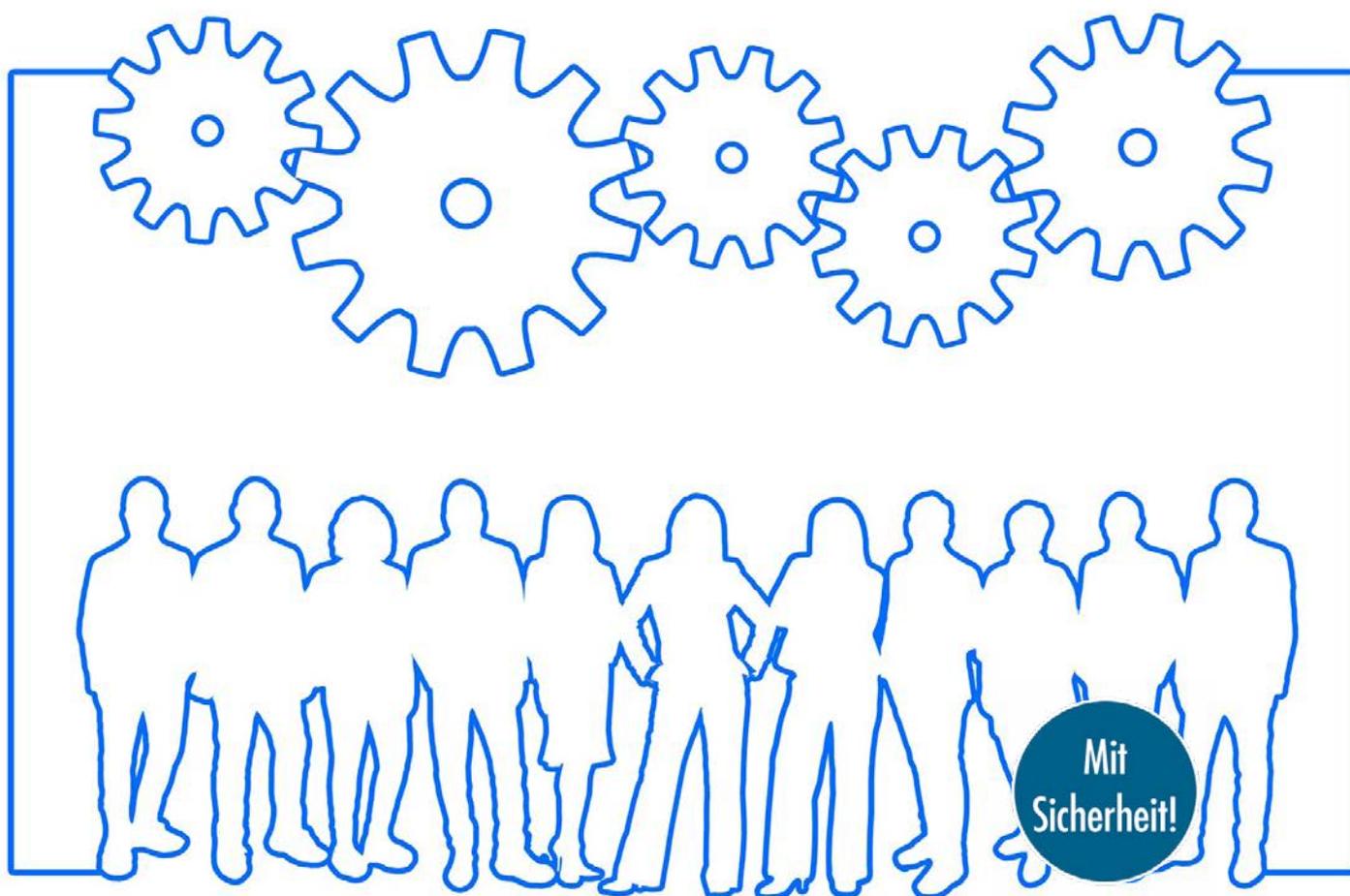




Österreichische  
ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020



Mit  
Sicherheit!

# **Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013 – 2020**

Abschlussbericht

## **Impressum**

**Medieninhaber, Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:**

Bundesministerium für Arbeit, Zentral-Arbeitsinspektorat

Postadresse: 1020 Wien, Taborstraße 1-3

Standort: 1040 Wien, Favoritenstraße 7

**Autoren:** ZAI

**Layout:** ÖAS

**Titelbild:** © pixabay.com

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Juni 2021

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
<b>Arbeitsgruppen und Gremien.....</b>	<b>1</b>
Arbeitnehmerschutzbeirat (ASB).....	2
Arbeitsgruppen.....	2
Arbeitsgruppen-Leitungen und Koordination.....	3
Strategische Plattform.....	3
Evaluationsteam.....	4
Resolution.....	4
<b>Berichte der Arbeitsgruppen.....</b>	<b>5</b>
Arbeitsgruppe 1 - Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und Gefahrenbewusstsein.....	5
Zusammensetzung, Organisatorisches.....	5
Arbeitsschwerpunkte, Themen.....	6
Mehrwert (added value) durch die Tätigkeit der AG.....	6
Wesentliche Produkte der AG 1.....	7
Arbeitsgruppe 2 - Prävention von Arbeitsunfällen.....	8
Arbeitsgruppe 3 - Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten.....	10
Arbeitsschwerpunkte und Themen.....	10
Unterarbeitsgruppen.....	11
Arbeitsweise und „Errungenschaften“ AG 3.....	12
Wesentliche Produkte der AG 3.....	12
Arbeitsgruppe 4 - Ausbildung und Weiterbildung sowie Information im ArbeitnehmerInnenschutz.....	13
Ziele der AG 4.....	14
Organisation der AG 4.....	15
Mitglieder der AG 4.....	16
Ergebnisse .....	16
Branchenplattform Bau.....	17
<b>Evaluation der ÖAS 2013 – 2020.....</b>	<b>18</b>
Festgestellte Wirklogik.....	19
Learnings aus der ÖAS 2013 – 2020.....	19
Was hat sich bewährt und sollte fortgeführt werden?.....	19

Was war zwiespältig bzw. hat sich weniger bewährt und sollte adaptiert werden?	21
Was waren weitere Erkenntnisse?	24
Ansätze für die nächste Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2021 bis 2027	25
Europäischer Kontext (Stand Jänner 2021)	25
Wichtige Schlüsse aus der Evaluation	25
Ziele und Zusammenarbeit	26
Anforderungen an Vorhaben und Projekte im Rahmen der ÖAS	26
Empfehlungen	27
Anhang	28

## Einleitung

In der österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013 – 2020 wurden mit dem Ziel, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit zu erhalten, zu verbessern und zu fördern nationale und regionale Akteurinnen und Akteure, die im Arbeitsschutz tätig sind, vernetzt und gemeinsame Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder erarbeitet.

Die Erfahrungen aus der vorher durchgeführten Arbeitsschutzstrategie 2007 – 2012 zeigten deutlich, dass der Erfolg im gemeinsamen Entwickeln und Handeln aller in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Tätigen liegt und dieser Weg nicht nur weiter beschritten, sondern auch für die ÖAS 2013 – 2020 weiter ausgebaut und genutzt werden soll.

Grundlegende Ziele und Themen der Arbeitsschutzstrategie 2007 – 2012 wurden auch in der ÖAS 2013 – 2020 beibehalten, da weiterhin die gesellschaftliche Relevanz und Aktualität gegeben war:

- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen, insbesondere von Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates und von psychischen Belastungen sowie die Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen
- Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und Betreuung durch Fachleute der Prävention
- Stärkung von Bewusstsein, Sensibilisierung und Verbesserungen in der Aus- (schulische und universitäre) und Weiterbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

## Arbeitsgruppen und Gremien

Für die operativen und koordinativen Tätigkeiten wurde ein Netz aus Arbeitsgruppen und Plattformen nach Befassung und unter weiterer Aufsicht des Arbeitnehmerschutzbeirates (ASB) eingesetzt. Für die Evaluation der ÖAS wurde ein eigenes Evaluationsteam eingesetzt.

## Arbeitnehmerschutzbeirat (ASB)

Der ASB hat den vier Arbeitsgruppen und in weiterer Folge auch den Plattformen (Plattform Bau und Strategische Plattform) Themen- und Aufgabenbereiche zugeordnet, wobei diese die konkreten Zielsetzungen selbst ausarbeiten und dem ASB zur Verabschiedung bzw. allfälligen Änderung/Ergänzung vorschlagen. Eine Vernetzung der Arbeitsgruppen erfolgt über die Arbeitsgruppen-Leitungen gemeinsam mit den für die Koordination beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zentral-Arbeitsinspektorates – ZAI.

