



Kälte

Kälteschutz
am Arbeitsplatz

Seite 18–19

Arbeitszeit

Arbeitszeiten müssen zu Betrieb und
Beschäftigten passen!

Seite 12–13

Kündigung

Jobverlust
im Krankenstand

Seite 7

**Buch**

Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit

Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Clara Moder, Hannah Quinz et al.

Varia | 390 Seiten
2024 | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-693-3

In jüngster Zeit wird der Idee einer öffentlichen Jobgarantie national und international viel Aufmerksamkeit geschenkt. Das Konzept ist bestechend einfach. Um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, soll der Staat dort, wo der Markt versagt, gute Arbeitsplätze für alle schaffen, die Arbeit suchen. Dieser Sammelband diskutiert die Jobgarantie im Kontext verschiedener fortschrittlicher Ansätze von Arbeitsmarktpolitik und beleuchtet diese kritisch. Die hier skizzierte Idee einer Jobgarantie würde maßgeblich dazu beitragen, das Recht auf gute Arbeit zu verwirklichen, und dort ansetzen, wo die herkömmliche Arbeitsmarktpolitik aktuell an ihre Grenzen stößt: insbesondere bei der nachhaltigen Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit.

**Buch | Online | e-book**

Arbeitsrecht

Günther Löschnigg

Gesetze und Kommentare | 1.200 Seiten
2024 | EUR 129,00
ISBN 978-3-99046-713-8

Die Gesamtdarstellung des geltenden Arbeitsrechts erscheint bereits in vierzehnter Auflage. Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt. Da das Arbeitsrecht durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen nach wie vor stark zersplittert ist, wird den prinzipiellen Fragen Raum gegeben und jenen Details Vorrang eingeräumt, deren Kenntnis im Arbeitsleben und im Studium vordringlich ist.



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Gute Arbeitsplätze sind – zum Glück – längst nicht nur den Arbeitnehmer:innen-Vertretungen ein wichtiges Anliegen. In Zeiten, in denen es für Betriebe immer schwieriger wird, gut ausgebildete Mitarbeiter:innen zu bekommen und zu halten, investieren auch immer mehr Arbeitgeber:innen in ansprechende Rahmenbedingungen.

In dieser Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ finden Sie viele interessante Artikel zum breiten Thema „Gute Arbeitsplätze durch gute Arbeitsbedingungen“, auch zu den Auswirkungen der guten Arbeitsplätze auf die Gesundheit.

Außerdem informieren wir auf Seite 6 über die Neuerungen bei der Altersteilzeit. Welche Rechte und Pflichten für Arbeitgeber im Krankenstand gelten, finden Sie übersichtlich zusammengefasst auf Seite 7. Und auf den Seiten 30 und 31 gibt's einen Überblick über die Bedeutung der Betriebsräte und des Kollektivvertrags.

Alles Gute wünscht Ihnen

Erwin Zangerl

Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT

3

AKTUELLES

Cartoon	4
Dringender Handlungsbedarf bei Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz	4
Telearbeit: Ist jetzt alles möglich?	5
Mit Teilzeit in die Pension	6
Jobverlust im Krankenstand	7
Betriebsräte: Wichtige Partner	30
Kollektivvertrag: Gut zu wissen	31

ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ

Mit gesunden Arbeitsbedingungen gute Arbeitskräfte halten und gewinnen	8
„Die Arbeitszeiten müssen zu Betrieb und Beschäftigten passen!“	12
Servus, tschüss und baba: Warum Menschen ihren Job kündigen	14
Kälteschutz am Arbeitsplatz vorausschauend planen!	18
Digitale Systeme zur Arbeitszeitgestaltung	20
Verkürzung der Arbeitszeit – auch im Sinne der Gesundheit	21
Die Bildschirmarbeitsplätze der neuen Arbeitswelt	23
Kooperative Meetings: Gibt es ein Erfolgsrezept?	32
10 Jahre Magazin Gesunde Arbeit	33

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Mobbing am Arbeitsplatz: Ursachen, Folgen und Prävention	15
„New Work“: Gesundheit im neuen Normal	16
Flexible Arbeitsformen und psychische Gesundheit	17

GESETZE & VERORDNUNGEN

Noch mehr Druck auf Pflegekräfte?	22
-----------------------------------	----

AUS DER PRAXIS

BGF als Teil der Unternehmenskultur	24
-------------------------------------	----

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Aus Arbeitsunfällen lernen	29
----------------------------	----

BUCHTIPPS

27

BROSCHÜREN | IMPRESSUM

34

WIR HABEN DIE BAND GEKÜNDIGT, ABER DAS
IST FÜR SIE SICHER AUCH KEIN PROBLEM, ODER?



Dringender Handlungsbedarf bei Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz

Die internationale Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ von 25. November bis 10. Dezember 2024 macht auf strukturelle Diskriminierungen und Gewalt gegen Frauen aufmerksam. Auch am Arbeitsplatz herrscht dringender Handlungsbedarf: Frauen erleben Diskriminierung bei Gehalt und Aufstiegschancen, aber auch körperliche und psychische Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung.

Seit Jahren nehmen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu. Jede vierte Frau, die mindestens einmal erwerbstätig war, hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (Statistik Austria, 2021). Die gesundheitlichen Folgen sind gravierend und reichen von Schlafstörungen bis hin zu dauerhafter Arbeitsunfähigkeit. Auf betrieblicher Ebene verschlechtert Gewalt das Arbeitsklima, reduziert Arbeitsqualität und erhöht Fehlzeiten, was schlussendlich auch Kosten für Unternehmen verursacht.

Arbeitgeber:innen sind daher in der Pflicht, ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören technische und organisatorische Schutzvorkehrungen, klare Signale,

Vereinbarungen und Regeln sowie gute Beleuchtung und die Vermeidung von Alleinarbeit. Der Aufbau einer gewaltfreien Unternehmenskultur, die Sensibilisierung der Belegschaft und offene Gespräche über Gewalt und Belästigung sind ebenso wichtig wie Leitlinien für den Umgang mit Vorfällen. Unterstützungsangebote für Betroffene und die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen sind ebenfalls zentral.

Dorottya Kicking, ÖGB
dorottya.kicking@oegb.at

Telearbeit: Ist jetzt alles möglich?

Auf das Homeofficegesetz folgt nun das Telearbeitsgesetz. Das betrifft vor allem das Arbeitsrecht und die Unfallversicherung. Was bedeutet die Gesetzesnovelle für den Arbeitnehmer:innenschutz? Kann jetzt überall und irgendwie gearbeitet werden?



Auch bei Telearbeit sind das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsverordnung anzuwenden.

Das „Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021“ wurde im Zuge der COVID-19-Pandemie aus dem Boden gestampft. Das Gesetzespaket regelt das Arbeiten im Homeoffice, vor allem im Arbeits-, Unfallversicherungs- und Steuerrecht. Nicht erfasst war das Arbeiten mit Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) außerhalb von Arbeitsstätten und Homeoffice. Mit dem neuen Telearbeitsgesetz ändert sich die Rechtslage ab 1.1.2025.

Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht gibt es nun eine Definition für Telearbeit: Diese liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen unter Einsatz von IKT in der Wohnung oder – neu – an sonstigen Orten, die nicht zum Unternehmen gehören, erbringt. Wie

bisher beim Homeoffice müssen Arbeitgeber:innen nun bei Telearbeit z. B. die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen oder die Kosten dafür ersetzen. Bestehende Homeoffice-Verträge muss man jetzt nicht ändern, außer man will eine Ausweitung auf Telearbeit vereinbaren.

Unfallschutz

Im Unfallversicherungsrecht gibt es eine andere Definition von Telearbeit, die den Versicherungsschutz für Wegunfälle einschränkt: Grob gesagt gilt der Wegschutz nur bei „Telearbeit im engeren Sinn“. Das sind Arbeiten in der eigenen Wohnung und unter Umständen bei Angehörigen oder in Coworking-Spaces. Bei „Telearbeit im weiteren Sinn“, d. h. andere Orte, die von Versicherten selbst gewählt werden, sind Wegunfälle nicht geschützt. AK und

Gewerkschaften haben diesen komplizierten Zwei-Klassen-Schutz kritisiert.

Steuer

Das Steuerrecht bleibt unverändert, außer dass die Homeofficepauschale nun auch für Telearbeits-Tage geltend gemacht werden kann.

Gesundheitsschutz

Die Chance, auch das Arbeitnehmer:innenschutzrecht „telearbeitfit“ zu machen, wurde leider nicht genutzt. Es ist jedoch ungeachtet von arbeitsrechtlichen Änderungen anwendbar. So liegt bei Telearbeit eine „auswärtige Arbeitsstelle“ vor, für die das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsverordnung gelten. Ausgenommen sind nur Regelungen, die sich auf Arbeitsstätten beziehen.

Somit müssen Arbeitgeber:innen

- Telearbeit bei der Arbeitsplatzevaluierung und Unterweisung einbeziehen und
- Arbeitsmittel, die für einen ergonomischen Bildschirmarbeitsplatz notwendig sind, zur Verfügung stellen, z. B. Laptopzubehör oder eventuell einen Monitor, ausgenommen sind nur Arbeitssessel und -tisch,
- u. v. m.

AK und Gewerkschaften fordern, diese Punkte gesetzlich zu konkretisieren. Denn in der Praxis herrscht viel Unklarheit.

Klar ist jedenfalls: Das Arbeitnehmer:innenschutzrecht erlaubt auch weiterhin nicht, den Arbeitstag mit dem Laptop auf der Parkbank oder im Freibad zu verbringen. Denn das widerspräche den Vorgaben für Bildschirmarbeit.

Petra Streithofer, AK Wien
petra.streithofer@akwien.at

Mit Teilzeit in die Pension

Die Altersteilzeit bietet Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit bis zur Regelpension schrittweise zu reduzieren – doch gilt es abzuwägen, ob dies Sinn macht. Denn eigentlich ist die Altersteilzeit ein Auslaufmodell und läuft dem Trend entgegen, Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten.



Die Arbeitsrechtsexpert:innen der AK Tirol beraten auch zur Altersteilzeit,
Tel. 0800/22 55 22-1414.

Die Altersteilzeit bietet Beschäftigten die Möglichkeit, gleitend in die Alterspension überzugehen, ohne Pensionsansprüche oder Versicherungsleistungen zu verlieren. Und doch gilt sie als Auslaufmodell, vor allem können sich ohne Förderungen für Arbeitgeber potenziell höhere Kosten ergeben. Diese Förderungen laufen nunmehr – etwa bei der geblockten Altersteilzeit – schrittweise aus.

Zwei Modelle

Grundsätzlich gibt es zwei Modelle der Altersteilzeit. Bei der **kontinuierlichen Altersteilzeit** wird die Arbeitszeit konti-

nuierlich über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren um 40 bis 60 % reduziert. Dabei kann die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von sechs Monaten zwischen 20 und 80 % der vorherigen Normalarbeitszeit liegen, sofern die Schwankungen über die gesamte Dauer ausgeglichen werden. In der **geblockten Altersteilzeit** wird die Arbeitszeit in zwei Phasen unterteilt: Zunächst arbeitet der Arbeitnehmer voll, während er in der zweiten Phase freigestellt ist. Diese Freizeitphase darf nicht länger als 2,5 Jahre dauern. Auch eine gestückelte Freizeitphase ist möglich, was zusätzliche Flexibilität bietet.

Für beide Modelle gilt eine sogenannte Rahmenfrist. In den letzten 25 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit müssen mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet worden sein. Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes sowie bestimmte ausländische Versicherungszeiten werden angerechnet. Die Rahmenfrist verlängert sich um arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Kinderbetreuung bis zum 15. Lebensjahr des Kindes.

Entgelt und Lohnausgleich

Doch es gilt genau abzuwägen, ob die Altersteilzeit wirklich Sinn macht. Während der Altersteilzeit erhalten Arbeitnehmer das Entgelt für die geleistete Arbeit plus einen Lohnausgleich, der mindestens 50 % des durch die Altersteilzeit bedingten Einkommensverlusts beträgt. Die Sozialversicherungsleistungen bleiben unverändert, es gibt keine Reduktion bei Krankengeld, Bildungskarenz, Pension, Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.

Auch bei der Abfertigung gibt es keine Einbußen. Bei der „Abfertigung alt“ wird die gesamte Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit berechnet und am Ende des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ausgezahlt. Bei der „Abfertigung neu“ führt der Arbeitgeber die Beiträge auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Altersteilzeit monatlich an die Vorsorgekasse ab, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abfertigung auszahlt.

AK hilft

Wichtig ist, sich genau zu informieren. Die Expertinnen und Experten der AK Tirol beraten auch zu allen Fragen im Zusammenhang mit der Altersteilzeit unter Tel. 0800/22 55 22-1414!

Jobverlust im Krankenstand

Gut zu wissen: In Österreich dürfen Beschäftigte auch während des Krankenstandes gekündigt werden. Es müssen lediglich Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden.



Rechte und Pflichten: Wer krank wird, muss den Chef informieren.

Eine Kündigung im Krankenstand ist jedoch möglich.

Gerade bei einer längeren Erkrankung oder nach einem Unfall ist es besonders schlimm, wenn einem dann auch noch die Arbeitsstelle gekündigt wird. Und trotzdem ist sie in Österreich rechtlich leider möglich: die Kündigung im Krankenstand, sogar nach einem Arbeitsunfall! Deshalb finden Sie hier alle wichtigen Informationen, was nach einer erfolgten Kündigung im Krankenstand gilt und was Sie beachten sollten.

Fristen und Termine

Auch bei einer Kündigung im Krankenstand muss der Arbeitgeber Kündigungstermin und -frist einhalten. Vielfach werden den Betroffenen auch einvernehmliche Lösungen vorgeschlagen. Schauen Sie genau, was Sie unterschreiben, und melden Sie sich aufgrund von kurzen Fristen unverzüglich bei der AK. Die Experten können abklären, ob bzw. wie man rechtlich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgehen kann.

