gesunde arbeit

www.gesundearbeit.at

Ausgabe 2/2014

SICHERHEIT HAUTNAH

Persönliche Schutzausrüstung richtig angewandt

Gewalt

Gewalt gegen MitarbeiterInnen öffentlicher Verkehrsbetriebe

Seite 14

Alter(n)sgerecht

Gestaltungstipps für alters- und alternsgerechtes Arbeiten

Seite 16

E-Zigaretten

Dampf gegen Rauch – kommen Dampfverbote?

Seite 31

© ÖBB/Harald Eisenberger

Öffi-MitarbeiterInnen sind immer öfter Opfer von Gewalt.

© contrastwerkstatt - Fotolia.com

Arbeit soll alters- und alternsgerecht gestaltet sein.

© Farina3000 - Fotolia.com

Das Thema E-Zigaretten wird derzeit kontrovers diskutiert.

EDITORIAL 3

AKTUELLES
Normung nur von reichen Expertinnen/Experten? 5
Arbeitsqualität: Österreich weit hinten 6
Burn-out: Tatort Arbeitsplatz 7

ARBEITNEHMERiNNENSCHUTZ
Sicherheit hautnah 8
Hautschutz: Tragen von Handschuhen in Feinkostabteilungen nicht erforderlich 12
Was ist eine Berufskrankheit? 13
Gewalt gegen MitarbeiterInnen in Öffis 14
Sparzwang kontra Sicherheit 15

ALTERNSGERECHTE ARBEIT
Altersgerecht oder alternsgerecht? 16

GESETZE & VERORDNUNGEN
Gehen mit Leitern bleibt verboten 18
Erlass zum Klima am Arbeitsplatz wirft Fragen auf 19

VERWENDUNGSSCHUTZ
Arbeiten ohne Ende? Arbeiten bis zum Ende?! 20
Schlechte Arbeitsbedingungen im Spital 21

STUDIEN & BERICHTE
Kosten von Burn-out 22

KAMPAGNE
Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen 23

VERANSTALTUNGEN 24

BUCHTIPPS 26

AUS DER PRAXIS
Politik der Nadelstiche 29

VERANSTALTUNGEN 30

ARBEITNEHMERiNNENSCHUTZ
E-Zigaretten: Dampf gegen Rauch 31

GESUNDHEIT
Fit bleiben während der Bildschirmpausen – Teil 1 32
Entspannt essen und trinken 33

BROSCHÜREN & APPS 34

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Vielen Dank! Das „Auf-die-Schulter-Klopfen“ tut gut. Zahlreiche positive Rückmeldungen zum Erstauftritt des Magazins „Gesunde Arbeit“, das wir am AUVA-Forum Prävention in Innsbruck erfolgreich präsentierten, haben uns darin bestärkt, Ihnen noch mehr zu bieten.

Mit dieser Ausgabe erhalten Sie daher noch mehr Informationen und Praxistipps. 50 Prozent mehr Inhalt mit 36 Seiten fassen die Highlights aus der Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kompakt zusammen. Es lohnt sich zudem, immer wieder einen Blick auf die Website **WWW.GESUNDEARBEIT.AT** zu werfen. In diesem Jahr wurden bereits mehr als 70.000 Seiten aufgerufen. Bei den Klicks an der Spitze stehen aktuelle Meldungen. Mit dem monatlich erscheinenden Newsletter sind inzwischen über 2.200 BezieherInnen immer am Ball.

In den Mittelpunkt dieser Ausgabe stellen wir die neue Verordnung über persönliche Schutzausrüstung (PSA-V). Es sind ja viele ArbeitnehmerInnen, die PSA zu tragen haben und sich so vor dem Tod, einer Verletzung oder Krankheit schützen müssen. Dabei wird viel zu wenig beachtet, dass zuerst alle Gefahren auszuschalten sind, damit die PSA gar nicht mehr benötigt wird. Somit ins Stammbuch geschrieben sei der weise Spruch: „Die beste PSA ist jene, die nicht getragen werden muss!“. Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit umfasst weit mehr als nur PSA. So ist das Magazin voller bunter Themen. Aufregen kann das Normungswesen, wo die Frage gestellt wird „Normung nur von reichen Expertinnen/Experten?“, genauso wie der aufkeimende Konflikt rund um die E-Zigaretten.

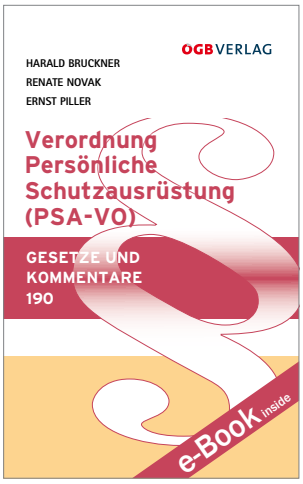
Informativ sicher die Studie der Universität Linz zu den hohen Kosten von Burn-out, die Beiträge über altersgerechtes Arbeiten und zur besseren Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Von hoher Praxisrelevanz sind die Beiträge zum nicht nötigen Handschutz im Lebensmitteleinzelhandel und über die Präventionsaktivitäten der Wiener Linien gegen Gewalt sowie zur Umsetzung der Nadelstichverordnung in der neuen Rubrik „Aus der Praxis“. Bestärkt durch Ihre Rückmeldungen werden wir weiterhin keine Ruhe geben und das Angebot laufend erweitern: aktuelle Meldungen, Buch- und Veranstaltungstipps, Studien und Berichte, Broschüren, Muster-Betriebsvereinbarungen, Kampagnen und vieles mehr. Auch der kostenlose Zugang zur Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz“ mit über 100 Rechtsnormen wurde gut angenommen.

Verpflichtet der gesunden Arbeit arbeiten wir daran, die Lösungswelt Gesunde Arbeit als Marke zu etablieren. Wir befinden uns auf gutem Weg dorthin.

Ihr Alexander Heider
Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Ihre Ingrid Reifinger
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

VERORDNUNG PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG



Gesetze und Kommentare Nr. 190
Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller
ÖGB-Verlag, erscheint im Oktober 2014
ca. 228 Seiten, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-082-5

Inklusive e-Book inside!

Die mit 1. Mai 2014 in Kraft getretene Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) ersetzt weitgehende Teile der nicht mehr dem Stand der Technik entsprechenden Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und der Bauarbeiterschutzverordnung im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung. Die Verordnung regelt die Auswahl, Prüfung und sichere Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Der Kommentar bietet einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen in Zusammenhang mit persönlicher Schutzausrüstung und eine Auswahlhilfe bei der Anschaffung.

Ing. Harald Bruckner, Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Dr. Renate Novak, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
DI Ernst Piller, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat

BAUARBEITERSCHUTZ-VO

ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitskräfteüberlassung am Bau
Gesetze und Kommentare Nr. 161
Ernest Stühlinger, Gregor Hohenecker
ÖGB-Verlag, erscheint im November 2014
ca. 400 Seiten, € 33,00
ISBN: 978-3-99046-084-9

Inklusive e-Book inside!

Die Bauarbeiterschutz-VO (BauV) regelt den Sicherheits- und Gesundheitsschutz für ArbeitnehmerInnen durch ArbeitgeberInnen auf Baustellen in Österreich. Das Gesetz trägt dazu bei, dass der Schutz von Leben und Gesundheit der am Bau Beschäftigten verbessert wird. Mit der Neuauflage steht der Judikatur und der Praxis wieder ein aktueller Kommentar zur Verfügung.

DI Ernest Stühlinger, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankenbekämpfung.
DI Gregor Hohenecker, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankenbekämpfung

Bücher versandkostenfrei bestellen: www.arbeit-recht-soziales.at

NORMUNG nur von reichen Expertinnen/Experten?

Seit 2014 verrechnet das Austrian Standards Institute (ASI) für die Mitarbeit an der Normung einen jährlichen Beitrag von 450 Euro zuzüglich 10 % MwSt.

© nmann77 - Fotolia.com

Bisher stellten die Expertinnen und Experten ihren Sachverstand unentgeltlich zur Verfügung. Das ASI profitiert massiv von diesem oftmals hoch spezialisierten Expertenwissen. Man könnte sich daher vielmehr die Frage stellen, ob sie nicht eigentlich einen Vergütungsanspruch für ihre Tätigkeit in den Komitees haben sollten.

Die Arbeiterkammer spricht sich klar gegen jegliche Teilnahmegebühren aus. Unterstützung kommt von der Österreichischen Ärztekammer. Dir. Dr. Lukas Stärker meint zum „interessanten" ASI-Geschäftsmodell: „Ich brauche zwar deine Expertise, aber dafür darfst du mir auch noch etwas zahlen. Auf diese Weise versucht man, die Realität umzudrehen."

Verschärfend kommt hinzu, dass die Normung hauptsächlich auf dem europäischen und internationalen Parkett (CEN und ISO) stattfindet. Die Reisekosten an oft weit entfernt liegende Orte und die Arbeitszeiten müssen in der Regel selbst getragen werden. So kommt es, dass die Beeinflussung von Normen durch „Expertinnen/Experten" nur mehr finanzkräftigen Organisationen und internationalen Konzernen vorbehalten bleibt. Die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Konsumentinnen und Konsumenten bleiben so auf der Strecke.

Öffentlichen Auftrag nicht vergessen

Das ASI hat einen öffentlichen Auftrag und darf die Befugnis zur Erstellung von ÖNORMEN unter anderem nur dann ausüben, wenn Bund, Länder, Vertreter der Wissenschaft sowie interessierte Standesvertretungen als Interessenvertretungen der Erzeuger und Verbraucher mitwirken können. Eine Teilnahmegebühr steht somit in Widerspruch zu dieser gesetzlichen Mitwirkungsbefugnis. Da ÖNORMEN durch Gesetz Verbindlichkeit erlangen können und gesetzlichen Charakter aufweisen, ist es ohnehin bedenklich, dass Normen nicht unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird, sondern extra zu bezahlen sind.

Das ASI dazu: „Die Einhebung eines Teilnehmerbeitrags ist aufgrund der schwierigen budgetären Lage des ASI [...] sogar gesetzlich geboten." Dennoch besteht Hoffnung auf Änderung. Das ASI meint: „Freilich sind auch andere Finanzierungsmodelle denkbar."

Das Regierungsprogramm enthält Vorschläge: die Neuausrichtung der Finanzstruktur des Normenwesens unter gleichzeitiger Entlastung der Anwender sowie einen erleichterten Zugang zu Normen und zur Mitarbeit im Normungsprozess für KMU. Die Arbeiterkammer wird sich in diesen Diskussionsprozess aktiv einbringen.

Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/normung214

Arbeitsqualität: Österreich weit hinten

Der OECD-Beschäftigungsausblick 2014 misst erstmals auch die Beschäftigungsqualität. Lange Arbeitszeiten und hoher Zeitdruck verweisen Österreich bei diesem Indikator auf Rang 27 von 32 erfassten OECD-Ländern.

© alphaspirit - Fotolia.com

Die OECD-Studie beleuchtet Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen in 32 OECD-Ländern. In Sachen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitslosigkeit ist Österreich vorne mit dabei. Nicht aber, was das Arbeitsumfeld betrifft. In diesem Bereich ist die Situation bei uns wesentlich schlechter. Das zeigt, wie wenig Bedeutung Österreichs Unternehmen der Qualität der Arbeitsplätze zumessen.

Lange Arbeitszeiten und hoher Zeitdruck verweisen Österreich bei diesem Indikator auf Rang 27 von 32 erfassten OECD-Ländern. Die verfügbaren Arbeitsressourcen – wie Arbeitsautonomie, Lernmöglichkeiten und Arbeitsplatzbeziehungen – vermögen diese hohen Arbeitsanforderungen nicht ausreichend auszugleichen.
Nach der OECD muss das Arbeitsumfeld in Österreich verbessert werden. Andernfalls drohen erhöhte Burn-out-Raten, Depressionen und andere stressbedingte physische und psychische Krankheiten.

OECD-Studie untermauert AK-Warnungen: hohes Burn-out-Risiko

Die OECD bestätigt die Kritikpunkte von Arbeiterkammern und Gewerkschaften, dass Leiharbeit, Zeitdruck und lange Arbeitszeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich massiv belasten. Das deckt sich mit aktuellen Erhebungen der AK Oberösterreich zur Krankenstandentwicklung. AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer: „In den letzten zehn Jahren haben sich die Krankenstandstage wegen psychischer Beschwerden fast verdreifacht – dieser erschreckende Trend muss gestoppt werden."

Schon seit Jahren weist die AK auf belastende Arbeitsbedingungen hin. Hohe Werte bei psychischen Belastungen, Stress und Druck am Arbeitsplatz sind die Realität. Die Folgen schlechter Arbeitsbedingungen sind hinlänglich bekannt: Es drohen Burnout, Depressionen und andere Krankheiten. Will man erreichen, dass Beschäftige länger in Arbeit bleiben, so müssen die Zuständigen in den Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen. „Die Evaluierung psychischer Belastungen und betriebliche Gesundheitsförderung sind Aufgabe der Betriebe und daher rasch und flächendeckend umzusetzen", so Kalliauer. Die Ansicht, eine höhere Arbeitsplatzqualität würde die Arbeitslosigkeit erhöhen, teilt die OECD-Studie nicht. So gibt es Länder mit sowohl niedriger Arbeitslosigkeit als auch guten Arbeitsbedingungen. Den übermäßigen Einsatz von Leiharbeit sieht die OECD als Gefahr für die soziale Stabilität – regulär Beschäftigte garantieren überdies höhere Produktivität.

Die OECD-Studie hat die alarmierenden Zahlen aus dem österreichischen Arbeitsklima Index und dem Gesundheitsmonitor klar bestätigt. Jetzt muss gehandelt werden. Gefordert wird die Reduktion der Überstunden, weitere wirksame Maßnahmen gegen psychische Belastungen am Arbeitsplatz und wirksame Sanktionen für Betriebe, die krank machende Arbeitsbedingungen nicht abstellen.

Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/oecd214

BURN-OUT: TATORT ARBEITSPLATZ

Der Erfahrungsbericht eines Burn-out-Betroffenen, die volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out und Burn-out-Prävention – das waren die Themen des 56. Treffpunkts Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell.

© Bomix - Fotolia.com

Arbeitsbedingte psychische Belastungen können zu Burn-out führen.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Ständiger Zeitdruck, eine hohe Arbeitsmenge, kurzfristig gesetzte Termine, eine dünne Personaldecke, Ressourcenmangel, Umstrukturierungen und hohe emotionale Anforderungen gehören zum Alltag. Die Belastungen steigen kontinuierlich an, der Druck wird größer. Daraus resultierend ergibt sich ein drastisches Ansteigen von psychischen Erkrankungen. Diese machen heute bereits ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen. Immer mehr Beschäftigte sind von Burn-out betroffen und die typischen Anzeichen werden mittlerweile über alle Berufsgruppen hinweg beobachtet.

Ein Betroffener erzählt – ins Burn-out und zurück

Ein ehemaliger Banker berichtete über seine Erfahrungen mit der Diagnose Burn-out und wie er es geschafft hat, mit Unterstützung der Familie u. a. nach einem Spitalsaufenthalt und einer Therapie wieder in ein normales Leben zurückzufinden. Eine Erkenntnis war, dass es ein langer Prozess ist, in dem das Umfeld und der Betroffene Geduld benötigen. Klar wurde auch, dass es viel Kraft braucht und ein anstrengender Weg ist.

Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out

Untersuchungen der letzten Jahre zeigen, dass die steigende Zahl der Burn-out-Fälle auch eine immer höhere finanzielle Belastung für Betriebe und Volkswirtschaft darstellt. Sind wirklich rund 20 bis 25 Prozent der Beschäftigten von Burn-out betroffen? Ergebnisse von europaweiten Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigen, dass in Österreich zumindest der berufliche Alltag vielfach durch hohe Arbeitsintensität und Zeitdruck geprägt ist. Die Studie „Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out“ zeigt detailliert, welche finanziellen Auswirkungen diese Fälle haben.

Burn-out und Evaluierung psychischer Belastungen

Sehr oft liegen Ursachen und Hintergründe für Burn-out in belastenden Rahmenbedingungen im Betrieb. Die Auswirkungen zeigen sich jedoch an der Person. Wie können Betriebe und ArbeitnehmerInnen vorbeugen? Das stärkste Instrument zur Burn-out-Prävention auf betrieblicher Ebene ist die konsequente Umsetzung der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Ein Angebot an Entspannungstrainings für einzelne ArbeitnehmerInnen allein reicht niemals aus, um Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.
Die Zusammenhänge der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen mit der Burn-out-Prävention werden immer mehr Menschen klar. Als Ergebnis wird sichtbarer, wie sich psychische Belastungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auswirken und welche Maßnahmen im jeweiligen Betrieb präventiv zu ergreifen sind.

Johanna Klösch, AK Wien
Mehr Infos unter tinyurl.com/burnout214

SICHERHEIT HAUT NAH

Mit der neuen Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) wurde dieser Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes nicht nur aktualisiert, sondern auch erstmals zusammengefasst und konkretisiert.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Hautschutz und Hautpflege sind keineswegs nur Privatsache und Kosmetik. In manchen Berufen ist der „systematische Schutz der Haut durch äußerlich auf die Haut aufzubringende Hautmittel (Hautschutz, Hautreinigung, Hautpflege)“ unerlässlich, um Hauterkrankungen und Hautschädigungen durch UV-Strahlen, Arbeitsstoffe, starke Verunreinigungen etc. zu vermeiden. Mit der neuen PSA-Verordnung ist Hautschutz seit 1. Mai 2014 eindeutig als Bestandteil der Persönlichen Schutzausrüstung definiert und geregelt.

„Die PSA-V ist die längst notwendige Konkretisierung der PSA-Richtlinie der EU, in der Schutzcremen eindeutig erwähnt werden“, so AUVA-Arbeitsmedizinerin Astrid Antes. Hautkrankheiten sind nach Lärmschwerhörigkeit die zweithäufigste anerkannte Berufskrankheit. Höchste Zeit also, dass Hautschutz endlich ein fixer Bestandteil der persönlichen Schutzausrüstung wurde. Betroffen sind keineswegs nur Beschäftigte, die mit ätzenden Chemikalien oder im Freien tätig sind. Jedes Arbeiten im feuchten Milieu – und dazu zählt im Allgemeinen auch regelmäßiges längeres Tragen von Schutzhandschuhen – kann den Säureschutzmantel der Haut zerstören. Kommen dann noch starke alkalische Substanzen dazu, können Bläschen und Rötungen entstehen, Juckreiz und später Schuppenbildung mit Vergröberung des Hautreliefs sowie Risse (Rhagaden).

Vom Ekzem zur Allergie

In solchen Fällen ist rasche Behandlung erforderlich, sonst können sich daraus Kontaktallergien bzw. allergische Kontaktekzeme entwickeln – und das erstaunlich bald. So bildet sich etwa das „Friseurekzem“ bei 55 Prozent der Betroffenen schon im ersten Lehrjahr. „Ältere Kolleginnen meinen dann oft: Das hatte ich auch am Anfang. Das gehört dazu und verschwindet irgendwann wieder“, berichtet Antes, „doch daraus kann sich relativ rasch eine Allergie entwickeln. Daher sollte man so früh wie möglich mit Therapie und Schutzmaßnahmen beginnen“.

Mit 27 Prozent stellen Friseurinnen und Friseure die größte Gruppe bei den anerkannten beruflich bedingten Hauterkrankungen. Wobei der Anteil noch höher sein dürfte, denn Hauterkrankungen werden nur dann als Berufskrankheit anerkannt, wenn die schädigende Tätigkeit aufgegeben wird – und das wollen viele Betroffene nicht. Damit PSA auch bei Friseurinnen und Friseuren schon vor den ersten gesundheitlichen Problemen vorschriftsmäßig zum Einsatz kommt, gibt es seit 2013 einen entsprechenden Schwerpunkt der AUVA: „Wir waren nicht nur in den

© casi - Fotolia.com

Beruflich bedingte Hauterkrankungen: Besonders Friseurinnen und Friseure sind betroffen.

Betrieben, sondern haben praktisch alle Friseur-Lehrkräfte in Österreich geschult, Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt etc.“ In der Regel sind die Schutzmaßnahmen in den Friseursalons unzureichend. Beim Färben verwenden die meisten Friseurinnen und Friseure Handschuhe, doch diese sollten auch beim Haarewaschen und beim Abspülen getragen werden. Informationsbedarf gibt es auch bei den Materialien. Latex-Allergien sind in der Bevölkerung gar nicht so selten.

In Deutschland gab es bereits Todesfälle durch Latex-Handschuhe. Chemisch beständiger und – seit sie auch von Spitälern in großen Mengen gebraucht werden – kostengünstiger sind Nitril-Handschuhe. Für Herbst ist eine spezielle Info-Kampagne dazu bei den Friseurbedarfsunternehmen geplant.

Hautschutz-ABC

Doch auch für andere Berufsgruppen hat die Arbeitsmedizinerin Antes viele praktische Tipps zum PSA-Bereich Hautschutz parat:

- Prophylaktische Allergietestungen sind nicht zielführend, da nur der aktuelle Zustand wiedergegeben werden kann und eine Allergie im Laufe der Zeit entstehen kann. Durch Schutzmaßnahmen hingegen lässt sich das Risiko, eine berufsbedingte Hauterkrankung zu entwickeln, stark reduzieren.
- Hautschutzpläne, auf denen dargestellt ist, wer wann welchen Hautschutz sowie welche Hautreinigung und -pflege anwenden soll, sollten nicht nur ausgehängt, sondern auch erklärt werden. Danach ist zu prüfen, ob auch tatsächlich alles richtig verstanden wurde.
- Duftstoffe sind potenzielle Allergene, daher werden besser unparfümierte Präparate verwendet.
- Hautschutzpräparate sehen zwar meist genauso aus und fühlen sich so an wie Pflegecremen, wirken aber ausschließlich vorbeugend. Sie stärken die mechanische Festigkeit der obersten Hautschicht. Damit schützen sie vor Hauterweichung und Verschmutzung und erschweren das Eindringen von vielen Schadstoffen. Manche Hautschutzprodukte enthalten auch Alkohol, dadurch wird die Haut trockener. Dagegen helfen pflegende Präparate nach der Arbeit, idealerweise werden sie auch über Nacht aufgetragen. Keinesfalls sollten Hautpflegeprodukte anstelle von Hautschutz verwendet werden, denn pflegende Präparate enthalten Bestandteile, die gewährleisten sollen, dass die Creme möglichst tief in die Haut eindringen kann. Wer ein Pflegeprodukt vor der Arbeit verwendet, riskiert damit die Schädigung der Haut, weil diese dadurch auch für die Schadstoffe besonders aufnahmebereit ist. Für einen effektiven Hautschutz ist der korrekte Einsatz von Schutz- und Pflegecremen unerlässlich.
- Hautschutzpräparate mit Gerbstoffen schützen auch vor Hauterweichung in Schutzhandschuhen. Wichtig ist, dass das Produkt rund fünf Minuten lang einziehen kann, bevor die Handschuhe angezogen werden.
- Dermalite(Dermalux)-Geräte zur anschaulichen Demonstration des richtigen Hautschutzes: Unter einer fluoreszierenden Lampe wird sichtbar, wo ausreichend (mit einer Fluoreszenzlotion) eingecremt wurde und wo nicht. Die Haut zwischen den Fingern, der Nagelfalz, aber auch Ringe sind kritische Stellen.
- Bei mehreren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind Spender aus hygienischen Gründen die am besten geeigneten Behälter.

Antes kennt die Tücken des Alltags: „Vor der Entscheidung für ein Schutzhandschuh-Modell wird oft lange nachgedacht, alle Für und Wider werden sorgfältig erwogen. Leider hapert es dann nicht selten bei der korrekten Anwendung. Aus falsch verstandener Sparsamkeit – auch seitens der Beschäftigten – werden Einmalhandschuhe mehrfach verwendet. Defekte an Handschuhen werden teilweise nicht erkannt und der Handschuh weiter eingesetzt. Oder die Schutzwirkung wird dadurch zunichte gemacht, dass kontaminierte Handschuhe nicht korrekt ausgezogen werden.“

Verschlechterungen zurücknehmen

Im Großen und Ganzen wird die neue PSA-Verordnung durch konkrete Bestimmungen die Umsetzung entsprechender Maßnahmen erleichtern sowie zu mehr Akzeptanz und damit zu mehr Sicherheit beitragen. Doch in einem Punkt brachte sie sogar Verschlechterungen. Unterweisungen, also dem jeweiligen Arbeitsplatz und dem Wissensstand der/des jeweiligen Beschäftigten angepasste Schulungen müssen vor Arbeitsantritt, aber auch bei Einführung neuer Maschinen oder neuer Maßnahmen nach Unfällen etc. durchgeführt werden und sind erforderlichenfalls zu wiederholen. Hier sieht Harald Bruckner, Sicherheitsexperte der AK Wien, Verbesserungsbedarf: „Seit der neuen PSA-V ist es möglich, die Intervalle von Unterweisungen von einem Jahr auf bis zu drei Jahre zu verlängern. Diese Veränderung wurde kurz vor Beschlussfassung von Unternehmerseite hineinreklamiert und sollte rasch wieder abgeschafft werden."

„Bei der Arbeitskleidung gibt es noch Verbesserungsbedarf"

Harald Bruckner

Leider keinen Fortschritt bringt die PSA-V bei der Arbeitskleidung, weil Regelungen über spezifische Arbeitskleidung nicht berührt werden. „Das müssen wir uns in den nächsten Jahren genau anschauen", ortet Bruckner Verbesserungsbedarf. „Positiv ist zwar, dass jetzt per Verordnung klargestellt wurde, dass die orthopädische Zurichtung von Sicherheitsschuhen gezahlt werden muss, doch in puncto passender Fußschutz herrscht teilweise Handlungsbedarf. Viele ArbeitnehmerInnen brauchen beispielsweise Berufsschuhe mit rutschfester Sohle oder passendes Schuhwerk für länger andauernde Beanspruchungen (Steharbeitsplätze usw.). Doch hier blieb leider alles beim Alten. Obwohl eine fachgerecht durchgeführte Arbeitsplatzevaluierung, in Kombination mit den Regeln der Technik, hier Maßnahmen vorsehen würde." Diese Bereiche sollten möglichst bald mit einer eigenen Durchführungsverordnung geregelt werden.

© Klaus Eppele - Fotolia.com

Schutz- und Pflegecremen richtig angewandt schützen die Haut.

Das A und O der PSA

Persönliche Schutzausrüstungen sind an sich die letzte Stufe einer Reihe von Maßnahmen, um ArbeitnehmerInnen vor möglichen Unfällen und Gesundheitsschäden zu schützen. Prinzipiell ist die PSA erst dann einzusetzen, wenn alle kollektiven technischen Schutzmaßnahmen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren ausgeschöpft sind und noch immer Restgefahren bestehen. Die Rangfolge ist leicht zu merken:

- Substitution (Ersetzen) des Gefahrstoffes durch einen weniger gefährlichen
- Technische Maßnahmen: Anwendung von geschlossenen Systemen, Absaugung von Gasen, Schwebstoffen etc.
- Organisatorische Maßnahmen: Verteilung der Belastungen auf mehrere ArbeitnehmerInnen, Exposition zeitlich begrenzen
- Persönliche Schutzmaßnahmen: Handschuhe, Gehörschutz, Helme etc.

Die optimale persönliche Schutzausrüstung ist ergonomisch, optisch ansprechend – und wird von den Betreffenden selbst ausgesucht. „Dann", so AK-Experte Bruckner, „ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch getragen wird, am größten".

