



KEIN STRESS BEIM EVALUIEREN?

Arbeitsbedingte psychische Belastungen bekämpfen

Am Bau

*Arbeitszeiten als
psychische Belastung*

Seite 24

Interview

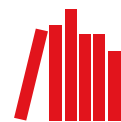
*Wolfgang Birbamer, AUVA:
„Prävention rechnet sich“*

Seite 12

Holzstaub

*Weniger Holzstaub –
gesündere Arbeit*

Seite 20



Bauarbeiterschutz-VO (BauV)

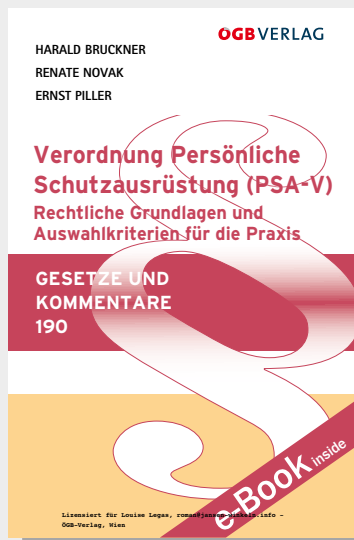
ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

Gregor Hohenecker, Peter Neuhold, Ernest Stühlinger

Gesetze und Kommentare / 216 Seiten / EUR 33,00

ISBN 978-3-99046-084-9

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.



Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller

Gesetze und Kommentare / 320 Seiten / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-082-5

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.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

„Gesunde Arbeit“ ist in der Hofburg am Forum Prävention. Das jährlich stattfindende Forum Prävention ist die bedeutendste Fachveranstaltung zur betrieblichen Prävention in Österreich. An unserem Stand sprechen Sie persönlich mit den Macherinnen und Machern der „Gesunden Arbeit“. Gerne nehmen wir Ihre Anregungen auf.

Diese Ausgabe erscheint zum Forum Prävention und bietet Ihnen mehr zur AUVA im Interview mit dem obersten ArbeitnehmerInnenvertreter in der AUVA, Wolfgang Birbamer. Ernüchternd sind die Beiträge zum Risikofaktor Arbeitszeit und krank machenden Überstunden. Aktuell am Ball bleiben Sie mit dem Beitrag zur ASchG-Novelle zur Umsetzung der CLP-Verordnung und über die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013 bis 2020.

Das Titelthema dieser Ausgabe ist der psychischen Arbeitsplatzevaluierung gewidmet. Die Umsetzung kommt nur sehr schleppend in die Gänge, fand IFES im Auftrag der AK Wien im Strukturwandelbarometer heraus. Die Lösungswelt Gesunde Arbeit und der ÖGB-Verlag präsentieren zum Start des Forums Prävention einige neue Bücher. Garantiert ein Highlight: „Innenansichten. Zeiten – Ideen – Menschen“ von SC i. R. Prof. Dr. Eva-Elisabeth Szymanski, ihre lang erwartete Biografie zur Zeitgeschichte, zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsinspektion. Viel Spaß beim Lesen und Networking am Forum Prävention und auf www.gesundearbeit.at.

Ihre Ingrid Reifinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

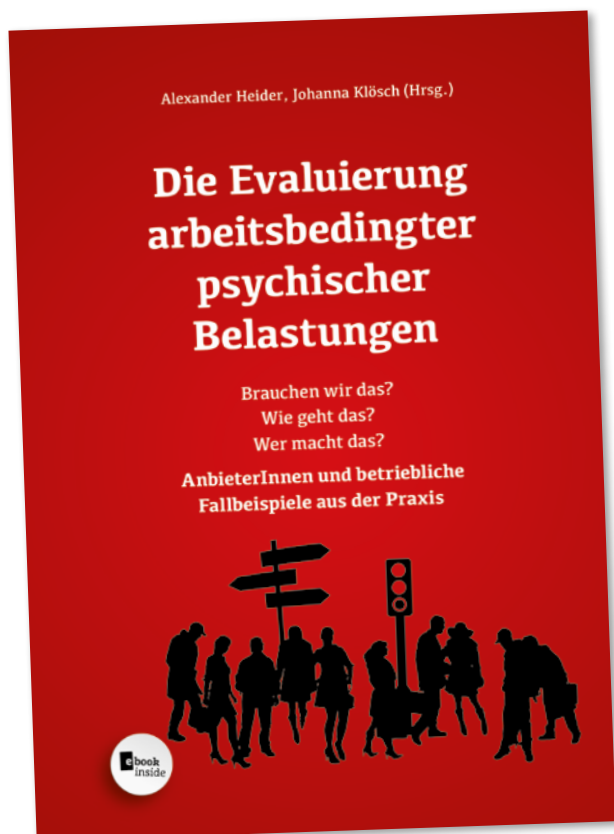
Ihr Alexander Heider

Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
„Gesunde Arbeit“ am ÖGW-Kongress Leserbriefe	4
Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?	5
Portal „Sicheres Arbeiten mit Nanomaterialien“	6
BGF-Gütesiegel-Antragsformular mit unterschreiben	6
Überstunden machen krank	7
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Kein Stress beim Evaluieren?	8
„Prävention rechnet sich“	12
Die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzstrategie	14
VERWENDUNGSSCHUTZ	
Erfahrungen mit der Arbeitszeitgestaltung	15
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
„Bist krank, weilst heut' nix trinken magst?“	17
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Gefährliche Arbeitsstoffe und deren Kennzeichnung	18
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Weniger Holzstaub – gesündere Arbeit	20
STUDIEN & BERICHTE	
Strukturwandelbarometer 2014 – Arbeitswelt wird immer mehr zur Tretmühle	22
AUS DER PRAXIS	
Krankenanstaltenverbund gewinnt Preis für Gesundheitskommunikation	23
VERWENDUNGSSCHUTZ	
Arbeitszeiten am Bau – eine psychische Belastung	24
VERANSTALTUNG	
Tagung Psychische Belastungen in der Arbeitswelt	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Ein Schutznetz als Sicherung für den Notfall	29
VERANSTALTUNGEN	30
GESUNDHEIT	
Schutzmaßnahmen bei der Arbeit im Freien	32
Maßnahmen zur Burn-out-Prävention in Betrieben	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?

Im neuen Fachbuch des ÖGB-Verlags beschreiben ArbeitspsychologInnen erstmals betriebliche Fallbeispiele und praxisnahe Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein menschengerechtes und gesundes Arbeiten gewährleisten. Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen ermöglicht damit einen Gewinn für Betriebe und Beschäftigte.

Fallbeispiele aus der Praxis und Tipps von ExpertInnen

Im neuen Fachbuch „Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis“ werden Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vorgestellt, die Betriebe bei der Evaluierung unterstützen und begleiten. Anhand von Fallbeispielen beschreiben diese ihre konkrete Vorgehensweise und geben Tipps zur Durchführung. Darüber hinaus stellen sie beispielhaft wirksame Maßnahmen für psychische Gefahren vor und beschreiben „gute Lösungen“ für die betriebliche Herausforderung der „psychischen Belastungen“.

Zusätzlich liefert das Buch einen Überblick über potenzielle psychische Gefahren und deren Kosten, aber auch die zahlreichen Benefits einer gesund gestalteten Arbeitswelt. Die Darstellung der gesetzeskonformen Vorgangsweise bei der Evaluierung psychischer Belastungen sowie die Beleuchtung von Aspekten, welche in der Praxis häufig nachgefragt werden, vervollständigen die Publikation.

Fachbuch für PraktikerInnen

Kränk machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren der Arbeitswelt. Sie verursachen enormes Leid für Beschäftigte und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten – Tendenz steigend.

Gesetz mit Win-win-Effekt

Seit Inkrafttreten der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes am 1. Jänner 2013 sind die österreichischen Betriebe explizit verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und die festgestellten psychischen Gefahren durch überprüfbare Maßnahmen auszuschalten oder zu reduzieren (Evaluierung psychischer Belastungen). Ziel ist es,

Das Fachbuch richtet sich an ArbeitgeberInnen, Personalverantwortliche, BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen und andere interessierte Personen, die sich einen ersten Überblick über die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen verschaffen möchten und/oder auf der Suche nach einem/einer passenden Experten/Expertin für den Evaluierungsprozess sind. Hauptziel der Publikation ist es, ArbeitspsychologInnen vorzustellen, welche im Feld der „arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ tätig sind, und den Ablauf der Evaluierung psychischer Belastungen „greifbarer“ zu machen.

Hildegard Weinke, AK Wien
hildegard.weinke@akwien.at

Portal „Sicheres Arbeiten mit Nanomaterialien“

Das Nano-Portal nano.dguv.de ist das Ergebnis eines Projekts, das von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unterstützt wird. Es erweitert den Kenntnisstand bezüglich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu Nanomaterialien/Nanotechnologien.

Im Vordergrund stehen:

- ◆ Beschreibung von Nanomaterialien und -produkten, mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit
- ◆ Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften
- ◆ Sensibilisierung der Präventions- und SicherheitsexpertInnen im sicheren Umgang mit Nanomaterialien
- ◆ Vermittlung von Grundlagen zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung
- ◆ Darstellung konkreter Schutzmaßnahmen und Anforderungen an Arbeitssysteme

- ◆ Qualifizierung von Beschäftigten in Labors und Betrieben

Das Nano-Portal nano.dguv.de soll auch Beschäftigte ohne einschlägige Fachkenntnisse ansprechen und mit interaktiven E-Learning-Tools einfache Handlungsanweisungen vermitteln. Es besteht aus einer informativen Website sowie drei „Nanorama“-Lernmodulen zu „Bau“, „Chemie“ und „Holz und Metall“.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at



© Prof. Hofmann, EPFL <http://nano.dguv.de/ueber-das-portal/>

BGF-Gütesiegel-Antragsformular mit unterschreiben

BetriebsrätInnen haben ab sofort die Möglichkeit, Gütesiegelanträge an das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) mit der Geschäftsführung mit zu unterzeichnen. Dies signalisiert der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, ÖGB und AK, dass der Betriebsrat in das BGF-Projekt eingebunden war und es mitgetragen hat.

Stark angestiegene Anzahl an Gütesiegelanträgen

Das Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung entscheidet einmal pro Jahr in der Gütesiegelvergabezeitung, ob einem Betrieb das BGF-Gütesiegel für drei Jahre verliehen bzw. wieder verliehen wird.

Durch die erfreulicherweise stark angestiegene Anzahl an Gütesiegelanträgen (siehe dazu die Statistik in „Gesunde Arbeit“ Nr. 1/2015) und Gütesiegelbetrieben besteht für ÖGB und AK die Schwierigkeit, dass nicht mehr in jedem Betrieb über den

Betriebsrat Erkundigungen über das durchgeführte BGF-Projekt eingeholt werden können.