Entgeltfortzahlung

Es greift die sogenannte Entgeltfortzahlung. Schließlich ist es wichtig, dass der

Lebensunterhalt der betroffenen Arbeitnehmer:innen gesichert ist. Dieses Entgelt ist jedoch nicht nur Lohn und Gehalt. Auch regelmäßige Überstunden oder Zulagen, im Durchschnitt gerechnet, gehören dazu. Wie lange bezahlt werden muss, hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab und ist bei Arbeiter:innen

und Angestellten unterschiedlich. Zunächst hat jeder Beschäftigte, egal ob Arbeiter oder Angestellter, bei Krankheit oder Unglücksfall Anspruch auf volle Lohnfortzahlung für sechs Wochen. Nach mehr als fünf Dienst- bzw. Arbeitsjahren erhöht sich die Dauer. Später gibt's für vier Wochen den halben Lohn, danach Krankengeld.

Krank, was tun?

Das müssen Arbeitnehmer:innen beachten:

- Krankenstand sofort melden, z. B. telefonisch zu Arbeitsbeginn oder noch davor. Anschließend unverzüglich vom Arzt krankschreiben lassen.
- Arbeitgeber:innen haben das Recht, eine Krankenstandsbestätigung zu verlangen – auch für einen eintägigen Krankenstand.
- Wer seiner Melde- und Nachweispflicht nicht nachkommt, verliert für die Dauer der Säumnis seinen Anspruch auf Entgelt.

Weitere Infos auf www.ak-tirol.com

Was ist ein Arbeitsvertrag? Wie viel Anspruch auf Urlaub haben Sie? Wie können Arbeitsverhältnisse enden? Können Sie im Krankenstand gekündigt werden? Was ist bei der Pflegefreistellung zu beachten? Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachlesen können, was erlaubt ist und was nicht, finden sie in der **AK Broschüre „Arbeitsrecht griffbereit – das Wichtigste im Überblick“** viele Infos rund ums Recht am Arbeitsplatz. AK Broschüre einfach kostenlos herunterladen auf www.ak-tirol.com oder anfordern unter **0800/22 55 22-1432**. Denn nur wenn Sie Ihr Recht kennen, können Sie es auch durchsetzen!



Mit gesunden Arbeitsbedingungen gute Arbeitskräfte halten und gewinnen

Nicht überall wirkt sich der Arbeitskräftemangel gleich stark aus. Wieso fällt es manchen Unternehmen leichter als anderen, geeignete Arbeitskräfte zu finden? Die Antwort ist einfach und komplex zugleich: Wer gute Arbeitskräfte sucht, muss auch gute Arbeitsbedingungen bieten!

Text: Beatrix Ferriman | Foto: Markus Zahradnik

Der Mangel an Arbeitskräften ist aus den Medien und politischen Diskussionen nicht mehr wegzudenken. Mit reißerischen Headlines wie „Personal fehlt: Österreich hat den stärksten Arbeitskräftemangel aller EU-Staaten“, „Fachkräftemangel in Österreich weiterhin größtes Risiko für Unternehmen“ oder „Bedrohlicher Fachkräftemangel“ wird darüber berichtet, wie schwierig es für Unternehmen ist, Personal zu finden. Doch was steckt dahinter? Was hat der Arbeitskräftemangel mit dem Arbeitnehmer:innenschutz zu tun? Und wieso fehlen Arbeitskräfte in manchen Betrieben und in anderen nicht?

Wo fehlen Arbeitskräfte – und warum?

Wieso Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt in Österreich fehlen, dieser Frage geht das White Paper „Fachkräftebedarf in Österreich – Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung und steuernde politische Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht“ nach, das im März dieses Jahres veröffentlicht wurde. Darin identifizierte die Autorin Gabriele Schmid, Stabsstelle Fachkräfte in der Bereichsleitung Soziales der AK Wien, drei Herausforderungen, die es im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftebedarf zu bewältigen gilt: Betriebe

ziehen sich aus der betrieblichen Aus- und Weiterbildung deutlich zurück, viele Arbeitnehmer:innen gehen in Pension und die Digitalisierung und der sozial-ökologische Wandel krempeln die Arbeitswelt grundlegend um.

Zudem analysiert die Studie die Ursachen, warum in gewissen Branchen Arbeitskräfte fehlen: Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Tourismus sowie im Handel werden verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen und unterdurchschnittliche Bezahlung als Ursachen genannt. Die einzige Branche, die derzeit über konkrete

Berechnungen zum Arbeitskräftebedarf bis zum Jahr 2030 verfügt, ist die Pflege. Laut der Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) werden bis 2030 76.000 zusätzliche Kräfte im Pflegebereich gesucht! Darüber hinaus sind qualifizierte Arbeitnehmer:innen deutlich im Vorteil bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle bzw. können diese die Stelle leichter wechseln, wenn sie nicht zufrieden sind. „Und das machen sie auch. Unternehmen, die gute Arbeitsbedingungen anbieten, finden Leute“, so Schmid.

Politische Forderungen und Lösungen

- Förderung und Unterstützung attraktiver Arbeitsbedingungen für alle! Besonderes Augenmerk sollte auf die systemerhaltenden Branchen gelegt werden, in denen die Belastungen besonders hoch sind.
- Ältere Arbeitnehmer:innen gesund in Beschäftigung halten: Dafür bedarf es Maßnahmen, die eine altersngerechte und gesunde Arbeitswelt sicherstellen. Nur dann können Arbeitnehmer:innen gesund die Pension erreichen.
 - Investitionen in Gesundheitsvorsorge
 - Altersadäquate Arbeitszeitmodelle
 - Generationsübergreifender Wissens- und Erfahrungstransfer auf betrieblicher Ebene
 - Bekämpfung von Altersdiskriminierung

Quelle: White Paper „Fachkräftebedarf in Österreich – Analyse der Ursachen, Status der Quantifizierung und steuernde politische Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht“ 2024

Unregelmäßige Dienste,
Wochenendarbeit und
Überstunden gehören
zum Arbeitsalltag der
Beschäftigten im Gesund-
heits- und Pflegebereich.





Der erhöhte Arbeitskräftebedarf ist vielerorts weitgehend hausgemacht – beispielsweise in der Gastronomie und Hotellerie.

Mangel ist oft „hausgemacht“

Viele Unternehmen weisen die Verantwortung für diesen Zustand gerne von sich, aber so einfach ist es nicht. Der erhöhte Arbeitskräftebedarf ist vielerorts weitgehend hausgemacht – beispielsweise in der Gastronomie und Hotellerie. Dies zeigt auch die Studie „Was steckt hinter dem Personalmangel?“ der Universität Wien im Auftrag der AK: Nahezu alle Befragten berichten davon, dass sie mit den Arbeitszeiten in der Branche unzufrieden sind. Geteilte Dienste, regelmäßige Wochenendarbeit, häufig zu leistende Überstunden, zu kurze Ruhezeiten und die Erwartung der Arbeitgeber:innen, dass die Arbeitnehmer:innen ständig verfügbar sein sollen, belasten die Beschäftigten extrem. Zudem wird die Entlohnung in der Branche angesichts der zu hohen Anforderungen an die Beschäftigten als unangemessen bewertet.

Wie muss Arbeit sein?

Das Beispiel der Gastronomie und Hotellerie zeigt ganz klar, was Beschäftigte

nicht wollen. Doch was wünschen sie sich im Umkehrschluss von den Arbeitgeber:innen? Eines ist klar: Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen haben am Arbeitsmarkt die besseren Chancen. Doch wie muss Arbeit gestaltet sein, damit sie die Beschäftigten langfristig nicht krank macht? In diesem Zusammenhang wird im Arbeitnehmer:innenschutz von menschengerechter Arbeit gesprochen. Dabei muss nicht der Mensch sich kompromisslos an die Arbeit anpassen, sondern vielmehr muss die Arbeit an die Menschen angepasst werden. Ziel ist es, die Arbeit so zu gestalten, dass die menschlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt werden und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gefördert wird – sowohl auf körperlicher als auch auf psychischer Ebene. Dies steigert einerseits die Motivation und die Leistung der Arbeitnehmer:innen, andererseits wird auch die Mitarbeiter:innenbindung gestärkt. Und Unternehmen können sich als attraktive Arbeitgeber:innen präsentieren.

Der gesundheitliche Aspekt gewinnt in diesem Zusammenhang immer mehr an Bedeutung, da auch psychische Gefahren und Gesundheitsrisiken, wie übermäßiges Arbeitsaufkommen, Zeitdruck etc. und damit auch Stress, in der Arbeit ansteigen. Schlechte Arbeitsbedingungen machen langfristig die Beschäftigten krank. Hier müssen Arbeitgeber:innen ihre Fürsorgepflicht wesentlich stärker wahrnehmen und geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten setzen.

Der Weg zu guten Arbeitsbedingungen

Arbeit ist gestaltbar. Doch wie können gute Arbeitsbedingungen im Betrieb geschaffen werden und worauf kommt es dabei an? Psychologin Tanja Schnell betont: „Es ist wichtig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sinnvolles Arbeiten ermöglichen. Dabei gilt es, Arbeitnehmer:innen als Menschen zu sehen und wertzuschätzen, die Passung von Person und Tätigkeit zu

stärken, gemeinsam transparente Ziele zu verfolgen und deutlich zu machen, welche Bedeutung die Arbeit hat – für Beschäftigte, Kund:innen, die Gesellschaft!“

Arbeitgeber:innen stehen unterschiedliche Hebel zur Verfügung, um für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen und die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten an die erste Stelle zu rücken. Ein wichtiges Werkzeug in diesem Zusammenhang ist die gesetzlich verankerte Arbeitsplatzevaluierung. Damit lässt sich die Ist-Situation im Unternehmen erheben und die Frage beantworten, wie es aktuell um die Arbeitsbedingungen im Betrieb steht. Aus den Ergebnissen der Ist-Analyse gilt es, wirksame Maßnahmen abzuleiten, die zu einer Verbesserung der Situation führen und auch langfristig für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb sorgen. Da vielen Arbeitgeber:innen in der Regel eigenes Know-how sowie das Fachwissen von Expert:innen dafür fehlt, kommt den Präventivfachkräften eine zentrale Rolle in diesem Prozess zu. Hier wäre es wichtig, Arbeits- und Organisationspsycholog:innen verstärkt miteinzubeziehen. ÖGB und AK fordern deshalb seit Langem, diese wichtige Ressource verstärkt in den betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz einzubinden. Arbeits- und Organisationspsycholog:innen müssen endlich als Präventivfachkräfte anerkannt und dementsprechend im Gesetz verankert werden.

Auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen sind Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen wichtige Partner:innen. Die vom Meinungsforschungsinstitut IFES veröffentlichte Studie „Betriebliche Mitbestimmung 2022“ bestätigt, dass die Arbeitsbedingungen dort besser und gesünder sind, wo Betriebsräte tätig sind.

Die Einbindung der Beschäftigten mit entsprechenden Mitsprachemöglichkeiten ist dabei das A und O, denn niemand weiß so gut wie sie, wo der Schuh drückt und wo im Arbeitsalltag Verbesserungspotenzial gegeben ist.

Sind die Aufgaben im Arbeitnehmerschutz erledigt, kann – darauf basierend – die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als weiterer wichtiger Baustein für mehr Gesundheit im Betrieb etabliert werden. Sie setzt sowohl auf der verhältnis- als auch auf der verhaltensorientierten Ebene an – also einerseits am Arbeitsumfeld, den Tätigkeiten etc. und andererseits auf der individuellen Ebene. Allerdings praktiziert derzeit leider nur ein verschwindend geringer Anteil der Betriebe BGF. Nur ein mageres Prozent aller Unternehmen trägt das qualitätsgesicherte BGF-Gütesiegel des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung. Eine Aufwertung der Rolle der Betrieblichen Gesundheitsförderung sehen AK und ÖGB in der gesetzlichen Verankerung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).

Worauf kommt es an?

Was machen also Unternehmen richtig, die einfach zu qualifizierten Arbeitskräf-

ten kommen und diese auch längerfristig im Unternehmen halten? Dieser Frage ist Julia Bock-Schappelwein, Senior Economist am WIFO, nachgegangen. Sie berichtet von Good-Practice-Unternehmen, die zum Beispiel verschiedene Arbeitszeitmodelle anbieten würden. Wesentlich für die Mitarbeiter:innenbindung seien auch eine wertschätzende Arbeitskultur, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die konkrete Arbeitsplatzgestaltung. Es gibt also noch sehr viele Stellschrauben, um etwas für den erhöhten Arbeitskräftebedarf zu tun.

Arbeitszeit verkürzen!

Ein weiterer wichtiger Hebel zu besseren Arbeitsbedingungen ist die Arbeitszeit. Arbeitgeber:innen können beispielsweise dem vermehrten Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich nachkommen. Schließlich ist der Arbeitsdruck in den letzten Jahren enorm angestiegen. Eine Arbeitszeitverkürzung steigert nachweislich das Wohlbefinden. Arbeitsstress, Burn-out und Schlafschwierigkeiten gehen zurück und die körperliche und geistige Gesundheit verbessert sich. Damit steigen sowohl Lebenszufriedenheit und Motivation als auch die Arbeitsleistung.



Viele im Handel beschäftigte

Arbeitnehmer:innen berichten über verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen und unterdurchschnittliche Bezahlung. Hier gilt es anzusetzen.

„Die Arbeitszeiten müssen zu Betrieb und Beschäftigten passen!“

Die Arbeitszeitgestaltung ist ein wichtiger Gesundheitsfaktor und trägt wesentlich zu guten und gesunden Arbeitsbedingungen bei. Doch was macht eine gute Arbeitszeitgestaltung aus und wo setzen Betriebe am besten an? „Gesunde Arbeit“ fragte bei Psychologin und Co-CEO von XIMES, Anna Arlinghaus, nach.

Interview: Amela Cetin, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik

Welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse liegen vor, wenn es um Arbeitszeit und Gesundheit geht? Oder auch: Warum sind zu lange Arbeitszeiten abzulehnen?