## Arbeitsgruppen

- **Arbeitsgruppe 1 - Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und Gefahrenbewusstsein**  
Dies umfasst die Grundlagenarbeit zur Methodik und Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung mit dem Ziel, die Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung sowie das Gefahrenbewusstsein zu verbessern.
- **Arbeitsgruppe 2 - Prävention von Arbeitsunfällen**  
Die Aufgabengebiete dieser Arbeitsgruppe betreffen Handlungsfelder im Bereich Arbeitsunfälle. Die übergeordneten Ziele sind: „Verringerung von Arbeitsunfällen durch konkretere branchenbezogene Herangehensweisen“ sowie „branchenbezogene Orientierung und Bewusstseinsbildung für Unfallrisiken und Unfallursachen speziell in Branchen mit hohem Risiko“.
- **Arbeitsgruppe 3 - Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten**  
Die übergeordneten Ziele der AG 3 sind insbesondere: die Reduktion von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, vor allem psychischen Belastungen und Belastungen des Muskel- und Skelettapparates; „alter(n)sgerechtes Arbeiten“; die Prävention von Gefahren durch krebserzeugende Arbeitsstoffe.
- **Arbeitsgruppe 4 - Ausbildung und Weiterbildung sowie Information im ArbeitnehmerInnenschutz**  
Diese beschäftigt sich mit Aus- und Weiterbildung sowie Information im ArbeitnehmerInnenschutz und Verbesserung der Tätigkeit von Fachleuten der Prävention.

## Arbeitsgruppen-Leitungen und Koordination

Die Arbeitsgruppen-Leitungen wurden vom Arbeitnehmerschutzbeirat eingesetzt. Sie sorgen für eine möglichst breite Einbindung von Partner-Organisationen bei der Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der jeweiligen Arbeitsgruppe ist vom Arbeitnehmerschutzbeirat ein Themen- und Aufgabenbereich zur Bearbeitung vorgegeben. Zielsetzungen der Arbeitsgruppen wurden unter Berücksichtigung der allgemeinen strategischen Voraussetzungen von diesen selbst ausgearbeitet und dem Arbeitnehmerschutzbeirat zur Verabschiedung und allfälligen Änderung und Ergänzung vorgeschlagen. Die Vernetzung der Arbeitsgruppen erfolgt über die Arbeitsgruppen-Leitungen gemeinsam mit den für die Koordination beauftragten Personen im ZAI. Bei dieser Koordination werden die jeweiligen Aktivitäten der Arbeitsgruppen untereinander mit aktuellen Aktivitäten aus der europäischen Gemeinschaftsstrategie, der Strategischen Plattform unter Berücksichtigung von Gender und Diversity vernetzt.

## Strategische Plattform

Im Gremium „Strategische Plattform“ waren Vertreterinnen und Vertreter des Zentral-Arbeitsinspektorates (ZAI), der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), der Wirtschaftskammer (WKO), der Industriellenvereinigung (IV), der Bundesarbeitskammer (BAK), des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und der Österreichischen Ärztekammer (ÖÄK) vertreten.

Aufgaben der Strategischen Plattform:

- Inhaltliche und zeitliche Grobabstimmung von Schwerpunkten (Projekten) im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz der in der Plattform vertretenen Institutionen
- Unterstützung bei der Verteilung von Produkten der ÖAS durch Transport von Informationen in Form von Veranstaltungen, Veröffentlichungen auf deren Web-Sites
- Übergeordnete Durchführung bzw. Beteiligung an Projekten, die als Schwerpunkte der ÖAS durch die Resolution gemeinsam festgelegt wurden
- Effiziente Abwicklung unter Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Sparten, Fachbereiche (Innungen) und von bereits etablierten Arbeitsgruppen der ÖAS und anderen Arbeitsgruppen

## Evaluationsteam

Expertinnen und Experten aus dem Kreis der Institutionen der Strategischen Plattform sind im Gremium „Evaluationsteam“, das die Tätigkeiten der Arbeitsgruppen, der Strategischen Plattform sowie der Gesamtstrategie laufend inhaltlich evaluiert. Analog zu den Arbeitsgruppen und den Plattformen arbeitete das Evaluationsteam seine Zielsetzungen selbst aus und schlug diese dem Arbeitnehmerschutzbeirat zur Verabschiedung vor.

Aufgaben des Evaluationsteams waren:

- Vorschlag eines Konzepts zur Vorgangsweise bezüglich der Evaluation der ÖAS nach dem Evaluationssystem der AUVA („Das integrative Baukastensystem zur Evaluation von Präventionsprojekten der AUVA“)
- Begleitung und Unterstützung des Arbeitnehmerschutzbeirats bei der Auswahl und Beauftragung externer Evaluatorinnen und Evaluatoren (Erstellung von Unterlagen über die Anforderungen an externe Evaluatorinnen und Evaluatoren sowie an das zu beauftragende Evaluationskonzept, Einholen von Angeboten, Beurteilung der Angebote, Empfehlung an den Arbeitnehmerschutzbeirat)
- Begleitung bei der Durchführung der Evaluation (Abstimmung zwischen dem Arbeitnehmerschutzbeirat, Arbeitsgruppenleiterinnen und Arbeitsgruppenleitern, Leitung Strategische Plattform und externen Evaluatorinnen und Evaluatoren; Qualitätskontrolle; Beratung bei strategischen Fragen)
- Beratung der Arbeitsgruppen und der Strategischen Plattform bei der Durchführung

## Resolution

Hinter der ÖAS stand eine politische Willenserklärung (Resolution) des damaligen Sozialministers Hundstorfer gemeinsam mit anderen für den ArbeitnehmerInnenschutz relevanten Akteurinnen und Akteure (Ministerien, Unfallversicherungsträger, Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, Interessenvertretungen). In der Resolution sind eine Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie eine Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen als Ziele formuliert und konkrete Schwerpunktmaßnahmen zur Erreichung dieser beschrieben, wie z.B. Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Kleinbetrieben, Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Arbeitsinspektion, Hilfestellung zur Arbeitsplatzevaluierung.

## Berichte der Arbeitsgruppen

Die Leiterinnen und Leiter der Arbeitsgruppen sowie der Strategischen Plattform Bau wurden ersucht, ein Resümee ihrer Arbeit in der abgelaufenen ÖAS zu verfassen. Mit diesen Berichten sollte die ÖAS als Summe der Aktivitäten der Arbeitsgruppen dargestellt werden. Wir glauben, dass es der ÖAS gerecht wird, wenn das Individuelle der AG und ihre Arbeit teilweise in beiden bisherigen Strategieperioden (2007 – 2012 und 2013 – 2020) dargestellt wird.

### Arbeitsgruppe 1 - Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und Gefahrenbewusstsein

Dies umfasst die Grundlagenarbeit zur Methodik und Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung mit dem Ziel, die Durchführung und Dokumentation der Arbeitsplatzevaluierung sowie das Gefahrenbewusstsein zu verbessern.

#### Zusammensetzung, Organisatorisches

Die Arbeitsgruppe 1 bestand aus einer soliden Kerngruppe, bestehend aus rund 12 Personen.

Vertreterinnen und Vertreter vom ZAI, AUVA und den Sozialpartnern waren bei jeder Sitzung anwesend, je nach Bedarf wurden (für die Arbeit in Unterarbeitsgruppen – UAG) weitere Expertinnen und Experten und interessierte Kreise (z.B. Innungsvertreter und Innungsvertreterinnen, ÖAMTC etc.) eingeladen.

Die Sitzungen der AG fanden rund vier Mal im Jahr statt, die Hauptausrichtung der Tätigkeit war vor allem:

- Erarbeitung neuer Produkte
- Austausch, Kommunikation - Netzwerk
- Information über, Bewerbung von Veranstaltungen
- Akkordierte Sichtweise zu relevanten Themenbereichen, vor allem der Arbeitsplatzevaluierung

## Arbeitsschwerpunkte, Themen

Die thematischen Arbeitsschwerpunkte waren vor allem die folgenden:

- Hilfestellung zur Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung
- Betreuung durch Fachleute der Prävention
- Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes in Kleinbetrieben
- Konkrete Auslegung von Rechtsvorschriften
- (Reihenfolge der) Maßnahmen
- Gesetzeskonforme und praxistaugliche Dokumentation

In den ersten Jahren wurden vor allem neue Produkte (Broschüren, Folder) rund um das Thema der Evaluierung im Konsens erarbeitet und auf diese Weise auch eine gemeinsame Sichtweise gebildet und akkordiert, in den letzten rund vier Jahren verlagerte sich die Arbeitsweise mehr in Richtung Koordination, Abstimmung, Information und Distribution. Konkrete neue Produkte (vor allem die Branchenevaluierungen, Branchenleitfäden) wurden in UAGs entwickelt und in der Großgruppe abgesegnet.

## Mehrwert (added value) durch die Tätigkeit der AG

Die folgenden Vorteile und Verbesserungen können aufgrund der Tätigkeit der AG ins Treffen geführt werden:

- Neue relevante Produkte, die es in dieser Form sonst nicht gegeben hätte
- Hohe Akzeptanz dieser Produkte, da sie von allen relevanten Playern im Arbeitnehmerschutz mitgetragen wurden
- Stetiger Informationsfluss und Vernetzung innerhalb der AG
- Gegenseitige Bewerbung z.B. bei Veranstaltungen (z.B. Kongressen) von einem der Partner
- Akkordierte, abgestimmte Sicht in wesentlichen Aspekten zur Arbeitsplatzevaluierung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Tätigkeit der AG über Jahre hinweg zu einer einheitlichen Sichtweise und einem guten Miteinander geführt hat, was die Arbeitsplatzevaluierung in Österreich betrifft.

