE} = 11,29 \pm 2,62$, $MW_{POST} = 15,88 \pm 1,83$). Diese Verbesserung entspricht einer deutlichen Veränderung der funktionellen Bewegungsqualität und weist auf eine verbesserte Stabilität und Kontrolle in komplexen Bewegungsmustern hin. Nach Cook (2006) haben Personen mit einem Score unter 14 Punkten eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, den Körper bei sportlicher Aktivität oder körperlicher Belastung zu verletzen oder zu schädigen. In der Trainingsgruppe waren vor der Intervention 13 von 17 Personen unter dieser Schwelle und nach der Intervention nur noch eine Person, während bei der Kontrollgruppe zwei Teilnehmer mehr unter dieser Schwelle blieben (Pre 11 von 15, Post 13 von 15).

Für einzelne Subtests zeigten sich signifikante Gruppenunterschiede mit mittleren bis großen Effektstärken. Nach

Anwendung der Holm-Bonferroni-Korrektur blieben signifikante Gruppenunterschiede für die Tests *Rotary Stability* ($U = 45,0$; $p(\text{Holm}) = .007$; $r = .57$), *Inline Lunge* ($U = 48,5$; $p(\text{Holm}) = .012$; $r = .54$) sowie *Shoulder Mobility* ($U = 50,0$; $p(\text{Holm}) = .015$; $r = .55$) bestehen. Diese Ergebnisse deuten auf eine verbesserte Rumpf- sowie Beinachsenstabilität, eine optimierte lumbopelvine Kontrolle und erhöhte Schultermobilität hin. Beide Faktoren sind insbesondere für das Arbeiten in unebenem Gelände und beim Umgang mit schweren Arbeitsgeräten von zentraler Bedeutung. Abbildung 3 zeigt die Entwicklungen der einzelnen Subtests.

Zur Untersuchung möglicher Zusammenhänge zwischen Trainingsstreuung, Ausgangswerten und Veränderungen im *Functional Movement Screen* (FMS) wurden Pearson-Korrelationen berechnet. Zwischen der Trainingsstreuung und der Veränderung des FMS-Gesamtscores zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang ($r = 0.124$, $p = .636$). Ebenso bestand kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Trainingsstreuung und dem FMS-Ausgangswert ($r = -0.116$, $p = .657$). Demgegenüber zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen dem FMS-Ausgangswert und der Veränderung des FMS-Gesamtscores ($r = -0.722$, $p = .001$), was darauf hinweist, dass Teilnehmende mit niedrigeren Ausgangswerten größere Verbesserungen über den Interventionszeitraum aufwiesen.

Parallel dazu wurde die Arbeitsfähigkeit mittels *Work Ability Index* erhoben. Zu Beginn unterschieden sich die Gruppen nicht signifikant (Interventionsgruppe: $MW_{PRE} = 40.08 \pm 5.99$; Kontrollgruppe: $MW_{PRE} = 41.21 \pm 3.81$). Nach der Intervention zeigte die Trainingsgruppe einen leichten Anstieg ($MW_{POST} = 40.69 \pm 5.66$), während sich die Kontrollgruppe verschlechterte ($MW_{POST} = 38.61 \pm 6.27$). Die Mixed-ANOVA ergab eine signifikante Zeit $\times$ Gruppen-Interaktion, $F(1,25) = 7.24$, $p = .013$, $\eta^2p = .225$. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich

Begriffserklärung: Mixed ANOVA

Mixed ANOVA (oder gemischte Varianzanalyse) ist ein statistisches Verfahren, das die einfaktorielle Varianzanalyse für unabhängige Stichproben (Between-Subjects) und für abhängige Stichproben (Within-Subjects) kombiniert. Sie wird verwendet, um Mittelwerte auf signifikante Unterschiede zu prüfen, wenn ein Studiendesign sowohl unabhängige Gruppen als auch wiederholte Messungen beinhaltet.

die Arbeitsfähigkeit in der Trainingsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe günstiger entwickelte. Die generelle Verringerung des Gesamtscores hängt wahrscheinlich mit den starken Schwankungen im saisonalen Anforderungsprofil der Forstarbeiter:innen zusammen. Es scheint, dass Verbesserungen der Bewegungsqualität die Belastungsverteilung optimieren können und dadurch die wahrgenommene Arbeitsfähigkeit positiv beeinflussen.

Neben den objektiven Verbesserungen berichteten die Teilnehmer auch subjektiv über positive Effekte. Alle Teilnehmer der Trainingsgruppe mit zu Beginn berichteten Schmerzen ($n = 7$) gaben eine Verbesserung ihrer Beschwerden im Verlauf der Trainingsintervention an. Zusätzlich zeigte sich eine hohe Programmakzeptanz. Die Teilnehmer bewerteten das Training

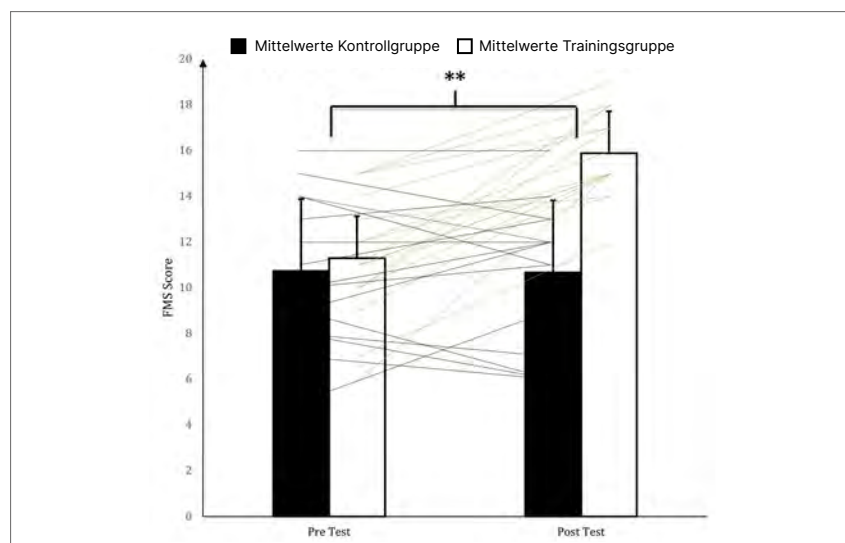
als verständlich, flexibel und gut in den Arbeitsalltag integrierbar. Alle Teilnehmer der Intervention gaben an, ein solches Projekt weiterführen zu wollen und gleichermaßen anderen Forstbetrieben zu empfehlen. Diese hohe Akzeptanz ist insbesondere für die praktische Umsetzung von Präventionsmaßnahmen in dezentral organisierten Betrieben von großer Bedeutung.

Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass ein digitales, arbeitsplatznahes Training die funktionelle Bewegungsqualität von Forstarbeitern:Forstarbeiterinnen signifikant verbessern kann. Insbesondere Rumpfstabilität, einbeinige Belastbarkeit und Schulterbeweglichkeit verbesserten sich deutlich. Diese Faktoren gelten als zentral für sicheres Arbeiten im Gelände sowie für den Umgang mit Motorsäge

und weiteren Arbeitsgeräten. Verbesserungen in diesen Bereichen können dazu beitragen, Fehlbelastungen zu reduzieren und die körperliche Belastbarkeit zu erhöhen. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse auf eine Verbesserung der subjektiven Arbeitsfähigkeit hin. Auch wenn der Interventionszeitraum relativ kurz war, zeigt die signifikante Interaktion im *Work Ability Index*, dass funktionelles Training einen positiven Einfluss auf arbeitsbezogene Gesundheitsparameter haben kann. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender körperlicher Anforderungen und einer alternden Belegschaft von Bedeutung. Digitale Trainingsprogramme bieten insbesondere für dezentral organisierte Branchen wie die Forstwirtschaft große Vorteile. Sie ermöglichen eine standardisierte Durchführung, flexible Integration in den Arbeitsalltag und eine einfache Skalierbarkeit. Gleichzeitig können gezielt Risikogruppen adressiert werden, da insbesondere Teilnehmer:innen mit schlechteren Ausgangswerten stärker profitierten. Dadurch ergibt sich ein großes Potenzial für zukünftige Präventionsprogramme im Arbeitnehmerschutz. Neben gesundheitlichen Effekten sind auch wirtschaftliche Auswirkungen zu erwarten. Muskuloskelettale Beschwerden zählen zu den häufigsten Ursachen für Ausfallzeiten in körperlich belastenden Berufen. Verbesserungen der Bewegungsqualität können Fehlbelastungen reduzieren und damit langfristig Krankenstände und Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit verringern. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass eine verbesserte Rumpfstabilität, Gleichgewichtsfähigkeit und einbeinige Belastbarkeit auch das Risiko für Arbeitsunfälle, etwa durch Stürze oder Fehltritte in unebenem Gelände, reduzieren können. Diese möglichen Effekte wurden in der vorliegenden Studie nicht direkt erhoben, erscheinen jedoch aufgrund der verbesserten funktionellen Bewegungsmuster plausibel. Bereits geringe Reduktionen von Ausfallzeiten oder Unfallereignissen können zu