Drei gut abgesicherte Erkenntnisse haben wir aus der umfangreichen Forschung:

1. Lange Arbeitszeiten sind mit erhöhter Ermüdung und Erschöpfung sowie gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden. Lange tägliche Arbeitszeiten haben schon ab der 9. Stunde ein erhöhtes Risiko für Fehler und Unfälle. Auch lange wöchentliche Arbeitszeiten hängen mit Beeinträchtigungen zusammen, z. B. einem erhöhten Schlaganfallrisiko, Schlafstörungen, Depressionen und Stress. Je länger die Wochenarbeitszeit ist, desto häufiger treten gesundheitliche Probleme auf.
2. Die Tageszeit, zu der die Arbeit stattfindet, ist entscheidend. Da der Mensch nachts auf Schlaf und tagsüber auf Aktivität eingestellt ist, stört Arbeit in der Nacht diesen Rhythmus. Folgen können sein: eine Verringerung der Leistungsfähigkeit, Erschöpfung, kürzerer und schlechterer Schlaf während des Tages und langfristig gesundheitliche Risiken.
3. Es ist besonders wichtig, die Arbeit ganzheitlich zu betrachten: Wie verteilt sich die Inanspruchnahme im Laufe eines

Arbeitstages, und welche Belastung tritt außer der Arbeitszeit zusätzlich auf? Und kann eine andere Gestaltung der Arbeitszeit Entlastung schaffen, z. B. durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder zusätzliche freie Tage als Ausgleich?

Stichwort: Arbeitszeitverkürzung. Ist diese ein Anreiz für die Gewinnung von Arbeitskräften?

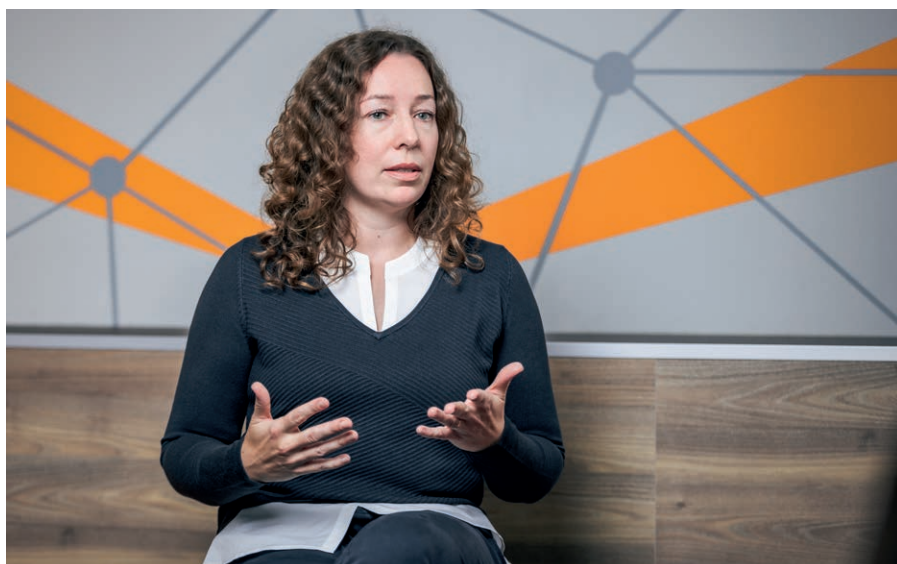
Es gibt eine Reihe positiver Effekte, wenn eine Arbeitszeitverkürzung betrieblich umgesetzt werden kann. Verbesserungen für die Beschäftigten wurden vor allem in Bezug auf Stressempfinden, Schlaf, Work-Life-Balance und arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Beschwerden gefunden. Das Mehr an Freizeit wird allgemein sehr positiv be-

wertet und vor allem für Familie, Freunde und Hobbys verwendet. Auch die Arbeitszufriedenheit steigt zum Teil deutlich. Liegt die Auswirkung allerdings darin, dass die bisherige Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden muss, dann kann das kontraproduktiv sein und zu mehr Stress aufgrund von Arbeitsverdichtung führen.

Wie gesund sind flexible Arbeitszeiten?

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten an persönliche Vorlieben anzupassen, kann sehr positiv wirken. Beispiele sind die Berücksichtigung von Wünschen nach Schichttauschen, Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen bis hin zu einer hohen Autonomie bei fast gänzlich selbstbestimmten Arbeitszeiten wie

„Lange Arbeitszeiten sind mit erhöhter Ermüdung und Erschöpfung sowie gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden.“



Gleitzeit ohne Kernzeiten. Abgesehen davon, dass die Entscheidungshoheit über die zu arbeitenden Stunden in den seltensten Fällen bei den Arbeitnehmer:innen selbst liegt, sind selbstgeplante bzw. in wesentlichen Elementen mitgestaltete Arbeitszeiten aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht immer vorteilhafter als ein vorab fix festgelegter und ergonomisch gut gestalteter Schichtplan. Manchmal bleibt nämlich die Erholung auf der Strecke, weil z. B. aus finanziellen Gründen oder aus Rücksichtnahme auf andere Kolleg:innen bzw. betriebliche Abläufe oder Wünsche der Arbeitgeber:innen lange Arbeitszeiten oder sehr viel Nacharbeit gewählt werden. Auch die mehr oder weniger selbst frei gewählte Verschiebung von Arbeitszeit in den späten Abend hinein stört die zusammenhängende Ruhezeit, die wichtig für die Erholung ist.

Wichtig ist daher, auch bei selbstgewählten Arbeitszeiten darauf zu achten, dass die Ruhezeit mindestens elf Stunden beträgt, ausreichend Pausen genommen werden und nicht dauerhaft lange Arbeitszeiten anfallen. Letzteres würde die Gesundheit, das Unfallrisiko und das Sozialleben nämlich auf Dauer deutlich verschlechtern.

Die Digitalisierung macht das Arbeiten auch außerhalb des Betriebes und abseits fester Arbeitszeiten möglich. Wie können Arbeitnehmer:innen vor zeitlicher Entgrenzung und Dauererreichbarkeit geschützt werden?

Oft ist es bereits die Erreichbarkeitserwartung bei den Beschäftigten, die problematische Folgen hat: Wenn man davon ausgeht, dass man immer erreichbar zu sein hat. Dann tatsächlich vom Betrieb kontaktiert zu werden, ist fast schon nachrangig. Dabei haben Betriebe diese Erwartung häufig gar nicht in einem so hohen Ausmaß. Manchmal wird auch ein unausgesprochener Druck verspürt und die Arbeitnehmer:innen fühlen sich verpflichtet, erreichbar zu sein. Dagegen helfen nur gute, transparente Spielregeln und Absprachen für den Einsatz digitaler Kommunikation: Wer muss tatsächlich



„Eine Arbeitszeitverkürzung hat eine Reihe positiver Effekte: Sie verbessert Stressempfinden, Schlaf, Work-Life-Balance und arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Beschwerden.“

und zu welchen Zeiten erreichbar sein? Wann ist dies unerwünscht?

Was macht eine gute Arbeitszeitgestaltung aus? Wo setzen Betriebe am besten an?

Die Arbeitszeit sollte zum betrieblichen Bedarf passen und gleichzeitig die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen. Das ist gar nicht so einfach. Eine Analyse der betrieblich notwendigen Voraussetzungen ist daher immer der erste Schritt: Wann brauche ich wie viele Personen und mit welcher Qualifikation? Wie ist mein Geschäftsmodell? Passt da vielleicht eine Viertagewoche? Wie könnte die Arbeit organisiert werden, damit sie effizienter abläuft und in kürzerer Zeit erledigt werden kann, ohne gleichzeitig den Arbeitsdruck auf die Beschäftigten zu erhöhen?

Dann gibt es eine Reihe ergonomischer Empfehlungen: So sollte bei belastenden

Tätigkeiten nicht auch noch zusätzlich sehr lange oder in der Nacht gearbeitet werden. Aus sozialen Gründen sollten nicht zu viele Abende oder Wochenenden am Stück verplant werden. Selbstbestimmte Arbeitszeiten können, wie oben beschrieben, die Arbeitszeiten attraktiver machen und die Work-Life Balance verbessern. Wichtig ist jedenfalls die Einbindung aller betrieblichen Akteur:innen – dann können nachhaltige Lösungen gefunden werden.

Kontakt:

Anna Arlinghaus,
Co-CEO XIMES GmbH
arlinghaus@ximes.com

Servus, tschüss und baba: Warum Menschen ihren Job kündigen

Die Entscheidung, einen Job zu kündigen, ist selten impulsiv, sondern entwickelt sich aus verschiedenen Problemen, die im Arbeitsalltag überhandnehmen. Lange Arbeitszeiten, ständiger Druck und fehlende Erholung führen viele Beschäftigte an ihre Grenzen. Wenn die Arbeitsbedingungen dauerhaft zur Belastung werden, leidet nicht nur die körperliche und psychische Gesundheit, sondern auch die Motivation.



Laut einer Studie denken fast drei Viertel der Befragten regelmäßig über einen Jobwechsel nach.

Der Arbeitsmarkt hat sich gedreht. In vielen Branchen sagen Arbeitnehmer:innen, ob sie unter den angebotenen Arbeitsbedingungen arbeiten wollen. Eine Studienreihe (Hiring Trends Index) von „The Stepstone Group“, einer digitalen Recruiting-Plattform, zeigt für Deutschland: Fast drei Viertel der Befragten denken regelmäßig über einen Jobwechsel nach. Hauptgründe dafür sind der Wunsch nach mehr Gehalt (35 %), Unzufriedenheit mit der Tätigkeit (34 %) und zu viel Stress (33 %).

Keine Kompromisse bei Gehalt

Urlaubstage (70 %), Gehalt (66 %), und Jobsicherheit (63 %) sind für die meisten Jobsuchenden wichtige Entscheidungsfaktoren. In Krisenzeiten und angesichts der Inflation sind Kompromisse beim Ge-

halt weniger akzeptabel geworden. Arbeitgeber:innen, die keine hohen Gehälter bieten können, müssen verstärkt auf gute und sichere Arbeitsbedingungen, sinnstiftende Tätigkeiten und Nachhaltigkeit setzen. Passen müssen auch die Werte des Unternehmens. Der Wunsch, sich am Arbeitsplatz als Teil eines Teams oder der Organisation zu fühlen, ist für viele eine treibende Kraft bei beruflichen Entscheidungen. Das gilt auch für die Möglichkeit zur Mitbestimmung und Mitgestaltung.

Arbeitsklima

Das Arbeitsklima beeinflusst stark die Entscheidung, ob jemand bleibt oder geht. Ein respektloser Umgang, Konflikte im Team oder mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte tragen erheblich zur Unzufriedenheit bei. Ein negatives Betriebsklima

kann die Arbeitsatmosphäre vergiften und den Wunsch nach einem Neustart wecken. Es geht nicht nur um das Gehalt, sondern auch um eine Arbeitskultur, in der Arbeitnehmer:innen wertgeschätzt werden.

Entwicklungsmöglichkeiten

Arbeitnehmer:innen wollen sich weiterentwickeln und neue Herausforderungen annehmen können, dabei spielen die Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Wenn es im Unternehmen jedoch keine Aufstiegs- oder Weiterbildungschancen gibt, fühlen sich viele in ihrer beruflichen Entwicklung blockiert. Dies führt oft dazu, dass sie nach neuen beruflichen Perspektiven außerhalb des Unternehmens suchen.

Work-Life-Balance

Nicht zuletzt wird die Work-Life-Balance immer wichtiger. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, sind für viele Beschäftigte entscheidend. Wenn Arbeitgeber:innen nicht auf die Bedürfnisse der Belegschaft eingehen, steigt die Bereitschaft zu einem Wechsel.

In einem Arbeitsmarkt, der von Fachkräftebedarf geprägt ist, müssen Unternehmen reagieren. Wer faire, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, ein positives Betriebsklima, Entwicklungschancen und eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben bietet, kann qualifizierte Arbeitnehmer:innen langfristig binden und neue Talente gewinnen.

Dorottya Kicking, ÖGB
dorottya.kicking@oegb.at

Mobbing am Arbeitsplatz: Ursachen, Folgen und Prävention

Mobbing am Arbeitsplatz beeinträchtigt nicht nur die Gesundheit der Betroffenen, sondern hat auch gravierende Auswirkungen auf den Betrieb. Oft liegt die Wurzel in schlechten bzw. ungünstig gestalteten Arbeitsbedingungen, bei denen angesetzt werden muss.

Mobbing am Arbeitsplatz bedeutet, verkürzt gesagt, die direkte Ausgrenzung, Schikane oder Terrorisierung einzelner Arbeitnehmer:innen. Charakteristisch ist dabei, dass diese Attacken wiederholt, systematisch und über längere Zeit erfolgen sowie die Absicht verfolgen, Betroffenen Schaden zuzufügen bzw. diese vom Arbeitsplatz auszustoßen.

Wichtig ist hierbei: Mobbing ist ein prozesshaftes, schleichendes Geschehen. Vor dem Hintergrund ungelöster Konflikte wird dabei eine Person „stellvertretend“ zum/zur „Blitzableiter:in“. Beginnend mit einzelnen Vorfällen nehmen die Schikanen (z. B. Beleidigungen, Demütigungen, Ignorieren, Übertragung sinnloser Arbeitsaufgaben, körperliche Misshandlung) an Häufigkeit und Intensität zu. Wichtig ist auch: Jeder Mensch besitzt Eigenschaften, die „Anlass“ für Mobbing sein können, wie etwa Beliebtheit, Engagement, Qualifikationen, Kleidung, Alter, Größe, Geschlecht oder „Anderssein“. Mobbing kann letztlich jede und jeden treffen.