## Wesentliche Produkte der AG 1

Hier eine Auswahl der wesentlichen Produkte, die von der AG 1 erarbeitet wurden und nach wie vor verfügbar sind und verbreitet werden:

- Folder „Das kleine Einmaleins der Arbeitsplatzevaluierung“
- Folder „Who is Who im Arbeitnehmerschutz“
- STOP-Broschüre
- Kriterien einer guten Evaluierung (Folder, Checklisten)
- Branchenevaluierungen

Im Folgenden eine jeweilige Kurzvorstellung dieser ausgewählten Produkte der AG 1

### ***Das kleine Einmaleins der Arbeitsplatzevaluierung***

Ein Folder, gedacht vor allem für Kleinbetriebe, der zu den wesentlichen Aspekten der Durchführung, Dokumentation und Beteiligung bei der Evaluierung kurze und eindeutige Erklärungen und Antworten gibt. Leicht lesbar, gibt dieser Folder einen schnellen Einblick in die Thematik. Wird vor allem von „AUVAsicher“ nach wie vor verwendet und ausgegeben.

### ***Who is Who im Arbeitnehmerschutz***

Konzeption und Aufbau wie das „Kleine Einmaleins“, gibt dieser Folder einen leicht fassbaren Überblick über die wesentlichen Akteurinnen und Akteure im Arbeitnehmerschutz und ihre jeweiligen Kompetenzen und Aufgaben. Ein Folder, gedacht vor allem für Kleinbetriebe, der vor allem von „AUVAsicher“ nach wie vor verwendet und ausgegeben wird.

### ***STOP-Broschüre***

Die „Grundsätze der Gefahrenverhütung“ des § 7 ASchG werden anhand des STOP-Prinzips für jede der definierten Gefahrenarten bzw. relevanten betrieblichen Themen (mechanische Gefahren, Arbeitsstoffe, Lärm, Belichtung und Beleuchtung, psychische Belastung ...) dargestellt. Zu jedem Thema werden die Grundsätze für die Maßnahmenfestlegung beschrieben und anhand von Beispielen illustriert. Der Grundsatz „Verhältnis geht vor Verhaltensprävention“ wird unmissverständlich dargestellt.

### **Kriterien einer guten Evaluierung und Dokumentation**

Aus Sicht des Arbeitsgruppenleiters das Opus Magnus der AG: Anhand von 30 kommentierten Punkten wird dargestellt, was man sich unter einer guten Arbeitsplatzevaluierung und Dokumentation vorzustellen hat. Die kommentierten Checklisten sind zu den folgenden Themenblöcken zusammengefasst:

- Durchführung, Beteiligung, Aktualisierung, Dokumentation
- Inhaltliche Vollständigkeit (der Dokumente), Umsetzung der Maßnahmen
- Formale Anforderungen an das Dokument

Erhältlich als Folder und als (Einzel)Blätter, wird nach wie vor bei Beratungen und bei Seminaren eingesetzt.

### **Branchenevaluierungen - Leitfäden**

Erarbeitung einer Reihe von Leitfäden und Evaluierungsbroschüren, die für eine bestimmte Branche bzw. Berufsgruppe als Anleitung für die Organisation, Durchführung und Dokumentation des Arbeitsschutzes und der Arbeitsplatzevaluierung eingesetzt werden kann. Jeder der Broschüren ist nach demselben Muster aufgebaut: Grundlagen, Organisation – Dokumentationsteil aufgebaut. Bewerbung und Distribution über die Innungen, diese Leitfäden wurden für die folgenden Branchen in den letzten vier Jahren entwickelt:

- Arbeitsplatzevaluierung im Lebensmittelhandel
- Arbeitsplatzevaluierung im Tourismus
- Arbeitsschutz in KFZ-Werkstätten

Auf der Internetseite [www.eval.at](http://www.eval.at) sind rund 10 weitere Branchenevaluierungen verfügbar.

## Arbeitsgruppe 2 - Prävention von Arbeitsunfällen

Die Aufgabengebiete dieser Arbeitsgruppe betreffen Handlungsfelder im Bereich Arbeitsunfälle. Die übergeordneten Ziele sind: „Verringerung von Arbeitsunfällen durch konkretere branchenbezogene Herangehensweisen“ sowie „branchenbezogene Orientierung und Bewusstseinsbildung für Unfallrisiken und Unfallursachen speziell in Branchen mit hohem Risiko“.

Die Anzahl der Sitzungen des Plenums wurde auf 2 – 3 Sitzungen jährlich festgelegt, wobei die Vernetzung und der Austausch unter den verschiedenen Interessensvertreterinnen und Interessensvertretern im Vordergrund stand. Zusätzlich wurden noch weitere Unterarbeitsgruppentreffen für die Erarbeitung von Details abgehalten. Folgende Ausarbeitungen wurden in dieser Periode der österreichischen Arbeitsschutzstrategie vorgenommen:

### ***Sicherheitscharta – Anleitung zur Umsetzung und Implementierung für alle Branchen***

Das Projekt „Leitfaden für eine Sicherheitscharta“ für andere Branchen, außer der Baubranche, wurde fertiggestellt und bei verschiedenen Veranstaltungen, wie dem „Forum Prävention“, beworben. Die Bewusstseinsbildung, wie sie im Baubereich mit den 8 lebenswichtigen Regeln zum Hochbau und den 8 lebenswichtigen Regeln zum Tiefbau umgesetzt wurde, soll in ähnlicher Weise auch in anderen Branchen entsprechend umgesetzt werden.

### ***Sichtfeld Erdbaumaschinen – Informationsblatt***

Mit einem „Durchführungsbeschluss“ der Europäischen Kommission vom Jänner 2015 wurde die Konformitätsvermutung mit der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG zum Thema „Sichtfeld von Erdbaumaschinen“ aufgehoben. Daraus ergaben sich Konsequenzen für Hersteller, Händler und Verwender von Erdbaumaschinen. Dieses Informationsblatt gibt Unterstützung für Unternehmen, die entsprechende Arbeitsmittel im Einsatz haben.

### ***Elektromagnetische Felder – Informationsblatt***

Mit 1. August 2016 ist die Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF in Kraft getreten, womit die EU-Richtlinie 2013/35/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates umgesetzt wurde. Die VEMF betrifft Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen. Dieser Folder über Elektromagnetische Felder dient als Umsetzungshilfe für die Baubranche.

Abschließend kann festgehalten werden, dass durch die Kooperation in der AG 2 zuverlässige und verbindliche Informationswege erschlossen wurden, wodurch eine verbesserte und effizientere Zusammenarbeit mit den einzelnen Stakeholdern im Arbeitsschutz umgesetzt wird. Aus Sicht der Arbeitsgruppenleitung ist das Hauptziel der ÖAS, einer verbesserten und Institutionenübergreifenden Vernetzung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes, erreicht worden.

### Arbeitsgruppe 3 - Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten

Die übergeordneten Ziele der AG 3 sind insbesondere: die Reduktion von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, vor allem psychischen Belastungen und Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates; „alter(n)sgerechtes Arbeiten“; die Prävention von Gefahren durch krebserzeugende Arbeitsstoffe.

In der Arbeitsgruppe 3 und ihren Unterarbeitsgruppen (UAG) haben vor allem Vertreterinnen Vertreterinnen und Vertreter folgender Institutionen bzw. Organisationen mitgearbeitet: ZAI, AI, AUVA, AK, WKÖ, Bauinnung, Ärztekammer, ÖGB, GPA, IV, ÖGA. Um stets am aktuellen Stand des Wissens zu arbeiten, wurden fallweise bestimmte Expertinnen und Experten eingeladen.

Wichtig war der AG 3 stets gemeinsame Verbesserungen im Gesundheitsschutz zu erzielen.

Übergeordnetes Ziel: Reduktion arbeitsassoziierter Gesundheitsgefahr  
Psychische Belastung, Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates, altersgerechtes Arbeiten und die Prävention von Gefahren durch krebserzeugende Arbeitsstoffe standen im Fokus des Tuns der AG 3.

#### Arbeitsschwerpunkte und Themen

- Sammlung und Priorisierung konkreter Themen & Vorbereitung einzelner „Aufgabenpakete“ durch Mitglieder der AG und UAG
- gegenseitiger Austausch relevanter Informationen und Nutzung von Synergien
- regelmäßiger fachlicher Austausch mit anderen, nicht unbedingt an allen AG-Treffen Teilnehmenden zur praxisnahen Anwendung bzw. Umsetzung
- Inklusion von Gendermainstreaming und Diversity bei den Themen
- ggf. themenrelevante Abstimmung und Austausch mit anderen Arbeitsgruppen aber auch z.B. Ministerien, Sozialpartnern, Arbeitskreisen etc.
- Beteiligung und tatkräftige Unterstützung der EU-OSHA-Kampagnen „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ (2014 – 2015), „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter!“ (2016 – 2017) und „Gesunde Arbeitsplätze – gefährliche Arbeitsstoffe erkennen und handhaben“ (2018 – 2019)

## Unterarbeitsgruppen

UAG 1 Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren insbesondere psychischer Belastung

- Beschäftigung gezielt mit thematisch relevanter Informationsarbeit für verschiedene Settings, vor allem jedoch für Betriebe und Präventivdienste
- Informationsarbeit zur Unterstützung bei der Gestaltung menschengerechter Arbeit
- Synergien im Arbeitsschutz und gesundheitsfördernden Projekten im Betrieb
- Schaffung div. Merkblätter und Folder, Antworten zu häufig gestellten Fragen, Beispiele zu good und bad practice im Bereich psychischer Arbeitsbedingungen, sowie Verlinkung AI-Website mit anderen thematisch passenden Informationsquellen, z.B. eval.at, Arbeit & Gesundheit sowie Pressearbeit insbesondere im Rahmen der EU-Kampagnen