Mehr Infos unter tinyurl.com/psa214

VERANSTALTUNGSTIPP

4.11.2014: Hände gut, alles gut

Informationsveranstaltung zur Kampagne der AUVA zur Vermeidung von Handverletzungen (mehr Infos auf Seite 24)

Hautschutz:
Tragen von Handschuhen in Feinkostabteilungen nicht erforderlich

Das Tragen von Handschuhen in den Feinkostabteilungen von Supermärkten gilt vielen als Zeichen von Hygiene. Aber: Das routinemäßige Tragen von Handschuhen bringt Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten mit sich, wie ein Erlass des Zentralarbeitsinspektorats ausführt. Darüber hinaus ist es keineswegs hygienischer als das Arbeiten mit bloßen Händen, sofern geeignete Werkzeuge und Hilfsmittel verwendet werden.

© funtik24en - Fotolia.com

Tragen von Handschuhen: Was ist zu beachten?

- Das langfristige Tragen von Handschuhen belastet die Haut der Beschäftigten. Es sollte nur dann erfolgen, wenn es tätigkeits- bzw. produktionsbedingt unbedingt erforderlich ist.
- Langfristiges Tragen von Handschuhen ist daher zu vermeiden und der direkte Kontakt mit der Ware durch die Verwendung von geeigneten Hilfsmitteln wie Greifwerkzeugen (Gabeln, Zangen), Folien, Papier etc. auf ein Minimum zu reduzieren.
- Es gibt keine lebensmittelrechtliche Verpflichtung zum Tragen von Handschuhen in Feinkostabteilungen, sofern beim Umgang mit Lebensmitteln geeignete Werkzeuge verwendet werden.
- Schutzhandschuhe sind den Beschäftigten nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) dann zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren bestehen und diese nicht durch kollektive sicherheitstechnische Schutzmaßnahmen oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Handschuhe keineswegs hygienischer

Untersuchungen in Deutschland haben gezeigt, dass das Tragen von Handschuhen an Feinkostbedienungstheken von Wurst-, Fleisch- oder Käsereiprodukten keineswegs hygienischer ist als das Arbeiten mit bloßen Händen unter Verwendung geeigneter Werkzeuge (z. B. Zangen, Gabeln, Folien). Das langfristige Tragen von feuchtigkeitsdichten Handschuhen, wie sie derzeit an Feinkostbedienungstheken verwendet werden, stellt grundsätzlich eine Belastung für die Haut, die mit Feuchtarbeit vergleichbar ist, dar. Im Handschuh kommt es zu einem Wärme- und Feuchtigkeitsstau, der ein Aufquellen der Hornhaut bewirkt. Dadurch wird die Barrierefunktion der Oberhaut herabgesetzt. Chemikalien und Mikroorganismen können leichter in die Haut eindringen. Das Entstehen von Hautkrankheiten (z. B. Abnutzungsekzem) wird gefördert. Daher sollten Handschuhe aus Gründen des ArbeitnehmerInnenschutzes immer nur für ausreichend begründete hautgefährdende Tätigkeiten getragen werden.

Mehr Infos unter tinyurl.com/handschuhe214

Was ist eine Berufskrankheit?

Eine über einen längeren Zeitraum auf den Körper einwirkende Schädigung kann eine Berufskrankheit auslösen. Die Anerkennung einer Erkrankung als Berufskrankheit hängt davon ab, ob die Erkrankung in der Liste der Berufskrankheiten aufgenommen ist – derzeit sind es 52.

Die Liste der Berufskrankheiten kennt eine Vielzahl an Erkrankungen, die durch chemische Stoffe (Blei, Quecksilber, Arsen etc.) oder andere schädigende Einwirkungen (Lärm, ständiger Druck oder Erschütterung, Vibrationen) ausgelöst wurden. Aufgrund medizinisch fundierter Erkenntnisse konnte ein Zusammenhang zwischen bestimmten beruflichen Expositionen und dem Eintritt einer Erkrankung festgestellt werden, sodass nicht in jedem Einzelfall umfangreich wissenschaftlich geprüft werden muss.

Darüber hinaus kann aber auch jede Krankheit, die nicht in der Liste enthalten ist, als Berufskrankheit im Einzelfall anerkannt werden. Dazu bedarf es aber gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse, dass diese Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei einer von der/dem Versicherten ausgeübten Beschäftigung entstanden ist. Kann ein Zusammenhang zwischen schädigendem Ereignis und einer Erkrankung nicht zweifelsfrei festgestellt werden, liegt keine Berufskrankheit vor.

Wer meldet eine Berufskrankheit?

Prinzipiell ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsunfall und das vermutete Vorliegen einer Berufskrankheit zu melden. Meist spricht jedoch der behandelnde Arzt den Verdacht aus, es könne unter Berücksichtigung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit das Erscheinungsbild einer Erkrankung für das Vorliegen einer Berufskrankheit sprechen.Sobald der Unfallversicherungsträger davon erfährt, hat er von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten. Selbstverständlich hat auch jede/r Versicherte die Möglichkeit, dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen, dass ein begründeter Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit besteht.

Wie wird eine Berufskrankheit anerkannt?

Die Unfallversicherung hat einerseits das Vorliegen einer Erkrankung und andererseits unter Berücksichtigung der beruflichen Tätigkeit der/des Versicherten festzustellen, ob ein Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und Krankheit besteht. In einem Bescheid wird ausgesprochen, ob eine Berufskrankheit vorliegt, und gegebenenfalls ob und in welcher Höhe eine Versehrtenrente gebührt. Wird die Anerkennung der Berufskrankheit oder aber die Gewährung einer Versehrtenrente abgelehnt, kann die/der Versicherte binnen vier Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringen. Auch die Höhe der Versehrtenrente kann mit einer Klage bekämpft werden.

Christa Marischka, AK Wien

Liste der Berufskrankheiten unter tinyurl.com/liste214

Mehr Infos unter tinyurl.com/berufskrankheit214

© Hoda Bogdan - Fotolia.com

Ständige Erschütterungen über einen längeren Zeitraum können zu einer Berufskrankheit führen.

Gewalt gegen MitarbeiterInnen in Öffis

Gewalt ist ein gesellschaftliches Problem. Gewalt kommt in Familien, Beziehungen und leider auch in vielen Dienstleistungsberufen vor. Das kann nicht akzeptiert werden. Gewalt darf weder Arbeitsalltag sein, noch zum Berufsrisiko gehören. Denn die Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz sind gravierend.

- Ängstlichkeit, schwindendes Selbstvertrauen
- Depression, Aggression, Schlaf- und Konzentrationsstörungen
- Fehlende Motivation, verminderte Arbeitszufriedenheit, geringe bis keine Bindung mehr an das Unternehmen
- Unsicheres Verhalten und Tendenz zu Fehlentscheidungen
- Starke Belastungen der zwischenmenschlichen Beziehungen
- PTBS (Posttraumatische Belastungsstörung)

Gewalt hat verschiedene Facetten und reicht von verbalen Attacken bis hin zu physischen Angriffen. Art, Schwere und Häufigkeit der Übergriffe in Öffis haben sich in den letzten Jahren verändert, leider nicht in eine positive Richtung. Im juristischen Sinn liegt Gewalt vor, wenn jemand einen anderen bewusst körperlich verletzt oder absichtlich eine Sache zerstört, die einem anderen oder der Allgemeinheit gehört (z. B. die Beschädigung eines Waggons). Im psychologischen Sinne ist Gewalt alles, was einen Menschen seelisch verletzt. Dabei ist die Wahrnehmung der betroffenen Person entscheidend: Gewalt ist, was jemand als Übergriff empfindet. Das beinhaltet auch verbale Attacken und Mobbing.

© ÖBB/Harald Eisenberger

MitarbeiterInnen in öffentlichen Verkehrsmitteln sind meist von Gewalt durch Dritte (Fahrgäste) betroffen. Sicherheit in U-Bahn, S-Bahn, Straßenbahn und Bus ist jedoch eine unabdingbare Voraussetzung für die Akzeptanz und Qualität von Öffis. Das Thema muss daher für alle Unternehmen höchste Priorität haben, im Sinne der Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Fahrgästen. Gewerkschaften, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Personalvertreterinnen und -vertreter müssen gegenüber dem Management des jeweiligen Unternehmens deutlich machen, dass Gewalt nicht hingenommen wird. Kolleginnen und Kollegen müssen dazu ermutigt werden, dass sie Übergriffe jeglicher Art nicht als Berufsrisiko abtun, sondern melden und dokumentieren. Es gilt, Gefährdungssituationen sorgfältig zu analysieren. Nur durch einen offenen Umgang mit dem Thema kann das Vertrauen der MitarbeiterInnen gestärkt werden.

Tatort Arbeitsplatz – Gib der Gewalt im Job keine Chance

Um Bewusstsein für das Thema zu schaffen, aber auch konkrete Informations- und Serviceleistungen zu bieten, hat die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida 2009 die Initiative „Tatort Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen. Seit zwei Jahren ist die GdG-KMSfB ein starker Kooperationspartner. Zum Projekt gehören Seminare rund um das Thema Gewalt, die Bereitstellung von Materialien und Unterlagen, das Ausarbeiten von Betriebsvereinbarungen oder psychologische Beratungen. vida bietet betroffenen Mitgliedern auch psychosoziale Ersthilfe bei Mobbing oder physischer Gewalt an. Mehr zur Initiative unter **WWW.TATORTARBEITSPLATZ.AT**.

Peter Traschkowitsch, vida
arbeitnehmerinnenschutz@vida.at
Mehr Infos unter tinyurl.com/gewalt214

SPARZWANG KONTRA SICHERHEIT

Tätliche Übergriffe gegen Öffi-Bedienstete – welche Maßnahmen gibt es bereits, was wollen die Gewerkschaften? Ein Gespräch mit Roman Hebenstreit (vida-Sektion Verkehr), Kurt Wessely (BR-Vorsitzender Wiener Linien) und Günter Hintersteiner (stellvertretender BR-Vorsitzender Wiener Linien).

© Daniel Flamme

Im Gespräch zum Thema „Gewalt gegen Öffi-Bedienstete“: Kurt Wessely (BR-Vorsitzender Fahrbetrieb und Kundendienst), Günter Hintersteiner (stellvertretender BR-Vorsitzender), Roman Hebenstreit (Gewerkschaft vida, Sektion Verkehr).

Immer wieder berichten die Medien von Übergriffen gegen Öffi-Personal. Werden die Attacken tatsächlich häufiger?

Hebenstreit: Insgesamt haben die Vorfälle – Gewalt gegen MitarbeiterInnen oder zwischen Kundinnen und Kunden, aber auch Erkrankungen von Fahrgästen – enorm zugenommen. Der Umgangston ist rauer geworden, die Übergriffe wurden brutaler. Da muss der Betriebsrat natürlich reagieren.

Wessely: Tätliche Übergriffe hat es immer gegeben, leider verzeichnen wir einen Anstieg von 2012 auf 2013. Auch die Brutalität hat zugenommen.

Hebenstreit: Kameras alleine reichen nicht als Sicherheitsmaßnahme. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind ja oft irgendwo allein in der Peripherie unterwegs, die Beschäftigten müssen außerdem ihre Fahrzeuge auch manchmal verlassen.

Hintersteiner: Ein Teil unserer Forderungen wurde bereits umgesetzt. So sind seit Kurzem acht adaptierte Straßenbahngarnituren mit verbesserter Fahrerplatzabsicherung im Einsatz. Überall dort, wo Betriebsrätinnen und Betriebsräte Druck machten, gibt es auch Konflikt- und Deeskalationstrainings als fixen Bestandteil der Ausbildung.

Wie reagieren die Unternehmen auf die Übergriffe?

Hebenstreit: Die Sensibilität ist an sich vorhanden, Verbesserungen scheitern allerdings meist am Kostendruck. Es gibt seitens der Behörden ja keine verbindlichen Vorgaben. Wie viel Personal – auch Polizei – ist bei Großereignissen nötig? Wie viele MitarbeiterInnen mit welcher Ausbildung sind nötig, wenn etwa ein Zug evakuiert werden muss? Wir brauchen gesetzliche Regelungen, wann und wo welche Sicherheitsmaßnahmen nötig sind – auch im Sinne der Fahrgäste.

Wessely: Bei uns wurden auf Druck der Betriebsrätinnen und Betriebsräte Deeskalationstrainings eingeführt. Weiters wurden eigene MitarbeiterInnen für die Erstbetreuung von attackierten Kolleginnen und Kollegen ausgebildet.

Hebenstreit: Wenn tatsächlich irgendwo eine neue Sicherheitsmaßnahme gesetzt wird, dann wird sie aus Kostengründen manchmal bald wieder eingestellt. Kurz gesagt: Kaum hören wir auf zu rudern, treiben wir schon zurück.

Wie weit ist der im Frühjahr beschlossene Forderungskatalog gediehen?

Hebenstreit: Wir wollen den öffentlichen Dienst noch ins Boot holen. Die Eckpunkte sind klar: gesetzliche Rahmenbedingungen für mehr Sicherheit in den Öffis, mehr entsprechend geschultes Personal – zusätzlich zu technischen Maßnahmen wie mobile Warngeräte oder Kameras.

Wessely: Es darf keinen Wettbewerb auf Kosten der Sicherheit geben. Von ausreichendem und geschultem Personal profitieren auch die Fahrgäste.

Moderation: Astrid Fadler, freie Journalistin

Komplettes Interview unter
tinyurl.com/interview214

Altersgerecht oder alternsgerecht?

Das „n“ macht den kleinen Unterschied aus. Altersgerechte Maßnahmen sind solche, die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen. Denn die altersgerechte Arbeitsgestaltung berücksichtigt die Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Durch gezielte Maßnahmen werden die Arbeitsanforderungen dem geänderten Leistungsvermögen angepasst. Durch altersgerechte Arbeitsgestaltung werden Veränderungen im Alter wie z. B. die Abnahme des Sehvermögens oder der Muskelkraft ausgeglichen (kompensatorischer Ansatz). Die alternsgerechte Arbeitsgestaltung nimmt den Zeitfaktor in den Blick und verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten und zu fördern. Dabei sollen Unter- und Überforderung sowie dauerhafte Leistungseinbußen vermieden werden. Maßnahmen des alternsgerechten Arbeitens sollen sicherstellen, dass auch Ältere produktiv und innovativ bleiben können. Der Ansatz der alternsgerechten Arbeitsgestaltung ist vorbeugend (präventiver Ansatz). Ein Betrieb braucht immer beides: Alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung, um die Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen langfristig zu erhalten. Im Folgenden finden sich Beispiele, die den Unterschied erläutern sollen.