Folgen von Mobbing

Die Folgen von Mobbing können sich psychisch (z. B. Konzentrations- und Gedächtnisprobleme, Verzweiflung, Depression) und/oder körperlich (z. B. Kopfschmerzen, Verdauungsprobleme, Herz-Kreislauf-Probleme) äußern und bis zum Suizid(-versuch) führen. Laut einer Studie der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2002) erkrankten 43,9 Prozent der von Mobbing Betroffenen, davon ist fast die Hälfte mehr als sechs Wochen krank. Bei 98,7 Prozent der Betroffenen ergeben sich Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten. Auch



Mobbingprävention setzt bei den Arbeitsbedingungen an!

für Betriebe, in denen Mobbing auftritt, hat das negative Konsequenzen: Eine Verschlechterung des Betriebsklimas und der Arbeitsergebnisse, weniger Arbeitsmotivation, mehr Fehlzeiten, Imageschäden, Abwanderung qualifizierter Beschäftigter sind Beispiele hierfür.

Mobbingprävention

Schlechte Arbeitsbedingungen und Organisationskultur schaffen ein Umfeld, in dem Mobbing im Betrieb entstehen kann. Unklare Kompetenzverteilungen und Hierarchien, unzureichende Arbeitsorganisation oder -gestaltung, wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens sowie Über- oder Unterforderung, aber auch eine schwache Führung oder Ungerechtigkei-

ten erhöhen etwa das Risiko für Mobbing. Arbeitgeber:innen müssen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen sorgen. Erfährt der/die Arbeitgeber:in von Mobbinghandlungen, ist dieser/diese zum Einschreiten verpflichtet und er/sie hat die betroffene Person vor weiteren Angriffen zu schützen. Damit es nicht so weit kommt, sind jedoch vorbeugende Schritte erforderlich: Es gilt, jene Arbeitsbedingungen, die Mobbing begünstigen bzw. zu Mobbing führen können, zu analysieren und Gegenmaßnahmen zu setzen – und zwar bevor Mobbing auftritt.

Johanna Klösch, AK Wien
johanna.kloesch@akwien.at

„New Work“: Gesundheit im neuen Normal

Agiles Arbeiten, neue räumliche Konzepte und Selbstorganisation sind bei vielen Unternehmen stark im Trend, sodass einzelne Elemente von „New Work“ für viele Beschäftigte bereits das „neue Normal“ darstellen. Doch welche Auswirkungen haben die modernen Arbeitsformen auf die Gesundheit der Beschäftigten?



Heute versteht man unter „New Work“ unterschiedliche Methoden und Konzepte, die durch intensive Nutzung digitaler Arbeitsmittel eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität und neue Kollaborations- und Teamkulturen ermöglichen.

Der Begriff „New Work“ stammt von Frithjof Bergmann, der das Konzept in den 1980er-Jahren als Antwort auf die zunehmende Automatisierung und die daraus resultierende Arbeitslosigkeit in Detroit entwickelte. Im Zentrum des Konzepts stand die Idee, dass Arbeit nicht nur ein Mittel zum Lebensunterhalt sein sollte, sondern eine Tätigkeit, die den Menschen Sinn und Erfüllung bringt. Arbeit soll etwas sein, das die Menschen „wirklich wollen“. Heute versteht man unter „New Work“ jedoch unterschiedliche Methoden und Konzepte, die durch intensive Nutzung digitaler Arbeitsmittel eine hohe zeitliche und räumliche Flexibilität und neue Kollaborations- und Teamkulturen ermöglichen. Dazu zählen z. B.

agile Arbeit, neue Büroraumkonzepte – wie Desksharing – sowie die Nutzung digitaler Kommunikations- und Kollaborationstools.

Gesundheitliche Auswirkungen von New Work

Agile Methoden – wie etwa Scrum oder Kanban – ermöglichen Teams, flexibel auf neue Anforderungen zu reagieren, vermehrt Feedback zu erhalten und so frühzeitig Verbesserungen vornehmen zu können, was die Effizienz erhöht. Das beispielsweise häufige Springen zwischen vielen Meetings führt aber auch zu einem erhöhten Zeitdruck. Zudem müssen Teams in kurzen Abständen bei oft unklarer Rollenverteilung Ergebnisse liefern.

Langfristig kann dies zu Stress und Überlastung führen.

Es gilt, die Arbeit an den Menschen anzupassen!

Desksharing wird in modernen Arbeitsumgebungen immer häufiger eingesetzt, um Flexibilität zu fördern, Büroräume effizienter und kostengünstiger zu nutzen. Dabei müssen sich die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze teilen bzw. haben keinen fixen Arbeitsplatz. Auch bei solch flexiblen Büroraumkonzepten müssen ergonomische Standards gewährleistet sein, z. B. durch höhenverstellbare Schreibtische und individuell anpassbare Stühle. Zudem sollten die Beleuchtung und die Position der Arbeitsgeräte flexibel anpassbar sein. Ebenso ist es wichtig, dass psychische Belastungen aufgrund fehlender persönlicher Rückzugsorte oder ständiger Veränderung der Arbeitsumgebung minimiert werden – und eine Regelung für Hygiene und Ordnung getroffen wurde.

Mitbestimmung in der Zwickmühle

Betriebsräte befinden sich in einer herausfordernden Situation: Sei der Hype noch so groß, ist es wichtig, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten – vor allem auch jener, die keinen oder weniger Zugang zu den neuen technischen Möglichkeiten haben (können) bzw. dem Nutzen neuer Konzepte kritisch gegenüberstehen.

Simon Schumich,
Arbeitsorientierter Forscher und Berater,
IMU Institut Stuttgart
sschumich@imu-institut.de

Flexible Arbeitsformen und psychische Gesundheit

Die heutige Arbeitswelt bietet oft Flexibilität, um den Arbeitsalltag nach individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Neben der Entscheidung, wo (z. B. Homeoffice) und wann (z. B. Gleitzeit) gearbeitet wird, bietet „New Work“ den Beschäftigten oft großen Handlungsspielraum. Im Zentrum von New Work steht also die Autonomie – aber wie wirkt sich diese aus?

Autonomie bedeutet Selbstbestimmung

Autonomie ist der wichtigste Aspekt der Selbstbestimmung und somit Quelle der Motivation und des persönlichen Wachstums (Ryan & Deci, 2017), daher auch der psychischen Gesundheit. Beschäftigte sollen dadurch „Empowerment“ bei der Arbeit erleben und die eigenen Arbeitsziele als bedeutsam wahrnehmen (Schermyly & Koch, 2019).

Autonomie bedeutet (Selbst-)Management

Mit einem Mehr an Autonomie geht auch ein Mehr an Managementverantwortung einher, die davor meist von Führungskräften übernommen wurde. Prem und Kolleg:innen (2021) beschreiben vier Bereiche des (Selbst-)Managements unter New Work: die Planung von Arbeitszeiten und -plätzen (z. B. in Abstimmung mit privaten Verpflichtungen), die Koordination (z. B. Abstimmen mit Kolleg:innen und Priorisieren) und die Strukturierung von Arbeitsaufgaben (z. B. einzelne Arbeitsschritte definieren und ihre Reihenfolge festlegen). Für diese Managementtätigkeiten braucht es zusätzliche Ressourcen (z. B. Zeit und Skills).

Wenn diese zusätzlichen Ressourcen nicht (ausreichend) vorhanden sind, dann arbeiten Beschäftigte oft schneller oder mehr Stunden, um (zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit) zu planen, zu koordinieren und zu strukturieren. Eine hohe Arbeitslast fördert zudem das Arbeiten trotz Krankheit („es geht schon, ist ja nur ein Schnupfen“) oder außerhalb der Dienstzeiten („ich schreib noch schnell zwei



New Work bietet den Beschäftigten oft großen Handlungsspielraum, z. B. wann und wo sie arbeiten.

E-Mails, bevor wir abendessen“). Diese Verhaltensweisen sind anstrengend und erhöhen das Bedürfnis nach Erholung, ungünstigerweise beschneiden sie jedoch gleichzeitig auch die Zeit für Erholung (Krause et al., 2015).

Erholung als Knackpunkt

Wenn nicht genug Zeit für erholende Tätigkeiten zur Verfügung steht, kann der Körper das in der Arbeit aufgebaute Stresslevel nicht ausreichend reduzieren (Sonnentag & Kruehl, 2006), was kurzfristig zum Konsum hoher Mengen an Koffein und zu weniger körperlicher Betätigung als Reaktion auf die Müdigkeit führen kann. Über die Zeit hinweg kann eine hohe Arbeitslast unter geringer Erholung zu gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen,

geschwächtes Immunsystem) sowie zu Burn-out und Depression führen (Geurts & Sonnentag, 2006). Um New Work gesundheitsfördernd zu gestalten, ist es notwendig, sich dieser positiven und negativen Prozesse bewusst zu sein und ein Führungsverständnis zu entwickeln, in dem Beschäftigte in ihrer Autonomie unterstützt werden.

Dr.ⁱⁿ Julia Schöllbauer, BSc. MSc.,
Ferdinand Porsche FERNFH, Institut für
Wirtschaft & Psychologie
julia.schoellbauer@fernfh.ac.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Vera Baumgartner,
ASZ – Das Arbeitsmedizinische und
Sicherheitstechnische Zentrum in Linz
vera.baumgartner@asz.at

Kälteschutz am Arbeitsplatz vorausschauend planen!

Abhängig von der geografischen Lage des Betriebes kommt die kalte Jahreszeit früher oder später im Jahr – aber sie kommt. Es sind daher Vorbereitungen zu treffen, um Arbeitnehmer:innen vor Erkrankungen und Unfällen zu schützen.



Kältearbeitsplätze findet man häufig bei der Herstellung, der Lagerung, dem Transport und dem Verkauf von Nahrungsmitteln, aber auch bei Arbeiten im Freien.

Aufgrund der unterschiedlichen Gestaltungs- und Einwirkungsmöglichkeiten gelten für Arbeiten in Räumen andere Vorgaben als für Arbeiten im Freien oder in Tiefkühlhäusern. Je nach Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sind beispielsweise Mindesttemperaturen einzuhalten oder es sind entsprechende Aufwärmzeiten vorzusehen und Pausen oder Kälteschutzbekleidung zur Verfügung zu stellen. Am Ende des Tages bleibt das Ziel, die Arbeitnehmer:innen ohne Gesundheitsschäden durch den Arbeitsalltag bzw. den Winter zu bringen.

Gesetzliche Temperaturen in Arbeitsräumen

Die Raumtemperatur an ständigen Arbeitsplätzen unterliegt in Österreich genauen gesetzlichen Bestimmungen. Die in der Arbeitsstättenverordnung abgebildeten Werte entsprechen dem arbeitsmedizinischen Kenntnisstand und lassen zudem Arbeitgeber:innen einen ausreichenden Handlungsspielraum, um die Temperatur an ihre jeweiligen Arbeiten anzupassen.

Die Arbeitsstättenverordnung (§ 28) schreibt je nach körperlicher Beanspruchung folgende Grenzwerte vor:

- Zwischen 19 und 25 °C bei geringer körperlicher Belastung wie Arbeiten im Sitzen
- Zwischen 18 und 24 °C bei normaler körperlicher Belastung wie Arbeiten im Stehen oder Gehen
- Mindestens 12 °C bei hoher körperlicher Belastung sowie bei schwerer körperlicher Arbeit

Ausnahmen sind möglich, wenn produktionstechnische Gründe vorliegen oder wenn Arbeitnehmer:innen höchstens zwei Stunden täglich in diesen Arbeitsräumen beschäftigt werden.

Heizung rechtzeitig einschalten

In der kalten Jahreszeit muss so geheizt werden, dass die Temperatur schon bei „Arbeitsbeginn“ zumindest den unteren Grenzwert erreicht hat. Das gilt auch für den Montag oder den ersten Tag nach einem Feiertag. Wie sich das Raumklima individuell tatsächlich anfühlt, hängt auch maßgeblich vom Zusammenspiel von Lufttemperatur und Luftfeuchtigkeit ab.

Vorausschauende Planung der Arbeiten im Freien

Arbeitgeber:innen haben sich im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung auch mit dem Thema Kälte zu befassen. Auf betrieblicher

Arbeitgeber:innen müssen ihre Beschäftigten vor Kälte schützen und ihnen passende Kälteschutzkleidung zur Verfügung stellen.



Ebene ist daher schon vorab zu klären, welche Arbeiten in den kalten Monaten zu erwarten sind oder fix durchgeführt werden müssen. Dafür braucht es vorausschauende Vorbereitungsarbeiten und die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Dabei gilt es, nach dem bewährten TOP-Prinzip (technisch-organisatorisch-persönlich) vorzugehen. Bei Extremtemperaturen ist auch klar festzulegen, ab wann die Arbeiten einzustellen sind.

Welcher Schutz wird benötigt?

Welche die richtige Kälteschutzkleidung ist, das ist keine akute, sondern eine mittel- und langfristige Überlegung. Professionelle Arbeitsvorbereitung bedeutet, sich schon vorab zu überlegen, welche Schutzmaßnahmen für den kommenden Winter vorzubereiten sind. Gerade bei den Outdoor-Arbeiten sind die Möglichkeiten von technischen Maßnahmen begrenzt. Diese beschränken sich meistens auf das zeitweise Verlegen von händischen Arbeiten hin zu maschinellen Arbeiten mit beheizten Fahrzeugen. Organisatorische Maßnahmen wie Zeitbegrenzungen sind oft nur in Kombination mit Kälteschutzkleidung möglich. Es braucht also geeignete Kleidung und eine Festlegung von allfälligen Tätigkeitswechseln oder Aufwärmepausen in geheizten Pausenräumen. Die Festlegung von Pausen ist auch stark von den herrschenden Temperaturen abhängig. In diesem Bewertungsprozess sind Arbeitsmediziner:in und Sicherheitsfachkraft einzubinden. Gleiches gilt auch für die fachgerechte Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung (PSA). In Betrieben mit Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen sind diese ebenfalls einzubeziehen.

PSA richtig auswählen und richtig verwenden

Die ausgewählte Kälteschutzbekleidung muss den gesetzlichen Mindestvorgaben entsprechen und von Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellt werden, da es sich um PSA handelt. Damit die ausgewählte Kälteschutz-ausrüstung auch wie vorgesehen eingesetzt wird, müssen die Arbeitnehmer:innen diesbezüglich informiert und unterwiesen werden. Dabei sollen neben der Information über die Schutzfunktionen auch der fachgerechte Einsatz sowie die Funktionalität erklärt werden.