BetriebsrätInnen können, müssen aber nicht mit unterschreiben

Eine langjährige Forderung von ÖGB und AK war deshalb, dass das Gütesiegelantragsformular nicht nur von der Geschäftsführung, sondern auch vom Betriebsrat unterschrieben wird. BetriebsrätInnen sind wichtig für die Qualitätssicherung von BGF-Projekten! Jetzt wurde ein Kompromiss gefunden, es gibt diese Möglichkeit für BetriebsrätInnen nun optional: Sie können, müssen aber nicht mit unterschreiben. Wir hoffen, dass möglichst viele BetriebsrätInnen diese Möglichkeit nutzen werden.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

Überstunden machen krank

Je mehr Überstunden anfallen, desto höher ist die psychische Belastung.

Lange Arbeitszeiten schaden auf Dauer der Gesundheit. Zudem steigen das Unfallrisiko, die Arbeitermüdigung und die Krankenstände an. Die Leistung pro Zeiteinheit und damit die Produktivität sinkt.

Die jüngste Befragung zum „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz“ der Statistik Austria bestätigt, dass lange Arbeitszeiten die Psyche enorm belasten. Ein Vergleich von Erwerbstätigen mit und ohne geleistete Überstunden zeigt deutlich: Je mehr Überstunden geleistet wurden, desto höher ist der Anteil der Erwerbstätigen mit mindestens einer psychischen Belastung. Bei Personen mit zehn oder mehr geleisteten Überstunden im Vormonat gaben beinahe sieben von zehn Personen zumindest eine psychische Belastung in ihrer Arbeit an (siehe Grafik).

Atypische Arbeitszeiten belasten ebenfalls

Unter den Personen im Schichtdienst sind mehr als die Hälfte von zumindest einer psychischen Belastung betroffen, bei Personen ohne Schichtdienst sind es rund 38 %. Ebenso gaben von den Personen mit häufigen Abend- oder Nachtdiensten (an mindestens der Hälfte der Arbeitstage) mehr als die Hälfte (53,8 %) mindestens eine psychische Belastung in der Arbeit an. Bei Personen, die selten oder nie am Abend oder in der Nacht arbeiteten, waren dies lediglich 38,2 %.

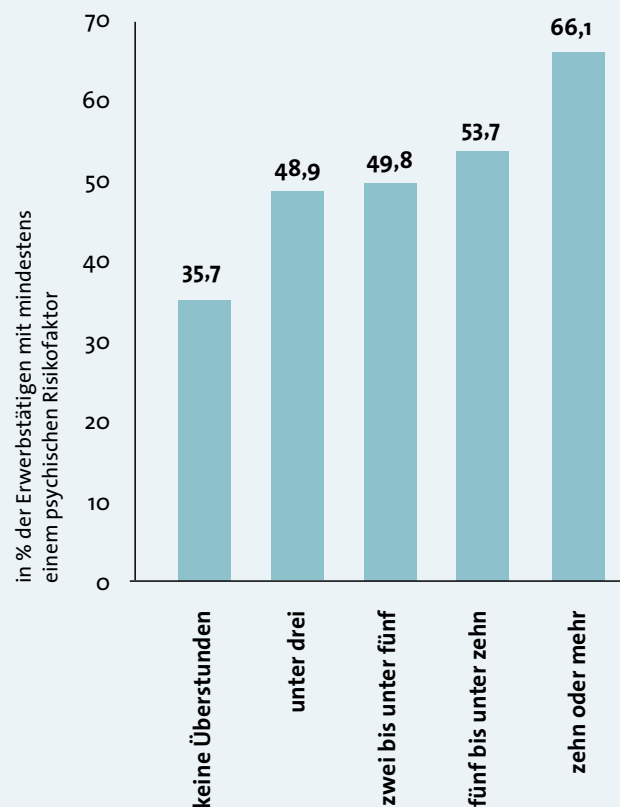
Zum Vergleich: Insgesamt klagen 40,3 % oder knapp 1,7 Mio. Erwerbstätige über zumindest ein Risiko für psychische Probleme an ihrem Arbeitsplatz.

Auf die Evaluierung nicht vergessen

Die vier Dimensionen, die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen erhoben werden müssen, sind die Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation (siehe § 4 Abs. 1 ASchG).

In die Dimension „Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation“ fällt auch die belastende Arbeitszeitgestaltung. Beispiele für Gefahren durch arbeitsbedingte psychische Belastungen sind ein inadäquater Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen, eine mangelhafte Pausengestaltung oder ständig überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen umfasst damit auch die Arbeitszeitgestaltung. Damit verknüpft ist die Verpflichtung, Maßnahmen zur

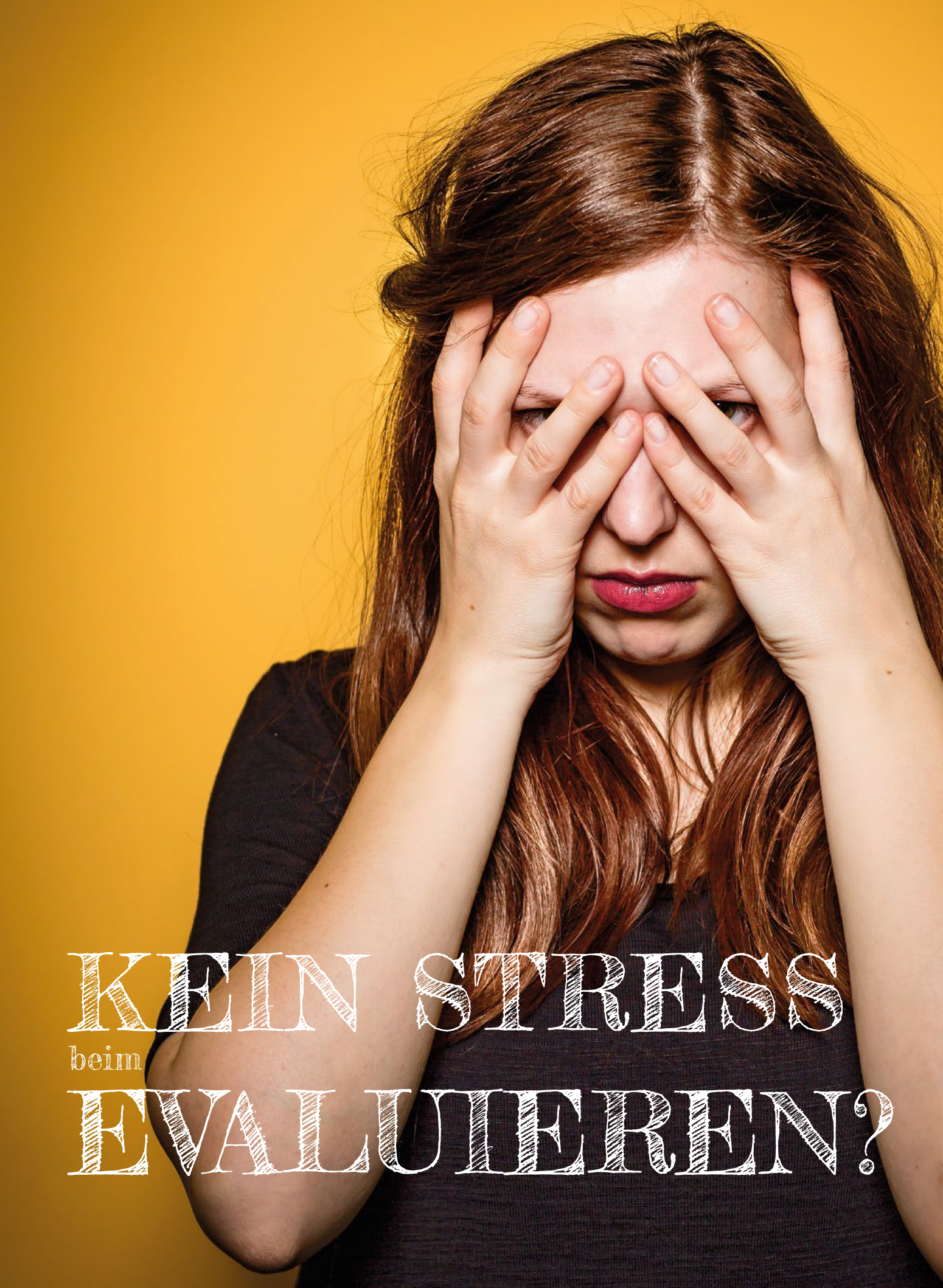
Erwerbstätige mit mindestens einem psychischen Risikofaktor am Arbeitsplatz nach Anzahl der im Vormonat geleisteten Überstunden:



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul 2013: „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ (Grafik 20)

Belastungsreduktion hinsichtlich gesündere Arbeitszeiten und Reduktion von Überstunden zu setzen. Rein aus gesundheitspolitischer Sicht wäre bereits eine Arbeitszeitverkürzung als Belastungsreduktion geboten.

Alexander Heider, AK Wien
alexander.heider@akwien.at



KEIN STRESS

beim

EVALUIEREN?

Spätestens seit der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 ist klar, dass auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen ist. Mit den entsprechenden Evaluierungen sind die meisten Unternehmen allerdings sehr zögerlich.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Erstmals wurde in der Strukturwandelbarometer-Umfrage auch nach der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gefragt. Das Resultat: Nur in 21 Prozent der Betriebe wurde die Evaluierung bereits zur Gänze durchgeführt, in jedem dritten Unternehmen wurden nur Teilbereiche evaluiert. Dabei können durch die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen und entsprechende Maßnahmen alle Beteiligten profitieren: Die Beschäftigten erleben weniger Stress, Leistungsfähigkeit und Motivation steigen, die Kosten für Fehlzeiten sinken.

Die Liste der möglichen Stressoren am Arbeitsplatz ist lang, sie reicht von unzureichenden Arbeitsmitteln über Kommunikationsmängel bis zum typischen Zeit- und Termindruck. Stress durch psychische Belastungen im Job beeinträchtigt Arbeitsklima und Leistungsfähigkeit und ist Mitverursacher zahlreicher körperlicher Beschwerden (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rückenschmerzen, Diabetes, Schlaflosigkeit etc.). 40 Prozent der Erwerbstätigen sind am Arbeitsplatz zumindest einem psychischen Risikofaktor ausgesetzt, fast ebenso viele (38,3 Prozent) klagen über Zeitdruck bzw. Überlastung. Psychische bzw. psychiatrisch bedingte Erkrankungen sind mittlerweile bei Männern die zweithäufigste und bei Frauen die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen.

Lästige Pflicht?