Abbildung 2: Vergleich der Mittelwerte des FMS-Gesamtscores beim Pre- und beim Post-Test. Die dünnen grünen Linien beschreiben die individuelle Entwicklung der Trainingsgruppe, die dünnen schwarzen Linien beschreiben die individuelle Entwicklung der Kontrollgruppe. (** = $p < .01$).



relevanten Kosteneinsparungen führen. Gleichzeitig verbessern sich die Planbarkeit der Arbeit und die langfristige Einsatzfähigkeit der Beschäftigten. Digitale Trainingsprogramme stellen somit auch aus ökonomischer Sicht eine sinnvolle Präventionsmaßnahme dar.

Auch wenn das Projekt sehr vielversprechende Ergebnisse zeigt, ist die Aussagekraft der Ergebnisse aufgrund der kleinen Stichprobe, der freiwilligen Gruppenzuteilung und des kurzen Interventionszeitraums von drei Monaten vorsichtig zu interpretieren. Zudem wurden Arbeitsunfälle und Krankenstände nicht erfasst, sodass Aussagen zu langfristigen Effekten nur indirekt möglich sind.

Das vorgestellte Trainingskonzept kann an unterschiedliche Branchen mit körperlich belastenden Tätigkeiten angepasst werden. Interessierte Unternehmen können ein vergleichbares Vorgehen zur Verbesserung der Bewegungsqualität und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten umsetzen und sich bei Interesse an ähnlichen Projekten und Studien bei den Autoren:innen melden. ●

Mag. Norbert Lechner

Fachkundiges Organ für Ergonomie,
AUVA-Hauptstelle

norbert.lechner@auva.at

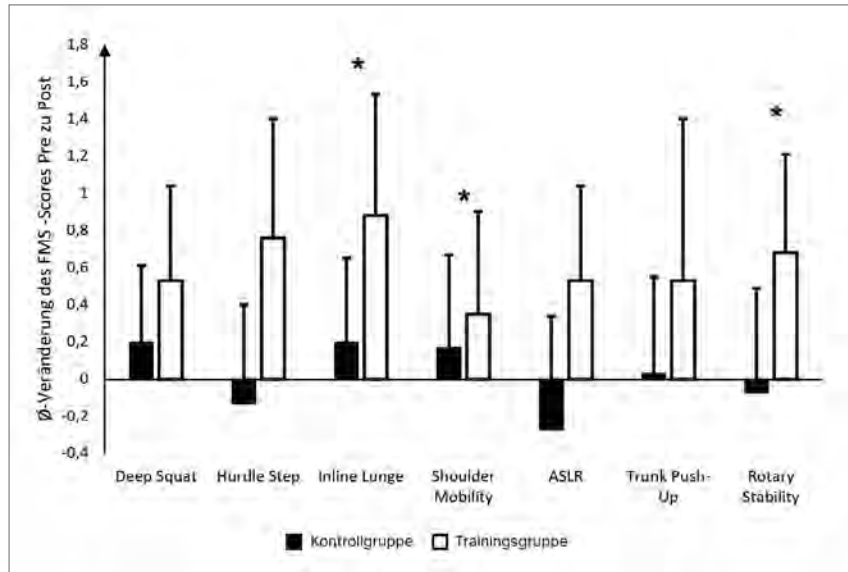


Abbildung 3: Durchschnittliche Veränderung der Mittelwerte pro Subtest von Pre zu Post für die Kontroll- und die Trainingsgruppe (* = $p < .05$).

Information

Weitere Informationen rund um das Thema „Sichere Forstarbeit“ finden Sie auch in den AUVA-Publikationen und dem AUVA-Blog.

Merkblatt M.plus 523 – Betriebsordnung Holzlückung mit Forwarder und Krananhänger unter:
auva.at/praevention/medien-und-publikationen

Merkblatt M.plus 521 – Betriebsordnung Forstliche Seilbringungsanlagen unter:
auva.at/praevention/medien-und-publikationen

Mehr Details lesen Sie im AUVA-Blog:
auva.at/blog/infosseite-forstarbeit



Zusammenfassung | Summary | Résumé

Eine dreimonatige digitale Trainingsintervention verbesserte die Bewegungsqualität von Forstarbeitern deutlich. Rumpfstabilität, Gleichgewicht und Belastbarkeit in einbeinigen Positionen nahmen zu. Die subjektive Arbeitsfähigkeit entwickelte sich positiv und die Akzeptanz des Programms war sehr hoch. Digitale Trainingsprogramme sind damit ein praktikabler Präventionsansatz für belastende Tätigkeiten. ●

A three-month digital training intervention significantly improved the quality of movement among forest workers, increasing their core stability, balance, and resilience in one-legged positions. Subjective work capacity showed a positive trend, and the programme was very well received. This shows that digital training programmes are a viable preventive approach for physical work. ●

Des travailleurs forestiers ont vu la qualité de leurs mouvements s'améliorer grandement après avoir suivi un programme d'entraînement numérique pendant trois mois. La stabilité de leur torse, leur équilibre et leur capacité de charge sur un pied se sont améliorés, de même que leur capacité subjective de travail, et le programme a été globalement très bien accepté. Les programmes d'entraînement numériques se révèlent être une approche préventive intéressante pour les métiers exposés à des charges physiques importantes. ●



Wie Fahrradhelme geprüft werden

Alltagswege mit dem Fahrrad zu bestreiten, ist praktisch und gesund. Um dabei sicher unterwegs zu sein, sollte stets ein Fahrradhelm getragen werden.

 **Stefan Janotka**

Fahrradhelme fallen in der EU unter die PSA-Verordnung (Verordnung (EU) 2016/425). Für herstellende Unternehmen sind Normen in der Regel der einfachste und günstigste Weg, um die Konformität ihrer Produkte nachzuweisen. Für Fahrradhelme gibt es dazu die harmonisierte Norm EN 1078, die sowohl die Prüfungen als auch die Anforderungen, die das Produkt erfüllen muss, definiert.

Bei der Prüfung des Sichtfeldes wird getestet, ob in einem definierten Bereich vor dem Helm eine Sichtbehinderung feststellbar ist. Unter Berücksichtigung von definierten Winkeln muss der Sichtbereich nach oben, unten, links sowie rechts frei bleiben.

Dynamische Krafteinwirkung

Um die Festigkeit der Trageeinrichtung zu prüfen, wird der Kinnriemen einer dynamischen Kraft ausgesetzt. Dazu wird der Helm auf einen Prüfkopf aufgesetzt und ein Gewicht von 5 kg zur Vorbelastung am Kinnriemen angebracht. In der

Folge wird ein Fallgewicht von 4 kg aus 60 cm Höhe eingesetzt, um eine Kraft auf den Kinnriemen einwirken zu lassen. Dabei wird die maximale Dehnung des Kinnriemens gemessen sowie die bleibende Dehnung nach zwei Minuten. Im Anschluss wird überprüft, wie leicht sich der Verschluss mit einer Hand öffnen lässt.

Um die Wirksamkeit der Trageeinrichtung festzustellen, wird der feste Sitz am Kopf überprüft. Der Helm darf sich bei diesem Test nicht vollständig vom Kopf abziehen lassen. Dazu wird der Helm ordnungsgemäß auf einen passenden Prüfkopf aufgesetzt. Mittels Umlenkrolle und Gewicht wird eine dynamische Kraft an der Rückseite aufgebracht, die nach vorne zieht. Dazu wird das Fallgewicht von 10 kg aus 60 cm Höhe fallen gelassen. In einem Unfallszenario ist es entscheidend, dass der Helm auch während des Unfalls am Kopf verbleibt, da es unter Umständen auch zu mehr als einem Aufprall kommen kann, zum Beispiel bei einer Kollision mit einem Fahrzeug und anschließendem Aufprall auf dem Boden.