Gestaltungstipps für altersgerechtes Arbeiten

Physiologische Veränderungen	Altersgerechte Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung
◆ Abnahme des Sehvermögens, verminderte Akkommodation (= die Fähigkeit der Augenlinse, sich auf Nah- und Fernsicht einzustellen)	◆ Stärkere Beleuchtung ◆ 50 Prozent mehr Beleuchtung für Beschäftigte zwischen dem 40. und 55. Lebensjahr ◆ 100 Prozent mehr Beleuchtung für Beschäftigte über 55 Jahre ◆ Erhöhung des Kontrastes an Sichtgeräten und Messinstrumenten ◆ Vergrößerung von Schrift und Symbolen auf Monitoren ◆ Verminderung von Blendung

Gestaltungstipps für alternsgerechtes Arbeiten

Was macht Arbeit gesundheits- und lernförderlich?	Empfehlungen für die alternsgerechte Arbeitsgestaltung
Vielseitigkeit der Tätigkeit ◆ Verschiedene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nutzen können ◆ Durch die Arbeit Neues lernen	◆ Tätigkeitswechsel mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Anforderungen ◆ Erhaltung der intellektuellen Flexibilität
Handlungsspielraum bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe ◆ Eigene Entscheidungen in Bezug auf Arbeitsverfahren, Verwendung von Arbeitsmitteln und die zeitliche Organisation der Arbeit treffen können	◆ Freie Zeiteinteilung begünstigt eine gleichmäßige Belastung, hohe Leistungserbringung und Arbeitsmotivation ◆ Steigerung der Belastbarkeit, Zufriedenheit und des Selbstwerts ◆ Förderung der Identifikation mit der Arbeit und der Organisation/dem Unternehmen
Wissen und Lernen für und durch die Arbeitsaufgabe ◆ Vorhandenes Wissen für die Arbeitsaufgabe anwenden und Neues dazulernen können ◆ Die Tätigkeit dauerhaft anforderungsgerecht erfüllen können ◆ Angebote zur Weiterbildung nutzen können	◆ Lernmöglichkeiten reduzieren Stress, stärken die Fähigkeit zur Bewältigung sich wandelnder Arbeitsanforderungen und fördern die intellektuelle Fähigkeit zum Weiterlernen

Ingrid Reifinger, ÖGB

Weitere Gestaltungstipps für alter(n)sgerechtes Arbeiten finden Sie im Buch
Alters- und alternsgerechtes Arbeiten – Handlungshilfe für Betriebsräte
Mehr Infos und bestellen unter tinyurl.com/buchaa214
Mehr Infos zum Thema alter(n)sgerechte Arbeit unter tinyurl.com/alternsgerecht214

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ

sozial MINISTERIUM

Sozialpolitische Studienreihe

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN UND INVALIDITÄT

Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts

September 2012 bis Juni 2013

Sozialpolitische Studienreihe Band 16
ÖGB-Verlag, August 2014
326 Seiten, € 24,00
ISBN: 978-3-99046-094-8

Es wird aktuell immer wieder darauf hingewiesen, dass dem Bereich psychische Erkrankungen eine steigende Bedeutung als Ursache für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zukommt. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz entschloss sich daher 2012, das Thema psychische Erkrankungen und Invalidität in einem breit aufgesetzten Prozess unter Einbeziehung möglichst aller relevanten Stakeholder einer generellen Problemaufbereitung zuzuführen. In ExpertInnenrunden zu den Feldern Prävention und Rehabilitation bei psychischen Erkrankungen, Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt sowie Psychische Erkrankungen und Pension wurden die relevanten Themen, Problembereiche und Handlungsfelder identifiziert und Weiterentwicklungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet.

ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSBEDINGUNGEN IN ÖSTERREICH

Follow-up-Studie, Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)

Sozialpolitische Studienreihe Band 15
Hubert Eichmann, Bernhard Saupe
ÖGB-Verlag, Juni 2014
400 Seiten, € 28,00
ISBN: 978-3-99046-038-2

Auf Basis einer breit angelegten Literaturanalyse u. a. mit Sekundäranalysen aus Repräsentativdatensätzen wird ein aktueller Überblick über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Österreich erarbeitet. Das abzudeckende Themenspektrum reicht von Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung bis hin zu subjektiven Einschätzungen der Arbeitsqualität. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung Österreichs im europäischen Vergleich. Die Studie ist als Follow-up des 2010 publizierten Bandes 4 der Sozialpolitischen Studienreihe des Sozialministeriums angelegt. Im besonderen Fokus stehen die Entwicklung seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise und damit einhergehende Veränderungen bei Arbeitsbedingungen.

Alle Bücher der Sozialpolitischen Studienreihe entweder in gedruckter Form im Themenshop bestellen:

www.arbeit-recht-soziales.at

oder kostenlos als e-Book herunterladen:

www.studienreihe.at

ÖGB VERLAG

Gehen mit Leitern bleibt verboten

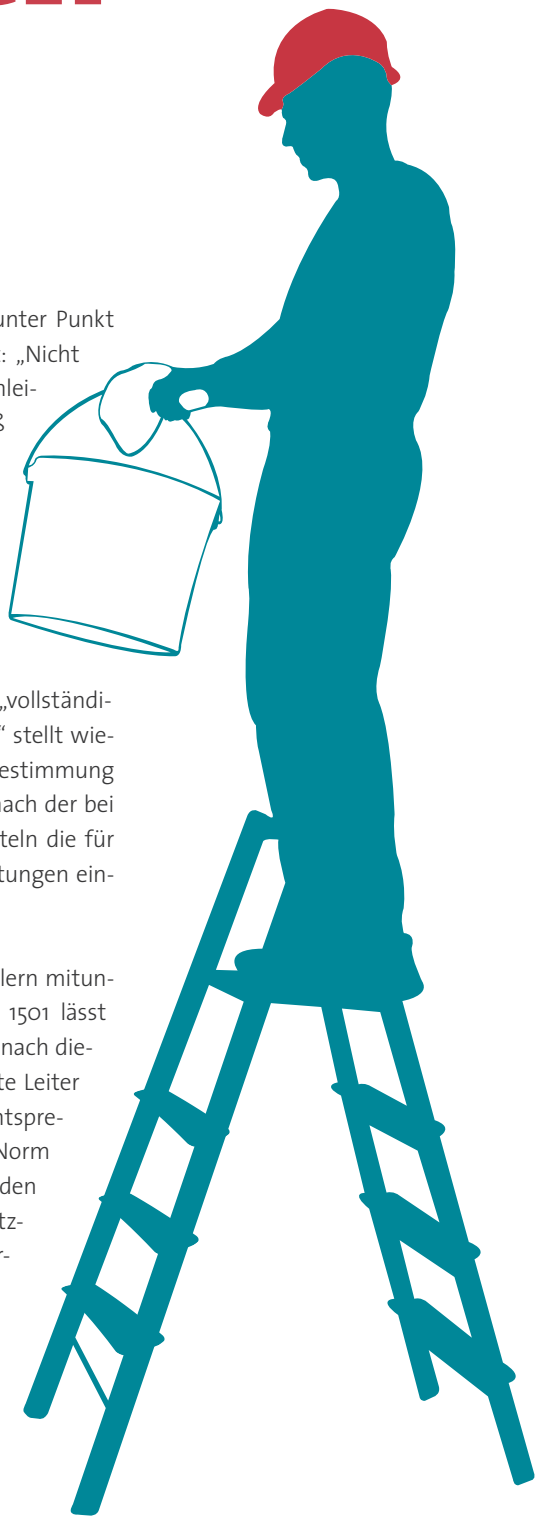
Der neue Erlass „Beidseitig begehbare Stehleitern – Verbot des ‚Gehens' mit der Leiter" (GZ: BMASK-461.305/0001-VII/A/2/2014 vom 21.7.2014) stellt klar, dass das Gehen mit Leitern verboten bleibt. Hintergrund ist, dass einige Hersteller bzw. Händler auf ihren Internetseiten damit werben, dass die dort angebotene beidseitig begehbare Holz-Stehleiter für das „Gehen" verwendet werden kann, bzw. damit direkt oder indirekt auch den Eindruck erwecken, dass diese Verwendung in Österreich zulässig wäre.

Das „Gehen" mit Stehleitern (beidseitig besteigbare Sprossenleitern) ist aber grundsätzlich nicht zulässig, da dabei grundlegende Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes verletzt werden:

- § 34 Abs. 2 Z 3 Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) legt fest, dass Leitern derart aufzustellen sind, dass sie gegen Umfallen gesichert sind. Die Standsicherheit ist bei Stehleitern nur bei funktionsfähiger Spreizsicherung gegeben.
- § 35 Abs. 1 Z 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verbietet, dass Arbeitsmittel ohne die für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen benutzt werden. Bei Stehleitern ist die vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen die Spreizsicherung (z. B. gespannte Kette, eingelegte Spreizsicherung), ohne die eine Stehleiter nicht standsicher aufgestellt ist.

In der ÖNORM EN 131-3 wird unter Punkt 5 – Unfallursachen ausgeführt: „Nicht vollständiges Öffnen von Stehleitern." Bei Stehleitern ist gemäß Punkt 6.2 der Norm daher als Kennzeichnung insbesondere das Piktogramm für „vollständiges Öffnen vor dem Gebrauch" anzubringen (ÖNORM EN 131-3 Bild A.17). Eine Verwendung der Leiter entgegen der Kennzeichnung „vollständiges Öffnen vor dem Gebrauch" stellt wiederum eine Übertretung der Bestimmung des § 35 Abs. 1 Z 2 ASchG dar, nach der bei der Benutzung von Arbeitsmitteln die für sie geltenden Bedienungsanleitungen einzuhalten sind.

Auch die von Herstellern/Händlern mitunter angesprochene ÖNORM Z 1501 lässt nicht den Schluss zu, dass eine nach dieser Norm gebaute und geprüfte Leiter für das „Gehen" geeignet ist. Entsprechend der Vorbemerkung zur Norm behandelt diese, basierend auf den ÖNORMEN EN 131-1 und -2, zusätzliche ergonomische Erfordernisse bei längerem Verweilen auf den Standsprossen einer beidseitig besteigbaren Sprossenstehleiter.

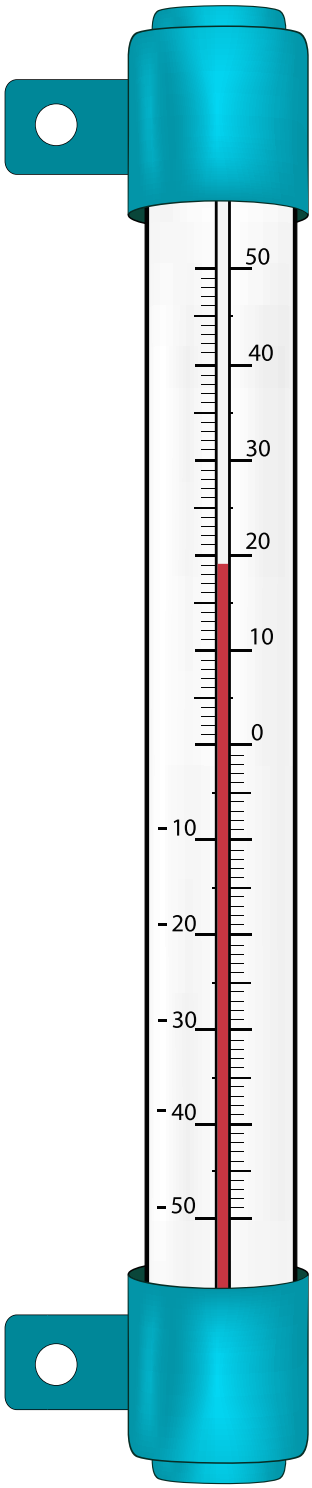


Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/leitern214

© sbojanovic - Fotolia.com

Erlass zum Klima am Arbeitsplatz wirft Fragen auf



© liusa - Fotolia.com

Der neue Erlass „Arbeitsstätten: Ausnahmen/Abweichungen von Klimabestimmungen der AStV“ (GZ:BMASK-461.304/0004-VII/A/2/2014 vom 18.6. 2014) ermöglicht der Arbeitsinspektion, auf Antrag Ausnahmen bzw. Abweichungen von Bestimmungen der AStV bei bestimmten klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz zuzulassen, und wirft gleichzeitig Fragen auf.

Zunächst ist wichtig festzuhalten, dass Anträge auf Ausnahmen bzw. Abweichungen nur in bestimmten Fällen erfolgversprechend sind. Das betrifft ausschließlich folgende Sachverhalte:

- Bei Vorliegen wärmestrahlender Flächen/Quellen die Berücksichtigung der Strahlungstemperatur bei der Lufttemperatur als operative Temperatur (Ausnahme von § 28 Abs. 1 AStV).
- Bei Vorliegen wärmestrahlender Flächen/Quellen die Obergrenzen der Luftgeschwindigkeit bei geringer und normaler körperlicher Belastung (Ausnahme von § 28 Abs. 3 AStV).
- In Küchen die zulässigen maximalen Lufttemperaturen und Luftgeschwindigkeiten (Konkretisierung von § 28 Abs. 4 AStV).
- In Spritzlackieranlagen die zulässige maximale Luftgeschwindigkeit (Ausnahme von § 28 Abs. 3 Z 2 AStV).