Die mit 1. Jänner 2013 in Kraft getretene Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Als psychische Belastungen gelten sämtliche von außen auf den Menschen psychisch einwirkende Einflüsse. Gegenstand der Evaluierung sind ausschließlich die Bedingungen/Verhältnisse, unter denen Arbeit stattfindet. Es geht nicht um die Messung von Arbeitszufriedenheit, Leistung, Stress oder Ähnlichem bei einzelnen MitarbeiterInnen, sondern um konkrete Einflussfaktoren aus folgenden Dimensionen:

Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten:

Umgang mit schwierigen KundInnen, Lächerstress, hohe Verantwortung, Dauer Aufmerksamkeit bei Überwachungstätigkeiten, einseitige Tätigkeiten etc.

Arbeitsorganisation:

Arbeitstempo, Pausengestaltung, Schichtarbeit, unklare Zuständigkeiten etc.

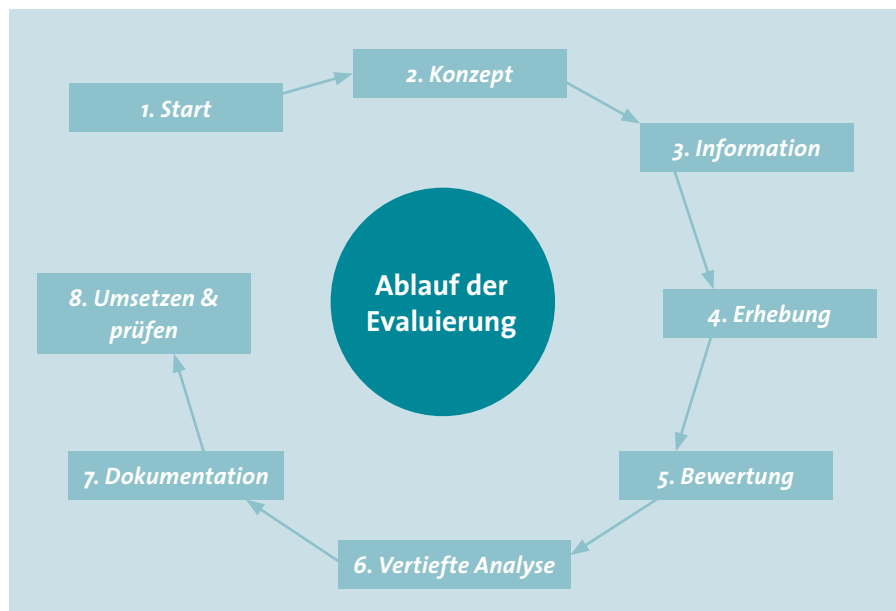
Arbeitsumgebung:

Lärm, Klima, Beleuchtung, unzureichende Arbeitsmittel, Platzverhältnisse etc.

Organisationsklima:

Führungsverhalten, Kommunikation, Handlungsspielräume etc.

Die Arbeitsplatzevaluierung ist verpflichtend, sie muss vom Betrieb selbst in die Wege geleitet werden. Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin in



Die einzelnen Schritte des Evaluierungsprozesses.

„Die Initiative zur Evaluierung muss von den Betrieben ausgehen.“

Johanna Klösch

der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien: „Vor allem kleine Betriebe wissen teilweise noch nicht, dass die Initiative zur Evaluierung von ihnen ausgehen muss. Die ArbeitsinspektorInnen prüfen nur, ob evaluiert wurde, aber es gibt keinen Erinnerungsservice. Die vollzogene Arbeitsplatzevaluierung muss auch nirgends gemeldet werden.“ Für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten gibt es von AUVASicher die Möglichkeit einer kostenfreien Beratung zur Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung. Wer für die Organisation und Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (haupt-)zuständig ist, hängt auch von den betrieblichen Gegebenheiten bzw. den fachlichen Anforderungen ab, die sich aus der Arbeitssituation und den gewählten Ermittlungsverfahren ergeben. BelegschaftsvertreterInnen haben wie in allen Arbeitsschutzfragen auch hier Mitwirkungsrechte. Gibt es keinen Betriebsrat, so sind die Sicherheitsver-

trauenspersonen zu beteiligen. Falls auch diese nicht bestellt sind, sind sämtliche ArbeitnehmerInnen in allen Phasen der Evaluierung zu beteiligen.

Ablauf der Evaluierung

- 1. Start:** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkraft sowie betrieblichen Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat etc.). Die Auswahl passender Erhebungsverfahren ist abhängig von Größe, Betriebsart, Branche, Organisation und Ressourcen des jeweiligen Unternehmens.
- 2. Konzept:** Festlegen, mit welchen standardisierten und geeigneten Verfahren wann durch wen Belastungen für welche Bereiche erfasst werden und wie die Evaluierung im Detail ablaufen

soll. Wichtig ist auch, jetzt festzulegen, was nach dem Vorliegen der Ergebnisse passieren wird, und Ressourcen für Entwicklung und Implementierung entsprechender Maßnahmen einzuplanen.

3. Information an alle Führungskräfte und Beschäftigten über Ziele und Ablauf. Um eine möglichst hohe Beteiligung zu erzielen, muss gesichert sein, dass den Ergebnissen auch Maßnahmen folgen werden. Sonst wird nur die oft vorherrschende Einstellung „Das bringt eh nichts“ bestätigt.

4. Erhebung mit geeigneten Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3 (geprüfte arbeitspsychologische Diagnoseverfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- und Gruppeninterviews, Beobachtung). Grundvoraussetzung, aber leider nicht immer selbstverständlich ist, dass der/die Arbeitspsychologe/-psychologin die Arbeitsplätze auch tatsächlich zu sehen bekommt, also vor Ort gewesen ist. Die Beschäftigten sollten stets als ExpertInnen ihrer Arbeitsplätze miteinbezogen werden.

5. Bewertung der Ergebnisse entsprechend den Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder weniger Handlungsbedarf etc.).

6. Vertiefte Analyse der negativ belastenden Arbeitssituationen (z. B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtung), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können. Die Möglichkeiten reichen hier von Reparatur bzw. Ersatz von Arbeitsmitteln über ergonomische Software und veränderte Pausengestaltung bis zu organisatorischen Veränderungen (Kommunikationsablauf, Telefondienst etc.). Lösungen, die anderswo gut funktioniert haben, können nicht eins zu eins übernommen werden. Im Sinne aller Beteiligten sollten die Maßnahmen gut durchdacht sein und besser Schritt für Schritt und individuell erfolgen als überhastet und im o8/15-Modus.

7. Dokumentation: Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitschutz-Dokument festzuhalten.

8. Umsetzen und prüfen: Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden, aber auch im Anlassfall etwa nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung, z. B. nach Unfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen.

ExpertInnenwissen

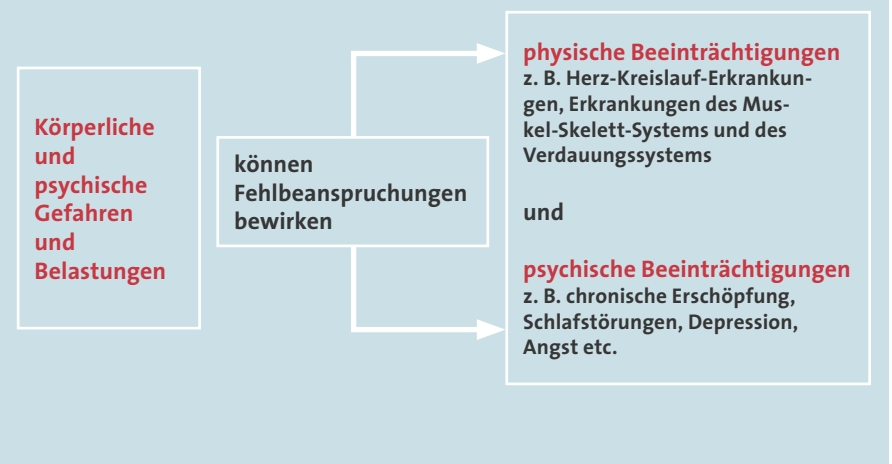
Der Zeitaufwand für die verschiedenen Phasen der Evaluierung:

Planung: 30 Prozent, Ermittlung und Beurteilung (mit standardisierten Messverfahren): 20 Prozent, Maßnahmenableitung und -umsetzung inklusive Wirkungskontrolle: 40 Prozent, Dokumentation: 10 Prozent.

Johanna Klösch empfiehlt den Einsatz erfahrener Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vor allem bei der Auswahl und Anwendung von Messverfahren und bei der Ableitung entsprechender Maßnahmen im Rahmen der Evaluierung: „Maßnahmen müssen dem ‚Stand der Technik‘ entsprechen, es muss aus anerkannten arbeitswissenschaftlichen bzw. arbeitspsychologischen Konzepten heraus begründbar sein, warum eine bestimmte Maßnahme eine bestimmte Gefahr vermindert oder ausschaltet. Auch die Begehung (= Besichtigung) der zu evaluierenden Arbeitsplätze ist aus arbeitspsychologischer Sicht standardmäßig durchzuführen.“

Die Arbeitsinspektion hat mit einem Team von externen Arbeitspsychologen einen „Leitfaden zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“ ausgearbeitet und in der Praxis erprobt. Der 2013 aktualisierte Leitfaden beschreibt Ziele, Aufgaben und Vorgehen

Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können einerseits physische und andererseits psychische Beeinträchtigungen und Gesundheitsstörungen zur Folge haben:



Psychische und physische Folgen arbeitsbedingter Gefahren und Belastungen.

der Arbeitsinspektion bei ihrer Kontroll- und Beratungstätigkeit. Die Grundlagen für die Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen durch die Arbeitsinspektion finden sich in einem Kriterienkatalog und in einer Übersichtstabelle.

Problemfeld Datenschutz

Eine möglichst exakte Aussage über die Arbeitsbedingungen an einem Arbeitsplatz zu erreichen ist dann am ehesten gewährleistet, wenn die Mess- bzw. Erhebungsverfahren verfahrenskonform eingesetzt werden, die einbezogenen MitarbeiterInnen unbeeinflusst agieren und antworten können und falls nötig verschiedene Erhebungsbereiche nachvollziehbar abgegrenzt sind.

In vielen Betrieben erfolgt die Ermittlung der Belastungen mittels Online-Fragebögen. Für die Evaluierung ist es zum Teil erforderlich, dass Rückschlüsse auf bestimmte Arbeitsbereiche möglich sind, allerdings ergeben sich dabei meist auch Probleme bezüglich Datensicherheit und Datenschutz. Die Beschäftigten, die den Fragebogen in der Regel an ihrem Arbeitsplatz ausfüllen (sollen), sind oftmals verunsichert, wie weit damit ihre Anonymität

gewährleistet ist und welche Konsequenzen ihre Angaben womöglich haben. Für die Evaluierung an sich sind keine personenbezogenen Daten (Alter, Geschlecht etc.) erforderlich. Grundsätzlich soll die Sammlung, Verarbeitung, Auswertung und Verwendung gesundheitsbezogener Gesundheitsdaten im Betrieb – etwa bei BGF-Projekten – von einer Betriebsvereinbarung begleitet sein.