Schlechtwetterkriterien für Baustellen

Arbeiten auf Baustellen werden im Winter zu einer echten Herausforderung. Die Kälte belastet und macht Arbeiten nur mehr eingeschränkt oder gar nicht mehr möglich. Hierfür gibt es am Bau die „Schlechtwetterkriterien“. Diese werden laut der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) dann erfüllt, wenn Regen, Schnee, Eis, Frost, Hitze usw. so stark sind, dass die Arbeit nicht verrichtet, zugemutet oder fortgesetzt werden kann. Sind die Folgewirkungen des schlechten Wetters so groß, dass die Arbeit nicht fortgesetzt werden kann, fällt dies auch unter die Schlechtwetterregelung – konkret bei Temperaturen ab minus 10 Grad Celsius. Zu berücksichtigen ist hierbei auch die Windstärke. Wird diese Grenze erreicht bzw. sogar unterschritten, kann der/



Bei Outdoor-Arbeiten im Winter können beheizte Fahrzeuge Schutz vor Kälte bieten.

die Arbeitgeber:in aufgrund des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes „Kältefrei“ geben.

Die Kälte-App informiert in Echtzeit

Zur Nutzung der Schlechtwetterentschädigung bzw. Kältefrei auf Baustellen braucht es die Information über die offizielle Temperatur der nächstgelegenen Messstelle der Geosphere Austria. Mit der Kälte-App der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) können die Daten der baustellenzugehörigen Messstelle direkt abgefragt werden. Mittels Push-Benachrichtigung am Smartphone wissen dann Bauarbeiter:innen und Baustellenverantwortliche sofort, wenn bei ihnen „Schlechtwetter“ gegeben ist. Auf der Baustelle kann von den Verantwortlichen dann zeitnah die Entscheidung über Kältefrei bzw. weitere Schutzmaßnahmen getroffen werden. Beschäftigte vor Kälte zu schützen, ist und bleibt eine Verpflichtung der Arbeitgeber:innen.

Harald Bruckner, AK Wien
harald.bruckner@akwien.at

Hitze-/Kälte-App für Android

<https://tinyurl.com/hitzeapp-android>

Digitale Systeme zur Arbeitszeitgestaltung

Eine neue Broschüre von Gewerkschaft PRO-GE und AK Niederösterreich beschäftigt sich mit den Chancen und Risiken von Programmen zur automatisierten Arbeitszeitgestaltung in Betrieben mit und ohne Schichtarbeit.



Bei der Einführung von digitalen Systemen zur Arbeitszeitgestaltung sind die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen jedenfalls zu berücksichtigen.

Die Planung von Schichtmodellen sowie die Zuweisung von Arbeitnehmer:innen zu ihren jeweiligen Arbeitsplätzen erfordert einen erheblichen Zeitaufwand. Angesichts der damit verbundenen Kosten suchen immer mehr Unternehmen nach Möglichkeiten, diese Prozesse zumindest teilweise zu automatisieren. Im Rahmen eines durch den Projektfonds Arbeit 4.0 der Arbeiterkammer Niederösterreich geförderten Projekts hat sich die Gewerkschaft PRO-GE intensiv mit den Chancen und Risiken dieser Automatisierung auseinandergesetzt, insbesondere im Hinblick auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Volle Automatisierung der Arbeitszeitgestaltung unzulässig

Aufgrund einschlägiger gesetzlicher Bestimmungen ist die Arbeitszeitlage ein Ergebnis von Vereinbarungen zwischen

Arbeitnehmer:innen oder Betriebsrat und Arbeitgeber:innen. Ein Programm, das den Arbeitnehmer:innen automatisch eine Arbeitszeit im Schichtbetrieb vorgibt, kann eine solche Vereinbarung nicht ersetzen.

Frühe Einbindung des Betriebsrats entscheidend

Die Entwicklung, Anpassung und Implementierung von Software in einem Unternehmen sind mit erheblichen Kosten verbunden. Jede Änderung zieht zusätzliche Aufwendungen nach sich. Daher ist es entscheidend, bereits früh im Prozess eine klare Vorstellung davon zu haben, welche Anforderungen an das Programm gestellt werden. Häufig scheitern Projekte daran, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen zu spät berücksichtigt werden. Selbst leicht umsetzbare Forderungen scheitern dann an den Kosten der Integration in das

neue Programm. Im schlimmsten Fall werden ungesunde Regelungen in einer teuren Software automatisiert und aufgrund der hohen Umprogrammierungskosten langfristig festgeschrieben. Arbeitnehmer:innen und Betriebsrat sollten daher frühzeitig in derartige Projekte eingebunden werden.

Schichtplanung auf dem Prüfstand

Neue Systeme zur Arbeitszeitgestaltung werden nur selten auf der sprichwörtlichen „grünen Wiese“ entwickelt. In den meisten Fällen existieren bereits Vereinbarungen oder etablierte Schichtpläne, die oft unter Einbeziehung von Betriebsräten und Arbeitnehmer:innen sowie unter Berücksichtigung ergonomischer Aspekte erarbeitet wurden. Wenn ein Computerprogramm ergonomische Anforderungen hinreichend berücksichtigt, kann die Technologie dabei unterstützen, diese Ziele zu erreichen. Werden diese Aspekte jedoch nicht ausreichend beachtet, besteht die Gefahr, dass die Software ein Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer:innen darstellt. Weiters ist zu beachten, dass geänderte Arbeitszeiten auch erhebliche Auswirkungen auf Entgelt und Sozialleistungen mit sich bringen können.

Die Broschüre betont die Notwendigkeit, solche Systeme fair und transparent zu gestalten, und gibt konkrete Handlungstipps. Neben mehreren Expert:innen für Arbeitsgestaltung, Technologie und Recht kommen auch zahlreiche Betriebsrät:innen zu Wort.

Patrick Christian Bauer, PRO-GE
patrick.bauer@proge.at

Download der Broschüre unter
<https://tinyurl.com/azg424>

Verkürzung der Arbeitszeit – auch im Sinne der Gesundheit

Die Arbeitszeitdauer hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Aktuelle arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen vielfältige positive Auswirkungen verkürzter Arbeitszeiten auf.

Die Gestaltung von Arbeitszeit ist eine wichtige Stellschraube für die Aufrechterhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Neben Lage, Verteilung, Stabilität, Planbarkeit oder Dispositionsspielräumen ist hier auch die Dauer von Arbeit ein zentraler Faktor. Diese bestimmt nicht nur, wie lange jemand einer Arbeitsbelastung ausgesetzt ist, sondern etwa auch wie viel Zeit für die notwendige Erholung verfügbar ist – eine ungünstige Gestaltung kann daher mit Gesundheitsbeeinträchtigungen einhergehen. So sind die Folgen überlanger Arbeitszeiten ebenso bekannt wie gut belegt: Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, Stoffwechselerkrankungen, ein höheres Krebsrisiko, Muskel-Skelett-Erkrankungen, ein erhöhtes Risiko für Depressionen und Angststörungen oder sogar eine höhere Sterblichkeit sind Beispiele hierfür.



Arbeitszeitverkürzung: Studien zeigen positive Auswirkungen auf die Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten.

Arbeitszeitverkürzung wirkt positiv auf Gesundheit

Zunehmend widmen sich arbeitswissenschaftliche Studien nun auch dem Einfluss verkürzter Arbeitszeiten (bei gleichbleibender Bezahlung) auf die Gesundheit, wobei der Verkürzungsumfang über die Untersuchungen hinweg variiert.

So verdeutlicht ein Review (Jansen-Preilowski, Paruzel und Maier, 2020) zum Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung und psychischer Gesundheit, dass eine verkürzte Arbeitszeit zu einer Verringerung von arbeitsbedingten Belastungen bei den Beschäftigten beiträgt. Bei einem Großteil der betrachteten Studien waren positive Auswirkungen auf Work-Life-Balance, Erholung, gesundheitsförderndes Verhalten,

psychische Gesundheit sowie Stresswahrnehmung feststellbar. Laut den Autor:innen ist es wichtig, dass einer Verdichtung von Arbeit entgegengewirkt wird und eine gute Planung erfolgt. Karhula et al. (2023) zeigen eine verbesserte wahrgenommene Schlafqualität (einschließlich Schlafdauer) und Work-Life-Balance sowie verringerte arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen bei um 20 bis 25 Prozent verringerten Arbeitszeiten. Voglino, Savatteri, Gualano et al. (2022) weisen ebenfalls auf die Verbesserung von Schlafgewohnheiten, weniger Stress und eine bessere Qualität des Arbeitslebens hin. Auch eine österreichische Studie (Arlinghaus, Vetter, Gärtner, 2023) mit Fokus auf einer Arbeitszeitverkürzung auf 30 Wochenstunden

zeigt, dass kürzere Arbeitszeiten zu positiven Effekten bei Work-Life-Balance und Gesundheit führen können – und das auch langfristig.

Prävention von Gesundheitsrisiken

Die positiven Auswirkungen verkürzter Arbeitszeiten bei gleichbleibender Bezahlung haben jedoch nicht nur Vorteile für die Beschäftigten – auch Arbeitgeber:innen profitieren etwa durch weniger Krankenstände, mehr Arbeitszufriedenheit, geringere Fluktuation oder höhere Arbeitgeber:innenattraktivität.

Johanna Klösch, AK Wien
johanna.kloesch@akwien.at

Noch mehr Druck auf Pflegekräfte?

Die jüngste Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes sorgt für Diskussionen und stellt die Pflegebranche vor weitere Herausforderungen. Die neuen Regelungen könnten den Druck auf Pflegekräfte noch weiter erhöhen. Doch was bedeuten die zu schnell beschlossenen Veränderungen konkret für die tägliche Arbeit der Pflegenden?



sondern stellt auch ein Risiko für die Patient:innensicherheit dar. Zusätzlich würde der Arbeitsaufwand für den gehobenen Dienst weiter steigen, was die Situation für Pflegekräfte noch schwieriger macht. Eine schriftliche Anordnung bleibt daher unabdingbar, um Sicherheit und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Sorge um die Betreuungsqualität

Die Festlegung einer möglichen Erhöhung der Gruppengröße in Einrichtungen der Behindertenbetreuung steht im Widerspruch zur individuellen Betreuung, die Menschen mit Behinderung oft benötigen. Größere Gruppen bedeuten eine niedrigere Qualität der Betreuung und sorgen bei den Trägern der Einrichtungen für Unsicherheit, da es keine klare Obergrenze gibt. Aus Sicht zahlreicher Expert:innen wäre eine Höchstgrenze von unter 12 Personen angemessen, um eine Versorgung sicherzustellen.

„Es muss klar festgehalten werden, dass die durchgeführten Änderungen nicht geeignet sind, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Gesundheits- und Krankenpflege zu verbessern. Im Gegenteil: Sie erhöhen den Druck auf die Pflegekräfte, ohne überfällige Anpassungen vorzunehmen“, erklärt ÖGB-Expertin Claudia Neumayer-Stickler. Die Pflegebranche braucht dringend nachhaltige Reformen, die die Arbeitsbedingungen der Pflegenden verbessern und gleichzeitig die Versorgung der Klient:innen sichern.

Dorottya Kicking, ÖGB
dorottya.kickinger@oegb.at

**ÖGB-Stellungnahmen im
Begutachtungsverfahren**
<https://tinyurl.com/stn424>

Die Beschäftigten in der Pflegebranche stehen seit Jahren unter enormem Druck.

Die Pflegebranche steht seit Jahren unter enormem Druck. Erhöhter Fachkräftebedarf und wachsende Anforderungen haben die Arbeitsbedingungen stark verschlechtert. Überlange Arbeitszeiten, fehlende Pausen, mangelnde Dienstplansicherheit und eine stetig steigende Verantwortung bei gleichbleibenden Ressourcen sind nur einige der Herausforderungen, denen sich die Pflegenden tagtäglich stellen müssen. „Unter diesen Umständen geben Pflegekräfte jeden Tag ihr Bestes, um den hohen Anforderungen gerecht zu werden und eine bestmögliche Versorgung sicherzustellen. Daher hätten wir uns einen sorgfältigeren Gesetzgebungsprozess mit einer angemessenen Begutachtungsfrist erwartet“, betont Claudia Neumayer-Stickler, Expertin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Kritik an der Kompetenzerweiterung

In diesem angespannten Umfeld wird die erneute Erweiterung der Kompetenzen der Pflegefachassistenz besonders kritisch gesehen. „Ohne zusätzliche Ausbildungszeit oder strukturelle Anpassungen wird die Pflegefachassistenz schrittweise an den gehobenen Dienst angenähert. Dies führt jedoch zu einer Zunahme der Aufgaben und der Verantwortung bei gleichbleibenden Ressourcen. Damit verbessert sich weder die Arbeitsbelastung der Pflegenden noch die Qualität der Versorgung“, erklärt Martina Lackner, Expertin im ÖGB. Auch der Wegfall des Schriftlichkeitsgebots bei ärztlichen Anordnungen wird in diesem Zusammenhang als Herausforderung gesehen. Dies könnte nicht nur zu Unsicherheiten in der Praxis führen,

Die Bildschirmarbeitsplätze der neuen Arbeitswelt

Die Arbeit am Bildschirm ist vielfältig geworden. Neben der klassischen Tätigkeit an einem fixen Arbeitsplatz in einem Büro sind Arbeitsformen wie Desksharing, Open-Space-Büros oder Homeoffice hinzugekommen. Die damit entstehenden Anforderungen sind sehr unterschiedlich und müssen für ein gesundes Arbeiten berücksichtigt werden.

Ab den 1980er-Jahren fand der Computer seinen Weg in die Büros. Die Büroarbeit wird seither immer weniger analog mit Papier, Bleistift und Schreibmaschine erledigt, sondern digital mit Bildschirm, Tastatur und Maus. In der Arbeitswelt von heute ist die Tätigkeit am Bildschirm nicht mehr wegzudenken, und die Bandbreite, womit und wo wir arbeiten, ist sehr groß geworden.