UAG 2 Verringerung der Risiken durch krebserzeugende Arbeitsstoffe

- Risiko Asbest: Sensibilisierung und gezielte Wissensweitergabe (Bewusstsein schaffen) durch gemeinsame Webseite und gemeinsame Publikationen
- Risikobasierte Grenzwerte: Erarbeitung von (Entscheidungs-)Grundlagen und ein Konzept zum Umgang (Behörden, Betriebe, sonstigen betroffenen Organisationen und Personengruppen) im Vergleich mit und unter Berücksichtigung von Entwicklungen in anderen EU-Ländern

UAG 3 Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen durch eine altersgerechte Arbeitsgestaltung

- Arbeit an Erhöhung des Anteils der Ü-50jährigen in den Betrieben durch „überzeugende“ Darstellung der positiven Effekte von Prävention (Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Gesundheit der Älteren) und Rehabilitation (Rolle der Präventivfachkräfte, insbesondere Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, gem. ASchG)
- Darstellung branchenspezifischer Zugänge und Unterschiede (z.B. öffentlicher Dienst)
- Sammlung und Darstellung von Konzepten und Erfahrungen spezifisch für Klein- und Kleinstbetriebe
- Zusammenführung des Outcomes bzw. Output von fit2work-Betriebsberatungs-Projekten, Gütesiegel Nestor-Betrieben, AUVAsicher und Erfahrungen der Arbeitsinspektion

### Arbeitsweise und „Errungenschaften“ AG 3

AG 3 hat im Zuge der begleitenden Evaluation ihre Arbeitsweise verändert. Es wurden kaum mehr Merkblätter, Broschüren etc. entwickelt, dafür fand vermehrt ein strukturierter Austausch zu einem Thema statt. Die AG 3 hatte als Thema „Gender und Diversity in den Organisationen“ gewählt. In einem ersten Schritt gab jede Institution an, was es zu dem Thema in ihrer Organisation gerade gibt, spannend ist etc. Das Thema sollte so gewählt werden, dass auch Fragen und Meinungen dazu kommen durften. Ab 2020 wurde einerseits weiter über das bisher Eingebraachte ausgetauscht und vernetzt aber auch der Fokus nochmals präzisiert auf das Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“.

UAG 1 war bis zum Ende der Arbeitsschutzstrategie aktiv. UAG 2 und UAG 3 gingen in andere Aktivitäten bzw. Projekte über.

### Wesentliche Produkte der AG 3

#### ***Merkblatt Alternsgerechte Arbeitsgestaltung***

Thema Alter überhaupt einmal setzen, Bewusstsein schaffen, Spektrum aufzeigen, wo überhaupt sinnvoll angesetzt werden kann.

#### ***Video Stress am Arbeitsplatz managen – 5 Schritte zur erfolgreichen Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung.***

Bewusstsein dafür schaffen, dass Evaluierung psychischer Belastung einen machbaren Prozess mit hohem Nutzen darstellt.

#### ***Arbeitsinspektions-Website: Asbest – Kein Thema der Vergangenheit.***

Kompakte Wissensplattform, Bewusstseinsbildung, gesetzeskonforme Umsetzungshilfe.

#### ***Merkblatt Evaluierung psychischer Belastungen im Bauhilfsgewerbe.***

Ergänzung zum Merkblatt Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Bauhaupt-Baunebengewerbe.

#### ***Leitfaden für den Umgang mit Asbestzement bei Dach- und Fassadenarbeiten.***

Planung von Asbestarbeiten und Maßnahmenfestlegung der Arbeitsgestaltung. Bewusstseinsbildung; weiterführende Information zur Handhabung von Asbestzement.

## **Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020**

### **Arbeitsplan – Arbeiten mit Asbestzement bei Dach- und Fassadenarbeiten.**

Unterstützung bei der Umsetzung und der gesetzeskonformen Durchführung von Asbestzementarbeiten.

### **Leitfaden Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit.**

Auseinandersetzung mit der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, z.B. Planung und Organisation. Aber auch Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Ersteinstieg. Schritt für Schritt Umsetzung der Evaluierung psychischer Belastung. Darstellung was Arbeitsinspektion kontrolliert.

### **Leitfaden für das Risikomanagement beim Umgang mit Nanomaterialien am Arbeitsplatz.**

Unterstützung bei allen Nano-Risikobewertungen, Handlungsanleitung für Evaluierung Nanomaterialien und Nano Risikomanagement.

### **Leitfaden Holzstaub.**

Aufzeigen von Gefahren und Lösungen beim Umgang mit dem Arbeitsstoff „Holzstaub“.

### **Folder Gender & Diversity Bereiche im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.**

Bewusstsein im Arbeitsschutz stärken, Zusammenhänge Diskriminierung und Arbeitsschutz-Mängel deutlich machen, Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen, argumentative Unterstützung für GD-Interessierte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die einer GD-Gruppe angehören und Arbeitsinspektionsorganen Vertiefungsmöglichkeiten anbieten.

### **Informationsblatt Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen – Eine Entscheidungshilfe für Messverfahren.**

Hilfestellung bei der Projektplanung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Es wird sowohl auf die Einteilung der Tätigkeitsgruppen als auch auf die danach folgende Auswahl der passenden Messverfahren eingegangen.

## **Arbeitsgruppe 4 - Ausbildung und Weiterbildung sowie Information im ArbeitnehmerInnenschutz**

Diese beschäftigt sich mit Aus- und Weiterbildung sowie Information im ArbeitnehmerInnenschutz und Verbesserung der Tätigkeit von Fachleuten der Prävention.

## Ziele der AG 4

Die vereinbarten Ziele berücksichtigten auch die Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe aus der vorangegangenen Arbeitsschutzstrategie. Da auch alle Mitglieder bereit waren, in der ÖAS mitzuarbeiten, konnte ohne Unterbrechung in der AG 4 gearbeitet werden.

### **Aus- und Weiterbildung der ExpertInnen für Sicherheit- und Gesundheitsschutz**

- Weiterbildungsnachweis für SFK
- Personenzertifizierung

Durch Information der Institutionen, Organisationen, Schulungsveranstalter und der Präventivfachkräfte sollen Anreize geschaffen werden und die ExpertInnen zur Weiterbildung motiviert werden. Erarbeitung von Qualitätskriterien.

### **Sensibilisierung junger Menschen für Sicherheit- und Gesundheitsschutz**

- Lehrlinge
- SchülerInnen berufsbildender Schulen
- StudentInnen von Fachhochschulen technischer und wirtschaftlicher Studienrichtungen
- StudentInnen von Universitäten technischer und wirtschaftlicher Studienrichtungen

Lehrlinge sollen bis zum Lehrabschluss die SVP-Ausbildung absolvieren.

Durch Information der Berufsschulen und der Lehrwerkstätten sowie Institutionen, Organisationen sowie Unternehmen die Lehrlinge ausbilden, sollen diese motiviert werden, eine SVP-Ausbildung durchzuführen.

Diese Zusatzqualifikation zum Lehrabschluss stellt auch für die Unternehmen einen Mehrwert dar.

Sensibilisierung der StudentInnen zu den Themen Sicherheit- und Gesundheitsschutz auch durch facheinschlägige Vorlesungen.

Durch Information der Fachhochschulen und Universitäten sowie der Organe der Österreichischen HochschülerInnenschaft soll dies erreicht werden.

### **Skripten, Schul- und Lehrbücher**

Durch Information der Verlage und der AutorInnen von gedruckten Lehrbehelfen bzw. solcher in elektronischer Form soll sichergestellt werden, dass die Inhalte betreffend Sicherheit- und Gesundheitsschutz dem aktuellen Stand der Technik und den Vorschriften entsprechen.

### Unterstützendes Informationsmaterial für Lehrende

Lehrende sollen für Sicherheit- und Gesundheitsschutz sensibilisiert werden, damit diese Themen im Unterricht bzw. in den Lehrveranstaltungen angesprochen werden. Ausarbeitung von Informationsmaterial für Lehrende und von speziellen Unterrichtsbehelfen in verständlicher Form (z.B. über PSA)

### Gründung und Förderung von Netzwerken für Informationen für Sicherheit- und Gesundheitsschutz

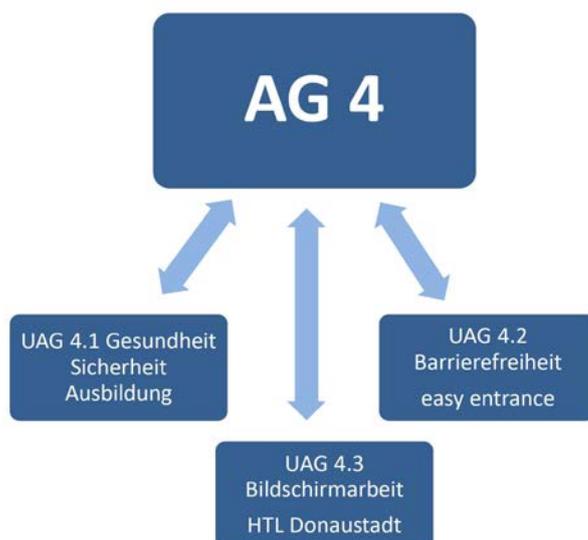
### Barrierefreiheit und Altersgerechte Arbeitsplätze

Sensibilisierung und Information sowie Ausarbeitung von Informationsmaterial.

### Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in allen Prozessen und Anwendung von Diversity Management.

#### Organisation der AG 4

Jährlich wurden zwei Plenarsitzungen der AG abgehalten, in denen über die aktuellen Aktivitäten der gesamten ÖAS berichtet wurde und die Mitglieder über die Arbeiten aus ihren Institutionen informierten. Der Erfahrungsaustausch sowie die gemeinsamen Diskussionen über geplante und in Arbeit befindlichen Projekte der AG4 wurden von den Mitgliedern als wertvoll und auch als persönliche Bereicherung gesehen. Für die Bearbeitung definierter Bereiche wurden drei temporäre Unterarbeitsgruppen gebildet.



# Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

## Mitglieder der AG 4

Die Arbeitsgruppe hatte durchschnittlich 26 Mitglieder. Da ein Mitgliederwechsel, bedingt durch Tätigkeitswechsel, nur in einzelnen Fällen erfolgte, zeichnete sich die Arbeit in der Gruppe durch Kontinuität aus und trug wesentlich zu einer effizienten Arbeit bei.



## Ergebnisse

In den gesetzten Zielen der AG4 konnten in allen Bereichen erfolgreiche Projekte initiiert bzw. durchgeführt werden. Durch die Strategie, aus einzelnen erfolgreichen Projekten „Good Practice Beispiele“ zu schaffen, konnten unserer Zielgruppen besser erreicht und für den Arbeitsschutz sensibilisiert werden.

### Wesentliche Projekte und Produkte

- Durch VÖSI-Weiterbildungsnachweis werden Sicherheitsfachkräfte zur dauernden Weiterbildung motiviert
- Durch ein Merkblatt und eine Präsentation erhalten Arbeitgeber Informationen und eine Hilfestellung für Kontrollen durch die Arbeitsinspektion
- Hilfe für Lehrende bei Fragen zum Arbeitsschutz durch Bekanntgabe von lokalen Ansprechpersonen
- Information von Arbeitgebern über die Bestimmungen für die zu zur Verfügungstellung von Personalunterkünften
- Merkblatt „Mutterschutz bei der beruflichen Betreuung von Kindern“
- Gemeinschaftsprojekt mit der EU-OSHA - Film: To be a teacher – Zwischen den Stühlen
- Filmbrunch, Pressekonferenz, Videokopien Unterlagen an Bildungsministerium und Schulen sowie Lehrende

- Lernmodule zur baulichen und gestalterischen Barrierefreiheit  
Wege, Kontrastreiche Gestaltung, Haupteingang – Rezeption, Autoabstellplatz, Horizontale Barrieren, Türen innen, Treppen, Rampen, Aufzüge – Plattformen, Toiletten, Bedienungselemente
- Poster Arbeitskleidung in schulischen Lehrwerkstätten  
Hilfe für Lehrenden, Schüler und Eltern

### Branchenplattform Bau

Die Branchenplattform ist eine strategische Plattform im Rahmen der ÖAS 2013 – 2020, die für den Bereich Bau Projekte und Themen für ein gemeinsames Vorgehen der Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen längerfristig plant und unterstützt. Gemeinsam wurde versucht, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern und nachhaltig zu festigen. Bestenfalls sollte so eine Stärkung des Bewusstseins für den ArbeitnehmerInnenschutz und eine bessere Umsetzung von Maßnahmen, insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen, erreicht werden.

Beteiligte an der Plattform waren:

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt AUVA
- Wirtschaftskammer WKO
- Arbeiterkammer AK
- Gewerkschaft Bau – Holz GBH
- Arbeitsinspektion

Der Austausch und die Abstimmung innerhalb der Branchenplattform bzw. die Einigung auf einen Konsens wurde in den zehn protokollierten Sitzungen und zwar zweimal jährlich vorgenommen.

Eines der Hauptziele in den Jahren 2015 – 2020 war der Aufbau eines Netzwerkes im Bereich Bau für den Wissenstransfer. Nicht nur top down sondern vielmehr bottom up, um entsprechende Informationen von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und diese dann in brauchbare Ausarbeitungen und Unterlagen umzumünzen.

Dazu wurden rund 30 Einladungen in ganz Österreich zu Vorträgen und Teilnahmen an diversen Treffen angenommen, um eine Vernetzung mit den mannigfaltigen Interessensträgern im Arbeitsschutz auf Baustellen zu erreichen. Bei diesen Vorträgen wurde eine Informationskampagne über die Tätigkeit der Arbeitsinspektion weitergeführt, wobei das Merkblatt „FAQs zur Kontrolle durch

## Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

die Arbeitsinspektion“ die Grundlage dazu war. Zusätzlich wurde versucht, die Sicherheits-Charta am Bau ([www.sicherheitscharta.at](http://www.sicherheitscharta.at)) mit den „Lebenswichtigen Regeln für den Hoch- und Tiefbau“ zu vermitteln.

Als Ergebnis dieser Tätigkeiten ist ein Netzwerk vorhanden, das von den Sparten, Fachverbänden und Innungen des Baugewerbes auf Seite der Beschäftiger und Beschäftigerinnen, über die Bauindustrie und Sicherheitsfachkräften bis zu den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten auf der Seite der Beschäftigten reicht.

### Evaluation der ÖAS 2013 – 2020

Der ECE hat den Auftrag erteilt bekommen, (1) ein detailliertes Evaluationskonzept für die ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013 – 2020 (ÖAS) zu entwickeln und (2) das Evaluationsteam bei der Durchführung der Evaluation zu unterstützen.

- Ziel der **Konzeptorientierten Evaluation** war es herauszuarbeiten, wie gut die Struktur und die Prozesse im Rahmen der ÖAS geeignet sind, die Ziele der Strategie zu erreichen. Ergebnis dieser konzeptorientierten Evaluation ist eine abschließende Gesamtbeurteilung der ÖAS, die konkrete Vorschläge für eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Strategie enthält.
- Die **Prozessorientierte Evaluation** fokussiert auf einer Prozessbegleitung der vier AG und der SP. Dabei werden im Detail die Prozesse der Umsetzung der Ziele der ÖAS analysiert und Feedback zur laufenden Verbesserung von Kooperation und Kommunikation gegeben.
- Ziel der **Wirkungsorientierten Evaluation** ist es, ein konkretes Umsetzungsprojekt der Strategischen Plattform hinsichtlich der Zielerreichung der ÖAS zu analysieren. Das Projekt bezieht sich auf kanzerogene Arbeitsstoffe.

Für die Evaluation wurde das „integrative Baukastensystem (IBE)“ der AUVA eingesetzt. Dieser konzeptionelle Rahmen inkludiert Bausteine bezüglich des Zusammenspiels von Verhaltens- und Verhältnisprävention, die zugrundeliegenden Wirk-Logiken „Input-Output-Outcome-Impact“, das Vierebenenmodell von Donald Kirkpatrick (2006) sowie Merkmale der Umsetzungsgenauigkeit von Maßnahmen.

Die Ergebnisse der Prozessorientierten, Wirkungsorientierten und Konzeptorientierten Evaluation mündeten in einer abschließenden Gesamtbeurteilung der ÖAS und enthielten konkrete Vorschläge für eine

konzeptionelle Weiterentwicklung der Strategie.

- Wie wurde die ÖAS (Struktur, Prozesse, Ressourcen) umgesetzt? Was kann hinsichtlich der Umsetzungsgenauigkeit der Strategie festgehalten werden?
- Was hat sich bei der Umsetzung bewährt, was weniger und sollte somit bei einer möglichen Weiterführung bedacht werden? Was gab es für weitere Erkenntnisse?
- Welche Vorschläge für eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Strategie ergeben sich aus Sicht der Evaluation?

### Festgestellte Wirklogik

Jede der involvierten Organisationen antizipiert einen bestimmten Nutzen mit dem Engagement in der ÖAS. Dieser kann in einem wechselseitigen Zusammenhang mit den Seitens der Organisation zur Verfügung gestellten (Personal)Ressourcen gesehen werden: je eher sich eine Organisation Nutzen aus der ÖAS verspricht, desto höher ist die Bereitschaft, Ressourcen einzubringen – je mehr Ressourcen eingebracht werden, umso mehr besteht das Bestreben, einen Nutzen aus der ÖAS für die eigene Organisation zu generieren.

Wesentlich für diesen Regelkreis erscheint das persönliche Engagement der beteiligten Akteurinnen und Akteure: Aufgrund fehlender extrinsischer Gratifikationen obliegt es nahezu ausschließlich der intrinsischen Motivation jeder beteiligten Person, ob und wie viel sie sich in die ÖAS einbringt (natürlich innerhalb des Rahmens der Möglichkeiten ihrer Heimatorganisation).

### Learnings aus der ÖAS 2013 – 2020

Was hat sich bewährt und sollte fortgeführt werden?

Ein klarer Mehrwert der ÖAS (im Vergleich zu einem singulären Vorgehen der einzelnen beteiligten Akteurinnen und Akteure) liegt darin, dass man im Rahmen der ÖAS gemeinsam an relevanten Themen des Arbeitsschutzes arbeiten kann und hier Präsenz zeigen kann. So befürworten die meisten Beteiligten eine Fortführung der Strategie, jedoch unter der Voraussetzung, dass Adaptierungen vorgenommen werden.