PsychologInnen sind im Übrigen genauso wie ArbeitsmedizinerInnen gegenüber den ArbeitgeberInnen zur Verschwiegenheit (im Sinne von Wahrung der Anonymität) verpflichtet. Das ist bei UnternehmensberaterInnen nicht unbedingt der Fall.

Weiterführende Infos

- ◆ AK-Wien-Broschüre „Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ (neue Auflage ab Mai 2015): tinyurl.com/akbr1215
- ◆ AK-Wien-Flyer „Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen“: tinyurl.com/akbr2215
- ◆ Leitfäden, Broschüren, Merkblätter etc. zum Thema: www.arbeitsinspektion.gv.at



„Prävention rechnet sich“

„Gesunde Arbeit“ im Interview mit KR Wolfgang Birbamer, 1. Obmann-Stellvertreter, AUVA.

Was war Ihr größter Erfolg als oberster ArbeitnehmerInnenvertreter in der AUVA?

Birbamer: Ich glaube, dass es nicht nur um den einen großen Erfolg geht, sondern darum, laufend die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Geschäftsführung der AUVA zu vertreten. Ein besonderer Erfolg war aber sicher der Beschluss über die Vision AUVA 2020, den wir im Jahr 2012 im Vorstand gefasst haben. Dort haben wir für die Prävention als strategische Zielsetzung formuliert, dass die AUVA sich auf der Ebene der Betriebe zum Kompetenzzentrum aller Präventionsagenden der österreichischen Sozialversicherung entwickeln soll. Das bedeutet, dass wir den Blick auch auf jene Bereiche richten, die über den Kern der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrank-

heiten hinausgehen – Stichwort arbeitsbedingte Erkrankungen. Wir haben zwar für die Finanzierung solcher Präventionsaktivitäten festgehalten, dass gemäß dem sogenannten „Nutzerprinzip“ auch andere Träger mitwirken sollen. Trotzdem ist das aus meiner Sicht ein Meilenstein gewesen, weil es der Tatsache Rechnung trägt, dass Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt eben unteilbar sind.

Ein gutes Beispiel für einen solchen breiten Präventionsansatz ist übrigens die G2Plus-Kampagne „Gesund in die Arbeit – Gesund von der Arbeit“. Dabei geht es nicht nur um die Verhütung von Unfällen, sondern auch um Themen wie Ernährungs- und Bewegungsberatung, bedürfnisorientierte Arbeitszeitgestal-

tion oder alternsgerechtes Arbeiten. Die Finanzierung haben sich AUVA, PVA und der Hauptverband der Sozialversicherungsträger aufgeteilt.

Viele meinen, AUVASicher sei ausbaufähig. Zu wenige Kleinbetriebe sind dabei, die Betreuungszeiten sind zu gering und arbeitspsychologische Betreuung gibt es noch keine?

Birbamer: Zunächst muss man sagen, dass eine solche Meinung auch für die Qualität von AUVASicher spricht, denn man möchte wohl nur etwas ausbauen, was man gut findet. Natürlich sind uns auch die ganz kleinen Betriebe willkommen, es gibt aber gewisse Grenzen, was die Werbung für AUVASicher bei diesen Betrieben betrifft. Bei der Zahl der Beschäftigten aller betreibbaren Betriebe haben wir jedenfalls einen Marktanteil von zwei Dritteln. Dieses Ziel haben wir uns auch selbst gesetzt. Zur arbeitspsychologischen Betreuung möchte ich sagen, dass alle Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner der AUVA eine arbeitspsychologische Zusatzqualifikation haben. Wer sich an AUVASicher wendet, ist auch bezüglich Arbeitspsychologie in besten Händen.

Prävention rechnet sich. Das Geld kommt ja quasi mehrfach retour. Warum investiert die AUVA dann nicht mehr in die betriebliche Prävention?

Birbamer: Wir betonen bei jeder Gelegenheit, dass sich Prävention rechnet und es stimmt auch. Trotzdem sind natürlich alle Mittel naturgemäß begrenzt und wir müssen auch in der Prävention danach trachten, das Geld möglichst effizient einzusetzen. Es geht auch nicht nur um die Arbeit in den Betrieben, sondern um übergreifende Maßnahmen wie z. B. die gerade laufende Kampagne zur Reduktion von Handverletzungen. Ich möchte schon auch betonen, dass die Steigerungsraten des Präventionsbudgets in der AUVA in den letzten beiden Jahren um die zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr gelegen sind. Trotz Beitragssenkung wurde auch für heuer ein Anstieg von über sechs Prozent budgetiert. Das liegt weit über allen anderen Positionen. Natürlich könnte es noch mehr sein, aber wir sind gut unterwegs.

Die arbeitswissenschaftliche Forschung wird „stiefmütterlich“ behandelt. Braucht Österreich nicht mehr Forschung in der Arbeitsgestaltung?

Birbamer: In der AUVA hat die Forschung einen hohen Stellenwert. Das kommt in zahlreichen Projekten zum Ausdruck, die wir mit unseren Fachleuten häufig in Kooperation mit anderen Institutionen durchführen. Ich erinnere nur an das Thema Ozonbelastung bei Arbeiten im Freien oder auch an das Programm Baufit, das auch aus einem Forschungsprojekt hervorgegangen ist. In den Betrieben, in denen dieses Programm durchgeführt wurde, hat sich die Zahl der Krankenstandstage halbiert, die Arbeitsunfälle sind um ein Viertel weniger geworden. Das zeigt, dass wir nicht nur forschen, sondern die Erkenntnisse auch in praktische Maßnahmen umsetzen – und das ist ja das Wesentliche.



© Michael Mazohl (2)

Was ist Ihre nächste größte Herausforderung in der AUVA?

Birbamer: Die besteht sicher darin, die Leistungen der AUVA unter den geänderten Rahmenbedingungen sicherzustellen. Die Senkung des Beitragssatzes von 1,4 Prozent auf 1,3 Prozent der Beitragsgrundlage hat dazu geführt, dass die AUVA um knapp 100 Millionen weniger Einnahmen hat. Das ist auf Dauer nicht verkraftbar. Daher müssen wir für Maßnahmen eintreten, die die AUVA im Gegenzug entlasten. Eines kann nicht sein, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zeche für die Lohnnebenkostensenkung zahlen. Genau das würde aber passieren, wenn die AUVA aufgrund einer strukturellen Unterfinanzierung ihre Präventionsleistungen einschränken müsste. Ganz abgesehen davon, dass das auch für die Betriebe zu höheren Folgekosten führen würde. Hier haben wir also viel Überzeugungsarbeit vor uns.

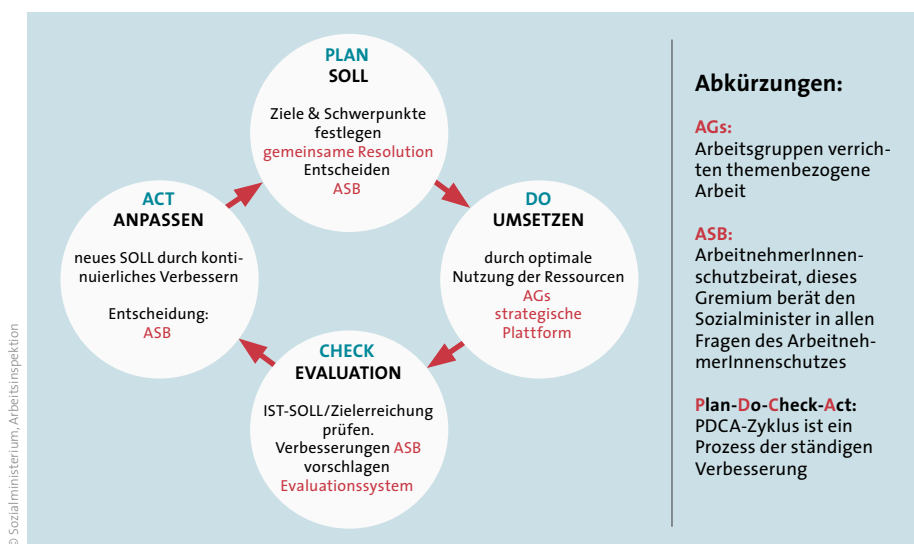
Zum Abschluss: Wenn Sie sich etwas wünschen könnten, was wäre das dann?

Birbamer: Eine Idealvorstellung wäre natürlich, dass kein Mensch mehr für seinen Beitrag zu unserem Wohlstand mit seiner Gesundheit bezahlen muss. Diesem Ziel kann man sich natürlich nur nähern. Was ich mir aber jedenfalls wünsche ist, dass das Bewusstsein über den Wert von Sicherheit und Gesundheit in unserer ganzen Gesellschaft so stark wird, dass wir über Investitionen in die Prävention nicht mehr diskutieren müssen.

Interview: Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

Die österreichische ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie

Die ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020 ist der Versuch, die beteiligten Organisationen durch systematisches Vorgehen zu vernetzen und durch Bündelung der Ressourcen zu besseren Ergebnissen im ArbeitnehmerInnenschutz zu kommen.



- ◆ Erstellung eines Leitfadens zur kombinierten/synergetischen Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung und der Arbeitsplatzevaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (Arbeitstitel).
- ◆ Erstellung einer Homepage, die alle Informationen zum Thema Asbest zusammenführt und beim Zentral-Arbeitsinspektorat angesiedelt sein wird.
- ◆ Durchführung von Veranstaltungen durch die Arbeitsinspektion mit den sieben Sparten in der WKÖ. Ziel ist, mit den Arbeitgebern einen Dialog über die Bedeutung von ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen zu führen.

In einer gemeinsamen Resolution, die zu Redaktionsschluss politisch ausverhandelt und unterschriftsreif war, bekennen sich in Österreich vier Bundesministerien, vier Unfallversicherungsträger und sieben Interessenvertretungen, darunter ÖGB und AK, zur Erreichung folgender Ziele im Rahmen der Strategie: Reduktion des Risikos von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen insbesondere in den Bereichen der

- ◆ Belastungen des Muskel- und Skelettsystems
- ◆ psychischen Belastungen
- ◆ Gefahren durch Krebs erzeugende Arbeitsstoffe
- ◆ Arbeitsplatzevaluierung und Betreuung durch Fachleute der Prävention

- ◆ alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung
- ◆ schulischen und universitären Ausbildung und Weiterbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Allerdings fehlen für diese Metaziele gemeinsame Indikatoren, an denen gemessen werden könnte, ob sie erreicht wurden. Diese werden nur für Teilbereiche der ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie festgelegt, für die zum ersten Mal auch eine Evaluierung erfolgen wird. Das ist eine Verbesserung im Vergleich zur ersten Strategie 2007–2012.