Klassischer Bildschirmarbeitsplatz

Was ein Bildschirmarbeitsplatz ist, definiert das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Dieser setzt sich im Allgemeinen aus einem Bildschirm, einer Steuerungseinheit wie Tastatur und Maus sowie einem Informationsträger zusammen, die gemeinsam eine funktionale Einheit bilden. Sofern der Bildschirmarbeitsplatz in einem Büro – und somit in einer Arbeitsstätte – ist, gibt der Gesetzgeber einige Anforderungen vor, um sicher und gesund arbeiten zu können. Körperliche Belastungen betreffen vor allem die Augen und den Bewegungs- und Stützapparat.

Bis vor einigen Jahren war der Bildschirmarbeitsplatz meist ein örtlich fixer Arbeitsplatz in einem Büro des jeweiligen Betriebs, der einer Person zugeordnet war. Dies ermöglichte es, den Arbeitsplatz auf die jeweilige Person anzupassen.

Neue Arbeitswelt, neuer Bildschirmarbeitsplatz

Neue Arbeitsformen wie Desksharing, Open-Space-Büros oder Homeoffice können durchaus Vorteile mit sich bringen. Speziell Homeoffice ist bei vielen Arbeit-



Sowohl im Büro als auch im Homeoffice halten ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze gesund.

nehmer:innen beliebt, da es vor allem lange Arbeitswege spart und dadurch zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen kann.

Die neue Arbeitswelt bringt aber auch am Bildschirmarbeitsplatz ganz neue Herausforderungen mit sich. So muss bei Desksharing darauf geachtet werden, dass Tisch und Sessel schnell und einfach an unterschiedliche Nutzer:innen angepasst werden können. In Open-Space-Büros ist der sehr hohe Lärmpegel oft problematisch, Maßnahmen dazu sollten bereits in der Planung berücksichtigt werden. Und auch mobile Arbeit hat besondere Anforderungen: Diese reichen von einem ergonomischen Arbeitsplatz über eine auch im Homeoffice gut funktionierende Kom-

munikation mit den Kolleg:innen und Vorgesetzten bis hin zur Gefahr der Entgrenzung des beruflichen Lebens.

Um auch künftig gesundes Arbeiten am Bildschirmarbeitsplatz zu ermöglichen, ist es wichtig, neue Anforderungen zu (er)kennen und früh Maßnahmen zu setzen. Hier setzt auch die AUVA mit ihrer Präventionskampagne „Gemeinsam sicher digital“ (<https://auva.at/digitalisierung>) an und bietet rund um das Thema „New Work“ Informationsmaterial, Schulungen sowie Beratungen für Betriebe, aber auch für Arbeitnehmer:innen, an.

**Julia Lebersorg, Präventionsexpertin
Ergonomie, AUVA**
julia.lebersorg@auva.at

BGF als Teil der Unternehmenskultur

Tischlermeister Michael Weinstabl setzt in seinem Unternehmen auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Er ist davon überzeugt, dass ein gesundes Arbeitsumfeld und gute Arbeitsbedingungen immer wichtiger werden – einerseits, um die derzeit beschäftigten Arbeitnehmer:innen zu halten, und andererseits, um neue Arbeitnehmer:innen zu gewinnen.

Text: Otmar Pichler | Fotos: Markus Zahradnik

Der Werkstoff Holz sticht bei unserem Besuch in der Bau- und Möbeltischlerei Michael Weinstabl sofort ins Auge: Eine Holztreppe führt in das vor Kurzem neu bezogene Büro im ersten Stock. Türen, Lampen, Deckentrame und zahlreiche Möbelstücke aus Holz sorgen in Kombination mit Glaswänden für eine angenehme Atmosphäre. Die lichtdurchfluteten Büros sind hell und aufgrund der Schalldämmung sehr ruhig, begrünte Sichtschutzwände grenzen die Arbeitsplätze ab. Im Erdgeschoß befinden sich die Werkstätte und die Produktionshalle, neben dem Hauptgebäude steht die Lagerhalle des Betriebs.

Michael Weinstabl, einst jüngster Tischlermeister Österreichs, übernahm im Jahr 2014 den Tischlereibetrieb seiner Eltern in Leopoldsdorf im nördlichen Waldviertel.

Mit Unterstützung seiner Familie baute er den Betrieb laufend aus. Dieser beschäftigt inzwischen 25 Arbeitnehmer:innen, darunter acht Tischler, sechs Tischlereitechniker, einen Projektleiter, zwei CAD-Technikerinnen, drei Büroangestellte, drei Lehrlinge, einen Hilfsarbeiter und eine Reinigungskraft.

Start des BGF-Projekts

„Als ich den Betrieb von meinen Eltern übernommen habe, war mir wichtig, gute Rahmenbedingungen für meine Arbeitnehmer:innen zu schaffen, damit diese einen sicheren und schönen Arbeitsplatz haben. Wir haben überlegt, wie organisieren wir uns besser, wie können wir eingeseessene Strukturen weiterentwickeln“, so Weinstabl. „Unterstützt durch eine

BGF-Beraterin der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) haben wir dann im Jahr 2019 mit Betrieblicher Gesundheitsförderung bei uns im Betrieb gestartet“, erzählt Weinstabls Schwester Alexandra Koll, die als BGF-Beauftragte das Projekt intern steuert und auch die Sicherheitsvertrauensperson des Betriebs ist. „Wesentlich für das Gelingen des BGF-Projekts war auch die Begleitung durch die BGF-Beraterin der ÖGK“, so Koll, wobei der Betrieb auch schon früher externe Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen habe, und erwähnt dabei den Betriebsnachfolgeprozess, die Impulsberatung für Betriebe sowie Angebote des AMS.

Einbindung der Beschäftigten

Von Anfang an war es beiden wichtig, die Arbeitnehmer:innen beim BGF-Projekt mit ins Boot zu holen, sie in Entscheidungen miteinzubeziehen und das Team- bzw. das Wir-Gefühl zu stärken. „Unter anderem haben wir Arbeitsgruppen und Workshops gemacht, in denen wirklich viele tolle und kreative Ideen von den Mitarbeitern gekommen sind, von denen ich wirklich geflasht war. So konnten wir gemeinsam sehr gute Lösungen erarbeiten, beispielsweise bei der Anschaffung und Aufstellung von Maschinen. Das war vor BGF nicht so“, erzählt Weinstabl.

BGF-Maßnahmen

Koll und Weinstabl zählen eine Reihe von Maßnahmen auf: So wurde das Büro um-

Alexandra Koll: „Wesentlich für das Gelingen des BGF-Projekts war auch die Begleitung durch die BGF-Beraterin der ÖGK.“



Michael Weinstabl: „Es freut einen, wenn man jemandem beim Arbeiten zusieht und er oder sie hat einen Grinsen im Gesicht.“



gebaut, dessen Ausstattung verbessert und es wurden höhenverstellbare Tische angeschafft – insbesondere mit Blick auf eine ergonomische Arbeitsweise. Nach einer Evaluierung der Arbeitsprozesse erfolgte eine Optimierung der Auftragsabwicklung sowie der Arbeitsabläufe. Seither können alle im Betrieb jederzeit den Status eines jeden Auftrags bzw. Werkstückes abfragen. Laptop und Digitalisierung haben dadurch auch in den Werkstätten- bzw. im Produktionsbereich Einzug gehalten. Die Sanitäranlagen wurden komplett erneuert. Es gibt selbstverständlich einen Obstkorb sowie eine Tee-, Kaffee- und Müslibar. Die Geburtstage der Beschäftigten werden bei einem Geburtstagsfrühstück gefeiert. Zu den eingeführten Maßnahmen gehören auch wöchentliche Teambesprechungen, in denen aktuelle Herausforderungen, Fragen und Ideen besprochen werden. Die nächsten Schritte sind bereits geplant: Der Aufenthaltsraum soll mit einer großen Küche erweitert werden. Im Produktionsbereich sollen eine Plattensäge und – zur Entlastung der Beschäftigten – ein Plattenheber angeschafft werden. Außerdem soll die Lüftungsanlage verbessert werden und zum Schutz vor Holzstaub soll in eine neue Absauganlage investiert werden. Mit all diesen Maßnahmen möchte der Betrieb seinen Beschäftigten ein modernes und gesundes Arbeitsumfeld bieten.

Lehrling Thomas Kainz: „Die Arbeit ist extrem abwechslungsreich, die Leute sind alle leiwand und es ist eigentlich immer eine Gaudi.“



Michael Weinstabl und Alexandra Koll: „BGF ist ein toller Leitfaden, der die Richtung vorgibt, in die es gehen kann, aber die Schritte muss man schon selber gehen.“

Gute Ausbildung der Lehrlinge

Eine gute Ausbildung der Tischlerlehrlinge ist Weinstabl ein persönliches Anliegen. Durch die Arbeit mit den Tischlergesellen lernen diese täglich dazu und werden auch zum Thema Arbeitssicherheit geschult. Weinstabl achtet darauf, dass die jungen Leute aktiv in die Teams integriert werden, innerhalb dieser rotieren und dadurch verschiedene Arbeitsweisen kennenlernen. „Ich brenne für mein Handwerk und für den Grundwerkstoff Holz,

diese Begeisterung möchte ich weitergeben“, betont Weinstabl.

Diese Leidenschaft versprüht auch Thomas Kainz, der seit September als Lehrling im Betrieb arbeitet. Schon zur Schulzeit interessierte er sich für den Werkstoff Holz, stellte im Polytechnischen Lehrgang mehrere Werkstücke her, gewann damit den niederösterreichischen Jugendwettbewerb und wurde Zweiter beim Bundeswettbewerb. Er schnupperte zuerst mehrere Tage in unterschiedlichen Betrieben

Tischlergeselle Daniel Dimmel: „Mir haben das Team und die gesamte Kommunikation gefallen. Eigentlich haben der Michi (mein Chef) und ich ein Verhältnis wie Kollegen.“



Tischlereitechniker Julian Kainz erklärt Thomas Kainz die Funktionsweise der CNC-Fräsmaschine. Julian ist Thomas' Cousin und arbeitet ebenfalls bei Weinstabl.



und entschied sich schließlich bewusst für Weinstabl. Seine Entscheidung hat er bisher nicht bereut: „Die Arbeit ist extrem abwechslungsreich, die Leute sind alle leiwand und es ist eigentlich immer eine Gaudi. Die Arbeit macht Spaß und mit dem Chef passt es auch.“

Dass die Lehrlinge bei Weinstabl eine gute Ausbildung erhalten, zeigt auch der Bundeslehrlingswettbewerb. „Unser Lehrling Mario Flicker wurde 2023 Bundeslehrlingssieger im Tischlereitechniker-Zweig Planung (4. Lehrjahr)“, erzählt Weinstabl voller Stolz und mit leuchtenden Augen.

Attraktiv als Arbeitgeber

Um den Arbeitnehmer:innen regelmäßig kostengünstige Weiterbildung anbieten zu können, trat die Tischlerei dem Qualifizierungsverbund Waldviertel bei. Davon profitiert auch der Tischlergeselle Daniel Dimmel. Er kam vor sieben Jahren als Leasingarbeiter zu Weinstabl, wurde übernommen und blieb. „Mir haben das Team und die gesamte Kommunikation gefallen. Eigentlich haben der Michi (mein Chef) und ich ein Verhältnis wie Kollegen. Er schätzt unsere Arbeit, und wir bekommen auch ab und zu ein Essen bezahlt, oder im Sommer hatten wir auch schon eine Grillfeier.“ Durch die Investitionen in neue Maschinen hätten sich auch die körperlichen Belastungen reduziert. Auffallend ist: Auch Dimmel betont die gute

Stimmung unter den Kolleg:innen und würde den Betrieb weiterempfehlen.

Gute Arbeitsbedingungen, ein gesundes Arbeitsumfeld, eine gute Ausbildung der Lehrlinge, Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, Einbindung der Arbeitnehmer:innen – das spricht sich herum. Die Tischlerei wird in der Region und darüber hinaus als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen – speziell für Lehrlinge. „Natürlich spielt Geld auch eine Rolle, es müssen aber vor allem die Rahmenbedingungen passen“, so Weinstabl. Dass diese passen, zeige auch die geringe Mitarbeiter:innenfluktuation, ergänzt Koll. Durch alle genannten Maßnahmen gelänge es dem Betrieb, einerseits neue Arbeitskräfte zu gewinnen und andererseits diese dann langfristig an das Unternehmen zu binden.

BGF als Teil der Unternehmenskultur

Der Tischlerei wurde inzwischen zweimal das BGF-Gütesiegel verliehen und 2023 gewann sie den BGF-Sonderpreis der Wirtschaft. Derzeit ist der Antrag für die erneute Verleihung des Gütesiegels in Bearbeitung. „BGF ist bei uns nie abgeschlossen, sondern inzwischen ein laufender Prozess. Das wird täglich gelebt“, so Alexandra Koll. Michael Weinstabl rät auch anderen Betrieben zu Betrieblicher Gesundheitsförderung: „Das BGF-Projekt

hat sich jedenfalls gelohnt, auch um eine andere Sichtweise auf bestimmte Themen, wie z. B. Führung oder Gesundheit, zu bekommen.“ Nicht zuletzt habe er gelernt, Aufgaben zu delegieren und Verantwortung abzugeben. Koll und Weinstabl sind überzeugt: „BGF ist ein toller Leitfaden, der die Richtung vorgibt, in die es gehen kann, aber die Schritte muss man schon selber gehen.“ Doch dieser Weg zahle sich aus, so Weinstabl: „Es freut einen, wenn man jemandem beim Arbeiten zusieht und er oder sie hat einen Grinsen im Gesicht.“

Weiterführende Infos zum Thema BGF

Broschüre „Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung zur Montagsfreude“

<https://tinyurl.com/bg424a>

Sind Sie bereit für BGF?

Die ÖGK berät und begleitet Sie:

Österreichische Gesundheitskasse
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Tel.: 05 07 66-501515

E-Mail: bgf@oegk.at

www.gesundheitskasse.at/bgf

Boris Weiland bei der Arbeit an der Kantenanleimmaschine, bei der der Holzstaub durch die Anlage abgesaugt wird.