Unter allen Bedingungen getestet

Zur Ermittlung des Stoßdämpfungsvermögens wird der Helm auf einen Prüfkopf aufgesetzt, „kopfüber“ in einen Fallkorb gelegt und auf eine Fallhöhe angehoben, bei der ein Aufprall in einer definierten Geschwindigkeit stattfindet. Die Helme werden vor dieser Prüfung mit Wärme (+50 °C), Kälte (-20 °C) und Schnellalterung (UV-Strahlung und Wasserberieselung) vorkonditioniert, um ungünstigere Bedingungen zu simulieren. Die Prüfung wird direkt im Anschluss daran in zwei verschiedenen Szenarien durchgeführt: Das erste ist der Aufprall auf einem flachen Sockel und das zweite ist der Aufprall auf einer simulierten Bordsteinkante. Dabei wird jeder Punkt in einem definierten Bereich des Helms getestet, der von der prüfenden Person als „schwach“ identifiziert wird. Die Aufprallgeschwindigkeit auf dem flachen Sockel beträgt 5,42 m/s (das entspricht 19,5 km/h), die auf der Bordsteinkante 4,57 m/s (das entspricht 16,5 km/h). Eine Zerstörung des Prüfmusters ist akzeptabel, solange keine Stellen entstehen, die Verletzungen verursachen können.

Neuer Faktor im Fokus

Neben einem direkten Aufprall, bei dem die Stoßdämpfung natürlich eine entscheidende Eigenschaft jedes Helms ist, rückt die Rotationskinematik des Kopfes während eines Unfalls zunehmend in den Fokus. Durch starke Drehbewegungen während eines Unfalls kann es zu Schädel-Hirn-Traumata kommen, welche nicht durch ein dämpfendes Element allein verringert oder verhindert werden können. Daher haben herstellende Unternehmen begonnen, Systeme zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, die diese Rotationskräfte mindern sollen und so den Kopf zusätzlich schützen. Die Normung hinkt hier noch hinterher, allerdings ist seit 2024 die Norm EN 17950 herausgekommen, die erstmals ein Prüfverfahren für diesen Fall definiert. Bislang gibt es aber noch keine Anforderungen, aus denen sich Grenzen von zulässigen beziehungsweise unzulässigen Werten ableiten lassen.

Weiterer Entwicklungsbedarf in diesem Bereich ergibt sich angesichts der erlaubten Höchstgeschwindigkeit von

i

Information

Die **Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP)** der AUVVA führt Produkt- und Personenzertifizierungen durch. Das Aufgabengebiet umfasst unter anderem Prototypentests von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) wie Sicherheitsschuhen, Helmen, Schutz gegen Absturz, Gehörschutz und Schutz gegen Kettensägenschnitte. Das Prüfteam besteht aus erfahrenen technischen und CEN-Experten/-Expertinnen, die umfassende Kenntnisse über Prüfverfahren und Produktzertifizierung gewährleisten.

Kontakt
 IZ NÖ-Süd, Straße 15,
 Objekt 77/Stiege 2/1. Stock
 2351 Wiener Neudorf

Telefon: +43 59393-21776
E-Mail: STP@auva.at

auva.at/stp

E-Scootern und der Obergrenze für die Motorunterstützung bei E-Bikes. Diese liegt mit 25 km/h über der Durchschnittsgeschwindigkeit von Hobbysportlern/-sportlerinnen mit einem üblichen Fahrrad. Und verglichen mit den oben genannten Prüfungsgeschwindigkeiten liegt sie auch oberhalb der in der Norm vorgegebenen Geschwindigkeiten. ●

Ing. Stefan Janotka
 Prüfer, Sicherheitstechnische Prüfstelle
stefan.janotka@auva.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Für Fahrradhelme gilt die harmonisierte Norm EN 1078, die sowohl die Prüfungen als auch die Anforderungen, die das Produkt erfüllen muss, definiert. Bei der Prüfung werden Festigkeit und Wirksamkeit der Trageeinrichtung sowie das Stoßdämpfungsvermögen des Helms in unterschiedlichen Szenarien getestet. ●

Cycle helmets are subject to the amended European standard EN 1078, which specifies the tests and requirements for the product. Testing includes the strength and

effectiveness of the retention system as well as the helmet's shock absorbing properties in various scenarios. ●

Les casques de vélo sont soumis à la norme européenne harmonisée EN 1078, laquelle définit les tests à réaliser sur les produits ainsi que les différentes exigences à remplir. Les tests servent à vérifier la solidité, l'efficacité et la capacité d'amortissement des chocs du casque au travers de différents scénarios. ●



Asbestfolgen in Österreich

Asbest ist in Österreich aus arbeitsmedizinischer Sicht weiterhin ein bedeutender Gefahrstoff. Obwohl seine Verwendung seit 1990 verboten ist, können verbaute Asbestprodukte auch heute noch Risiken bergen. Gesundheitliche Langzeitfolgen früherer Expositionen werden häufig erst nach Latenzzeiten von bis zu etwas über 40 Jahren sichtbar.

 **Gerhard Orsolits, Veronika Stürzlinger**

Zwischen 1950 und 1990 wurden in Österreich jährlich 30.000 bis 40.000 Tonnen Asbest verarbeitet – vor allem Chrysotil, auch bekannt als Weißasbest. Die breite Anwendung in Dach- und Fassadenplatten, Bodenbelägen, Fliesenklebern, Rohrisolierungen und Brandschutzmaterialien führte dazu, dass Millionen Menschen direkt oder indirekt Kontakt hatten.

Abbildung 1 zeigt die häufigsten asbestassoziierten Berufskrankheiten im Jahresvergleich.

Asbestbedingte Erkrankungen

Eingeatmete Fasern verbleiben dauerhaft im Lungengewebe, lösen chronische Entzündungen aus und führen über Jahre hinweg zu strukturellen Gewebeschäden:

- Asbestose: eine Pneumokoniose, die zu fortschreitender Vernarbung

der Lunge und in Folge zu Atemnot, Kurzatmigkeit und Belastungsintoleranz führt

- Lungenkrebs: Asbest erhöht das Lungenkrebsrisiko, insbesondere bei Rauchern:Raucherinnen.
- Mesotheliom: bösartige Tumoren des Rippen-, Bauch- und Herzfalls; eine nahezu ausschließlich asbestbedingte aggressive Krebsform mit einer Latenzzeit bis etwas über 40 Jahre
- Kehlkopfkrebs
- Eierstockkrebs

Prävention

Geeignete Vorkehrungen müssen getroffen werden, um die Asbestbelastung so gering wie möglich zu halten. Mögliche Maßnahmen sind:

- Arbeitsverfahren sind so zu gestalten, dass kein Asbeststaub entsteht. Ist dies nicht möglich, ist

die Freisetzung von Asbeststaub in die Luft durch Schutzmaßnahmen zu vermeiden.

- Bauteile aus Asbestzement müssen möglichst zerstörungsfrei im Ganzen demontiert werden, das Schneiden von asbesthaltigen Baustoffen mit der Trennscheibe soll unterbleiben. Materialien, in denen Asbestfasern fest gebunden sind, dürfen ausschließlich mit Handgeräten oder mit geeigneten, langsam laufenden Arbeitsmitteln bearbeitet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass möglichst wenig Asbeststaub entsteht. Zusätzlich müssen die eingesetzten Geräte entweder über eine geeignete Absaugung mit Filtern verfügen oder im Nassverfahren arbeiten.
- Auf die Arbeitshygiene achten: Alle Arbeitsbereiche, Arbeitsmittel und sonstigen Ausrüstungen sind regelmäßig, staubarm, möglichst mit saugenden Verfahren, zu reinigen und zu warten.
- Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung, die mit Asbest in Berührung gekommen sind, sowie Asbest, Asbeststaub freisetzendes oder asbesthaltiges Material und asbesthaltige Abfälle sind so rasch



Gesetzliche Entwicklungen

Mit 31.12.2025 wurde der Grenzwert für Asbest in der Luft auf 10.000 Fasern pro Kubikmeter gesenkt – ein bedeutender Schritt im Arbeitnehmerschutz. Sanierungs- und Abbrucharbeiten dürfen seither nur noch von zertifizierten Unternehmen durchgeführt werden. Dies reduziert das Risiko fehlerhafter Entsorgungen erheblich.