Die inhaltliche Arbeit findet in vier Arbeitsgruppen, in Unterarbeitsgruppen und auf der strategischen Plattform statt. Beispielhaft herausgegriffen sind derzeit folgende Projekte in Arbeit:

Den Hemmschuh für die Strategie in Österreich insgesamt gesehen stellt eine Forderung der Arbeitgeber dar: Die Strategie hat sich auf Basis der geltenden Gesetzeslage zu bewegen. Die Maßnahmen der Strategie bewegen sich aus diesem Grund in erster Linie auf der Ebene von Bewusstseinsbildung. Veranstaltungen werden gemacht, Folder, Broschüren und Infomaterial erarbeitet. Die Gefahr ist deshalb gegeben, dass diese wichtigen und interessanten Aktivitäten die Betriebe nicht in dem Ausmaß erreichen, wie wir uns das wünschen würden.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

Erfahrungen mit der Arbeitszeitgestaltung

Leider gibt es keine Patentlösungen bei der Arbeitszeit. Maßgeschneiderte Lösungen, die sich an der Arbeitswissenschaft orientieren, erlauben aber Fortschritte in Bezug auf die Verbindung von betrieblichen Zielen mit der Work-Life-Balance.



© WavebreakMediaMicro/fotolia.com

Arbeitszeiten können belasten, sogar sehr. Arbeitszeiten können aber auch helfen, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Arbeitszeitgestaltung versucht, „Druckstellen zu reduzieren“ und Potenziale für Beschäftigte und Unternehmen zu finden.

Arbeitswissenschaften helfen

Arbeitswissenschaft bietet viele Ansatzpunkte für Verbesserung. So bewährte sich z. B. der inzwischen weit fortgeschrittene Übergang von langsam, manchmal nur wochenweise wechselnder Schichtarbeit zu schnellerer Rotation (z. B. zwei Tage Früh-, zwei Tage Spät-, zwei Tage Nachtdienst) in sehr vielen Unternehmen. Verlässliche Grundpläne reduzieren Belastungen

und beteiligungsorientiertes Vorgehen tut gut. Jedes Jahr wird Neues erforscht und besser verstanden. Sei es der Zusammenhang von Schlafmangel und Diabetes, Nachtarbeit und Körpergewicht, Unfall und Fehlerrisiken oder die Wirkung von Nachtarbeit auf die Verdauung. Gleichzeitig wird auch manchmal sichtbar, dass frühere Einschätzungen verfeinert werden müssen (z. B. gibt es auch sehr gesunde Nachtarbeitergruppen, auch wenn insgesamt Nachtarbeit sehr belastet).

Maßgeschneiderte Lösungen sind nötig

Die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen bieten aber kein Patentrezept. Eher sind sie mit Kompass oder Höhen-

messer zu vergleichen – wie steht es um den Schlaf, gibt es Möglichkeiten, Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen, gibt es hohe Unfall- und Fehlerrisiken? Immer aber braucht es die Prüfung, ob ein Ansatz unter den konkreten Bedingungen überhaupt machbar ist und ob es vielleicht zusätzliche Chancen gibt – z. B. bei der Kinderbetreuung.

Arbeitszeitgestaltung auf vielen Ebenen

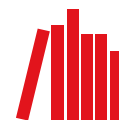
Arbeitszeitgestaltung ist in vielerlei Hinsicht ein Verhandlungsthema zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigtenvertretung (konkrete Modelle) bzw. Gewerkschaften und Wirtschaftskammer (Rahmen und Spielregeln).

Daneben betrifft es auch die individuelle Ebene (z. B. Ernährung, Sport, ist man eher eine Nachteule oder nicht? Wie lässt sich die Kinderbetreuung organisieren?). Das Umfeld darf ebenfalls nicht ausgeblendet werden. Eine völlig überlaufene Kinderambulanz wird die dort Beschäftigten auch bei besten Arbeitszeitmodellen überlasten. Arbeitszeitgestaltung muss daher immer im Hinblick auf Arbeitsorganisation (könnte die Arbeit besser organisiert werden) und Personalbedarf (geht das mit der Personenzahl) erfolgen. Das kann die Basis für beachtliche Verbesserungen sein.

Univ.-Doz. Dr. Johannes Gärtner

1) XIMES GmbH

2) Arbeitszeitgesellschaft – Verein zur Förderung der Arbeitszeitforschung
gaertner@ximes.com



Innenansichten

Zeiten. Ideen. Menschen.

Eva-Elisabeth Szymanski

Zeitgeschichte / 2015 / 444 Seiten / EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-132-7



Prof. Dr. Eva-Elisabeth Szymanski trat in den frühen „Kreisky-Jahren“ in das Sozialministerium ein. 1989 wurde sie an die Spitze der Arbeitsinspektion berufen, deren Leiterin sie mehr als 23 Jahre sein sollte. Seit 2003 war sie zusätzlich für das Arbeitsrecht verantwortlich. In ihrer 40-jährigen Tätigkeit arbeitete sie unter elf BundesministerInnen. Sie hat die Entwicklung vom Aufbruch in die

Moderne über den Beitritt zur EU bis zur Infragestellung der Sozialpartnerschaft hautnah miterlebt.

Arbeitsruhegesetz

Doris Lutz, Gerda Heilegger

Gesetze und Kommentare / 5. Auflage / 2014 / 460 Seiten
EUR 49,00 / ISBN 978-3-99046-032-0



Das Arbeitsruhegesetz regelt Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe sowie die Ausnahmen davon. Für bestimmte 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 gerechtfertigt ist, und wo die Grenzen der Arbeitsverpflichtung liegen sollen. Dabei geht es um einen fairen Interessenabgleich. Das vorliegende Werk hat den Anspruch, Hilfestellung für die Praxis anzubieten.

Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich

Follow-up-Studie

FORBA, Sozialpolitische Studienreihe
Band 15 / 2014 / 400 Seiten / EUR 28,00 / ISBN 978-3-99046-038-2



Auf Basis einer breit angelegten Literaturliteraturanalyse 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.

Psychische Erkrankungen und Invalidität

„Endbericht der 2. Arbeitsgruppe zur Neugestaltung des Invaliditätsrechts September 2012–Juni 2013“

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Sozialpolitische Studienreihe Band 16 / 328 Seiten / EUR 24,00 / ISBN 978-3-99046-094-8



Psychischen Erkrankungen kommt als Ursache für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben eine steigende Bedeutung zu. Das vorliegende Werk präsentiert die von ExpertInnen identifizierten relevanten Themen, Problemfelder und Handlungsfelder. Zudem wurden Empfehlungen an die Politik bzw. Handlungsaufträge für bestimmte Institutionen erarbeitet.

„Bist krank, weilst heut’ nix trinken magst?“

Wer hat das noch nie gehört, wenn er oder sie einmal keinen Alkohol wollte? Auch Kaffee und Nikotin gehören in Österreich zum Alltag. Suchtmittel und Sucht spielen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eine Rolle – so auch am Arbeitsplatz.

Sucht kann jede und jeden treffen und entsteht im Spannungsfeld Person/Suchtmittel bzw. Form der Sucht/Gesellschaft. Die Wege ihrer Entwicklung sind so vielfältig wie die Menschen. Ein wesentlicher Teil unseres Lebens spielt sich am Arbeitsplatz ab, allein schon wegen der langen Zeit, die wir dort verbringen. Wenn wir einen Draht zu unseren KollegInnen haben, bemerken wir meist recht schnell, ob sich deren Verhalten in kurzer Zeit deutlich verändert. Das ist ein Alarmzeichen, dessen Ursachen wir nachgehen sollten. Der zunehmende Konsum von Suchtmitteln inklusive Alkohol kann eine davon sein.

Je früher wir als BetriebsrätInnen auf solche Alarmzeichen reagieren, desto leichter kann (noch) etwas getan werden. Aber auch auf struktureller Ebene – z. B. bei den Arbeitsbedingungen – können wir ansetzen. Gerade die Novelle des ASchG 2013 mit der darin vorgesehenen Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz bietet dafür Ansatzpunkte.

Suchtvorbeugung im Betrieb

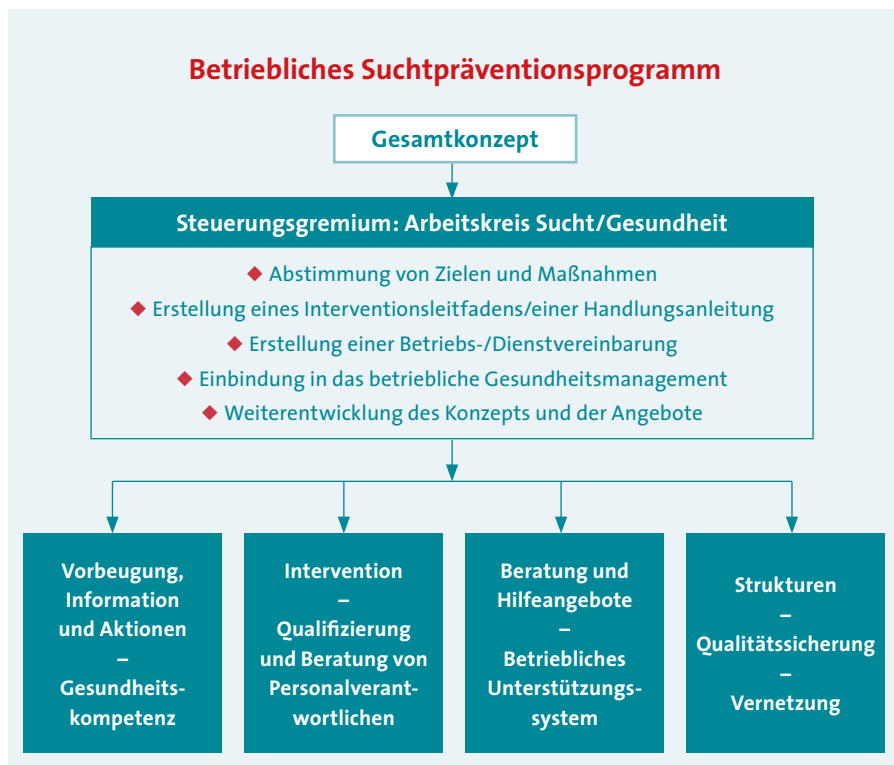
Aufklärung und Information aller Beschäftigten über Auswirkungen und Gefahren von Suchtmitteln sind dabei neben Maßnahmen und Hilfsangeboten im Anlassfall sowie Schulungen von Vorgesetzten und BetriebsrätInnen die Schwerpunkte. Ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm wird Teil der Unternehmenskultur und berücksichtigt verschiedenste Interessen. Wenn dieses funktionieren soll, dann wird der Betriebsrat schon in seine Ausarbeitung

eingebunden. Aktuell geht die Entwicklung in den Betrieben in Richtung einer Integration von Suchtprävention, Gesundheitsförderung und ArbeitnehmerInnenschutz. In einer Betriebsvereinbarung dazu werden Leitlinien für den Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb und Vorgehensweisen im Anlassfall festgelegt. Auf www.gesundearbeit.at kann unter „Service“ die Musterbetriebsvereinbarung „Alkohol am Arbeitsplatz“ heruntergeladen werden. Auch die GPA-djp arbeitet derzeit in Kooperation mit dem Institut für Suchtprävention (ISP) an einer Muster-BV zu diesem Thema. Im suchtpreventiven Projekt „SUPstart“ z. B. reflektieren Wiener Lehrlinge ihr Konsum-

verhalten, setzen sich mit Gruppendruck und Frustrationen auseinander. Sie werden über die Rechtslage am Arbeitsplatz aufgeklärt und lernen im Rollenspiel alternative Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Alkohol. Begleitend werden LehrlingsausbilderInnen geschult.