Als wesentlicher Nutzen der ÖAS werden der Diskurs, Austausch und die Abstimmung gesehen. Dies ist sicherlich auch die Stärke der ÖAS und sollte sowohl aus Sicht der Beteiligten als auch der Evaluation beibehalten werden. Die

Vernetzung nationaler Akteurinnen und Akteure, die im ArbeitnehmerInnenschutz tätig sind, wird von den Beteiligten und der Evaluation als gelungen gesehen; auch wenn diese noch ausgebaut werden könnte.

Bewährt hat sich aus Sicht der meisten Beteiligten, dass die ÖAS keine legislative Funktion hatte, denn dadurch waren freie Diskurse möglich – im Unterschied zu Sozialpartnerverhandlungen. („Einen freien Raum zu haben, um ein gemeinsames Verständnis zu Themen zu schaffen - noch bevor verhandelt wird“.)

Angemerkt werden soll an dieser Stelle, dass die Interessensvertretungen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseiten äußerten, es sei ein Nachteil, dass in der ÖAS von vornherein ausgeschlossen wurde, dass Gesetzesvorschläge entstehen können. Sie plädierten dafür, dies bei einer Fortführung nochmals zu überdenken.

Eine hohe Relevanz einer „operativen Koordination“ (als verbindendes Element zwischen den Gremien sowie in der Funktion eines Multiprojektmanagements) und der Evaluation (als Impulsgeber für Reflexionen und Prozesssteuerungen) wurde deutlich.

Für die Produktentwicklung war das systematische Nutzen des Userinnen- und User-Feedbacks hilfreich: Im Rahmen der ÖAS war es möglich, nicht nur auf Endnutzerinnen und Endnutzer bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der eigenen, sondern auch aus anderen Organisationen zurückzugreifen, was von den Beteiligten als fruchtbar gewertet wurde. Auch das Bedenken der konkreten Zielgruppe/n für die Produkte (ist die Information für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren? Für Betriebe? ...) wurde für die Gestaltung künftiger Produkte als nützlich erlebt.

Außerdem hat sich die Fokussierung auf die Thematik der „Implementierung“ bewährt. Die Beteiligten konnten ihr Wissen zu diesem Thema ausbauen und haben Implementierungsprozesse genauer beleuchtet. Wie Implementierungsprozesse verbessert werden können, sollte bei einer möglichen Fortführung der ÖAS weitergeführt werden. Dazu bleibt es wichtig, relevante Gruppen an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und deren Wirkbereiche zu identifizieren und mit diesen in Kontakt zu treten, um Diskurse über Implementierungsprozesse, aber auch über die Produkte zu führen. Hier kann auch die punktuelle Einbeziehung von Endnutzerinnen und Endnutzer (= Betriebe) hilfreich sein.

## Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

Das im Rahmen der wirkungsorientierten Evaluation erfolgreich durchgeführte Umsetzungsprojekt zum Thema „**Kanzerogene Arbeitsstoffe**“ hat sich als „good practice“ Vorgehen für den Austausch zwischen den beteiligten Organisationen (sowohl bzgl. Wissen als auch geplante Aktivitäten), die Entwicklung einer gemeinsamen Sichtweise sowie für eine gemeinsame Bewusstseinsbildung in den Betrieben erwiesen. Die beiden Haupt-Akteurinnen und -Akteure im österreichischen Arbeitsschutz (AI, AUVA) haben dazu ein „anschlussfähiges“ Thema gewählt (Kanzerogene Arbeitsstoffe; EU Schwerpunktthema), sich inhaltlich und - soweit möglich - auch zeitlich bei den Aktivitäten abgestimmt, sich gegenseitig bei Veranstaltungen als Vortragende eingeladen sowie zusätzlich gemeinsam getragene Veranstaltungen durchgeführt. Auch das Experimentieren mit alternativen Veranstaltungsformaten (nicht nur Vorträge, sondern z.B. World Café) war gelungen und motivierte zur Beibehaltung.

Was war zwiespältig bzw. hat sich weniger bewährt und sollte adaptiert werden?

Die der ÖAS zugrundeliegende Resolution war aus Sicht der Beteiligten eine gute Idee, hat aber keine Wirkkraft entwickelt. Ob es geeignete Alternativen gibt, die zu mehr Wirkkraft führen könnten, gilt es zu überlegen. Ein Basispapier, in dem sich die Führungsebene aller beteiligten Organisationen / Interessensvertretungen, zu den Inhalten, Struktur und Prozessen der ÖAS commiten, ist für die Legitimation des Engagements der dann tatsächlich involvierten Personen notwendig.

Die großen Freiräume, die in der Umsetzung der ÖAS gelassen wurden, ermöglichen viele Spielräume. Jedoch birgt dies die Gefahr, dass z.B. vage Ziele als wenig bindend wahrgenommen werden, weil somit Kriterien für eine Zielerreichung unkonkret bleiben. Zudem hängt die Umsetzung bei sehr großen Freiräumen stark von den agierenden Personen ab. So gilt es eine Balance zwischen Freiräumen, die Autonomie und Flexibilität ermöglichen, und von Klarheiten, die für Stabilität und Verbundenheit stehen, bei einer Weiterführung zu bedenken.

Die starre Struktur der AG war zu Beginn der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure in der ÖAS zieldienlich: So konnte sich schnell Austausch, Vertrauen und Kooperation entwickeln und eine „Identitätsbildung“ als Gruppe/ AG erleichtert werden. Jedoch verlor der Austausch und das Zusammenarbeiten in diesen Kleingruppen über die Jahre hinweg an Reiz. Mehr Offenheit und Flexibilität wären bei einer Weiterführung hilfreich. Überlegt werden könnte auch

## Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

AG für überschaubare Themen und mit deutlich kürzerer Laufzeit zu gründen, die sich auflösen, wenn das Thema bearbeitet wurde und dann neue zu anderen, aktuellen Themen zu gründen.

Auch die Einführung des neuen Gremiums „Strategische Plattform“ hat sich wenig bewährt. Die Beteiligten plädieren dafür die SP aufzulösen, wobei gleichzeitig das Thema „Steuerung“ in der Strategie nicht ausgespart werden kann, denn jedes Netzwerk braucht eine Art von Steuerung. Möglicherweise könnte eine „Netzwerkstelle“ oder „Geschäftsstelle“ einen Teil dieser Funktion übernehmen, die je nach Aufgabenprofil mit dezidierten Ressourcen für „ÖAS-Agenden“ ausgestattet ist. Eine Art von Steuerungsgruppe, in der alle beteiligten Organisationen / Interessensvertretungen repräsentiert sind, braucht es dennoch. In dieser müssen aber nicht die „Topmanager“ vertreten sein, sondern auch andere Managementlevels, die inhaltlich näher an den Themen sind.

Für die ÖAS 2013 – 2020 standen keine Zusatzressourcen zur Verfügung (nur für die Evaluation). Somit war eine Freistellung von organisationsinternen Ressourcen für die Arbeit an der ÖAS notwendig und man war vom Commitment der Organisationen bzw. der einzelnen Personen abhängig, wenn es um die Beteiligung und Übernahme von Aufgaben ging. Vereinzelt wurde aber auch geäußert, dass dies wenigstens dazu führe, dass in der ÖAS kein „Run ums Geld“ sei, was sich in anderen Kontexten als kontraproduktiv herausgestellt habe. Die Erwartungen an, der Outputs und der Impact von einer Strategie, die gänzlich ohne Zusatzressourcen auskommt, müssen realistisch betrachtet werden. Hier wäre es ratsam in einem ersten Schritt nochmals den Nutzen der ÖAS gemeinsam mit und für alle Beteiligten zu klären, um besser bestimmen zu können, in welcher Form ein Investment von wem sinnvoll ist.

Eine Vernetzung der nationalen Akteurinnen und Akteure, die im ArbeitnehmerInnenschutz tätig sind, ist gelungen, jedoch kaum die regionalen Akteurinnen und Akteure einzubinden. Hier gilt es zu klären, wie und in welchem Ausmaß die Einbindung regionaler Akteurinnen und Akteure möglich sein kann. Eine engere Kooperation macht nur Sinn, wenn sie von gegenseitigem Nutzen ist. Eine Nutzensklärung wäre hier ebenso ratsam.

Auch wenn eine nationale Vernetzung stattgefunden hat, können Kooperationsprozesse noch verbessert werden. Ein Konzept für den Austausch mit regionalen Stellen (wie kann man die regionalen AI und AUVAsicher gut einbinden) zu entwickeln, könnte einerseits hilfreich sein. Wie andererseits aber

## Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

auch die Kooperation zwischen ZAI, AUVA und den Funktionären weiterentwickelt werden kann, sollte bedacht werden. Dabei gilt es die unterschiedlichen „Organisationslogiken“ und den damit verbundenen Bewegungsspielraum / -radius innerhalb der ÖAS zu bedenken (AUVA / ZAI vs. AK / WK / IV, ÄK).