Abbildung 1: Anerkannte asbestbedingte Berufskrankheiten im 5-Jahres-Vergleich

Info

Mehr Details zu Gesundheitsrisiken, Beispielen und gesetzlichen Vorgaben lesen Sie im AUVa-Blog auf auva.at/blog/asbest und in zahlreichen weiteren AUVa-Publikationen auf auva.at



wie möglich in geeigneten geschlossenen Behältnissen aufzubewahren und ohne Staubeentwicklung abzutransportieren. Behältnisse, in denen asbesthaltige Abfälle gesammelt werden, sind mit einem Hinweis auf ihren Asbest-Inhalt zu kennzeichnen.

- Arbeitnehmer:innen sind nach dem Stand der Technik geeigneten Dekontaminierungsverfahren zu unterziehen.

Wird der Grenzwert überschritten oder gibt es Grund zur Annahme, dass asbesthaltige Materialien, die vor den Arbeiten nicht ermittelt wurden, freigesetzt worden sind und dabei Staub entstanden ist, so müssen die Arbeiten eingestellt werden. Die Arbeiten

in dem betroffenen Bereich sind erst fortzusetzen, nachdem für die betroffenen Arbeitnehmer:innen geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen worden sind. Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen ist eine Grenzwert-Vergleichsmessung gemäß § 28 Abs 3 GKV durchzuführen.

Seit Ende 2025 gilt ein deutlich gesenkter Grenzwert von 10.000 Fasern/m³ Luft. Sanierungs- und Abbrucharbeiten dürfen nur noch von zertifizierten Unternehmen durchgeführt werden.

Nachsorgeprogramm

Um die gesundheitlichen Folgen früherer Expositionen abzufedern, besteht seit 2004 ein landesweites Nachsorgeprogramm für ehemals beruflich exponierte Arbeitnehmer:innen.

Dazu können regelmäßige Lungenuntersuchungen (Röntgen/CT), Lungenfunktionsmessungen, psychosoziale Betreuung und eine medizinische Beratung gehören.

In Österreich gelten aktuell rund 100.000 Menschen als potenziell gesundheitsgefährdet aufgrund früherer beruflicher Asbestbelastungen. ●

Dr. Gerhard Orsolits

Facharzt für Arbeitsmedizin,
AUVa-Hauptstelle

gerhard.orsolits@auva.at

Dr.in Veronika Stürzlinger

Arbeitsmedizinerin, Fachärztin für HNO,
AUVa-Hauptstelle

veronika.stuerzlinger@auva.at

Zusammenfassung | Summary | Résumé

Asbest bleibt trotz Verbots eine relevante Gesundheitsgefahr in Österreich. Lange Latenzzeiten führen noch heute zu Erkrankungen wie Mesotheliom, Lungenkrebs und Asbestose. Prävention, frühzeitige Diagnose und konsequente Meldung sind entscheidend für den Gesundheitsschutz. ●

Despite the ban, asbestos remains a significant health risk in Austria. Long latency periods continue to cause diseases such as mesothelioma, lung cancer and asbestosis. Prevention, early diagnosis and rigorous reporting are crucial for health protection. ●

Bien qu'interdit, l'amiante pose toujours des risques importants pour la sécurité des personnes en Autriche. En cause : les longues périodes de latence, qui provoquent aujourd'hui encore des maladies telles que le mésothéliome, le cancer du poumon et l'asbestose. Pour protéger la santé des individus, il est donc crucial de mener un travail de prévention, de communiquer suffisamment sur le sujet et de réaliser des diagnostics précoces. ●



Interaktives Brandschutz-Quiz

Die engagierte Brandschutzbeauftragte der Roomle GmbH in Linz setzt beim Thema Brandschutz auf ein interaktives Quiz statt einer traditionellen, wenig einprägsamen Präsentation. Ziel ist, die Belegschaft aktiv in das Thema Brandschutz einzubinden und relevante Informationen auf spielerische Weise nachhaltig zu vermitteln.

 Ariadne Seitz-Ludwig

Roomle GmbH zeigt anschaulich, wie Sicherheitsunterweisungen kreativ, praxisnah und nachhaltig gestaltet werden können. Anstelle eines Vortrags mit Präsentation organisierte Brandschutzbeauftragte Alexandra Fehkührer ein interaktives Brandschutz-Quiz, das die Beschäftigten aktiv in das Schulungsprogramm zum Thema Brandschutz einbindet und zur Erkundung des Arbeitsplatzes motiviert.

Konkret wurden die Teilnehmer:innen in Kleingruppen durch das Firmengebäude in der Tabakfabrik Linz geführt, um Standorte von unterschiedlichen Brandschutzutensilien zu entdecken. Dabei wurde nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch der Austausch untereinander gefördert – ganz nach dem Motto: nicht nur hören und lesen, sondern erleben und handeln. Das Ergebnis ist ein motivierendes Lernerlebnis, das Brandschutzwissen nachhaltig verankert und die Belegschaft zu aktiven Gestaltern/Gestalterinnen ihrer eigenen Sicherheit macht.

Zunächst bereitete Fehkührer Fragen rund um das Thema Brandschutz in Form eines Quiz mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten (Multiple Choice) auf. Danach wurden die Mitarbeiter:innen in Kleingruppen eingeteilt und auf eine Reise auf dem eigenen Betriebsgelände geschickt. Die Beantwortung der Quizfragen erforderte von den Teilnehmern/Teilnehmerinnen, das Büro und Teile des Firmengebäudes in der Tabakfabrik in Linz zu erkunden und miteinander zu kommunizieren. So wurden die Standorte der Feuerlöscher, der Löschdecken, des Erste-Hilfe-Koffers, Defibrillators und wichtige Brandschutz-Aspekte nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch erfahrbar gemacht. Im Anschluss wurden die richtigen Antworten „aufgelöst“ und besprochen. Das Ergebnis war ein motivierendes und äußerst unterhaltsames Lernerlebnis, das die Brandschutz-Informationen nachhaltig im Gedächtnis der gesamten Belegschaft verankert hat. Die positive

Resonanz der Mitarbeiter:innen hat gezeigt, dass diese innovative Methode nicht nur effektiv, sondern auch sehr beliebt ist. Durch diese interaktive Präventionsmaßnahme waren die Mitarbeiter:innen Akteure:Akteurinnen statt passiver Zuhörer:innen.

Gewinner der Goldenen Securitas 2025 in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“

Diese Maßnahmen zum Thema Brandschutz zeichnen sich zum einen durch einen spielerischen Zugang zu einem ernstesten Thema, die praktische Umsetzung der Unterweisung direkt am Arbeitsplatz, und zum anderen durch eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen aus. Dieses Engagement für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überzeugte vergangenes Jahr eine Fachjury bestehend aus Experten:Expertinnen von AUVA und WKO, die aus mehr als 60 Einreichungen in drei Kategorien fünf Unternehmen für die Auszeichnung GOLDENE SECURITAS 2025 auswählten. Roomle GmbH wurde mit dem 1. Preis in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ für ihren innovativen Einsatz zum Thema Brandschutz belohnt.

Alle zwei Jahre schreiben AUVA und WKO diesen „Sicherheitspreis“ aus, um Klein- und Mittelbetriebe, die in ihren Betrieben zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorbildliche Maßnahmen gesetzt haben, vor den Vorhang zu holen.

Unternehmensprofil und Zielgruppen

Seit der Gründung im Jahr 2014 in Linz hat sich die Roomle GmbH von einem visionären Digital-Start-up zu einem global agierenden Unternehmen für High-End-3D-Konfiguration entwickelt. Mit einem Team von 30 Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen setzt das Software-Unternehmen neue Maßstäbe in der Visualisierung und Individualisierung und das weit über die Möbelbranche hinaus.

Überall dort, wo Produkte modular aufgebaut sind oder in unzähligen Varianten existieren, entfaltet der Roomle-3D-Konfigurator sein volles Potenzial: Er macht komplexe Logik



alle Fotos © Ariadne Seitz-Ludwig

Standorte für Feuerlöscher
am Firmengelände
werden im Team beim
Brandschutz-Quiz erkundet

direkt am Point of Sale im Online-Store für die Kunden:Kundinnen durch digitale Produktzwillinge erlebbar.