Axel Magnus,
BR-Vorsitzender Sucht- und Drogenkoordination Wien
axel.magnus@sd-wien.at

Weitere Infos auf der Website der Sucht- und Drogenkoordination Wien:
tinyurl.com/sdk215



Gefährliche Arbeitsstoffe und deren Kennzeichnung

Chemische Produkte kommen in fast allen Bereichen des Arbeitsalltages zum Einsatz. Viele dieser Arbeitsstoffe können die Gesundheit beeinträchtigen, weshalb mittels Piktogrammen auf diese gefährlichen Eigenschaften hingewiesen wird. Welche Änderungen sind hier 2015 zu erwarten?



© Industrieblick/Fotolia.com

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz schreibt die Ermittlung und Beurteilung von gefährlichen Arbeitsstoffen vor. Eine Umsetzungsfrist in Zusammenhang mit der CLP-Verordnung (Classification, Labelling and Packaging) zum 1. Juni 2015 führt nun zu einer Anpassung nationaler Gesetze. Inhaltlich geht es vor allem um die Einstufung von chemischen Stoffen und Gemischen sowie um die Kennzeichnung von Behältern und Räumen. Dennoch zeigt sich der teils sorglose Umgang mit Chemikalien bereits hier.

GHS, CLP, SDB

Das internationale und europäische Chemikalienrecht sorgt seit Jahren schrittweise für eine neue Einstufung und Kennzeichnung von Stoffen und Gemischen. Mit der CLP-Verordnung wird das auf dem international geltenden „Global harmonisierten System“ zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) basierende System in Europa umgesetzt. Auch das österreichische ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss daher angepasst werden.

Die Diskussion über den Umgang mit neuen Piktogrammen, Sicherheitsdatenblättern, Gefahren- und Sicherheitshinweisen findet jedoch größtenteils immer noch auf ExpertInnenebene statt. Auswirkungen auf den ArbeitnehmerInnenschutz werden sich durch die nun ausführlicheren Sicherheitsdatenblätter (SDB) ergeben. Sie sollen zur fachgerechten Handhabung durch die VewenderInnen beitragen.

Auf betrieblicher Ebene, vor allem im gewerblichen Bereich, ist das Wissen über die Wirkung gefährlicher Arbeitsstoffe und die notwendige Prävention nur sehr begrenzt vorhanden, obwohl die Anzahl von chemischen Produkten wie Reinigungs- und Lösemitteln, Klebern, Säuren, Lacken usw. augenscheinlich von Jahr zu Jahr steigt. Der fachgerechte Umgang mit diesen verschiedenen und oftmals gefährlichen Arbeitsstoffen ist für viele ArbeitnehmerInnen häufig nicht nachvollziehbar. Offensichtlich ist, dass in Zukunft der Schwerpunkt bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf betrieblicher Ebene gesetzt werden muss.

Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und in der Kennzeichnungsverordnung

Bereits bei der Diskussion um die Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Bereichen und Lagerräumen zeigt sich, dass die von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgehenden Gefahren nicht erkannt oder als solche nicht wahrgenommen werden.

So sollen verschiedene Ausnahmen zugelassen werden, die beispielsweise die Verwendung von Behältern „ohne“ Kennzeichnung (während eines kurzen Zeitraums) ermöglichen. Zusätzlich könnten lange Übergangsfristen die Kennzeichnung von Behältern nach dem alten System ermöglichen, wodurch sich eine verwirrende Doppelkennzeichnung aus alten und neuen Symbolen ergeben würde. Auch Lagerräume mit „erheblichen Mengen“ chemischer Arbeitsstoffe sollen in Zukunft ohne Kennzeichnung oder Hinweis auf die darin befindlichen Stoffe möglich sein.

Benzol – Substitution längst überfällig

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sieht im Zuge der Novelle auch eine Klarstellung bezüglich des Verbotes und Ersatzes von gefährlichen Arbeitsstoffen vor. Für die Verwendung von „krebserregendem Benzol“ in Treibstoffen besteht hier eine inhaltlich veraltete Regelung.

Betroffen sind vor allem ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten mit handgeführten Arbeitsmitteln (Motorsensen, Motorsägen, Rasenmäher usw.) ausführen. Da sie diese Geräte vor sich her bewegen, sind sie den Abgasen und den darin enthaltenen Stoffen meist direkt ausgesetzt (Abgasfahne der Geräte). Betriebe, die den Grünschnitt im Infrastrukturbereich (Bahn und Straßen) durchführen oder für die Pflege von städtischen Gartenanlagen

(Stadtgartenämter) verantwortlich sind, setzen seit Jahren bereits Alkylatbenzin ein. Dieser „benzolfreie“ Treibstoff minimiert aufgrund seiner Reinheit auch den Aufwand für Reinigung und Wartung der Geräte. Forstunternehmen sowie landwirtschaftliche Ausbildungsanstalten haben das Substitutionsgebot schon vor Jahren erkannt und bereits umgesetzt. Auch die Kanzerogenitätsrichtlinie (Kanzerogenität = krebserregende Eigenschaft von Substanzen) würde bereits seit Jahren zur Verwendung dieses Treibstoffes verpflichten, genauso wie der Stand der Technik laut ASchG.

Bei Betrieben, die mit der Pflege von Grünflächen im Bereich von Wohnanlagen, Gärten und Ähnlichem betraut sind, ist dieser meist als „Gerätebenzin“ bezeichnete Treibstoff in den meisten Fällen jedoch gänzlich unbekannt. Auf jeden Fall scheint es dringend notwendig, hier Informationsarbeit zu leisten und die Betriebe auf den Einsatz von benzolfreiem Treibstoff in ihren handgeführten Arbeitsmitteln hinzuweisen.

Gefährliche Arbeitsstoffe sicher einsetzen

Die neue Kennzeichnung bietet eine gute Gelegenheit für die Betriebe, sich mit der Verwendung von Chemikalien zu befassen und Zuständigkeiten sowie eine sichere Handhabung für die betrieblichen Abläufe festzulegen.

Aktuelle Sicherheitsdatenblätter, Gefahrenstoffverzeichnisse und die daraus resultierenden Unterweisungen sowie die geeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA) sollten Teil des innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzsystems, unabhängig von der Betriebsgröße, sein. Hier werden in den nächsten Jahren verstärkt auch die Präventivfachkräfte gefordert sein, um dieses Wissen in den Betrieben zu verankern.

Eine nationale Durchführungsverordnung für Arbeitsstoffe, die Eckpunkte für den sicheren Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen im Betrieb festlegt, würde rasch für mehr Sicherheit der ArbeitnehmerInnen sorgen.

Ing. Harald Bruckner, AK Wien

harald.bruckner@akwien.at

DOWNLOADS

Leitfaden gefährliche Arbeitsstoffe (Arbeitsinspektion):

tinyurl.com/leitfaden215

Merkblatt GHS – Globally Harmonized System und CLP-Verordnung (Arbeitsinspektion):

tinyurl.com/merkblatt215

Weniger Holzstaub – gesündere Arbeit

Schleifarbeiten verursachen besonders viel Staub. Seit 1. Jänner 2015 besteht die Verpflichtung, bei handgeführten Schleifmaschinen neben der Geräteabsaugung nun auch eine zusätzliche Wand- und Kabinenabsaugung oder einen Schleiftisch zu verwenden.



© nicomofotolia.com

ablauf passende Lösungen zwischen Absaugtisch, Wandabsaugung, Absaugkabine usw. ausgewählt werden.

Hotspot Schleifarbeitsplatz

Messergebnisse bestätigen, dass ArbeitnehmerInnen an Handschleifarbeitsplätzen Holzstaub besonders ausgesetzt sind. Hauptursache stellt im Normalfall eine unterdimensionierte oder gar nicht vorhandene Absaugung dar.

Betriebe, die bereits Absaugtische im Einsatz haben, berichten von Vorteilen auch für die Qualität der bearbeiteten Oberflächen sowie des Endproduktes. Sind Absaugtische erst einmal vorhanden, werden sie auch für andere Arbeitsschritte mit Handmaschinen genutzt. Von Eigenbaukonstruktionen ist abzuraten, da diese im Normalfall nicht den erforderlichen rechtlichen und technischen Parametern entsprechen.

Das Ergebnis der Arbeitsplatzevaluierung muss letztendlich die Einhaltung der Grenzwerte sein. Dafür müssen übliche Arbeitsabläufe wie beispielsweise die Bearbeitung von größeren oder dreidimensionalen Werkstücken mitbedacht werden.

Schwerpunkt der Arbeitsinspektion

Seit 2012 läuft eine österreichweite Schwerpunktaktion mit dem Titel „ArbeitnehmerInnenschutz in Möbeltischlereien“. Hier wurden im ersten Durchgang bereits über 2.000 Betriebe besucht. Vor-

Bei der Bearbeitung von Holz durch Schneiden, Fräsen oder Schleifen entsteht Holzstaub. Dieser Staub ist bekanntlich gesundheitsschädlich und sollte deshalb rasch nach der Entstehung abgesaugt werden. Gerade bei händischen Schleifarbeiten an Holzteilen oder Oberflächen entsteht besonders viel Staub, der sich anschließend in der Raumluft verteilt. Dagegen sind wirksame Maßnahmen zu setzen!

Gesetzliche Grundlagen

Die Diskussion um Holzstaub ist altbekannt. Dem Problem zugrunde liegen dürfte die Verwechslung zwischen dem

Naturmaterial Holz und dem bei der Bearbeitung entstehenden „Holzstaub“. Diese Holzstaub-Teilchen stellen eine Gefahr für die Gesundheit dar, da sie sehr klein sind und dadurch in die Lunge vordringen können. Fakt ist, Holzstaub gilt als eindeutig krebserzeugender Stoff mit einem TRK-Wert von 2 mg/m³. (Anm.: Anhang V der GKV 2011 definiert die Liste von Hölzern, deren Stäube als eindeutig krebserzeugend gelten). Gerade für die besonders staubintensiven Schleifarbeiten (mit handgeführten Schleifmaschinen) wurde mittels Übergangsfrist bis Anfang 2015 die Möglichkeit geschaffen, notwendige Maßnahmen zu planen und umzusetzen. Hier konnten je nach Bedarf und Arbeits-

ab wurde durch Interessenvertretungen und Informationsveranstaltungen bereits auf die bevorstehende Aktion hingewiesen. Im Zuge dieser Maßnahme wurden neben dem Holzstaub auch viele für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen relevante Punkte vor Ort thematisiert.