Vier Praxistipps:

1. Im Regelfall gibt es keine Veranlassung, etwas zu tun. Die Grenzwerte für die Lufttemperatur und Luftgeschwindigkeit nach § 28 Abs. 1 und 3 AStV können eingehalten werden (zwischen 19 und 25 °C und maximal 0,10 m/s bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung bzw. zwischen 18 und 24 °C und maximal 0,20 m/s bei Arbeiten mit normaler körperlicher Belastung).
2. Ein Ausnahmeantrag hat überhaupt nur dann Erfolgsaussicht, wenn die „Einhaltung dieser Werte aufgrund der Nutzungsart des Raumes nicht möglich ist“ (vgl. § 28 Abs. 4 AStV) und wärmestrahlende Flächen/Quellen im Arbeitsraum vorhanden sind. Das können Backöfen, Trocknungsanlagen etc. sein, nicht aber Heizkörper für die normale Raumheizung oder die Sonnenstrahlung durch Glasflächen.
3. Dem Ausnahmeantrag müssen als Nachweis Messprotokolle über die objektive Temperatur nach ÖNORM EN ISO 7730 an den dafür bestimmten Arbeitsplätzen angeschlossen werden. Für die Messungen ist ein spezielles geeichtes Messgerät, ein Kugelthermometer, nötig, das die Wärmestrahlung und die Behaglichkeitsindizes (PMV/PPD-Indizes) ermittelt. Die Kosten für ein Kugelthermometer liegen um 700 Euro.
4. Die Temperatur und Luftgeschwindigkeit in Küchen und die Luftgeschwindigkeit in Spritzlackieranlagen sind im Erlass gesondert „geregelt“.

Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/klima214

ARBEITEN OHNE ENDE? ARBEITEN BIS ZUM ENDE?!

Die Grenzen zwischen Job und Freizeit lösen sich zunehmend auf und verschwimmen. Ständige Erreichbarkeit ist vielfach zur Selbstverständlichkeit geworden. Für Freundschaften, Hobbys und Familie bleibt weniger Raum. Notwendige Zeiten der Erholung und Entspannung finden im „Hamsterrad der Arbeit“ oft keinen Platz mehr.

© Mopic - Fotolia.com

Ein Drittel der Beschäftigten arbeitet bereits in der Freizeit

Laut Arbeitsklimaindex der AK Oberösterreich arbeiten heute bereits 34 % der Beschäftigen in der Freizeit, 17 % im Urlaub und 14 % sogar im Krankenstand. Einen Dienstlaptop haben 11 %, was dazu führt, dass bereits 36 % außerhalb der Normalarbeitszeit mit Handy oder Laptop arbeiten – jede/r Siebente (14 %) macht das sogar täglich. 17 % der Beschäftigten haben kein privates Handy mehr – ein möglicher Hinweis darauf, dass viele Beschäftigte Arbeit und Freizeit nicht mehr trennen (können)?

Grenzenloses Arbeiten macht krank

Ein Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Erholungszeiten ist wichtig, um langfristig leistungs- und arbeitsfähig zu sein. Bleiben notwendige Regenerationszeiten dauerhaft aus, können verbrauchte Ressourcen nicht wieder aufgebaut werden. Gesundheitliche Folgen können von Kopfschmerzen, Nervosität und Schlafstörungen, psychischer Erschöpfung, Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis zu einem erhöhten Mortalitäts- und Krebsrisiko reichen. Vermehrte betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten durch Krankenstände und Invaliditätspensionen sind die Folge.

Flexibilisierung braucht Grenzen

Zentral bei der Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit ist die jeweilige Unternehmenskultur. Ist es in einem Betrieb üblich, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, ständig erreichbar zu sein oder berufliche Termine in der Freizeit wahrzunehmen, ist es für die/den einzelne/n Beschäftigte/n fast unmöglich, sich diesem kulturellen Druck zu entziehen. Managementmethoden, die auf immer mehr (unternehmerische) Eigenverantwortung der ArbeitnehmerInnen abzielen, verschärfen, vor allem gepaart mit flexiblen Arbeitszeiten, den Druck zusätzlich. Oft sind es besonders engagierte Leistungsträger eines Betriebs, die der Dauerbelastung mittelfristig nicht standhalten können.

Neue Arbeitszeitkultur notwendig

Es gilt, vonseiten der Betriebe gezielte Maßnahmen zu setzen, um eine gesunde „Kultur der Arbeitszeit“ zu etablieren. Dies lohnt sich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Vorreiter, wie der deutsche VW-Konzern, haben das bereits erkannt. Server werden um 18.00 Uhr gezielt abgeschaltet, Leitlinien zur Arbeitszeit und Erreichbarkeit etabliert und weiterführende Maßnahmen gesetzt, um Leistungsfähigkeit und Produktivität der ArbeitnehmerInnen mittel- und langfristig zu erhalten. Weitere Informationen zum Thema „Entgrenzung der Arbeitszeit“ liefert die GPA-djp-Broschüre „Allzeit bereit! Ein Blick hinter das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit“.

Johanna Klösch, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/arbeitszeit214

Schlechte Arbeitsbedingungen im Spital

Krank zu den Kranken: Vier von zehn Beschäftigten gehen krank zur Arbeit.

Beschäftigte in oberösterreichischen Spitälern leiden unter Zeitdruck sowie bürokratischen und organisatorischen Anforderungen. Dadurch steigen psychische Belastungen. Laut einer aktuellen IFES-Erhebung im Auftrag der AK Oberösterreich rechnen beinahe 80 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit negativen Auswirkungen der Spitalsreform auf ihr berufliches Umfeld. Die größten Nachteile erwarten sie für die Qualität der Patientenversorgung, was auch negative Auswirkungen auf die sinnstiftende Ressource dieses Berufs hat sowie hinsichtlich Arbeitsbelastungen und Zeitdruck.

Krank zur Arbeit: Vier von zehn machen das

46 Prozent der Beschäftigten fühlen sich schon jetzt durch ihre aufreibende Arbeit psychisch-seelisch belastet. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen sind es nur 13 Prozent. Ein großer Teil der gesundheitlichen Beschwerden resultiert aus der beruflichen Tätigkeit. „Die Beschäftigten sind bereit, die eigene Gesundheit zu riskieren, um die Patientinnen und Patienten nicht im Stich zu lassen. Die Personal- und Ressourcenverantwortlichen in den Spitälern scheinen das billigend in Kauf zu nehmen und in die Kalkulationen einfließen zu lassen“, kritisiert AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer.

Mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen

Die Einhaltung des Mindestpflegeschlüssels gewährleistet keine gesundheitsförderliche Personalbemessung. Die gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen müssen auch in den Spitälern eingehalten, krank machende Arbeitsbedingungen vermieden und betriebliche Gesundheitsförderung forciert werden. Psychische und physische Belastungen müssen – wie im Gesetz festgelegt – dringend evaluiert werden und dabei die MitarbeiterInnen eingebunden werden. Die Ergebnisse müssen transparent gemacht und Maßnahmen im stationären und mobilen Bereich umgesetzt werden.

Julia Nedjelik-Lischka, AK Wien

Mehr Infos unter tinyurl.com/spital214

RUHE- UND ERHOLUNGSZEITEN

Ein Übermaß an Arbeit kann die Gesundheit gefährden

Schriften zum Arbeits- und Sozialrecht
Reinhard Resch (Hrsg.)
ÖGB-Verlag 2014
92 Seiten, € 19,90
ISBN: 978-3-99046-013-9

Wenn sich eine wissenschaftliche Publikation den Ruhezeiten widmet, steckt die Idee des Arbeitszeitschutzes dahinter. Der Normenzweck des Arbeitsschutzes geht von der zutreffenden Annahme aus, dass ein zeitliches Übermaß an Arbeit die Gesundheit gefährden kann. Das Thema der Ruhe- und Erholungszeiten steht dabei im Mittelpunkt der gegenständlichen Überlegungen, wobei im vorliegenden Band die zentralen Rechtsprobleme abgearbeitet werden: Wöchentliche Ruhezeiten mit den Themen Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe, die Arbeitspausen sowie die Feiertagsruhe und zuletzt das Problem der Vereitelung von Ruhezeiten und deren Rechtsfolgen.

Mit Beiträgen von
Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch, Dr. René Schindler und Univ.-Prof. Dr. Gert-Peter Reissner.

Buch versandkostenfrei bestellen: www.arbeit-recht-soziales.at

KOSTEN VON BURN-OUT

Die Kosten durch Burn-out sind höher als bisher angenommen. Das ist die Kernaussage einer Studie zu den volkswirtschaftlichen Kosten von Burn-out, die von Universitätsprofessor Dr. Friedrich Schneider von der Universität Linz erstellt wurde. Gegenmaßnahmen sind dringend erforderlich.

© pgm - Fotolia.com

Je später Burn-out erkannt wird, umso höhere Kosten entstehen.

Das Burn-out-Syndrom wird wissenschaftlich nicht als Krankheit gesehen – es ist keine Hauptdiagnose, sondern ein Zusatz (Diagnoseschlüssel Z73: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung, Z73.0: „Ausgebranntsein", „Zustand der totalen Erschöpfung", „Burn-out"). Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger zählt jede Krankmeldung einer Krankheitsgruppe zu – für Burn-out-Patientinnen und -Patienten erfolgt dies je nach Hauptdiagnose wie z. B. Allergien, Magenschmerzen, Kreislaufprobleme usw. Es kann somit keine „offizielle" Zahl an Betroffenen aus Statistiken abgeleitet werden.

Diagnoseinstrumente sind u. a. das „Maslach Burnout Inventory" (MBI) und das „Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster" (AVEM). Ein Drittel aller Invaliditätspensionen war 2012 auf die Krankheitsgruppe „psychiatrische Krankheiten" zurückzuführen (2008 waren es 19,2 %).

Es werden verschiedene Stufen der Prävention unterschieden:

- Tertiärprävention – Verminderung von Verschlechterung, Rückfall
- Krisenintervention – späte Diagnose
- Sekundärprävention – Krankheitsfrüherkennung
- Primärprävention – Krankheitsvermeidung

Die Kostenschätzungen basierten auf folgenden Annahmen:
Für Psychotherapie fallen rund 75.100 Euro pro Stunde an (Einzelsitzung von 50 Minuten, Quelle **TINYURL.COM/THERAPIE214**). Medikamentenkosten belaufen sich auf 140–160 Euro p. a. (Durchschnittskosten pro Psychopharmakaverordnung 2009 für Männer und Frauen). Dazu kommen für einen Hausarzt-, Facharztbesuch 60–90 Euro, für einen Spitalsaufenthalt 320–400 Euro pro Tag und für eine Rehabilitation 170–200 Euro pro Tag.

Schlussfolgerungen

Psychische Belastungen sind die zweithäufigste Ursache für Frühpensionierungen. Österreich und Italien sind Schlusslicht im Maßnahmen-Ranking bei psychischen Erkrankungen (laut OECD Mental Health Index). Das Angebot zur Prävention und Früherkennung ist in Österreich extrem zersplittert.

- Burn-out verursacht bei Früherkennung Kosten von 1.500–2.300 Euro je Fall. Bei später Erkennung entstehen Kosten bis zu ca. 130.000 Euro je Fall.
- Einzelbetrieblich entsteht so ein Schaden von bis zu 650.000 Euro je Betrieb, wenn der Diagnosezeitpunkt für Burn-out später ist (z. B. Großbetrieb: 1,6–2,7 % der durchschnittlichen Personalkosten).
- Der volkswirtschaftliche Schaden durch psychische Erkrankungen wird mit sieben Milliarden Euro in Österreich p. a. beziffert (117 Milliarden in der EU). Die Kosten werden in den nächsten Jahren signifikant steigen.

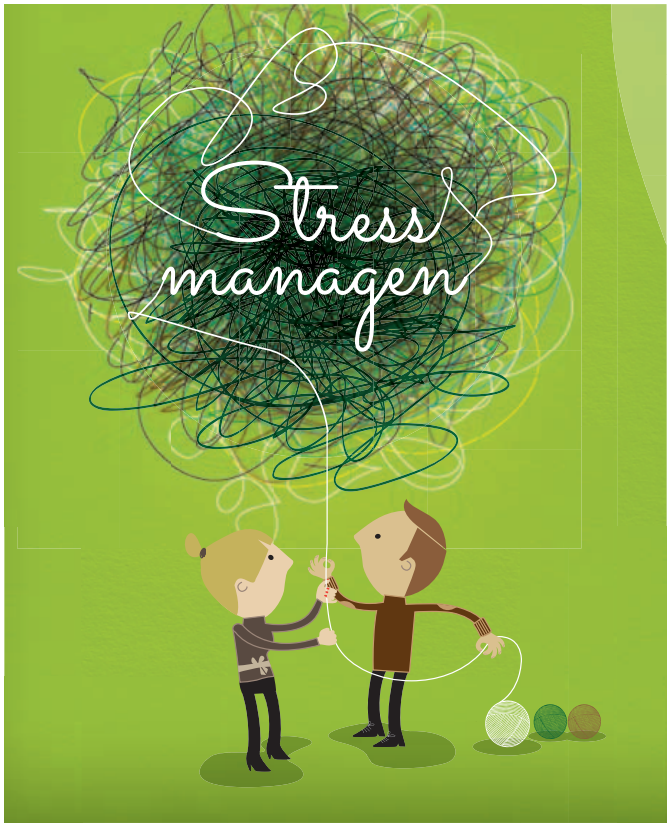
Ein starkes Maßnahmenprogramm, um das „Stress-Problem" besser zu lösen, ist dringend erforderlich: Ohne präventive Maßnahmen und Früherkennung direkt am Arbeitsplatz werden die Kosten explodieren.

Julia Nedjelik-Lischka, AK Wien

Studie einsehbar unter
tinyurl.com/kosten214

Gesunde Arbeitplätze – den Stress managen

Die aktuelle EU-Kampagne zum Thema Arbeitsschutz steht unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen". Sie soll das Bewusstsein für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken. Gefragt sind Beispiele aus österreichischen Unternehmen und Organisationen.