Mittels Augmented Reality (AR) kann das individuell konfigurierte Produkt anschließend direkt in den eigenen vier Wänden platziert und betrachtet werden. So lässt sich beispielsweise in Echtzeit prüfen, ob das neue Wunsch-Sofa zur bestehenden Einrichtung passt, bevor die Kaufentscheidung fällt.

Zudem lässt sich der Roomle-3D-Konfigurator nahtlos in die bestehende digitale Infrastruktur der Kunden:Kundinnen integrieren. Ob E-Commerce-Plattformen, ERP-, CRM- oder PIM-Systeme – Roomle schließt die Lücke zwischen digitaler Inspiration und einer effizienten, automatisierten Prozesskette. Das Ergebnis sind beeindruckende Einkaufserlebnisse, schnellere Kaufentscheidungen im Online-Handel, eine stärkere Kundenbindung und eine messbare Reduktion von Fehlplanungen. ●



Mag.^a Ariadne Seitz-Ludwig

Büro für Internationales und Kongresswesen, AUVA-Hauptstelle
ariadne.seitz-ludwig@auva.at



Zusammenfassung | Summary | Résumé



Die Brandschutzbeauftragte der Roomle GmbH vermittelt das Thema Brandschutz mit einem interaktiven Quiz. Ziel ist, die Mitarbeiter:innen aktiv einzubinden und Informationen zum Brandschutz auf spielerische Weise zu vermitteln. ●

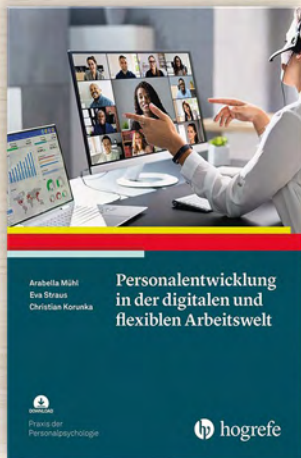


The fire protection officer at Roomle GmbH uses an interactive quiz to explain fire prevention. The aim is to engage staff and convey information on fire safety in a fun way. ●



La responsable sécurité incendie de l'entreprise Roomle GmbH utilise un quiz interactif pour former le personnel à la protection contre les incendies. L'objectif ainsi poursuivi : faire participer activement les participants et participantes tout en les informant de manière ludique. ●

Buchempfehlungen



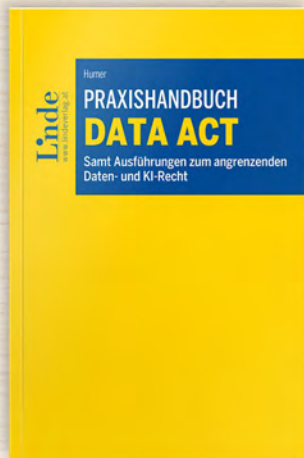
Personalentwicklung in der digitalen und flexiblen Arbeitswelt

Arabella Mühl, Eva Straus, Christian Korunka

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG | 2026 | 150 Seiten | € 27,80 | ISBN: 978-3-8017-3266-0

Die moderne Arbeitswelt verändert sich durch Digitalisierung und Flexibilisierung rasant. Künstliche Intelligenz, hybrides Arbeiten und neue Modelle wie die Vier-Tage-Woche stellen Mitarbeitende und Führungskräfte vor große Herausforderungen. Genau hier setzt dieser fundierte Praxisband an.

- Theoretische Fundierung: verständliche Modelle zu Motivation, Wohlbefinden und Produktivität in der digitalen Arbeitswelt
- Strategien für die Personalentwicklung: konkrete Ansätze zum Kompetenzaufbau und zur Förderung von Autonomie und sozialer Einbindung
- Direkter Praxisbezug: Handlungsempfehlungen und reale



Fallbeispiele zur Einführung von Homeoffice-Regelungen und komprimierten Arbeitszeiten

- Exklusiver Mehrwert: praktische Arbeitshilfen im Buch sowie kostenlose Zusatzmaterialien zum Download auf der Hogrefe-Website (nach Registrierung)

Praxishandbuch Data Act

Humer

Linde Verlag Wien | 1. Auflage 2025 | 428 Seiten | € 49,00 | ISBN: 978-3-7073-5337-2

Der Praxisleitfaden für das neue Datenrecht

Ausgehend vom Data Act mit seinen verschiedenen Regelungsgegenständen bietet das Handbuch einen praxisrelevanten Überblick über das Datenrecht sowie das daran angrenzende KI-Recht. Insbesondere werden folgende Themen behandelt:

- Datenzugang und Datenbereitstellung
- Informationspflichten
- Datenlizenzverträge



- KI-Trainingsdaten
- Text- und Data-Mining
- Haftung für Daten
- Cloud-Switching
- Rechtsdurchsetzung

Digitalisierung der Arbeitswelten

Sabine Pfeiffer, Manuel Nicklich, Michael Henke, Martina Heßler, Martin Krzywdzinski, Ingo Schulz-Schaeffer

Springer VS Wiesbaden | 2024 | 584 Seiten | Open-Access-Buch | ISBN: 978-3-658-44457-0

Wie tiefgreifend verändert die Digitalisierung den Arbeitsmarkt? Das DFG-Schwerpunktprogramm 2267 liefert mit dieser Open-Access-Publikation Antworten. Das interdisziplinäre Werk untersucht den Wandel der Arbeitsgesellschaft anhand dreier Dynamiken: Durchdringung, Verfügbarmachung und Verselbständigung von Prozessen und Daten. Ergänzt durch methodische Reflexionen bietet das Buch eine vielschichtige Analyse der aktuellen Transformation. Perfekt für alle, die sich beruflich oder wissenschaftlich mit der Zukunft der Arbeit befassen.

Asbest – die unsichtbare Gefahr bei Sanierung und Rückbau

Asbest stellt nach wie vor ein erhebliches Gesundheitsrisiko dar. Mit dem richtigen Know-how, geeigneten Schutzmaßnahmen und passender Ausrüstung lassen sich Beschäftigte wirksam schützen.

Die Verwendung von Asbest ist in Österreich seit vielen Jahren verboten. Dennoch steckt der Gefahrstoff noch in zahlreichen älteren Gebäuden und Baustoffen. Besonders bei **Sanierungs-, Renovierungs- und Abbrucharbeiten** werden feine Asbestfasern freigesetzt und eingeatmet. Diese können schwerwiegende Erkrankungen der Lunge und Atemwege verursachen, die oft erst Jahrzehnte später auftreten.

Wer an asbesthaltigen Materialien arbeitet, muss besondere Schutzmaßnahmen einhalten – von geeignetem Atemschutz und Schutzkleidung bis hin zur fachgerechten Reinigung und Entsorgung. Haberkorn unterstützt Unternehmen dabei mit fundierten Informationen, praxisnahen Tipps sowie passenden Produkten wie persönlicher Schutzausrüstung, Asbest-Staubsaugern und Entsorgungslösungen für einen sicheren und gesetzeskonformen Umgang mit Asbest.



Asbest ist ein früher weitverbreiteter Baustoff, welcher heute als krebserregender Gefahrstoff eingestuft wird

haberkorn.com

HABERKORN

Gesundheit beginnt in der Organisation

Gesunde Mitarbeiter:innen brauchen mehr als einzelne Maßnahmen. Sie brauchen Arbeitsbedingungen, die Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken. Genau hier setzt Medicon an: Wir unterstützen Unternehmen dabei, Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Organisationsentwicklung zu verbinden – für eine Arbeitswelt, in der Menschen langfristig gesund arbeiten können.

Ob arbeitsmedizinische Betreuung, Analyse psychischer und physischer Belastungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder der Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements: Medicon begleitet Unternehmen ganzheitlich und praxisnah. Unser Fokus liegt darauf, die tatsächlichen Herausforderungen zu verstehen und Lösungen zu entwickeln, die wirklich wirken.

Eine gesunde Organisation entsteht nicht durch Standardprogramme. Sie entsteht durch systemisches Denken, klare Prioritäten und eine partnerschaftliche Begleitung über die Zeit.

www.medicon.cc



Kontakt

Sie möchten wissen, wie Medicon Ihr Unternehmen unterstützen kann? Wir freuen uns auf den Austausch.