Über eine Holzterasse gelangt man – an einer beeindruckenden Deckenlampe aus Holz vorbei – in die lichtdurchfluteten Büros im 1. Stock.



Tischlergeselle Daniel Dimmel vor dem neu gestalteten Arbeitsplatz in der Werkstätte der Tischlerei.



Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



ArbeitnehmerInnenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt

Praxishandbuch Arbeitsrecht

Alexandra Holzer, Elias Felten
Manz | 264 Seiten
2024 | EUR 69,00
ISBN 978-3-214-25785-9

Das Handbuch geht der Frage nach, ob das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) den Anforderungen des neuen Arbeitsalltags in Anbetracht der Phänomene Arbeit 4.0, Industrie 4.0 und digitale Transformation noch gerecht wird und ausreichenden Arbeitnehmer:innen-schutz bietet. Es zeigt potenzielle Beanspruchungen und Gefahren durch den Einsatz neuer Technologien auf und lotet aus, inwieweit sich daraus für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention auch Chancen ergeben. Die Verpflichtungen der Arbeitgeber:innen, aber auch allfällige Mitwirkungspflichten von Arbeitnehmer:innen werden umfassend dargestellt. Im Fokus stehen insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz mit seinen Regelungen, betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Arbeitnehmer:innenschutzes und die Bedeutung der Fürsorgepflicht zur Schließung von Schutzlücken. Außerdem werden die Möglichkeiten zur Durchsetzung des Arbeitnehmer:innenschutzes beleuchtet.

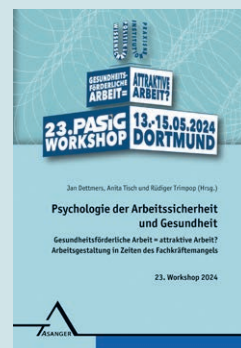


Fehlzeiten-Report 2024

Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten

Bernhard Badura, Antje Ducki et al. (Hrsg.)
Springer | 721 Seiten
2024 | EUR 66,81
ISBN 978-3-662-69619-4

Der jährlich als Buch erscheinende Fehlzeiten-Report informiert umfassend über Strukturen und Entwicklungen des Krankenstandes von Beschäftigten der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei einzelne Branchen detailliert. Das diesjährige Schwerpunktthema ist „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“. In gewohnter Qualität liefert die Rubrik „Daten und Analysen“ darüber hinaus Informationen für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.



Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit

Gesundheitsförderliche Arbeit = attraktive Arbeit? Arbeitsgestaltung in Zeiten des Fachkräftemangels

Jan Dettmers et al. (Hrsg.)
Asanger | 506 Seiten
2024 | EUR 50,40
ISBN 978-3-89334-665-3

Der Workshop „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“ ist ein strukturierter Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen mit Sicherheit und Gesundheit befassten Institutionen und Interessengruppen in Deutschland. Leitthema des 23. Workshops „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“ war „Gesundheitsförderliche Arbeit = attraktive Arbeit? Arbeitsgestaltung in Zeiten des Fachkräftemangels“. Im Mittelpunkt der 33 Arbeits-Dialog-Kreise standen der Wandel der Arbeit und die damit einhergehenden neuen Belastungen und vielfältigen Probleme von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitswelt von heute und morgen.

Buchtipps



Handbuch Arbeitskräftemangel

Reinhard Resch (Hrsg.)
Manz | 168 Seiten
2024 | EUR 42,00
ISBN 978-3-214-25831-3

Das Handbuch untersucht die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, arbeitet die Ursachen bestehender Probleme interdisziplinär auf und entwickelt mögliche Lösungsansätze. Einleitend werden dafür die Auswirkungen des demografischen Wandels und wirtschaftspolitischer Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt beleuchtet. Schwerpunkte sind insbesondere die Themen flexibles Arbeiten zur Linderung des Arbeitskräftemangels, beschäftigungsfördernde und -hemmende Regelungen im Sozialrecht und Arbeitsmigration. Behandelt werden außerdem die mögliche Rolle von Digitalisierung und KI zur Produktivitätssteigerung, Diversity und Future Skills als Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel sowie arbeitsmedizinische Unterstützungsmaßnahmen bei hohen Arbeitsbelastungen. Darüber hinaus wird die Zukunft der Arbeit aus philosophisch-theologischer Sicht betrachtet.



Handbuch Schichtpläne Planungstechnik, Entwicklung, Ergonomie, Umfeld

Johannes Gärtner, Michael Kundi et al.
vdf Hochschulverlag | 444 Seiten
2021 | EUR 70,00
ISBN 978-3-7281-4007-4

Schichtpläne bilden nach wie vor einen guten Rahmen, um strukturell unterschiedliche Anforderungen auszuhandeln und auch kurzfristige Flexibilitätsanforderungen miteinzubeziehen. In den letzten Jahren hat die Individualisierung der Arbeitszeitmodelle an immer größerer Bedeutung gewonnen. Damit stieg das Erfordernis, Pläne nicht nur der Bereiche, sondern auch der Beschäftigten innerhalb dieser Bereiche aufeinander abzustimmen. Bei der vorliegenden 3. Auflage wurde daher stark auf Arbeitszeitgestaltungsansätze und -methoden und deren entsprechende Planungswerkzeuge eingegangen. Es wurden u. a. Flexibilitätserfordernisse aus individuellen Lebensphasen berücksichtigt und dem geänderten Verständnis von guten und gesunden Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten wurde Rechnung getragen. Mit dem XIMES-Unfallrisikorechner können verschiedene Schichtfolgen in Bezug auf relative Risiken von Schicht- versus Tagarbeit automatisiert verglichen und bewertet werden. Das Handbuch bietet eine praktische Unterstützung bei der Entwicklung von Schichtplänen.



Kündigen ist auch keine Lösung

Wie du Arbeit loswirst, die dir nicht guttut ... ohne deinen Job hinzuschmeißen!

Anna Wurga-Hosseini
Goldegg Verlag | 240 Seiten
2024 | EUR 22,00
ISBN 978-3-99060-427-4

Der Personal- und Fachkräftemangel führt dazu, dass immer mehr Arbeitnehmer:innen überlastet sind und oft keinen anderen Ausweg sehen, als zu kündigen – in der Hoffnung, dass die Arbeitssituation in einem anderen Unternehmen besser ist. Dies ist sehr oft nicht der Fall, weiß Anna Wurga-Hosseini aus ihrer langjährigen Erfahrung als Arbeitspsychologin. Ein Jobwechsel bringt nicht zwangsläufig die ersehnte positive Veränderung, da viele Beschäftigte im nächsten Unternehmen erneut mit denselben Belastungen konfrontiert sind. Die Autorin zeigt in diesem Buch in klaren, einfachen Schritten Tools und Lösungswege auf, wie sich jeder selbstwirksam von Belastungen im Job befreien kann – und das, ohne zu kündigen!

Aus Arbeitsunfällen lernen

Von Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren werden Arbeitsunfälle nach einheitlichen Vorgaben erhoben. Die Arbeitsinspektorate entscheiden, ob ein zur Kenntnis gelangter Arbeitsunfall einer vertieften Erhebung bedarf. Dazu zählen insbesondere Arbeitsunfälle mit dem Verdacht auf schwere Körperverletzungen.



Die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen verhindert Arbeitsunfälle!

Der nachstehende Unfallbericht zeigt neben der Schilderung des Unfalls, welche Maßnahmen erforderlich gewesen wären.

Sturz von einer Stehleiter

Dem Arbeitsinspektorat wurde von einer Polizeiinspektion ein schwerer Arbeitsunfall auf einer Baustelle gemeldet. Ein Arbeitnehmer fiel mit einer Stehleiter um und zog sich dabei lebensgefährliche Verletzungen im Gesicht-Hals-Bereich zu.

Die Unfallanalyse des Arbeitsinspektorats ergab, dass es im Zuge der Adaptierung eines Geschäftslokals erforderlich war, vorhandene Trockenbauprofile an der Decke

zu demontieren. Die zu demontierenden Bauteile befanden sich in einer Höhe von 5,2 Metern über dem Fußboden.

Für diese Arbeit stand eine 2,5 Meter hohe Stehleiter zur Verfügung, war also bei Weitem nicht ausreichend, um die Arbeitshöhe zu erreichen. Die mit der Demontage beauftragten Arbeitnehmer nahmen, um die zu geringe Höhe der Leiter auszugleichen, sieben übereinandergestapelte Europaletten und stellten die Leiter auf diesen Stapel. Im Zuge der Arbeiten beugte sich der Arbeitnehmer nach vor, wodurch die Leiter kippte und mit dem Arbeitnehmer umfiel. Der Arbeitnehmer fiel aus etwa drei Metern Höhe auf den Boden

und zog sich dabei lebensgefährliche Verletzungen zu. Nach Auskunft von Zeugen stand der verunfallte Arbeitnehmer auf der fünften Sprosse der achtsprossigen Leiter. Die Leiter wurde von einem Kollegen gehalten, der aber das Kippen der Leiter nicht verhindern konnte.

Bei der Unfallanalyse durch das Arbeitsinspektorat wurde festgestellt, dass sich neben der Absturzstelle ein fahrbares Arbeitsgerüst befand. Dieses wurde allerdings nicht genutzt, da es teilweise abgebaut und wiederaufgebaut hätte werden müssen.

Schutzbestimmungen einhalten und so Arbeitsunfälle verhindern!

Der Arbeitsunfall wäre zu verhindern gewesen, wenn eine für die Arbeitshöhe geeignete Stehleiter verwendet worden wäre. Die beim Unfall verwendete Leiter ermöglicht es lediglich, eine Arbeitshöhe von etwa 2,5 Metern zu erreichen. Im geschilderten Fall wäre eine 16-sprossige Stufenstehleiter zu verwenden gewesen, die aufgrund ihrer wesentlich breiteren Leiterbasis eine größere Standsicherheit aufweist. Auch ist es Arbeitnehmer:innen in der Regel nicht möglich, eine Leiter durch das Festhalten gegen Kippen zu sichern.

Abschließend wird festgehalten, dass eine regelmäßige, ausreichende und verständliche Unterweisung eine wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz darstellt. Eine solche Unterweisung muss jedenfalls nach Arbeitsunfällen erfolgen.

Tony Griebler, Arbeitsinspektion Wien
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

Unfallberichte der Arbeitsinspektion
<https://tinyurl.com/unfallberichte>

Betriebsräte: Wichtige Partner

In Österreich sind Betriebsräte bereits seit dem Jahr 1919 gesetzlich verankert. Die Rechtslage ist, dass in jedem Betrieb ein Betriebsrat errichtet sein muss – ausgenommen davon sind nur Betriebe, die weniger als fünf Personen beschäftigen. Was sonst noch gilt, erklären die Expert:innen der AK Tirol.



Betriebsrät:innen sind wichtige Ansprechpartner und für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern von großer Bedeutung.

Selbst ist der Mann bzw. die Frau, wenn es um die Errichtung des Betriebsrats geht. Denn die Aufforderung zur Errichtung des Betriebsrates richtet sich direkt an die Belegschaft und nicht an den Arbeitgeber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen also selbst die Initiative ergreifen. Der Arbeitgeber darf allerdings eine Betriebsratswahl nicht behindern, sondern hat sie – weil ja gesetzlich vorgeschrieben – zu ermöglichen und sogar die mit der Abwicklung verbundenen, ohnehin geringen Kosten wie z. B. Briefporto, Anfertigen von Kopien etc. zu tragen.

Welchen praktischen Nutzen ein Betriebsrat hat, wissen alle jene genau, die schon einmal Erfahrungen in einem „betriebsratslosen“ Betrieb gemacht haben: Dort fehlt ganz einfach die vermittelnde Rolle eines Betriebsrates, Konflikte schweben oft über lange Zeit und werden letztendlich dann doch nicht gelöst, weil die

einzelnen Beschäftigten sich nur selten trauen, Probleme offen anzusprechen und Konflikte auszutragen.

Wichtiger Partner im Betrieb

Ein Betriebsrat ist hingegen in der Lage, bereits im Vorfeld Lösungen zu suchen und Konflikte gar nicht entstehen zu lassen. Vieles von dem, was ein Betriebsrat erledigt, geschieht für die Arbeitnehmer:innen des Betriebes unbemerkt, weil Probleme und Konflikte nicht eskalieren, sondern in einem möglichst frühen Stadium geregelt werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist der Betriebsrat auch für den Arbeitgeber ein wertvoller Partner im betrieblichen Geschehen.

Rechte des Betriebsrats

Von besonderem Wert ist das Informationsrecht des Betriebsrates: Er muss über sämtliche personelle Veränderungen wie

auch über die wirtschaftliche Situation des Betriebes umfassend und detailliert informiert werden und hat darüber hinaus das Recht, sich in allen Belangen, die die Interessen der Belegschaft berühren, mit dem Arbeitgeber zu beraten und Vorschläge zu erstatten. Darüber hinaus zählt es zu seiner Aufgabe, die Einhaltung der Rechtsvorschriften wie auch die Korrektheit und Pünktlichkeit der Lohnabrechnungen und Lohnauszahlungen zu überwachen.

Bei besonders wichtigen Fragen, die im Gesetz ausdrücklich angeführt sind, ist der Arbeitgeber sogar auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen bzw. kann der Betriebsrat in ansonsten unlösbaren Fällen mithilfe der im jeweiligen Anlassfall bei Gericht einzurichtenden Schlichtungsstelle Regelungen im Interesse der Belegschaft erzwingen.

In der Praxis kommt es durchaus vor, dass Arbeitgeber auf der einen und die Belegschaft auf der anderen Seite unterschiedliche Rechtsauffassungen zu einem Thema haben, wie z. B., ob eine bestimmte Zulage zusteht, wie bestimmte Beschäftigtengruppen in ein Lohnschema einzuordnen sind etc.