Ein weiterer Diskussionspunkt in der ÖAS war stets, ob eine alleinige Fokussierung auf „ÖAS-Produkte“ sinnvoll ist oder besser Prozesse genauer angesehen werden sollen (z.B. Wie kann der Austausch verbessert werden? Wie können Zielgruppen besser erreicht werden?). Die Einschätzungen dazu blieben kontrovers. Ein (kleiner) Teil meinte, dass Produktentwicklungen zentral seien (man muss etwas herzeigen können, nicht nur für die breite Öffentlichkeit, sondern auch in der eigenen Organisation). Ein etwas größerer Teil meinte, dass Kooperationsprozesse fokussiert werden sollen, deren Ergebnisse dann aber auch abgebildet werden sollten (z.B. in Form von Deklaration oder wie man bei Thema verblieben ist). Durch die Fokussierung auf Produkte könne auch schnell Konkurrenz zwischen den AG entstehen, die nicht zieldienlich sei. Last but not least meinten einige, dass ein kombinierter Ansatz notwendig sei. Jedoch sollte nicht die Menge der Produkte zählen und das sein, woran man den Erfolg misst, sondern dass diese Produkte gemeinsam entwickelt wurden.

Das Umsetzungsprojekt war, wie oben beschrieben, erfolgreich. Jedoch haben sich hier nur zwei Organisationen beteiligt, und zwar die Hauptplayer im Arbeitsschutz, d.h. ZAI und AUVA. Eine Beteiligung von mehr Partnerinnen und Partnern wäre wünschenswert gewesen, auch wenn die Abstimmung zwischen den zwei Partnern schon herausfordernd war. Eine „ÖAS interne“ breite Bewerbung für eine Beteiligungsmöglichkeit an einem Gemeinschaftsprojekt zu einem spezifischen Thema sollte künftig jedenfalls verstärkt werden und verschiedene Beteiligungsoptionen ausgelotet werden (z.B. intensive Mitarbeit, Verweis auf das Gemeinschaftsprojekt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit). Im Allgemeinen stellen gemeinsame Projekte eine gute Möglichkeit dar, die Kooperation in einem Netzwerk zu vertiefen.

Die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten sowie der Besonderheiten von Klein- und Kleinstbetrieben sollte ebenfalls Teil der Strategie sein. Wie dies konkret geschehen sollte, war nicht explizit formuliert. Den Beteiligten wurde hier die „Eigenverantwortung“ übertragen. Ein Diskurs über diese Thematiken fand von Zeit zu Zeit statt, jedoch bedarf es eines anderen Vorgehens, wenn man hier wirklich weiterkommen möchte. Um diese doch komplexen Themen anzugehen, bedarf es jedenfalls mehr Zeitressourcen für Diskurse und Ausarbeitungen.

Was waren weitere Erkenntnisse?

Bei der Umsetzung der ÖAS 2013 – 2020 wurde die hohe Relevanz von Personen und Kontexten deutlich. Sowohl ÖAS interne Kontexte (Leitungswechsel bei der SP bzw. in AG, Karenzierungen etc.) als auch ÖAS externe Kontexte (national: verschiedene Regierungen, Akteurinnen und Akteure der Resolution sind keine politischen Player mehr etc.; europäisch: Schwerpunktthemen im ArbeitnehmerInnenschutz) beeinflussten die Arbeit der ÖAS im positiven und negativen Sinne. Die Personenabhängigkeit ist im derzeitigen Aufbau der ÖAS sehr sichtbar.

Die Relevanz der Notwendigkeit der Anschlussfähigkeit der Themen für das Ausmaß des Engagements der Beteiligten wurde nicht nur beim gemeinsamen Umsetzungsprojekt deutlich, sondern auch innerhalb der Arbeitsgruppen – hier stellt sich erneut das „Nutzensthema“, das in Netzwerken inhärent ist (Was bringt die Beteiligung für meine Organisation? Wie kann ich mein Engagement auch intern gut „verkaufen“? etc.) Eine Schaffung von Parallelwelten sollte vermieden werden – ein Andocken an EU-Schwerpunktthemen war beispielsweise hilfreich, wobei es sicherlich nicht alleine ausreichend ist, dass es ein EU-Thema ist, sondern dass das Thema auch als spannend empfunden wird.

Die lange Laufzeit der ÖAS führte trotz oder wegen der großen Freiräume zu Ermüdungseffekten. Der Wunsch nach Veränderungen, Abwechslungen, Midtermreviews, Neuausrichtungen etc. ist deshalb nachvollziehbar. Die notwendige Kraftanstrengung, dies während der laufenden ÖAS selbst in die Hand zu nehmen, hat niemand übernommen bzw. sich niemand dafür zuständig gefühlt. Eine Koordination war zwar über die gesamte Laufzeit der ÖAS da, aber eine Steuerung im eigentlichen Sinne fehlte.

Bei der Durchführung der wirkungsorientierten Evaluation wurden Limitierungen durch den Datenschutz offensichtlich: Ein Austausch von Daten zwischen dem ZAI und der AUVA ist nicht möglich. D.h. es konnte bspw. nicht gesammelt werden, wer in welchen Betrieben war und ob es Betriebe gab, in denen beide Organisationen waren. Somit können auch Aktivitäten nicht abgestimmt werden bzw. untersucht werden, ob ein gemeinschaftliches Vorgehen tatsächlich einen Mehrwert hat. Dies gilt es bei der Durchführung und Evaluation künftiger Gemeinschaftsprojekte zu bedenken.

### Ansätze für die nächste Österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2021 bis 2027

(Diese Ansätze wurden dem ASB im Jänner 2021 vorgestellt.)

Europäischer Kontext (Stand Jänner 2021)

Auf Europäischer Ebene liegt schon Input zur Strategie 2021 – 2027 vor, drei Entschließungen des Rates, Input vom dreigliedrigen Ausschuss und vom Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). Die auslaufende Strategie wird auf EU Ebene ebenfalls evaluiert, Schlussfolgerungen werden ausgearbeitet. Es gibt eine öffentliche Konsultation, jede(r) Bürgerin/Bürger konnte einen Input über die künftige Strategie liefern. Die Kommission wird voraussichtlich im Juni Ergebnisse präsentieren.

Bezüglich des Inhalts sind Themen, wie die Zukunft der Arbeit, neue Arbeitsformen, Digitalisierung, mobiles Arbeiten, Robotik, zu nennen. Psychische Belastungen und ergonomische Risiken bleiben ebenfalls ein Thema, sowie auch gefährliche Arbeitsstoffe, insbesondere krebserzeugende Arbeitsstoffe und die Pandemie im Arbeitsschutz.

### Wichtige Schlüsse aus der Evaluation

- Jede teilnehmende Institution muss den eigenen Nutzen in der gemeinsamen ÖAS-Arbeit für sich selber finden und in der Arbeit erkennen können (Mitmachmotivation – Netzwerkarbeit muss Nutzen haben). ÖAS braucht eine einfache Struktur (ÖAS ist die Summe ihrer einzelnen Projekte) und ein wirksames Projektmanagement.
- Zentraler Fokus soll auf Kooperation und dem Austausch zwischen den Organisationen gelegt werden. Diese Kooperationen sollen insbesondere regional, themen- und/oder branchenspezifisch sein. – **„Gemeinsam Handeln – jede und jeder in ihrer und seiner Verantwortung“**.
- Aufwand für **Implementierung** und mögliche unterstützende Wirkung durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren soll für die Vorhaben bedacht werden, da hier potenziell größere „Verluste“ (Ressourcen, Geld, Zeit, Wirksamkeit, Umsetzung wie geplant,) entstehen können.
- In **Entwicklung von Produkten (Informationen)** sind definierte Abstimmungsprozesse mit den Personengruppen, die direkten Kontakt und breiteres Wissen über die Bedürfnisse der Endnutzerinnen und Endnutzer haben, einzuplanen. Empfehlenswert wäre es, diese Personengruppen bereits

in die Entwicklung einzubinden. Diese Einbindung könnte auch dazu beitragen, die Implementierungsprozesse zu verbessern. Hier soll insbesondere auf die schon bisher in den Arbeitsgruppen tätigen Expertinnen und Experten zurückgegriffen werden.

- **Klein-/Kleinstbetriebe:** Problemfelder von Kleinbetrieben sind sehr heterogen, da branchenabhängig. Maßgeschneiderte Lösungen je Branche sind zu favorisieren. Verstärkte Einbindung von AUVAsicher, Innungen und ggf. Branchenrepräsentantinnen und Branchenrepräsentanten, um zu analysieren, welche Informationen in welcher Art und Weise sinnvoll wichtigen Informationstransfer unterstützen und diesen dann erstellen

### Ziele und Zusammenarbeit

Institutionen und Stakeholder sollen für sich erarbeiten und berichten, wo sie sich bei Teilprojekten bzw. auch bei den übergeordneten Themen konkret mit welchen Initiativen einbringen werden und auch definieren, wo für sie ein Nutzen bei der Bearbeitung eines Themas, Setzen einer Initiative, Bearbeitung eines Teilprojektes bestehen könnte. Stakeholder werden daher aufgerufen werden, allenfalls Sub-Ziele und Beiträge zur Zielerreichung zu formulieren und zwar **für deren eigene Anspruchsgruppen** (z.B. WK → AG, AK → AN) sowie die **eigene Organisation** (z.B. „Alle von den Zielen direkt oder indirekt betroffenen OE unseres Hauses wissen über unsere Beiträge zur ÖAS Bescheid“). Diese Ziele sollten innerhalb der eigenen Systemgrenzen erreichbar sein bzw. klar erforderliche Kooperationen benennen können.