Medicon Arbeitsmedizinisches Zentrum GmbH

Plüddemanngasse 107a, 8042 Graz

office@medicon.cc | +43/316/8477440



Die unter „Produkte“ veröffentlichten Informationen unterliegen der allgemeinen Verantwortung der Inserenten/Inserentinnen.

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Mai/ Juni 2026

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN ISO 14245/A1

Gasflaschen – Spezifikation und Prüfung von Flaschenventilen für Flüssiggas (LPG) – Selbstschließend – Änderung 1

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM EN 81-82

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Bestehende Aufzüge – Teil 82: Regeln für die Erhöhung der Zugänglichkeit von bestehenden Aufzügen für Personen einschließlich Personen mit Behinderungen

ÖNORM EN 81-83

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Bestehende Aufzüge – Teil 83: Regeln für die Verbesserung der Schutzmaßnahmen gegen mutwillige Zerstörung

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 15614-9

Anforderung und Qualifizierung von Schweißverfahren für metallische Werkstoffe – Schweißverfahrensprüfung – Teil 9: Nassschweißen unter Überdruck

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 1645-1

Bewohnbare Freizeitfahrzeuge – Caravans – Teil 1: Anforderungen an den Wohnbereich hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit

ON-K 043 Gasgeräte und Gastechnik

ÖNORM EN 18126

Gasgeräte zur Verwendung im Freien – Zusätzliche Anforderungen für die zweite Gasfamilie

ON-K 044 Erdölbitumen

ÖNORM EN 16659

Bitumen und bitumenhaltige Bindemittel – MSCR-Prüfung (Multiple Stress Creep and Recovery Test)

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN ISO 16321-1/A1

Augen- und Gesichtsschutz für berufliche Anwendungen – Teil 1: Allgemeine Anforderungen – Änderung 1

ÖNORM EN ISO 24232

Schutzkleidung – Schutz gegen Regen

ÖNORM EN 12492

Bergsteigerausrüstung – Bergsteigerhelme – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 15051-2

Exposition am Arbeitsplatz – Messung des Staubungsverhaltens von Schüttgütern – Teil 2: Verfahren mit rotierender Trommel

ÖNORM EN 17199-5

Exposition am Arbeitsplatz – Messung des Staubungsverhaltens von Schüttgütern, die alveolengängige NOAA oder andere alveolengängige Partikel enthalten oder freisetzen – Teil 5: Verfahren mit Vortex-Schüttler

ON-K 129 Qualitätsmanagementsysteme

ÖNORM EN ISO 10012

Qualitätsmanagement – Anforderungen an Messmanagementsysteme

ON-K 140 Wasserqualität

ÖNORM EN 1018

Produkte zur Aufbereitung von Wasser für den menschlichen Gebrauch – Calciumcarbonat

ÖNORM EN 15664-1

Einfluss metallischer Werkstoffe auf Wasser für den menschlichen Gebrauch – Dynamischer Prüfstandversuch für die Beurteilung der Abgabe von Metallen – Teil 1: Auslegung und Betrieb

ÖNORM EN 15848

Anlagen zur Behandlung von Trinkwasser innerhalb von Gebäuden – Einstellbare Dosiersysteme – Anforderungen an Ausführung, Sicherheit und Prüfung

ÖNORM EN ISO 23695

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung von Ammonium-Stickstoff in Wasser – Küvettentests

ÖNORM EN ISO 23696-1

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung von Nitrat in Wasser mittels Küvetten – Teil 1: Verfahren mit Dimethylphenol

ÖNORM EN ISO 23696-2

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung von Nitrat in Wasser mittels Küvetten – Teil 2: Verfahren mit Chromotropsäure

ÖNORM EN ISO 23697-1

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung von Gesamt-Stickstoff (ST-TNb) in Wasser mittels Küvetten – Teil 1: Verfahren mit Dimethylphenol

ÖNORM EN ISO 23697-2

Wasserbeschaffenheit – Bestimmung von Gesamt-Stickstoff (ST-TNb) in Wasser mittels Küvetten – Teil 2: Verfahren mit Chromotropsäure

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM H 6031

Lüftungstechnische Anlagen – Einbau und Kontrollprüfung von Brandschutzklappen gemäß ÖNORM EN 15650 und Entrauchungskklappen gemäß ÖNORM EN 12101-8

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN 1175

Sicherheit von Flurförderzeugen – Elektrische/elektronische Anforderungen

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN 17242

Umluft-Filter-Einhausungen

ÖNORM EN ISO 1135-4

Transfusionsgeräte zur medizinischen Verwendung – Teil 4: Transfusionsgeräte für Schwerkrafttransfusionen zur einmaligen Verwendung

ÖNORM EN ISO 1135-5

Transfusionsgeräte zur medizinischen Verwendung – Teil 5: Transfusionsgeräte zur einmaligen Verwendung mit Druckinfusionsapparaten

ÖNORM EN ISO 18777-2

Flüssigsauerstoffsysteeme für medizinische Anwendungen – Teil 2: Besondere Anforderungen für tragbare Einheiten

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 3991

Landmaschinen – Roboter-Fütterungssysteme – Sicherheit

ON-K 185 Dentaltechnik

ÖNORM EN ISO 6876

Zahnheilkunde – Endodontische Versiegelungswerkstoffe

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 16683

Bahnanwendungen – Hilferufvorrichtung und Kommunikationseinrichtung – Anforderungen für Vollbahnfahrzeuge

ON-K 214 Abdichtungsbahnen

ÖNORM B 3661-1

Abdichtungsbahnen – Unterdeck- und Unterspannbahnen für Dachdeckungen – Teil 1: Nationale Umsetzung der ÖNORM EN 13859-1 betreffend Elastomerbitumenbahnen als Unterdeckbahnen

ÖNORM B 3661-2

Abdichtungsbahnen – Unterdeck- und Unterspannbahnen für Dachdeckungen – Teil 2: Kunststoffbahnen und diffusionsoffene Bitumenbahnen

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN ISO 21719-1

Elektronische Gebührenerhebung – Personalisierung von Onboard-Einrichtungen – Teil 1: Grundstruktur

ON-K 223 Kälte- und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen

ÖNORM EN 17625

Dachgeräte – Prüfung und Bewertung unter Standardbedingungen und Teillastbedingungen zur Berechnung der jahreszeitlichen Leistung

ON-K 227 Fenster, Türen, Tore und Vorhangfassaden

ÖNORM EN 13126-10

Baubeschläge – Beschläge für Fenster und Fenstertüren – Anforderungen und Prüfverfahren – Teil 10: Senkklaappflügelsysteme

ÖNORM EN 13126-11

Baubeschläge – Beschläge für Fenster und Fenstertüren – Anforderungen und Prüfverfahren – Teil 11: Umkehrbeschläge für auskragende Schwing-Klaappflügelfenster

ÖNORM EN 16867

Schlösser und Baubeschläge – Mechanische Türbeschläge – Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 27799

Medizinische Informatik – Informationssicherheitsmanagement im Gesundheitswesen bei Verwendung der ISO/IEC 27002



Die gesunde Organisation

Was Unternehmen brauchen, damit Menschen gesund arbeiten können

Wenn Menschen gesundheitlich belastet sind, richtet sich der Blick häufig zuerst auf den Einzelnen. Bewegt er sich genug? Ernährt sie sich gesund? Kann er besser mit Stress umgehen? Sollte sie an ihrer Resilienz arbeiten? Diese Fragen sind legitim. Individuelles Verhalten beeinflusst Gesundheit. Aber sie erzählen nur einen Teil der Geschichte. Denn Menschen arbeiten nicht im luftleeren Raum. Sie arbeiten an konkreten Arbeitsplätzen, in Teams, in Strukturen und unter bestimmten organisatorischen Bedingungen. Gesundheit ist deshalb nicht nur eine Frage des persönlichen Verhaltens. Sie ist auch eine Frage der Verhältnisse.