Fazit

Die Praxis zeigt, dass Probleme durch zu viel Holzstaub mit zusätzlichen Absaugungen effektiv zu lösen sind. Die am Markt vorhandenen Schleiftische und ähnliche Produkte ermöglichen es, den Grenzwert zu unterschreiten und somit die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu schützen. Betriebe, die diese Geräte bereits im Einsatz haben, bestätigen den Mehrnutzen für andere Tätigkeiten und die gefertigten Produkte.

Vorgesehene Ausnahmen (Schleifarbeiten von einer Stunde pro Arbeitsschicht)

treffen im Normalfall nur auf Kleinstbetriebe (Restaurateure usw.) zu. Das Schleifvolumen wird meist unterschätzt. Der Schwerpunkt der Arbeitsinspektion veranlasste viele Betriebe, sich genauer mit der Funktion ihrer Absaugung zu befassen. Gleichzeitig wurden andere, für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und die Betriebe relevante Themen erläutert.

So ist auf die Trennung von privater Kleidung und durch Holzstaub verschmutzte Arbeitskleidung im Garderobenkästchen zu achten. Unbekannt war auch, dass Arbeitskleidung von Arbeitgebern zur Verfügung gestellt und gereinigt werden muss, wenn es sich bei der Verschmutzung um einen eindeutig Krebs erzeugenden Arbeitsstoff handelt. Die Verwendung von PSA (Gehörschutz, Sicherheitsschuhe) und die fachgerechte Lagerung und Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen (Lacke usw.) muss ebenfalls verbessert werden.

Aufgrund der vielfältigen Gefahren in dieser Branche herrscht in manchen Teilbereichen noch Informations- und Aufholbedarf. Die Anzahl der Beanstandungen bestätigt diese Erkenntnis. Alle Betriebe sollen im Zuge dieser Aktion nochmals besucht werden, um die vorgeschriebenen Maßnahmen sicherzustellen.

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

Weiterführende Infos

Informationen der Arbeitsinspektion: tinyurl.com/insp215
 Österreichische Arbeitsschutzstrategie: Leitfaden Holzstaub: tinyurl.com/lf215
 AUVA-Broschüre „Sicherheit bei der Holzbearbeitung“: tinyurl.com/holz215
 AUVA-Publikationen zu Holzbe- und -verarbeitung: tinyurl.com/auva215
 Schwerpunktaktion ArbeitnehmerInnen-schutz in Möbeltischlereien: tinyurl.com/moebel215

Gesundheit für Alle!



Das **Magazin Gesundes Österreich** dient dem Informationsaustausch über Gesundheitsförderung und Prävention. Es erscheint dreimal im Jahr und gibt einen umfassenden Überblick über aktuelle Aktivitäten und Themen.

Praxisrelevante Seminare bietet das **Bildungsnetzwerk Seminarprogramm** für in der Gesundheitsförderung tätige Personen.



Informationen zur **Betrieblichen Gesundheitsförderung** über erfolgreiche Projekte und Betriebe sowie spezielle Angebote für die innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung finden Sie in diesen Broschüren.



Der FGÖ gibt in **Broschüren und Foldern** zu diesen und weiteren Themen Informationen mit wertvollen Tipps und Adressen.



Unabhängige und kompetente Informationen rund um das Thema Gesundheit und das Gesundheitswesen.

Alle Publikationen erhalten Sie gratis beim Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH, Bestellung unter: Tel. 01/895 04 00, Fax 01/8950400-20, fgoe@goeg.at, www.fgoe.org

Strukturwandelbarometer 2014 – Arbeitswelt wird immer mehr zur Tretmühle

Steigender Zeitdruck, Verschlechterung des Betriebsklimas – und trotzdem kommt die Evaluierung psychischer Belastungen nur schleppend in die Gänge. Die aktuellen Ergebnisse des Strukturwandelbarometers 2014 alarmieren.

Die Erhebung des AK-Strukturwandelbarometers vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) zeigt einmal mehr: Die ArbeitnehmerInnen sind über Gebühr belastet. Die am stärksten wahrgenommenen Veränderungen innerhalb des vergangenen halben Jahres wurden in der Dimension Arbeitsumfeld bemerkt. Das heißt: Der Zeitdruck steigt weiter, von den ArbeitnehmerInnen wird immer mehr Flexibilität verlangt.

Zeitdruck und Flexibilität steigen, Betriebsklima verschlechtert sich

65 Prozent der befragten BetriebsrätInnen gaben an, dass im vergangenen Halbjahr der Zeitdruck gestiegen ist. Zum Vergleich: Bei der ersten Befragung waren es 56 Prozent, bei der zweiten Befragung 62 Prozent. Gleichzeitig vermerkten auch 60 Prozent, dass die Flexibilitätsanforderungen im Unternehmen zugenommen haben. ArbeitnehmerInnen können sich immer weniger auf fixe Arbeitszeiten einstellen.

Gefragt wurde auch nach der Verbesserung bzw. Verschlechterung des Betriebsklimas. „In dieser Kategorie zeigt sich im Vergleich zu den beiden davor durchgeführten Befragungen eine zunehmende Verschlechterung“, sagt



IFES-Experte Georg Michenthaler. Konkret gaben 40 Prozent der BetriebsrätInnen an, dass sich das Betriebsklima innerhalb der vergangenen sechs Monate verschlechtert hat (zuvor 35 Prozent).

Betriebsrat federt schädliche Belastungen ab

Weiters zeigt die Umfrage auch, dass sich eine starke Einbeziehung des Betriebsrates positiv auf die Qualität der Arbeitsbedingungen niederschlägt. In Unternehmen, in denen die Belegschaftsvertretung aktiv einbezogen wird,

werden sowohl die negativen Entwicklungen gebremst als auch die positiven Entwicklungen gefördert. Insgesamt gaben beispielsweise 65 Prozent aller Befragten an, dass sich der Zeitdruck erhöht hat. In Betrieben mit sinkendem Einfluss des Betriebsrates waren dies dagegen sogar 87 (!) Prozent.

Aufholbedarf bei der Evaluierung psychischer Belastungen

Erstmals wurde auch nach der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gefragt. Seit 1. Jänner 2013 sind Betriebe entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dezidiert verpflichtet, psychische Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und wirksame Gegenstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Erst jedes fünfte Unternehmen hat diese Evaluierung bereits zur Gänze durchgeführt. Wird aber evaluiert und den schädlichen Belastungen entgegengesteuert, zeigt die Befragung deutlich die unmittelbare positive Wirkung auf Zeitdruck, Flexibilitätsanforderungen und Betriebsklima.

Mag.^a Johanna Klösch, AK Wien

johanna.kloesch@akwien.at

Mehr Informationen zum Strukturwandelbarometer 2014 unter tinyurl.com/barometer215

Krankenanstaltenverbund gewinnt Preis für Gesundheitskommunikation

Mit dem BGF-Projekt „Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV)“ wurden Empowerment, Arbeitsplatzzufriedenheit und Steigerung des Wohlbefindens erzielt. OAR Reinhard Faber von der Generaldirektion und Mag.^a Karin Korn vom Frauengesundheitszentrum FEM Süd haben das erfolgreiche Projekt geleitet und begleitet.

Wie kam es zu dem Projekt – wieso wurden Frauen als Zielgruppe gewählt?

Faber: Es gab schon diverse Projekte mit unterschiedlichen Zielgruppen. BGF wurde eher für Pflegepersonal oder ÄrztInnen gemacht. 2013 haben wir dann mit diesem Projekt mit Unterstützung vom Fonds Gesundes Österreich und der Wiener Gesundheitsförderung GesmbH gestartet.

Korn: Es ging vor allem um Frauen, die nicht im medizinischen Bereich tätig sind, also Reinigungskräfte, Küchenmitarbeiterinnen und Ähnliche, größtenteils mit unterschiedlicher Herkunft, Sprache und kulturellem Hintergrund.

Wie haben Sie die Frauen erreicht?

Faber: Ich habe seitens der Generaldirektion die Führung vom Projekt überzeugt. Wichtiges Statement war, dass die Leitung das Projekt will und nicht nur „nichts dagegen hat“.

Korn: Die muttersprachliche Ansprache war entscheidend. Wir haben direkt am Arbeitsplatz informiert. Beim Kick-off war immer die Führungsebene dabei. Die Frauen haben gemerkt: „Es ist okay und gewünscht, wenn ich mich im Projekt einbringe.“

Welche Maßnahmen wurden umgesetzt – worauf sind Sie besonders stolz?

Korn: Die körperlich anstrengende Arbeit sowie psychosoziale Belastungen standen im Fokus. Maßnahmen waren zum Beispiel Wirbelsäulengymnastik, Entspan-



© Michael Wazohl

nungstechniken und lustvolles Bewegen wie Tanzen. Auf der Verhältnisebene waren Informationsvermittlung, Kommunikations- und Konfliktlösungstrainings zentrale Maßnahmen. Wir konnten Arbeitsabläufe, Übergabezeitpunkte und Arbeitsmittel optimieren. Zentrales Thema war auch, die Zielgruppe wahrzunehmen und wertzuschätzen. Alle Maßnahmen wurden mit den Frauen gemeinsam erarbeitet.

Faber: Partizipation ist wichtig. Die Frauen haben erlebt, dass sie Expertinnen ihrer eigenen Arbeit sind. Die Führungsebene hat gelernt, wie gesundheitsförderliches Führen funktioniert und dass ihre Gesundheit nicht zu kurz kommen darf. Stolz sind wir auf unsere Gesundheitsmultiplikatorinnen. Sie beraten sich mit den Präventivfachkräften und sind im Gesundheitsmanagement eingebunden.

Korn: Die Kolleginnen erhalten von den

Multiplikatorinnen Informationen und Ratschläge, wodurch ein niederschwelliger Zugang geschaffen wurde. Die Ausbildung mit Zertifikat stellt eine Legitimation zur Beratung und Informationsweitergabe dar.

Wie geht es im Projekt weiter?