© EU-OSHA

Umgesetzt wird die Kampagne in Österreich durch die Arbeitsinspektion im Sozialministerium. „Initiiert wurde die Kampagne von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) mit Sitz in Bilbao (die Stelle wird von der Österreicherin Christa Sedlatschek geleitet). Die Kampagne ist bislang die größte ihrer Art zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz weltweit", sagt Sozialminister Hundstorfer. Das Thema der Kampagne ist auch ein großer Punkt der letztjährigen Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Dazu die Leiterin der Arbeitsinspektorate, Sektionschefin Dr.in Anna Ritzberger-Moser: „Seit dem Inkrafttreten der Novelle wurde und wird durch die Arbeitsinspektion verstärkt kontrolliert, beraten und motiviert [...] Die bisher gesetzten Maßnahmen haben dazu geführt, dass sich immer mehr Unternehmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung bewusst werden und zugleich den Nutzen erkennen." 2013 wurde bei 5.600 Betrieben und Arbeitsstätten vom Arbeitsinspektorat die Evaluierung psychischer Belastungen geprüft.

Die Koordination der Kampagne für Österreich liegt bei der Arbeitsinspektion. Ansprechpartnerin Mag.a Martina Häckel-Bucher erklärt, dass es zahlreiche Informationsmaterialien gibt sowie Veranstaltungen und den „EU-Wettbewerb für gute praktische Lösungen". Die besten eingereichten Beispiele werden bei einer Preisverleihung im April 2015 in Österreich prämiert, die zwei besten nationalen Beispiele an die EU-OSHA weitergeleitet die Verleihung der europäischen Preise findet im Herbst 2015 in Riga statt.

Evaluierung psychischer Belastungen

Expertin zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG/B-BSG im Sozialministerium ist Mag.a Julia Steurer. Ziele und Hintergründe, Planung und Organisation der Arbeitsplatzevaluierung, die Wahl der geeigneten Instrumente sowie Praxisbeispiele können laut ihr mittlerweile weitergegeben werden.

Beispiele der Arbeitsplatzevaluierung aus der Praxis

Anschauliche Beispiele aus der Praxis von Akteurinnen und Akteuren wie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen über ihre Herausforderungen und Erfolge bei der Arbeitsplatzevaluierung sind besonders gefragt.

Julia Nedjelik-Lischka, AK Wien

Mehr Infos zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG/B-BSG unter tinyurl.com/steurer214
Mehr Infos zur Kampagne unter healthy-workplaces.eu

Gesundheit – Alter – Arbeit

© contrastwerkstatt - Fotolia.com

Wann:	28.10.2014, 10.00–16.00 Uhr
Wo:	Catamaran Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Veranstalter:	GdG-KMSfB, vida, Bundesarbeitskammer

Eine Herausforderung für die Zukunft. Erfahrungen, Strategien, Ziele.

Älter werdende Belegschaften sind eine zentrale Herausforderung, für den Verbleib von mehr Menschen im Arbeitsprozess braucht es alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen.

Wie kann Arbeitsfähigkeit gefördert und erhalten werden? Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen und Betrieblichem Eingliederungsmanagement sowie **auf europäischer Ebene** (EU-OSHA, deutsche Gewerkschaft) und aus **Österreich** (fit2work, Bedienstetenschutz, Gesundheitsförderung) runden das Programm ab.

Anmeldung bis 14. Oktober 2014
per E-Mail: **VERANSTALTUNG@GDG-KMSFB.AT**
per Tel.: +43 (0) 1 313 16-83693
über **GDG-KMSFB.AT**

Hände gut, alles gut!

© Robert Kneschke - Fotolia.com

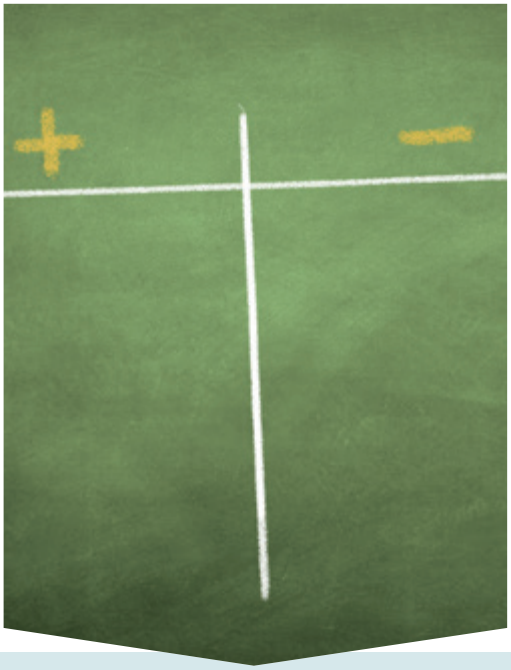
Wann:	4.11.2014, 09.30–16.35 Uhr
Wo:	Pannonia Tower Hotel Pannonia Straße 3, 7111 Parndorf
Veranstalter:	AUVA

Informationsveranstaltung der Kampagne „Daumen hoch … gegen Handverletzungen!“ – eine Initiative für mehr Sicherheit und Gesundheit

Unsere Hände – ein Präzisionswerkzeug
Bei 41 % aller Arbeitsunfälle sind sie betroffen. Häufigste Unfallursache sind Verletzungen mit Handwerkzeugen (v. a. Messer). Die Kosten sind beträchtlich, nicht zu vergessen das Leid durch Schmerz und Einschränkung bei (scheinbar) einfachen täglichen „Handarbeiten“.

Anmeldung bis 24. Oktober 2014
per Fax: +43 (0) 593 93-22930
per E-Mail: **HSP@AUVA.AT**
per Post (Anmeldung vor Ort nicht möglich)

Evaluierung



© Coloures-pic - Fotolia.com

Wann:	22.10.2014, 09.00–17.00 Uhr
Wo:	Parkhotel Graz Leonhardstraße 8, 8010 Graz
Veranstalter:	AUVA

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Seminarinhalte
– Was sind arbeitsbedingte psychische Belastungen?
– Grundlagen für Evaluierung, Qualitätskriterien (ASchG, Leitfaden des ZAI, ÖNORM 10075)
– Ablauf und Organisation der Evaluierung psychischer Belastungen

Kosten pro Teilnehmer: 130 Euro
Anmeldung bis 21. Oktober 2014
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt,
Hauptstelle Unfallverhütung,
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
per E-Mail: **HERTA.RADOSZTICS@AUVA.AT**
per Tel.: +43 (0) 593 93-20733
über **AUVA.AT/KURSBUCHUNG**

Nein zur Gewalt gegen Frauen im Job!

© DDRockstar - Fotolia.com

Wann:	25.11.2014, 10.00–16.00 Uhr
Wo:	Catamaran Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Veranstalter:	vida, GdG-KMSfB, AK Wien

Stopp der Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz

Mitarbeiterinnen in Dienstleistungsberufen werden öfter Opfer von verbaler und physischer Gewalt – in öffentlichen Verkehrsmitteln, im Gesundheitsbereich oder Gastgewerbe.
Das Programm umfasst **Erfahrungen** der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA), der Gleichbehandlungsanwaltschaft, AK, des Frauennotrufs, des Weißen Rings, des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser, Infos zu **psychischen Auswirkungen von Gewalt** sowie **rechtliche Dimensionen** wie z. B. Wünsche an den Gesetzgeber. In Workshops werden Präventionsstrategien sowie Verhaltensregeln diskutiert und Good Practices vorgestellt.

Zielgruppe Betriebsrätinnen/Betriebsräte, PersonalvertreterInnen, ArbeitnehmerInnen und Interessierte

Anmeldung bis 19. November 2014
per E-Mail: **VERANSTALTUNG@VIDA.AT**
per Tel.: +43 (0) 1 534 44-79031
über **VIDA.AT**
TATORTARBEITSPLATZ.AT

Buchtipps Gesunde Arbeit

Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit

HRSG.: PETER ANGERER, JÜRGEN GLASER U. A.

600 Seiten, 1. Auflage, 2014
Ecomed, ISBN 978-3-609-10021-0
EUR 61,70

Psychisch und psychosomatisch bedingte Krankschreibungen nehmen rapide zu. Was können Arbeitsmediziner, Betriebsärzte, Betriebe und Kostenträger dagegen tun, wo können sie ansetzen? Für den Umgang mit psychischen Problemen sind sie ja nicht primär ausgebildet. Die Beiträge im Buch schließen diese Lücke und sind ganz auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Es sorgt auf der einen Seite für ein „solides wissenschaftliches Fundament" und versorgt sie auf der anderen Seite mit praktischen Lösungskonzepten für die betriebliche Praxis.
Teil 1 skizziert und diskutiert den wissenschaftlichen Kenntnisstand.
Teil 2 widmet sich der betrieblichen Prävention.
Teil 3 liefert das „Handwerkszeug" für die betriebliche psychosomatische Grundversorgung von Beschäftigten.

Arbeit und Privatleben harmonisieren

Life Balance Forschung und Unternehmenskultur: Das WLB-Projekt

KARLHEINZ SONNTAG

285 Seiten, 2014
Asanger, ISBN 978-3-89334-586-1
EUR 30,40

Im Zentrum dieses Buches steht ein gesellschaftspolitisch hochbrisantes Thema: der alltägliche Spagat der Erwerbstätigen zwischen Beruf, Familie und Freizeit. Besondere Dringlichkeit erfährt das Thema durch eine immer mobilere Arbeitswelt, digitale Omnipräsenz und neue Lebensmodelle. Eine ständige Erreichbarkeit ist die Folge dieser veränderten Arbeitswelt „ohne Grenzen". Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird zunehmend erschwert.

Alters- und alternsgerechtes Arbeiten

Der demografische Wandel und sein Einfluss auf die Arbeitswelt

WERNER FELDES, BARBARA JENTGENS

170 Seiten, 1. Auflage, 2014
Reihe: AiB Stichwort
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6230-8
EUR 15,40

Handlungshilfe für Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen. Die Handlungshilfe beschäftigt sich mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen und Beschäftigte. Welchen betrieblichen, politischen, renten- und gesellschaftspolitischen sowie aus Humanisierungsgründen zu formulierenden Handlungsbedarf haben wir?

Bücher bestellen auf www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit

Sammlung der Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Technischer ArbeitnehmerInnenschutz

HRSG.: WOLFGANG ADAMETZ, ELISABETH SZYMANSKI

Loseblatt, 2.816 Seiten,
Rechtsstand: Juni 2014
Reihe: Gesetze und Kommentare 162
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1104-2
EUR 145,00

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wird durch eine Vielzahl von Verordnungen näher ausgeführt. Die Sammlung beinhaltet alle Ausführungsverordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

- Alle Ausführungsverordnungen zum ASchG auf einen Blick
- Rasche Auffindbarkeit der Ausführungsverordnungen
- Erfüllung der Auflagepflicht gemäß § 129 AschG
- Laufend aktuell durch regelmäßige Austauschlieferungen

Arbeitnehmer in Restrukturierungen

Gesundheit und Kompetenz erhalten

HRSG.: BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN

200 Seiten, 1. Auflage, 2013
Bertelsmann, ISBN 978-3-7639-4959-5
EUR 35,90

Veränderungsprozesse können die Gesundheit von Beschäftigten beeinträchtigen. Dies wird von den Verantwortlichen in den Unternehmen häufig unterschätzt. Die Beiträge in diesem Sammelband erörtern die Folgen für und die Handlungschancen von Beschäftigten in betrieblichen Restrukturierungsprozessen. Der Band informiert über die Risiken von Veränderungsprozessen für Beschäftigte und zeigt Regelungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene auf. Darüber hinaus liefert er Hinweise auf die gesunde Gestaltung von Restrukturierungen.

Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. 18. Workshop 2014

600 Seiten, 2014
Asanger, ISBN 978-3-89334-573-1
EUR 40,10

Im Mittelpunkt des 18. Workshops Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit standen Forschungen und Praxisbeispiele u. a. über Ursachen psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt, Diagnoseinstrumente zur Messung psychischer Belastung und Beanspruchung sowie Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung durch präventive Interventionen, die auf das individuelle Verhalten der MitarbeiterInnen und/oder Führungskräfte gerichtet sind. Ziel des Workshops war, gesicherte Forschungsergebnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie an Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Führungskräfte weiterzugeben, um unfallfreies, sicheres und gesundes Arbeiten zu fördern.

Buchtipps Gesunde Arbeit

Fehlzeiten-Report 2014

Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten

BERNHARD BADURA, ANTJE DUCKI U.A.

578 Seiten, 1. Auflage, 2014
Springer, ISBN 978-3-662-43530-4
EUR 56,60

Der Fehlzeiten-Report, der vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin herausgegeben wird, informiert jährlich umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft. Er beleuchtet detailliert das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in den einzelnen Branchen und stellt aktuelle Befunde und Bewertungen zu den Gründen und Mustern von Fehlzeiten in Betrieben vor. Neben Fachbeiträgen zum Schwerpunktthema machen umfassende Daten den Fehlzeiten-Report zu einem wertvollen Ratgeber für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

Mobbing erfolgreich bewältigen

In vier Schritten aus der Mobbingfalle. Mit Arbeitsmaterial zum Download

JOSEF SCHWICKERATH

163 Seiten, 1. Auflage, 2014
Beltz, ISBN 978-3-621-28105-8
EUR 20,60

Schikanen und Konflikte am Arbeitsplatz sind leider keine Seltenheit – jährlich gibt es über 100.000 neue Mobbingfälle. Wie kommt man aber aus der Mobbingfalle raus und wie kann man diese zermürbenden Gegebenheiten auch langfristig bewältigen? Wie kann man endlich wieder normal arbeiten? Josef Schwickerath erläutert anschaulich, wie Sie Mobbing bewältigen können. Dieser Weg lässt sich in vier Schritte einteilen: Abstand von der Mobbingsituation gewinnen – Die Mobbingsituation verstehen – was passiert da tatsächlich? – Entscheidungen treffen – wie geht es nun weiter? – Handeln – Entscheidungen umsetzen und Ziele verfolgen. Mit Arbeitsblättern zu den vier Schritten zum Download.

Burnout – Zeitbombe oder Luftnummer?