**Vorschlag einer Methode:** Vom ZAI wird eine Tabelle (ähnlich NAP Behinderung) zur Verfügung gestellt, in die die eigenen Projekte und Vorhaben mit den Kooperationen zu den Zielen der ÖAS eingetragen werden. Diese Ziele und Vorhaben inklusive Einbettung in übergeordnete Ziele werden dem ASB vorgestellt und dort diskutiert.

### Anforderungen an Vorhaben und Projekte im Rahmen der ÖAS

Die Vorhaben sollen mit den Methoden des Projektmanagements durchgeführt werden, allerdings mit der notwendigen Abweichung, dass es für übergreifende Projekte mit Kooperationen zweier oder mehrerer Partner keine Instanz „Projektauftraggeberin/Projektauftraggeber“ mit Kompetenzen (wie z.B. Stop-Go-Entscheidungen, Genehmigung Bericht) geben kann. Diese Instanz wird ersetzt durch die jährliche Vorstellung der Arbeiten und Ergebnisse beim ASB.

Für die Arbeit in Projekten oder Vorhaben der ÖAS wird es eine Leitlinie geben. Darin werden die wesentlichen Anforderungen an im Rahmen der ÖAS durchgeführten Projekte formuliert werden:

- ausgewogene Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projektteam, um möglichst alle Anspruchsgruppen zu repräsentieren; Entscheidungen im Konsens
- mindestens ein Kooperationspartner von Relevanz (z.B. AUVA, Interessensvertretung)
- Projekt muss einem Thema bzw. Ziel der ÖAS zuordenbar sein
- klare Zieldefinition und Planung der Evaluation der Wirkung bzw. des Ergebnisses → Vorstellung im ASB mit Feedback bzw. Einholung von Stellungnahmen
- Projekte zur Erstellung von Produkten (Informationen) müssen auch das Erreichen der Anspruchsgruppen definieren, also die Umsetzungsgenauigkeit. Umsetzungsprozesse sind daher gut zu planen, z.B. für wen wurde Produkt erstellt und warum? Gibt es Multiplikatorinnen und Multiplikatoren? Der Wirkungsbereich ist zu definieren: Was soll Produkt verändern, was soll damit erreicht werden? Wie kommt Produkt zur Zielgruppe?
- Projekte zu Prozessen der Umsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Compliance) müssen darauf achten, wie das Ziel (z.B. Aufmerksamkeit für Themen in einer Zielgruppe herstellen, Austausch zu einem Thema) erreicht werden kann. Wer sind Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Endnutzerinnen und Endnutzer? Wie können diese erreicht werden?

Arbeitsgruppen werden nur für ein Projekt gebildet. Haben Sie daher einen definierten Beginn und auch Schluss und lösen sich nach dem Projektende wieder auf (neues Projekt → neue Arbeitsgruppe).

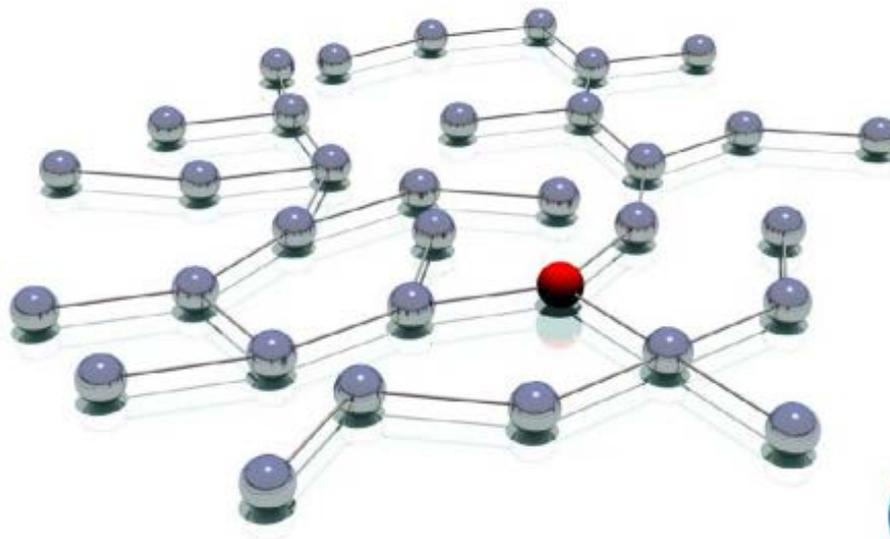
### Empfehlungen

- Fokusgruppen nutzen, wenn es um Wissenstransfer geht.
- Sozialpartner / AUVA aktiv ansprechen, ob sie mitmachen wollen und versuchen fachlich relevante Personen einzuladen und nicht nur die, die man kennt.
- Implementierung (besser) nutzen.
- Fidelity / Umsetzungsgenauigkeit: Bei Produktentwicklung immer Umsetzungsprozesse mitdenken / planen – kein Produkt ohne Prozess.
- Immer wieder drüber austauschen, wie Informationen weitergegeben werden. Wie kommt unsere Idee / Wissen / Produkt an die Kundinnen und Kunden?

## Anhang



## Gemeinsame Resolution



Mit  
Sicherheit!

der Bundesministerien für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz • Bildung und Frauen • Gesundheit • Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft • der Wirtschaftskammer Österreich • der Bundesarbeitskammer • des Österreichischen Gewerkschaftsbundes • der Industriellenvereinigung • der Landwirtschaftskammer Österreich • des Österreichischen Landarbeiterkammertages • der Österreichischen Ärztekammer • der Träger der Unfallversicherungen

**mit dem Ziel, Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen nachhaltig zu verbessern.**

Für eine effiziente Zielerreichung der Österreichischen ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie sind alle Akteurinnen und Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes und jene Institutionen, deren Zuständigkeiten und Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz berühren, einzubinden.

Auf Basis der geltenden Rechtslage sind durch gemeinsame Planung auch im Rahmen der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie die Ressourcen der einzelnen Institutionen optimal zu nutzen, die Zusammenarbeit zu fördern und die einzelnen Ziele so aufeinander abzustimmen, dass daraus ein Optimum für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz resultiert.

Die ArbeitnehmerInnenschutzstrategie hat die Bildung von Netzwerken und Kooperationen, den Austausch von Fachwissen und Information sowie deren Stärken zu fördern und zu nutzen.

Durch diese Bündelung ist eine effektive und effiziente Umsetzung der Kernelemente und Ziele der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie mit Optimierung der zeitlichen und personellen Ressourcen zu gewährleisten.

Die ArbeitnehmerInnenschutzstrategie hat Gender- und Diversityaspekte bei der Arbeit, insbesondere Aspekte des alter(n)sgerechten Arbeitens zu berücksichtigen. Ein besonderer Schwerpunkt der ArbeitnehmerInnenschutzstrategie wird auf Kleinbetriebe gelegt.

## **ZIELE**

Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen insbesondere in den Bereichen der

- Belastungen des Muskel- und Skelettsapparates
- psychischen Belastungen
- Gefahren durch krebserzeugende Arbeitsstoffe
- Arbeitsplatzevaluierung und Betreuung durch Fachleute der Prävention
- alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung
- schulischen und universitären Ausbildung und Weiterbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Zur Erreichung dieser Ziele werden insbesondere folgende Maßnahmen entwickelt:

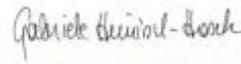
- Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Kleinbetrieben
- Beratung und Unterstützung der ArbeitgeberInnen durch die Arbeitsinspektion
- Hilfestellung zur Arbeitsplatzevaluierung
- Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsorganisation
- stärkere Integration von Sicherheit und Gesundheit in der allgemeinen schulischen und universitären Aus- und Weiterbildung
- Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung von Fachleuten der Prävention

# Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) 2013–2020

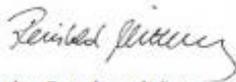
Die Ziele der Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013 – 2020 fördern und unterstützen:



Bundesminister Rudolf Hundstorfer  
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz



Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek  
BM für Bildung und Frauen



Vizekanzler Bundesminister  
Dr. Reinhold Mitterlehner  
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft



Bundesministerin Dr.<sup>in</sup> Sabine Oberhauser  
BM für Gesundheit



Präsident Dr. Christoph Leitl  
Wirtschaftskammer Österreich



Präsident Rudi Kaske  
Bundesarbeitskammer



Präsident Erich Foglar  
Österreichischer Gewerkschaftsbund



Präsident Mag. Georg Kapsch  
Industriellenvereinigung



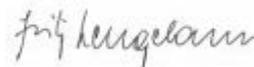
Präsident Abg.z.NR.  
ÖkR Ing. Hermann Schultes  
Landwirtschaftskammer Österreich



Präsident Ing. Christian Mandl  
Österreichischer Landarbeiterkammertag



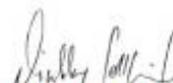
Obmann Ing. Thomas Gebell  
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt



Obmann Fritz Neugebauer  
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter



Obfrau Vizepräsidentin ÖkR<sup>in</sup> Theresia Meier  
Sozialversicherungsanstalt der Bauern



Obmann Gottfried Winkler  
Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau



Präsident Dr. Artur Wechselberger  
Österreichische Ärztekammer