Hier besteht für den Betriebsrat die Möglichkeit, solche Rechtsfragen bei Gericht verbindlich klären zu lassen. Dies ist für die einzelnen Beschäftigten erfahrungsgemäß wesentlich angenehmer, als wenn sie selbst vor Gericht ziehen müssten.

Sozialplan

Nicht zu unterschätzen ist auch die Rolle des Betriebsrates bei Umstrukturierungen: So ist ein Sozialplan gesetzlich nur dort möglich, wo es einen Betriebsrat gibt – in einem betriebsratslosen Betrieb gibt es keinen Sozialplan!

Die AK Arbeitsrechtsexperten helfen unter 0800/22 55 22-1414.

Kollektivvertrag: Gut zu wissen

Kollektivverträge gibt es in Österreich seit Mitte des 19. Jahrhunderts, in der heutigen rechtlichen Form seit 1920. Kerngedanke ist, dass der Staat die Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht in den oft branchenspezifischen Details selbst regelt, aber auch nicht einem freien Markt überlassen soll.



Arbeitnehmer, die von einem Kollektivvertrag umfasst sind, finden deutlich bessere und rechtlich garantierte Arbeits- und Entgeltbedingungen vor.

Das Arbeitsverfassungsgesetz bietet den gesetzlichen Rahmen, in dem die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Verträge mit Normwirkung abschließen dürfen: Kollektivverträge (KV) schaffen verbindliches Recht für die vom Geltungsbereich umfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In erster Linie enthalten sie Regelungen zu Mindestlöhnen und Mindestgehältern, aber auch zu wesentlichen Ansprüchen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, zu Kündigungsbestimmungen, Arbeitszeitfragen, Zulagen, Diäten u. v. m. Auch die Möglichkeit von Besserstellungen hinsichtlich des Urlaubsanspruchs (frühere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche) kann darin geregelt werden. Berechtigt zum Abschluss von Kollektivverträgen sind die gesetzlichen

Interessenvertretungen wie Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer sowie die mit Kollektivvertragsfähigkeit ausgestatteten freiwilligen Berufsvereinigungen, wobei der freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitnehmer (ÖGB) eine gesetzliche Vorrangregelung zukommt und somit auf Arbeitnehmerseite Kollektivverträge durch den ÖGB abgeschlossen werden.

Wichtig: Kollektivverträge gelten nicht nur für jene Arbeitnehmer, die ihrer freiwilligen Interessenvertretung angehören, sondern für alle – man nennt das „Außen-seiterwirkung“.

Aber: Je weniger Arbeitnehmer dieser freiwilligen Interessenvertretung angehören, desto weniger Verhandlungsmacht kann diese in Verhandlungen in die Waagschale werfen!

Zum Entstehen des KV gehört es nämlich, dass dieser einen bestimmten Bereich, eine Branche sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite repräsentiert. Erst wenn klar ist, dass in einer Branche eine repräsentative Anzahl an Betrieben einerseits und an Arbeitnehmern andererseits vorhanden ist und somit ein genereller Regelungsbedarf besteht, wird es zur Aufnahme von KV-Verhandlungen kommen und in der Folge ein – repräsentativer – KV abgeschlossen.

Aus der Praxis kann jedenfalls gesagt werden, dass von einem KV umfasste Arbeitnehmer deutlich bessere und vor allem rechtlich garantierte Arbeits- und Entgeltbedingungen vorfinden als jene, bei denen kein KV gilt.

Kooperative Meetings: Gibt es ein Erfolgsrezept?

Zwei von drei Personen arbeiten während Onlinebesprechungen an anderen Aufgaben – was steckt dahinter? Die Universität Wien hat im Rahmen des Forschungsprojekts COME, gefördert vom Digifonds der Arbeiterkammer Wien, Expert:innen und Arbeitnehmer:innen befragt, wie virtuelle Treffen ablaufen, und Hilfestellungen daraus abgeleitet.

Im Forschungsprojekt COME (Cooperative Meetings) wurde folgenden Kernfragen nachgegangen:

1. Wie hat sich die Zusammenarbeit durch die Nutzung von Onlinemeetings verändert?
2. Wie geht das Miteinander in virtuellen Meetings?
3. Was können Einzelne dazu beitragen, dass alle gut zusammenarbeiten?

Kamera einschalten!

Die erste große repräsentative Untersuchung im deutschsprachigen Raum ergab: Gutes Zuhören, die Basis erfolgreicher Besprechungen, fällt einem Drittel der Teilnehmer:innen bei Onlinemeetings schwerer als in persönlichen Treffen. Jüngere und Arbeitnehmer:innen ohne Führungsfunktion, die Meetings selten selbst leiten und nebenbei an anderen Aufgaben arbeiten, drehen dabei eher die Kamera ab. Die Studienergebnisse zeigen jedoch, dass die Qualität der Besprechungen besser ist, wenn die Kamera aufgedreht ist. Folglich empfiehlt sich eine Vereinbarung dazu im Team.

Erfolgsfaktoren

Struktur ist ein wesentlicher Punkt für den Erfolg von Onlinemeetings, also zu wissen, worum es in dem Treffen geht und was dessen Ziel ist.

Inhaltliche Bausteine von Treffen sind:

- Informieren
- Diskutieren
- Ideen finden
- Entscheiden

Ebenfalls wichtig ist es, regelmäßige Pausen einzuplanen – zumindest nach jeder



Guter Inhalt und keine Ablenkungen – so gelingen effektive Onlinebesprechungen.

Stunde. Auch wenn die Befragten in vielen Punkten unterschiedlicher Meinung sind, so geben doch 94 Prozent davon an, dass sie sich melden, wenn sie etwas zu sagen haben, und dass ihnen die informellen Gespräche am Rande von Besprechungen fehlen, sowohl fachlich als auch persönlich. Voraussetzung für erfolgreiche Onlinemeetings ist natürlich auch eine funktionierende Internetverbindung für alle Teilnehmer:innen.

Wie kann gewährleistet werden, dass die Teilnehmer:innen „dabeibleiben“? Was bringt Menschen „zurück“ ins Meeting?

Neben einer persönlichen Ansprache („Herr Meier, was sagen Sie dazu?“) sind es Pausen und Diskussionen. Interessanterweise sehen nur 20 Prozent der Befragten technische Hilfsmittel, wie z. B. Umfragetools, als hilfreich an.

Empfehlungen

Als Rahmen für Onlinetreffen empfehlen die Autorinnen:

- Eine Einstiegsrunde, bei der jede Person zu Wort kommt, mit einer Frage zum Inhalt oder einer Frage, die für das Team relevant ist, bzw. dass auch Raum für Persönliches oder Informelles gegeben ist („ankommen“).
- Das Zwei-Zonen-Meeting: Es gibt eine „innere Zone“, in der alle die Kamera aufdrehen und nicht nebenbei arbeiten. In der äußeren Zone haben die Beteiligten die Kamera abgedreht und können nebenbei arbeiten. Wenn man etwas beitragen möchte, dreht man die Kamera wieder auf und arbeitet nicht nebenbei.
- Kamera aufdrehen hilft – es holt die Teilnehmer:innen quasi aus der Unsichtbarkeit.

Wer Onlinebesprechungen besser und effektiver gestalten möchte, findet in der Studie zahlreiche Tipps dazu.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

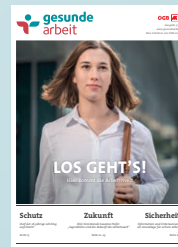
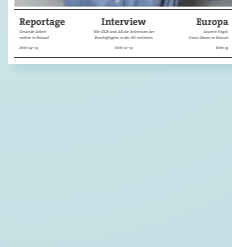
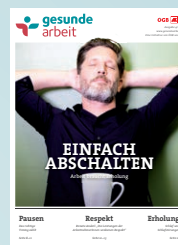
COME-Studie

<https://tinyurl.com/come424>

Video zur Studie

<https://tinyurl.com/comeyoutube>

10 Jahre MAGAZIN GESUNDE ARBEIT



Seit 2014 informiert das Magazin Gesunde Arbeit zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Seither wurden insgesamt mehr als 1.300 Artikel von Expertinnen und Experten publiziert, darunter zahlreiche Interviews sowie vielfältige Tipps zu Veranstaltungen, Broschüren und Büchern. Das Magazin erscheint viermal pro Jahr – jeweils mit einer Auflage von rund 61.000 Exemplaren. Es gibt immer eine Bundes-Ausgabe und acht Bundesländer-Ausgaben. Insgesamt wurden bisher 42 Ausgaben produziert. Alle Magazin-Ausgaben gibt es zum Download unter www.gesundearbeit.at/magazin.



Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmer:innenschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Die Broschüre „Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit“ unterstützt bei der betrieblichen Umsetzung der Vorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes.

Download unter <https://tinyurl.com/aug424a>



Arbeiten bei Kälte

Die SVP-Info „Arbeiten bei Kälte“ fasst die wichtigsten Informationen zum Thema Arbeiten bei Kälte zusammen – egal ob die Kältearbeit im Freien oder in Arbeitsräumen erfolgt.

Download unter <https://tinyurl.com/abk424>



Aktiv gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt

Die Broschüre der Gewerkschaft GPA bietet rechtliche Infos zu den Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Darüber hinaus gibt sie betroffenen Arbeitnehmer:innen Verhaltens- und Handlungsempfehlungen und informiert Betriebsrät:innen über die vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Download unter <https://tinyurl.com/gewalt424>



HIV und Aids in der Arbeitswelt

Muss mein Arbeitgeber bzw. meine Arbeitgeberin wissen, dass ich HIV-positiv bin? Welche Entgeltfortzahlungsansprüche bestehen im Falle einer Erkrankung? Besteht bei HIV/Aids ein Schutz vor Diskriminierung? Diese und zahlreiche weitere Fragen beantwortet die Broschüre „HIV und Aids in der Arbeitswelt“.

Download unter <https://tinyurl.com/haa424>



Arbeitszeit und Ruhezeiten

Die Arbeitszeit sowie die Ruhezeiten sind gesetzlich geregelt. In diesem Folder finden Sie alle dazu wichtigen Informationen – von der Normalarbeitszeit über Mehrarbeit und Überstunden bis hin zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Download unter <https://tinyurl.com/arz424>

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Christian Haberle (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Dorottya Kicking (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traskowitsch (vida)

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Vera Baumgartner, Patrick Christian Berger, Harald Bruckner, Amela Cetin, Beatrix Ferriman, Stephan Gabler, Michaela Gmeindl, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Tony Griebler, Cornelia Groiss, Alexandra Hahnenkamp, Sandra C. Hochholzer, Reinhard Huber, Dorottya Kicking, Johanna Klösch, Vera Lacina, Julia Lebersorg, Julia Nedjelic-Lischka, Otmar Pichler, Julia Schöllbauer, Kathrin Schranz, Simon Schumich, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Max Turrini, Gertraud Walch

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber:innen

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

Medieninhaber:in

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: +43 1 501 65-0

E-Mail: akmailbox@akwien.at

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Verlag

Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlagsort: Wien

Hersteller:in

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG
7201 Neudorf, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudorf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Maximilian Lambert, Michelle Cvornjek

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

**ARBEITSRECHTLICHE
FRAGEN EINFACH UND
SCHNELL LÖSEN!**

- Alle wichtigen arbeitsrechtlichen Themen von A bis Z
- Antworten auf deine arbeitsrechtlichen Fragen
- Schnelle und einfache Suche
- Regelmäßige Aktualisierung der Inhalte

JETZT KOSTENLOS TESTEN!

SICHERE DIR JETZT:

Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS

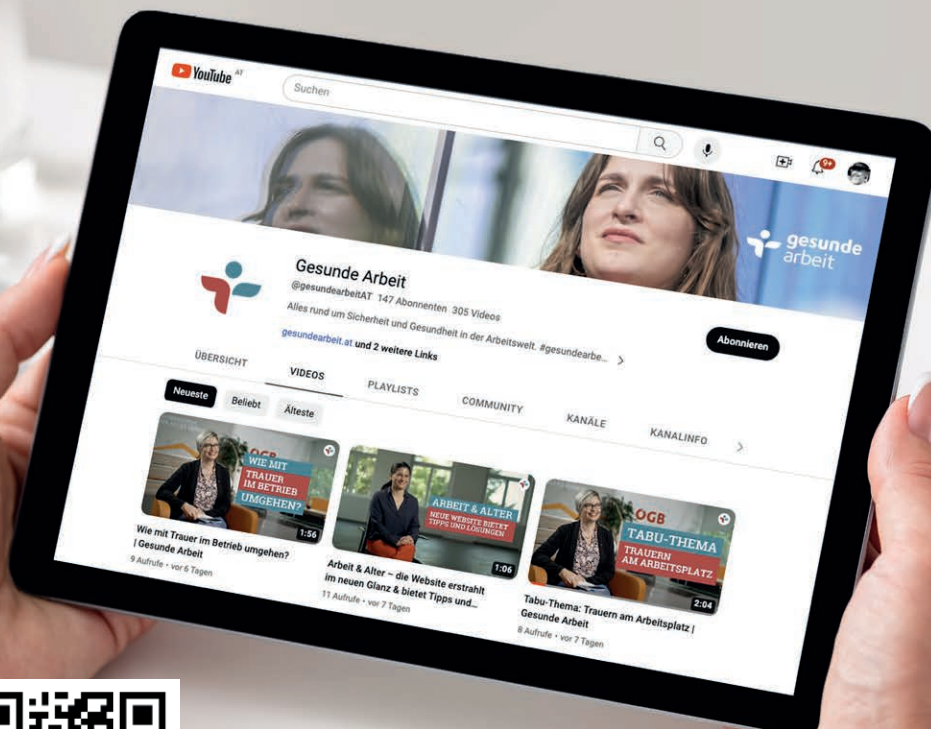


Kostenlosen Testzugang anfordern!

arbeitsrecht-fuer-betriebsraete.at

Immer topinformiert mit den Videos der Gesunden Arbeit!

- Videos zu aktuellen Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes
- Interviews mit Expertinnen und Experten
- Erklärvideos mit Tipps zu gesunder Arbeitsgestaltung



<https://www.youtube.com/@gesundearbeitAT>