Persönliche Strategien und betriebliches Gesundheitsmanagement

ANDREAS HILLERT

144 Seiten, 1. Auflage, 2014
Schattauer, ISBN 978-3-7945-3042-7
EUR 25,70

Wie geht es Ihren Mitarbeitern? Und wie geht es Ihnen? Warum fühlen sich immer mehr Menschen „ausgebrannt"? Setzen Gesellschaft und Wirtschaft Prioritäten, die mit der individuellen Gesundheit des Menschen unvereinbar sind? Was passiert mit dem Einzelnen in einer sich zunehmend beschleunigenden, an Sicherheiten ärmer werdenden Lebens- und Arbeitswelt? Der renommierte Autor, Psychotherapeut und Berater Andreas Hillert schaut hinter die Kulissen und beleuchtet die Hintergründe dieser Burnout-Dynamik. Mit konstruktiven Konzepten betrieblicher Gesundheitsförderung plädiert der Autor für eine „Rehumanisierung" der Arbeitswelt – er zeigt aber auch, was jeder Einzelne tun kann, um nicht auszubrennen.

POLITIK DER NADELSTICHE

Die Frage, ob und welche Schutzimpfungen im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers tatsächlich nötig sind, sorgt in vielen Berufsfeldern für Differenzen zwischen Personalvertretung und Unternehmensleitung.

© rcfotostock - Fotolia.com

Schutzimpfungen beugen gefährlichen Infektionskrankheiten vor.

Sich am Arbeitsplatz mit einer gefährlichen Infektionskrankheit anzustecken, diesem Risiko ist keineswegs nur medizinisches Personal ausgesetzt. Die Gefahren reichen von FSME-Erkrankungen durch Zeckenbisse für WaldarbeiterInnen über Hepatitis nach Beißattacken infizierter Öffi-Kundinnen und -Kunden bis zu Tropenkrankheiten für Beschäftigte, die häufig in exotische Länder reisen müssen.

Zuletzt forderte der ÖBB-Zentralbetriebsrat im Rahmen der KV-Verhandlungen, dass die Kosten von Hepatitis-B-Schutzimpfungen für ZugbegleiterInnen durch das Unternehmen übernommen werden sollen. Die tätlichen Übergriffe auf die rund 1.200 ZugbegleiterInnen würden immer brutaler, berichtet ÖBB-Zentralbetriebsrat Helmut Kopp: „Und im Vergleich zu 2013 haben die Attacken im ersten Halbjahr 2014 auch zugenommen." Außerdem leisten ZugbegleiterInnen oft Erste Hilfe bei Erkrankungen oder nach Unfällen von Fahrgästen.

Hepatitis-B-Viren können über alle Körperflüssigkeiten – vor allem aber über Blut und Speichel – übertragen werden. Bereits ein einziger Tropfen von mit Hepatitis B infiziertem Blut kann ausreichen, um jeden Wassertropfen einer randvollen Badewanne ansteckend zu machen. Durch Hepatitis-Viren verursachte Leberentzündungen gehören zu den gefährlichsten Infektionskrankheiten der Welt. Sie können lange Zeit unauffällig verlaufen und sowohl akut als auch chronisch lebensbedrohlich werden. 2013 gab es österreichweit 249 Todesfälle.

Gesetzliche Regelung nötig

Für Angehörige sogenannter Hochrisikogruppen werden regelmäßige Hepatitis-B-Schutzimpfungen unter festgesetzten Voraussetzungen (zum Teil muss das Infektionsrisiko nachgewiesen werden) von der AUVA finanziert. Eine aktualisierte Liste mit rund 20 Berufsgruppen wurde Anfang 2014 veröffentlicht. In den meisten anderen Fällen wird das Thema Impfungen im Rahmen von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Manchmal kommt auch der Betriebsrat für die Kosten auf. Eine eindeutige gesetzliche Regelung, um gegebenenfalls eine Impfprophylaxe erzwingen zu können, gibt es nicht.

Immerhin, die Verhandlungen mit dem ÖBB-Management waren Ende August schließlich erfolgreich. Der Vorstand der ÖBB Personenverkehr AG hat sich bereit erklärt, die Kosten der Hepatitis-B-Schutzimpfungen für ZugbegleiterInnen zu übernehmen. Die Inanspruchnahme dieser Präventivmaßnahme ist selbstverständlich freiwillig. „Wir wollen niemanden zwangsbeglücken. Uns ging es darum, dass unsere ZugbegleiterInnen von der Arbeitgeberin die Möglichkeit bekommen, sich vor Hepatitis-Infektionen zu schützen", so Kopp.

Astrid Fadler, freie Journalistin

Mehr Infos unter
tinyurl.com/nadelstiche214

Die neue PSA-Verordnung

© Guido Grochowski - Fotolia.com

Wann:	**27.10.2014, ab 14.00 Uhr**
Wo:	**AK Wien Bildungszentrum, Großer Saal**
	Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Veranstalter:	**AK Wien**

57. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell

Viele berufliche Tätigkeiten machen den Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) notwendig. Diese Ausrüstungen schützen vor manuellen Einwirkungen genauso wie vor Staub, gefährlichen Arbeitsstoffen, UV-Strahlung, Lärm und vielem mehr. Sie führen aber oftmals auch zu zusätzlichen Belastungen der VerwenderInnen.
Die Verordnung PSA soll Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Verwendung von PSA sicherstellen und eine leichtere sowie praxisgerechtere Umsetzung ermöglichen, die dazu beiträgt, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten zu reduzieren. Für ArbeitnehmerInnen, die auf die Benutzung von PSA angewiesen sind, werden durch die Verordnung klare Rahmenbedingungen geschaffen. Es ergeben sich durch die nun bestehenden Regelungen genaue Vorgaben zur Verwendung der verschiedenen PSA-Arten.

Anmeldung bis 20. Oktober 2014
per Fax: +43 (0) 1 501 65-2727
per E-Mail: **ANDREA.DVORAK@AKWIEN.AT** oder über
WIEN.ARBEITERKAMMER.AT/VERANSTALTUNGEN

Bildschirm-arbeitsplatz

© apops - Fotolia.com

Wann:	**4.11.2014, 09.00–16.00 Uhr**
Wo:	**AK Wien Bildungszentrum Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien**
Veranstalter:	**AK Wien**

Bildschirmarbeitsplätze richtig gestalten

Im Seminar bekommen Sicherheitsvertrauenspersonen interessante Tipps zu den Themen Vermeidung von Rückenschmerzen, brennenden Augen u. v. m. durch Bildschirmarbeit:

- Was kann ich dagegen tun?
- Wie ist die rechtliche Lage?
- Wie sieht ein „ergonomischer" Bildschirmarbeitsplatz aus?
- Was versteht man unter „Bildschirmbrille"?
- Und: Was muss ich bei Problemen mit den Augen beachten, um zu einer Bildschirmbrille zu kommen?

Anmeldung
per E-Mail: **SVP.SEMINARE@AKWIEN.AT**
per Fax: +43 (0) 1 501 65-42605

© TANZER Richard/WirtschaftsBlatt/picturedesk.com

E-ZIGARETTEN: DAMPF GEGEN RAUCH

E-Zigaretten sind umsatzmäßig enorm explodiert. Ein angepeilter Marktanteil bei Rauchwaren um 20 Prozent ist nicht unrealistisch. Ihr Funktionsprinzip ist wie bei Nebelmaschinen. Deshalb spricht man nicht vom Rauchen, sondern vom Dampfen. Bei der Benutzung verbrennen keine Stoffe. Deswegen werden die gesundheitlichen Risiken kontrovers diskutiert. Mögliche gesundheitliche Langzeitwirkungen sind noch nicht erforscht.

Das deutsche Krebsforschungszentrum stellte fest:

- Die Liquids enthalten Stoffe, die bei Kurzzeitgebrauch die Atemwege reizen und zu allergischen Reaktionen führen können sowie bei wiederholter Inhalation über einen längeren Zeitraum hinweg möglicherweise gesundheitsschädlich sind.
- Das Aerosol mancher Liquids enthält gesundheitsschädliche Substanzen (Formaldehyd, Acetaldehyd, Acrolein, Diethylenglykol, Nickel, Chrom, Blei).
- Die gesundheitliche Belastung Dritter ist nicht ausgeschlossen, da feine und ultrafeine lungengängige Flüssigkeitspartikel, Nikotin und krebserzeugende Substanzen in die Raumluft gelangen.
- Beim NichtraucherInnenschutz sollten E-Zigaretten herkömmlichen Zigaretten gleichgestellt sein.

E-Zigaretten mit Krebsgiften

„Auch den E-Zigaretten entströmen Krebsgifte“, stellte die deutsche Konsumentenzeitschrift „Öko-Test“ kürzlich fest. Das Testergebnis ergab, dass die E-Zigarette keine Alternative zur normalen Zigarette darstellt: „Unter dem Strich gab es nur ‚ungenügende‘ Gesamturteile. Rauchen ohne schlechtes Gewissen funktioniert auch mit der E-Zigarette nicht. In allen Dämpfen wurde neben krebserregendem Formaldehyd eine Reihe weiterer bedenklicher Substanzen wie z. B. Acetaldehyd nachgewiesen.“

Das deutsche Bundesinstitut für Risikobewertung ortet die Gefahr, dass Nasen- und Rachenschleimhaut gereizt und die Lungenfunktion beeinträchtigt wird. Die gesundheitliche Belastung durch passive Inhalation aufgrund der unübersichtlichen Datenlage zu E-Zigaretten sei nicht auszuschließen. Das Dampfen in Nichtraucherzonen wäre zu untersagen.

Kommen Dampfverbote?

§ 30 ASchG zum NichtraucherInnenschutz und Rauchverbote im Tabakgesetz stellen auf die Einwirkung von Tabakrauch ab. Weil nicht geraucht, sondern „gedampft“ wird, ist die Anwendung dieser Schutzvorschriften unklar. Dadurch kommt Unruhe in die Betriebe. Anlassbezogen werden mühsam geklärte betriebliche Vereinbarungen infrage gestellt.

© Farina3000 - Fotolia.com

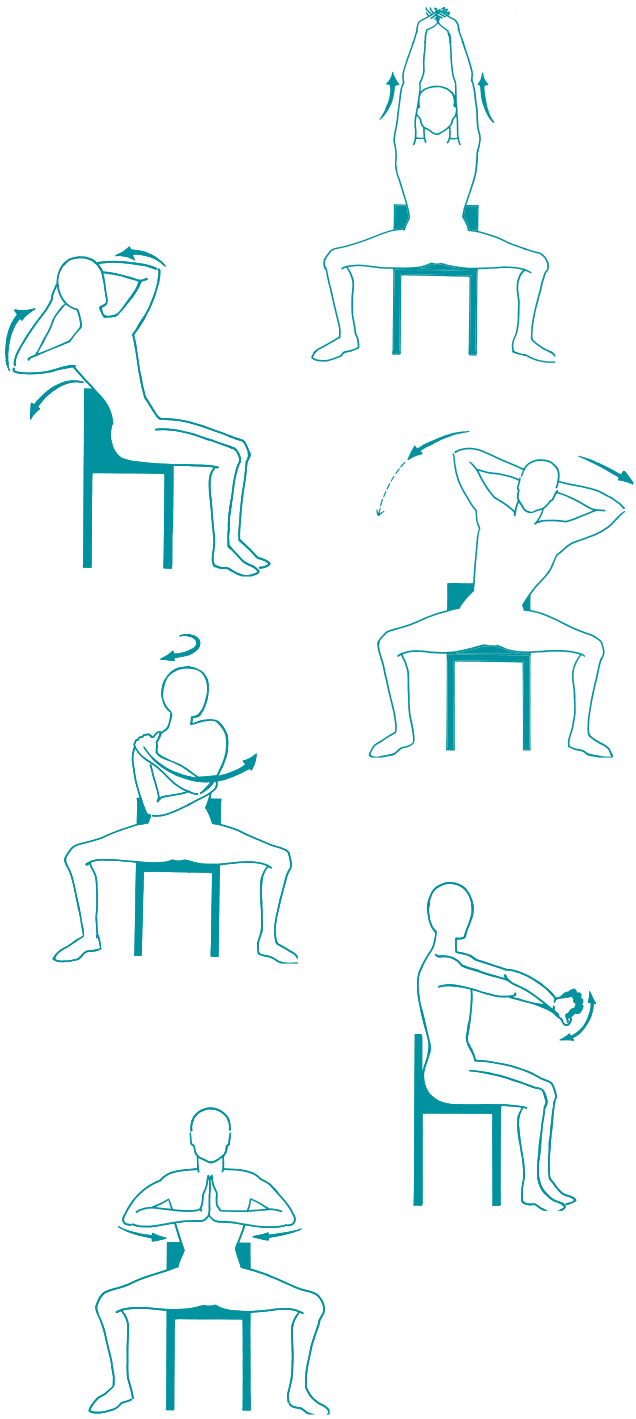
NichtraucherInnen beschweren sich, weil der optische Unterschied von Dampf zu Tabakrauch gering ist und sie gesundheitsschädigende Wirkungen vermuten. Gleichzeitig fühlen sich RaucherInnen ungerecht behandelt, wenn in Nichtraucherbereichen und an Orten mit Rauchverbot E-Zigaretten dampfen. Auf lange Sicht könnte der akzeptierte NichtraucherInnenschutz untergraben werden. Die Konfliktlösung im Sinne von Dampfverboten, wo bisher schon Rauchverbote gelten, wäre durch gesetzliche Klarstellungen einfach machbar.

Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter
tinyurl.com/e-zigaretten214

Fit bleiben während der Bildschirmpausen – Teil 1

Für Ihre Gesundheit sind Pausen notwendig: Die Bildschirm-Tibeter helfen Ihnen, vorbeugend fit zu bleiben. Kurze Muskelanspannungen wechseln sich mit Entspannungsphasen ab. Dadurch wird sowohl die Energieversorgung als auch der Stoffwechsel gefördert.



1 Die Arme über den Kopf strecken. Die Hände schließen, die Handflächen nach oben drehen und kräftig nach oben drücken.

2 Die Hände hinter dem Kopf verschränken und den Oberkörper über die Sessellehne nach hinten neigen, dabei mit den Ellbogen nach hinten ziehen.