Viele betriebliche Gesundheitsmaßnahmen richten sich an das Individuum. Menschen lernen, besser mit Belastung umzugehen. Sie trainieren ihren Rücken, verbessern ihre Ernährung oder entwickeln Strategien zur Stressbewältigung. Das kann wertvoll sein. Doch was passiert, wenn die Belastung bestehen bleibt? Ein Rückentraining ersetzt keinen ergonomischen Arbeitsplatz. Ein Resilienzseminar löst keine dauerhaft unklaren Verantwortlichkeiten. Eine Entspannungsübung verändert keine chronische personelle Überlastung. Manchmal muss nicht der Mensch belastbarer werden. Manchmal müssen die Bedingungen besser werden. Eine ganzheitliche betriebliche Gesundheitsstrategie betrachtet deshalb beides: das Verhalten der Menschen und die Verhältnisse, unter denen sie arbeiten.

Gesundheit entsteht im System

Unternehmen sind soziale Systeme. Aufgaben, Prozesse, Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit beeinflussen einander. Veränderungen an einer Stelle können Auswirkungen an einer ganz anderen Stelle haben. Ein Beispiel: Ein Unternehmen wächst stark. Neue Aufgaben entstehen, Prozesse werden angepasst und Verantwortlichkeiten verändern sich. Wirtschaftlich ist die Entwicklung positiv. Für die Beschäftigten kann dieselbe Entwicklung jedoch mit Unsicherheit, höherem Abstimmungsbedarf und steigender Arbeitsbelastung verbunden sein. Die Ursache gesundheitlicher Belastung liegt dann möglicherweise weder bei einzelnen Menschen noch an einem einzelnen Arbeitsplatz. Sie liegt im Zusammenspiel verschiedener

Faktoren. Genau deshalb braucht betriebliche Gesundheit einen systemischen Blick.

Arbeitsfähigkeit ist mehr als körperliche Fitness

Die Frage, ob Menschen ihre Arbeit langfristig gesund ausüben können, hängt von vielen Faktoren ab. Natürlich spielen Gesundheit und individuelle Ressourcen eine wichtige Rolle. Ebenso entscheidend sind aber die Anforderungen der Arbeit, die vorhandenen Kompetenzen, die Führung und die Arbeitsbedingungen. Passen Anforderungen und Ressourcen dauerhaft nicht zusammen, steigt das Risiko von Überforderung. Das gilt körperlich ebenso wie psychisch. Ein Arbeitsplatz kann technisch sicher sein und trotzdem belastend wirken. Ein:e Mitarbeiter:in

kann hoch motiviert sein und dennoch an unklaren Strukturen verzweifeln. Ein Team kann leistungsfähig sein und durch dauerhaft ungelöste Konflikte an Energie verlieren. Gesundheit entsteht dort, wo Mensch und Arbeit möglichst gut zusammenpassen.

Gute Organisation ist Gesundheitsarbeit

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird häufig als zusätzliches Thema verstanden. Neben Strategie, Finanzen, Personal und operativem Geschäft gibt es eben auch noch Gesundheit. Doch diese Trennung greift zu kurz. Wenn Prozesse unklar sind, betrifft das Gesundheit. Wenn Menschen dauerhaft nicht wissen, welche Prioritäten gelten, betrifft das Gesundheit. Wenn Führungskräfte zwischen widersprüchlichen Erwartungen stehen, betrifft das Gesundheit. Wenn Veränderungen schlecht kommuniziert werden, kann das Gesundheit beeinflussen. Damit wird Gesundheitsmanagement zu einem Teil guter Organisationsgestaltung. Das bedeutet nicht, dass jede Managemententscheidung nach gesundheitlichen Kriterien getroffen werden muss. Unternehmen müssen wirtschaftlich erfolgreich sein, Leistung erbringen und Veränderungen bewältigen. Die Frage ist vielmehr: Wie können wir Arbeit so gestalten, dass Leistungsfähigkeit und Gesundheit möglichst lange gemeinsam erhalten bleiben?

Die Stärke verschiedener Perspektiven

Kein:Keine einzelner:einzelne Experte:Expertin kann eine gesunde Organisation schaffen. Die Arbeitsmedizin bringt medizinisches Wissen und Kenntnis der Arbeitsplätze ein. Die Arbeitspsychologie betrachtet psychische Belastungen und Ressourcen. Die Sicherheitsfachkraft analysiert Gefährdungen. Führungskräfte kennen die täglichen Abläufe. Beschäftigte kennen ihre eigene Arbeit. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verbindet diese Perspektiven zu einem

strukturierten Prozess. Darin liegt seine eigentliche Stärke. Es geht nicht darum, möglichst viele Gesundheitsmaßnahmen zu organisieren. Es geht darum, die relevanten Themen zu erkennen, Prioritäten zu setzen, Maßnahmen umzusetzen und ihre Wirkung zu überprüfen.

Gesundheit braucht keine Standardlösung

Was eine gesunde Organisation ausmacht, unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen. In einem Produktionsbetrieb stehen vielleicht körperliche Belastungen, Schichtarbeit und Ergonomie im Mittelpunkt. In einem Dienstleistungsunternehmen können Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit und psychische Belastungen wichtiger sein. Ein Unternehmen im starken Wachstum hat andere Herausforderungen als ein Betrieb mit einer älter werdenden Belegschaft. Deshalb beginnt gute betriebliche Gesundheitsarbeit nicht mit einem fertigen Maßnahmenpaket. Sie beginnt mit dem Verstehen. Wo steht das Unternehmen? Welche Belastungen gibt es? Welche Ressourcen sind vorhanden? Was funktioniert bereits gut? Wo besteht Handlungsbedarf? Erst aus diesen Fragen entsteht eine passende Strategie.

Vom Dienstleister zum Begleiter

Unternehmen brauchen arbeitsmedizinische Betreuung. Aber viele Unternehmen brauchen heute mehr als einzelne

arbeitsmedizinische Leistungen. Sie brauchen Partner, die ihre Organisation verstehen. Partner, die Entwicklungen über einen längeren Zeitraum begleiten. Partner, die nicht für jedes Problem dieselbe Lösung anbieten. Genau so versteht Medicon seine Rolle. Arbeitsmedizin bildet einen zentralen Bestandteil unserer Arbeit. Gleichzeitig verbinden wir sie mit Arbeitspsychologie, Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Wir begleiten Unternehmen dabei, Risiken zu erkennen, Ressourcen zu stärken und Gesundheit systematisch in die betriebliche Entwicklung einzubeziehen. Nicht jedes Unternehmen braucht alles. Aber jedes Unternehmen verdient einen Partner, der das Ganze sieht. Medicon begleitet Unternehmen arbeitsmedizinisch und ganzheitlich. Ob ein Unternehmen eine neue arbeitsmedizinische Betreuung sucht, bestehende Gesundheitsaktivitäten weiterentwickeln möchte oder einen Partner für den Aufbau eines systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements braucht: Am Anfang steht das gemeinsame Verständnis der tatsächlichen Situation. Denn gesunde Mitarbeiter:innen brauchen mehr als einzelne Gesundheitsmaßnahmen. Sie brauchen Arbeitsbedingungen, unter denen sie langfristig gesund und leistungsfähig bleiben können. Und genau dort beginnt die gesunde Organisation. ●



Neue Gesetze und Verordnungen

Auswahl aus den Kundmachungen von Mai und Juni 2026

Immer up to date mit SICHERE ARBEIT! Hier erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten neuen bzw. geänderten Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Auswahl enthält Rechtsvorschriften (aus Österreich und der EU), die unmittelbar den Arbeitnehmer:innenschutz betreffen oder dafür relevant sein können.

Für mehr Details besuchen Sie den AUVA-Präventionsblog:
auva.at/blog/neue-gesetze-und-verordnungen



© Adobe Stock / barnaleeva

Im Zeitraum Mai und Juni 2026 wurden keine relevanten Rechtsvorschriften zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf nationaler oder europäischer Ebene kundgemacht. Dies bietet Anlass für einen kurzen Blick auf die **internationale Ebene** der Arbeitssicherheit. Innerhalb der Vereinten Nationen (UNO) gibt es eine Organisation, die sich weltweit mit Arbeits- und Sozialfragen beschäftigt – die International Labour Organization (ILO)

Was ist die ILO?

Die International Labour Organization (ILO) oder Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine UNO-Sonderorganisation. Ihr Ziel ist die Förderung sozialer Gerechtigkeit sowie anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte auf internationaler Ebene. Dies wird als Beitrag zum Weltfrieden gesehen.