3 Die Hände hinter dem Kopf verschränken und den Oberkörper ausgiebig zur Seite neigen. Mehrmals die Seiten wechseln.

4 Mit einer Hand an die gegenseitige Schulter fassen und kräftig zur Mitte ziehen, den Kopf dabei zur angezogenen Schulter drehen. Danach die gleiche Übung in die andere Richtung.

5 Beide Arme nach vorne strecken und überkreuzen. Die Handflächen zueinander drehen und die Finger verschränken. Nun im Handgelenk abwechselnd nach links und rechts maximal beugen bzw. strecken.

6 Die Hände in Brusthöhe fest gegeneinanderpressen.

Nützen Sie Ihre Bildschirmpausen!

- Nehmen Sie sich pro Übung 10 bis 15 Sekunden lang Zeit.
- Atmen Sie langsam und gleichmäßig durch.
- Stehen Sie nach jeder Übung kurz auf, um sich auszuschütteln.

Quelle: Die 12 Bildschirm-Tibeter, AK Wien
Download unter tinyurl.com/tibeter214

Entspannt essen und trinken

Heutzutage muss alles möglichst rasch gehen. Gerade im Arbeitsalltag fühlen wir uns schnell einmal überfordert, nervös und gereizt. Wenn der Druck zu groß wird, brauchen wir Möglichkeiten zur Entspannung. Entspannt essen und trinken sind solche.

Stress verändert sowohl die Essgewohnheiten als auch die Auswahl der Nahrungsmittel. Jeder Mensch wählt in einer bestimmten Gefühlslage gewisse Lebensmittel oder Speisen zur psychischen Regulierung, weil er sie als ideale Trostspender erlebt hat. Leider greifen wir in angespannten Situationen öfter als uns guttut zu süßen und fetten Speisen. Dabei liefern viele Lebensmittel eine perfekte Unterstützung im Umgang mit dem Stress!nen grauen Zellen mit der richtigen Zwischenmahlzeit schnell wieder in Schwung bringen. Als schmackhafte Kombination hat sich das bekannte Studentenfutter bewährt – verschiedene Nüsse mit Rosinen und anderen, nicht kandierten, Trockenfrüchten gemischt.

Serotonin – unser Wohlfühlhormon

Ohne Serotonin sind wir schlecht gelaunt, ängstlich oder sogar depressiv. Serotonin kann man nicht einfach essen oder in Form einer Pille schlucken. Serotonin muss im Gehirn hergestellt werden. Grundlage dafür ist der Eiweißbestandteil Tryptophan. Tryptophan gelangt besonders gut ins Gehirn, je mehr Kohlenhydrate verzehrt werden.
Deshalb unbedingt Nudeln, Reis und Brot zu Fisch, Fleisch oder Käse essen!

Fette – für die Nervenpflege

Fett ist nicht nur ein wichtiger Geschmacksträger, sondern auch mitverantwortlich für eine ausgeglichene Stimmung. Es umhüllt die Nervenfasern und hält sie ölig-feucht, denn eine raue Oberfläche wäre leichter reizbar.

Idealerweise sollen wir unserem Körper mehr pflanzliche Öle als tierische Fette zuführen. Besonders die Omega-3-Fettsäuren in Fischen, Nüssen oder Leinsamen wirken sich positiv auf die Stimmung aus. Sie regulieren auch den Blutdruck und verbessern die Gehirnaktivitäten.

Achten Sie also auf gute Qualität bei geringer Quantität!

Trinken, aber was?

Viel trinken ist besonders wichtig. Aber bleiben Sie bitte bei Wasser oder neutralen, beruhigenden Tees. Zitronenmelisse, Lavendel, Orangenblüten oder Kamille helfen bei der Besänftigung der Nerven. Kaffee ist in Stresssituationen weniger geeignet, weil er zusätzlich aktivierend wirkt. Er erhöht das Stresshormon Cortisol. In einem Rahmen von zwei Tassen pro Tag ist das allerdings für einen gesunden Körper gut tolerierbar.

Zur Verfügung gestellt von:
Flotte Lotte Kochwerkstatt,
Mag.ª Nicole Seiler
WWW.FLOTTE-LOTTE.AT

Mehr Ernährungstipps unter
www.gesundearbeit.at/ernaehrungstipps

gesunde arbeit
Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

Sicher gut informiert!

Newsletter Gesunde Arbeit
Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

- Aktuelle Themen
- News
- Veranstaltungstipps
- Buch- und Broschürentipps
- Ernährungstipp

Anmeldung unter
www.gesundearbeit.at/newsletter

Lehrlings- und Jugendschutz am Arbeitsplatz

Jugendliche ArbeitnehmerInnen sind schutzbedürftiger als erwachsene ArbeitnehmerInnen. Für sie gelten besondere gesetzliche Bestimmungen für Arbeitszeit, Überstunden, Ruhepausen und Ruhezeit, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsruhe, Urlaub, Mutterschutz sowie Gesundheits-, Sittlichkeits- und Gefahrenschutz.

Genau hier setzt die Broschüre „Lehrlings- und Jugendschutz am Arbeitsplatz“ an: Detailliert erklärt sie, wie ein Lehrvertrag auszusehen hat, welche Rechte und Pflichten sich aus dem Lehrvertrag ergeben und welche gesetzlichen Schutzvorschriften zur Anwendung kommen. Die Themen reichen dabei von Lehrlingsentschädigung und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen bis hin zu Lehrabschlussprüfung, Beendigung des Lehrverhältnisses und den geltenden Beschäftigungsverboten und -beschränkungen. Wie jugendliche ArbeitnehmerInnen ihre Interessen am Arbeitsplatz vertreten können, erfahren sie im Kapitel „Mitbestimmung am Arbeitplatz“. Gerade für Lehrlinge und jugendliche ArbeitnehmerInnen gilt: Nur wer über seine Rechte und Pflichten Bescheid weiß, kommt auch zu seinem Recht. Die 96-seitige Broschüre ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Immer mehr Frauen und Männer sind von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Die Palette der Übergriffe reicht von körperlicher Gewalt, Mobbing, Bossing, Staffing und Stalking bis hin zu (sexuellen) Belästigungen. Die Ursachen dafür sind vielfältig und die Folgen für die Betroffenen teilweise dramatisch.

Anhand von Beispielen und Checklisten erklärt die Broschüre die unterschiedlichen Ausformungen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Betroffene erhalten Tipps, wie sie sich gegen Übergriffe wehren können und an wen sie sich Hilfe suchend wenden können. Im Serviceteil sind hierfür zahlreiche professionelle Beratungsstellen angeführt. Aber auch für Kolleginnen und Kollegen, ArbeitgeberInnen sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte gibt es Verhaltenstipps im Falle von bereits erfolgten Übergriffen. Prävention ist auch bei diesem Thema sehr wichtig. Auch hier gibt die Broschüre Tipps, damit es erst gar nicht zu Belästigung und Gewalt kommt. Die große Stärke der Broschüre liegt in ihren zahlreichen Tipps, Hinweisen und Checklisten sowohl für Betroffene als auch für Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und BelegschaftsvertreterInnen.

© AUVA

Apps für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die AUVA bietet mehrere Web- bzw. Handy-Apps zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit an.

Download unter apps.auva.at

Lexikon Prävention:
Übersichtliche Darstellung der Grundlagen des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement:
App zur Unterstützung bei der Umsetzung des von der AUVA entwickelten Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems

Handverletzungen:
Infos über die Erste Hilfe bei Handverletzungen und deren Versorgung

Bildschirmarbeitsplatz:
App zur ergonomischen Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes und zum Erkennen eventueller Mängel

Heben und Tragen:
App zur Analyse der Hebe- und Tragetechnik einer Person sowie konkrete Tipps zur Verbesserung der Hebe- und Tragetechnik

Zeichen der Sicherheit:
Infos über relevante Zeichen wie Gefahren-, Gebots-, Verbots- und Hinweiszeichen am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

ÖGB VERLAG

ARBEITSRUHEGESETZ

Gesetze und Kommentare Nr. 134
Doris Lutz, Gerda Heilegger
ÖGB-Verlag 2014, 5. Auflage
460 Seiten, € 49,00

ISBN: 978-3-99046-032-0

Inklusive e-Book inside!

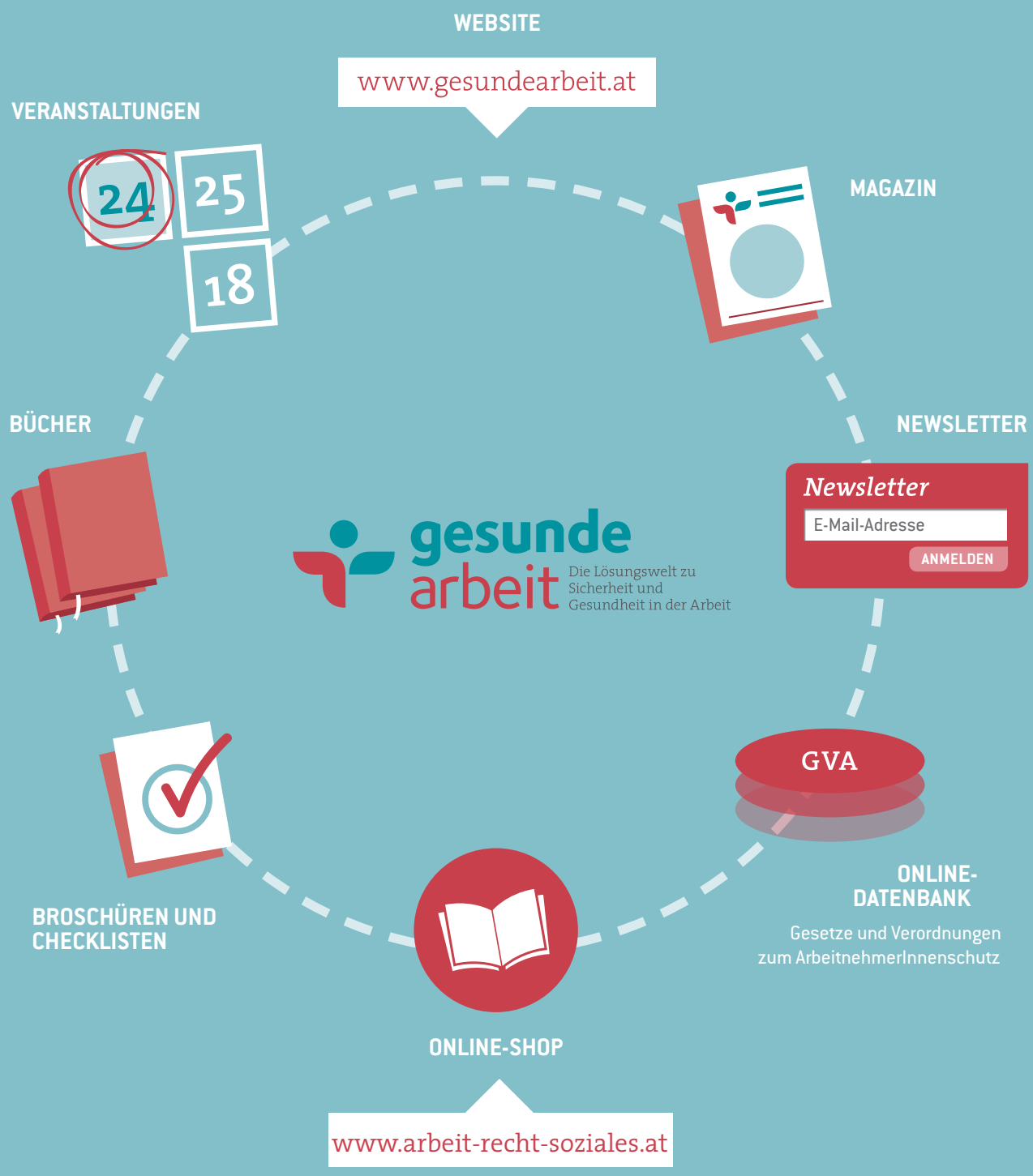
Das Arbeitsruhegesetz regelt Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe sowie die Ausnahmen davon. Für bestimmte besondere Orte und Betriebe gibt es Sonderbestimmungen. Dazu gehören Märkte, Messen, Verkehrsbetriebe, Heil- und Pflegeanstalten und Kuranstalten, Apotheken sowie Betriebe des Bewachungsgewerbes. Die öffentliche Diskussion entzündet sich immer wieder an den Fragen, wie weit eine zeitliche Ausdehnung der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen etwa im Gefolge der Ausweitung von Öffnungszeiten in Verkaufsstellen gerechtfertigt ist, und wo die Grenzen der Arbeitsverpflichtung liegen sollen, damit Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten und der gesellschaftliche Zusammenhalt durch übermäßige Inanspruchnahme nicht gefährdet werden. Dabei geht es um nichts weniger als einen fairen Interessenabgleich mit gesellschaftspolitischem Augenmaß. Das Arbeitsruherecht spiegelt den jeweiligen Stand der entsprechenden politischen Diskussion wider.

In der vorliegenden 5. Auflage wurden die Novellen der – seit der Vorauflage verstrichenen - letzten neun Jahre sowie die Judikatur und Fachliteratur dieses Zeitraumes eingearbeitet. Nach wie vor hat das vorliegende Werk vor allem den Anspruch, Hilfestellung für die Praxis anzubieten.

ARBEIT
RECHT
SOZIALES
EIN THEMENSHOP AUS DEM ÖGB-VERLAG
www.arbeit-recht-soziales.at

Bücher versandkostenfrei bestellen: www.arbeit-recht-soziales.at

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit



Impressum

Herausgeber: Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22 und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96-0, Fax 01/662 32 96-39793, E-Mail: office@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at, DVR: 046 655
Redaktion: redaktion@gesundearbeit.at, Coverfoto: ÖGB-Verlag, Michael Mazohl
Offenlegung gemäß MedienG: www.gesundearbeit.at/impressum

P.b.b. 13Z039801M

ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100, 1350 Wien