Der Hauptsitz befindetet sich in Genf – derzeit umfasst die ILO 187 Mitgliedstaaten. Österreich war von 1919–1938 Mitglied und dann wieder ab 1947.

Eine Besonderheit ist die sogenannte *tripartite* (dreigliedrige) Struktur. Das bedeutet, Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen und Regierungen arbeiten hier gleichberechtigt zusammen, um gemeinsame internationale Regeln für die Arbeitswelt festzulegen. Dies geschieht hauptsächlich in sogenannten internationalen Konventionen (Abkommen).

Bei der 113. ILO-Tagung im Juni 2025 wurde z. B. ein Übereinkommen (Nr. 192) samt Empfehlung (Nr. 209) zur Prävention und für den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld verabschiedet.

Was sind ILO-Abkommen?

Die ILO formuliert internationale Arbeits- und Sozialnormen für eine soziale, faire und menschenwürdige Arbeitswelt in internationalen Übereinkommen. ILO-Abkommen sind völkerrechtliche Verträge und entfalten ihre Verbindlichkeit in den jeweiligen Mitgliedstaaten durch Ratifizierung – sie gelten also nicht

automatisch direkt im jeweiligen Mitgliedstaat. Mit einer Ratifizierung verpflichtet sich ein Staat, die Inhalte der jeweiligen Übereinkommen innerstaatlich umzusetzen. Die ILO kann die innerstaatliche Umsetzung jedoch nicht erzwingen. Stattdessen verfügt sie über verschiedene Überwachungsmechanismen, wie beispielsweise Berichtspflichten, Prüfungen durch Ausschüsse sowie Beschwerdemöglichkeiten für Sozialpartner und Staaten mit klaren Empfehlungen. Die Durchsetzung erfolgt daher weniger durch Zwang, sondern vor allem durch internationalen Einfluss und Kontrolle.

Hat Österreich ILO-Konventionen ratifiziert?

Österreich hat bisher 55 ILO-Übereinkommen (Konventionen) ratifiziert – insgesamt gibt es über 190 Konventionen. Hier ein paar Beispiele von ILO-Abkommen, die Österreich ratifiziert hat:

- Übereinkommen 190: Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (ratifiziert 11.9.2024)
- Übereinkommen 187: Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz (ratifiziert 20.5.2011)
- Übereinkommen 183: Mutterschutz-Neufassung (ratifiziert 30.4.2004)

Der aktuelle Stand der Ratifizierungen kann über die NORMLEX-Datenbank auf der Website der ILO (ilo.org) abgerufen werden.

 Mag. Heinz Schmid, MSc

Fachbereich Rechtsfragen Arbeitnehmer:innenschutz und Chemikalien, AUVA-Hauptstelle

heinz.schmid@auva.at



Die Rechtsvorschriften sind abrufbar unter ris.bka.gv.at (AT) und eur-lex.europa.eu (EU).

Auswahl von Seminaren und Webinaren



Auswahl von Präsenzseminaren

03.09.	Arbeitsintensität	Wien
09.09.	Beschaffenheit von PSA	Graz
16.09.	Instandhaltung	Salzburg
17.09.– 18.09.	Ausbildung zum:zur Laserschutzbeauftragten	Hall/Tirol
17.09.	Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz	Wien
17.09.	Risikobeurteilung von Maschinen	Linz
22.09.	Ladungssicherung	Graz
22.09.– 23.09.	Fachkundiger Umgang mit Asbest	Salzburg
23.09.– 25.09.	Aufbaukurs Deutsche Sicher- heitsfachkräfte in Österreich	Linz
24.09.	Umbau von Maschinen	Stockerau
24.09.	Arbeiten mit Kühlschmierstoffen	Graz
29.09.	Safety II – ein neuer Ansatz im Arbeitnehmer:innenschutz	Wien



Auswahl von Webinaren

27.08.	Radon – RnV-konforme Vorgangsweise
 02.09.	Das AUVA-Tool Arbeitsstoffverzeichnis
22.09.	Hitzeresilienz und Co – Vorbereitung auf Extremwetter
29.09.	Webinarreihe ISO 45001 (zweiter Termin: 06.10.)
 30.09.	AUVA-Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“
02.10.	Lärmschutz in Holzverarbeitenden Betrieben
06.10.	VOPST – Gefährdungsbeurteilung anhand ausgewählter Beispiele
07.10.	Sind ortsveränderliche elektrische Be- triebsmittel wiederkehrend zu prüfen?
07.10.	Verpflichtende Unterweisung für elektro- technische Tätigkeiten

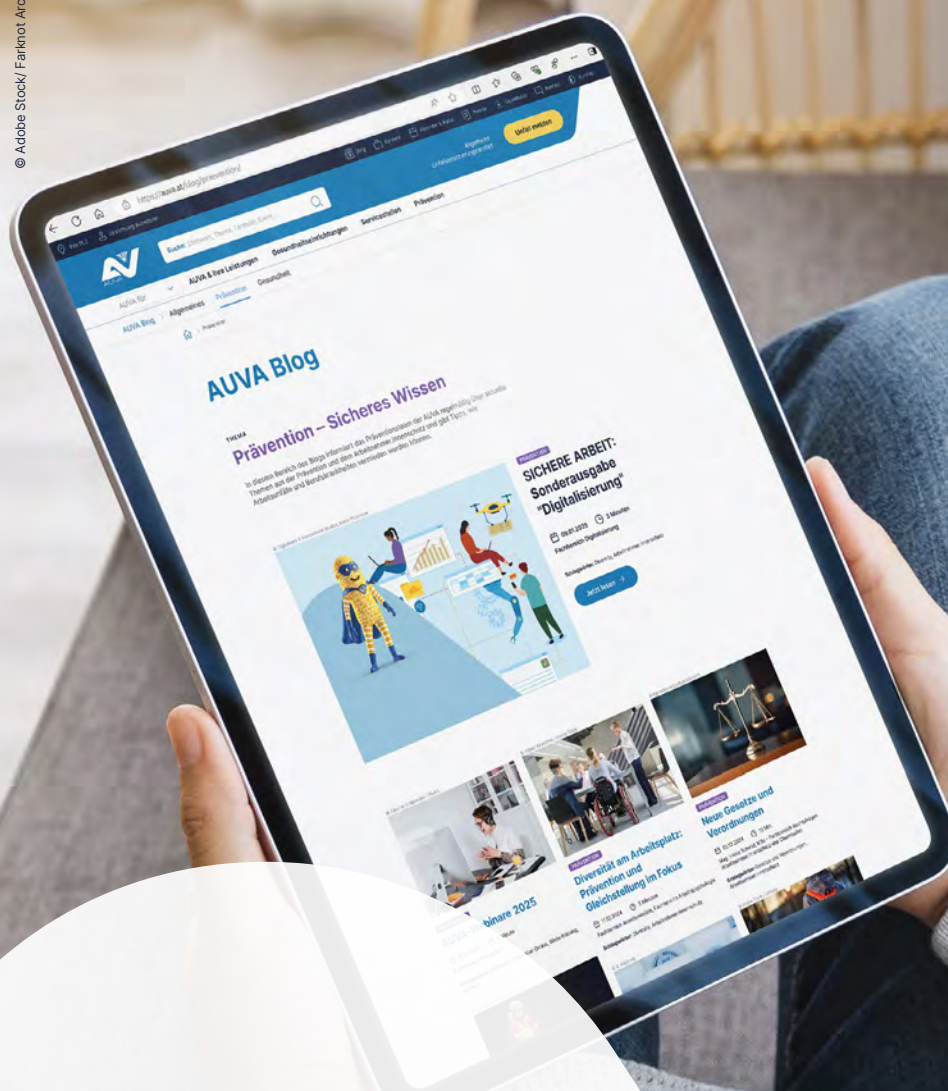


Im Rahmen der aktuellen
AUVA-Präventionskampagne
„gemeinsam sicher digital“ werden
zugehörige Webinare **gratis** angeboten.

Die Webinare dauern zwischen einer und
zwei Stunden, nähere Informationen und
weitere Angebote sowie die Möglichkeit
zur Anmeldung unter: auvkurs.at

Wenn Sie regelmäßig über das Seminar-
angebot der AUVA informiert werden
wollen, abonnieren Sie unseren
Newsletter unter: auva-schulung.at





Besuchen Sie
unseren Info-Blog
für Prävention
am Arbeitsplatz:
auva.at/blog/praevention