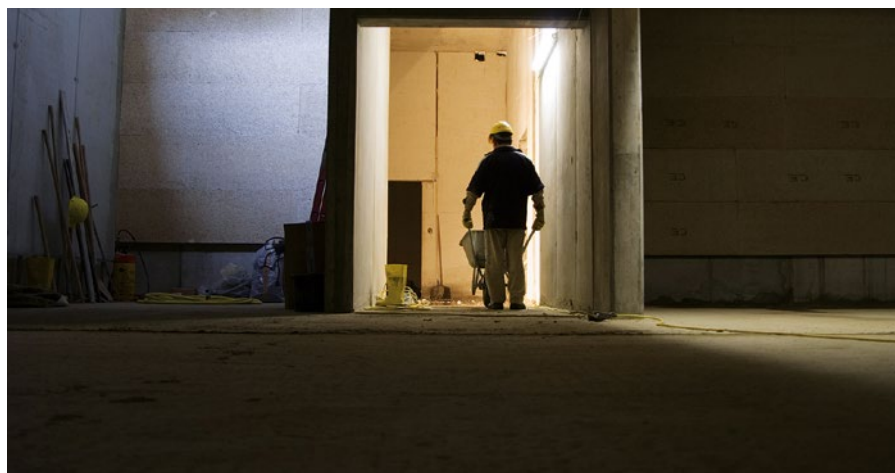
Korn: Der KAV ist sehr innovativ. Gesundheitliche Chancengleichheit und zielgruppenorientierte Projekte werden ausgebaut. Es werden zum Beispiel weiterhin spezifische Angebote für Männer gestaltet.

Faber: Wir arbeiten weiter mit Zielgruppen und einzelnen Beschäftigten. Die modulare Ausbildung der Gesundheitsmultiplikatorinnen wird ausgeweitet. Alles und alle auf einmal ist allerdings nicht zielführend.

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

Arbeitszeiten am Bau – eine psychische Belastung

Nachtarbeit, Saisonarbeit oder auch Dienstbeginn, wenn andere noch schlafen – es gibt viele Arbeitszeitmodelle, die in der Baubranche zum Alltag gehören. Bei einigen Rahmenbedingungen bräuchte es einen Kulturwandel, um die Gegebenheiten nicht als unveränderlich hinzunehmen.



© fotofrank/Fotolia.com

Gesundheitsförderliche Arbeitszeiten sind relevant für MitarbeiterInnen und Produktivität.

Niemand wird heutzutage mehr abstreiten, dass Schicht- oder Nachtarbeit auf Dauer gesundheitsgefährdend und leistungseinschränkend ist. Dennoch ärgern wir uns über Zugverspätungen aufgrund von Gleisarbeiten oder Staus auf dem Weg zur Arbeit wegen einer Autobahnсанierung. Die Evaluierung der psychischen Belastungen rückt das Thema aktuell wieder in den Fokus. Eingesetzte Instrumente messen, ob regelmäßig Überstunden anfallen, ob Dienste langfristig im Voraus geplant werden oder ob Wünsche bei der Schichtplanung berücksichtigt werden.

Pausenzeiten als Tabu für BauleiterInnen

Sie werden noch spätabends angerufen, haben hohen Zeitdruck durch enge Deadlines, viele parallele Projekte und gleichzeitig hohe Verantwortung. BauleiterInnen sind eine stark beanspruchte

Führungsebene. All-in-Verträge verführen häufig dazu, dass Mehrarbeit als selbstverständlich angesehen wird. Vielleicht führt eine finanzielle Vergütung zu höherer Akzeptanz langer Arbeitstage, aber nicht zu einer besseren Erholung. Daher sollte ein Klima geschaffen werden, wo ständige Erreichbarkeit nicht vorausgesetzt wird und im Büro auch unterbrechungsfreies Arbeiten möglich ist. Hierzu müssen auch Vorgesetzte als Vorbilder und verständnisvolle KollegInnen eingebunden werden.

Saisonarbeit als Krankmacher oder als Lebensstil?

In der Baubranche ist die Arbeit aufgrund der Witterung nicht über das Jahr gleich verteilt. Während im Sommer überall Baustellen entstehen, ist bei Eis und Schnee damit Schluss und das gewerbliche Personal geht in Winterpause. Viele MitarbeiterInnen nutzen diese Ruhepha-

se im Jahr auch, um bewusst Zeit mit der Familie zu verbringen und in der Firma Schulungen zu besuchen. Diese Zeit der Arbeitslosigkeit kann aber auch mit Unsicherheit und Unterforderung verbunden sein. Gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung dann im Sommer am höchsten, wenn andere Familien gemeinsam entspannt auf Urlaub fahren.

Einbindung der MitarbeiterInnen als Erfolgsfaktor

Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass hohe Anforderungen durch großen Entscheidungsspielraum leichter ausgeglichen werden. Ist daher Schichtarbeit aufgrund der Auftragslage erforderlich, sollte darauf geachtet werden, dass die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen in die Dienstplanerstellung und die Einteilung der Partien miteinbezogen werden. Wenn es möglich ist, die Arbeitszeit von ÄrztInnen zu reduzieren, kann mit entsprechendem Willen auch am Bau ein gesundes Klima mit passenden Arbeitszeiten für alle AkteureInnen geschaffen werden.

Mag.^a Veronika Jakl, Arbeitspsychologin
office@veronikajakl.at

FORUM PRÄVENTION

„Arbeitszeit und ihre Auswirkung auf die psychischen Belastungen“
Vortrag von Mag.^a Veronika Jakl

20.5.2015, 16.40 Uhr
Hofburg, 1010 Wien

Tagung Psychische Belastungen in der Arbeitswelt

Aktuelle Forschungsergebnisse zu psychischen Gefahren am Arbeitsplatz und Präventionsmöglichkeiten für eine gesunde Arbeitswelt stehen im Mittelpunkt der Tagung von ExpertInnen für ExpertInnen, die im Rahmen der EU-Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ von Sozialministerium und Arbeiterkammer Wien am 16. Juni 2015 veranstaltet wird.

Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich die Zahl der Krankenstandstage in Folge psychischer Erkrankungen fast verdreifacht; zugleich stellen sie die häufigste Ursache der Neuzugänge von Frühpensionierungen dar. Mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wurde klargestellt, dass bei der Arbeitsgestaltung auch psychische Anforderungen zu berücksichtigen sind. ArbeitgeberInnen, aber auch themenversierte Fachleute stehen bei der Gestaltung von gesunder Arbeit vor großen Herausforderungen.

Für PraktikerInnen im Feld der Arbeitsplatz-evaluierung psychischer Belastungen

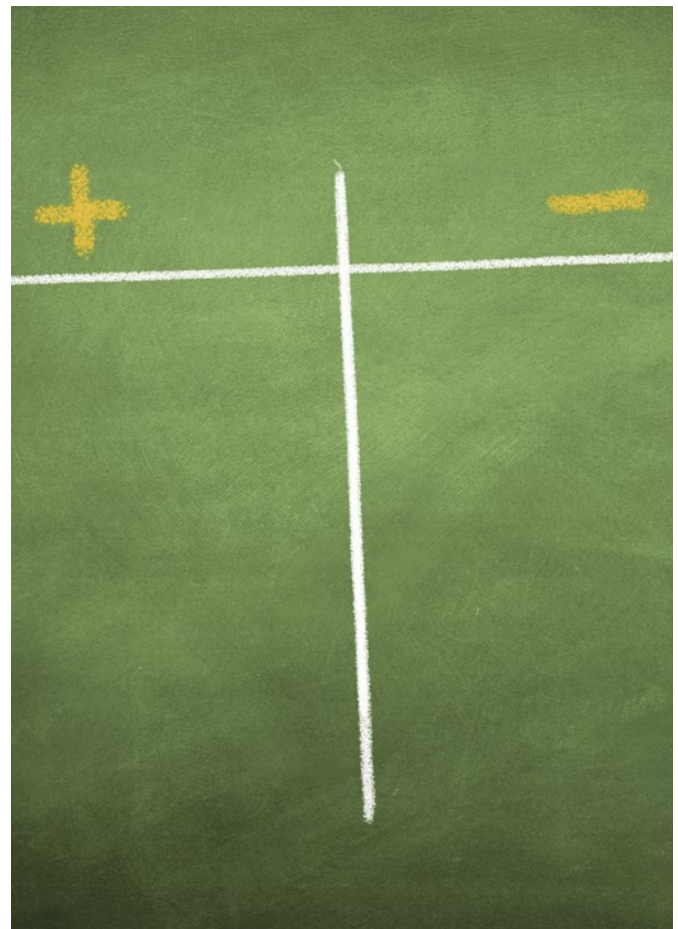
Universitäre Experten wie der Arbeits- und Organisationspsychologe Jürgen Glaser und der Arbeits- und Industriesoziologe Jörg Flecker geben einen Überblick über konkrete Herausforderungen der Arbeitswelt sowie aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung. Vor diesem Hintergrund beleuchten die Arbeitspsychologinnen Veronika Jakl und Sigrid Schmiedl praxisnah Fallbeispiele und Erfahrungen. Abgerundet wird das Programm durch Kleingruppenarbeiten zu relevanten Themen sowie Vernetzungsmöglichkeiten.

Achtung – begrenzte TeilnehmerInnenzahl

Zielgruppe der Veranstaltung stellen PraktikerInnen dar, die mit der Evaluierung psychischer Belastungen befasst sind. Interessierte Personen können sich ab sofort bei Frau Mag.^a Veronika Tesar, E-Mail: tesar@putzstingl.at unter Angabe ihres Tätigkeitsbereichs anmelden bzw. das Programm anfordern. Die Tagung findet von 10.00 bis 17.00 Uhr im Bildungszentrum der AK Wien statt. Aufgrund der begrenzten TeilnehmerInnenzahl wird eine frühzeitige Anmeldung empfohlen.

Mag.^a Johanna Klösch, AK Wien

Mag.^a Julia Steurer, Zentral-Arbeitsinspektorat



© Coloures-pic - Fotolia.com

WANN & WO

Tagung

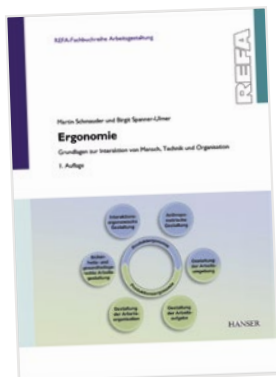
Psychische Belastungen in der Arbeitswelt

Wann: 16. Juni 2015, 10.00–17.00 Uhr

Wo: AK Bildungszentrum,
Theresianumgasse 16–18,
1040 Wien

Wer: Sozialministerium, AK Wien

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Ergonomie

Grundlagen zur Interaktion von Mensch, Technik und Organisation

Martin Schmauder,
Birgit Spanner-Ulmer

610 Seiten, 1. Auflage, 2014
Hanser, ISBN 978-3-446-44139-2
EUR 51,20

Ergonomie ist die Wissenschaft von der Anpassung der Technik an den Menschen. In diesem Lehrbuch wird in sieben Kapiteln aufgezeigt, wie man Arbeitssysteme wirtschaftlich und human gestaltet. Es werden jeweils Grundlagen, Vorgehensweisen, Methoden und Fallbeispiele sowie Empfehlungen und Regeln vorgestellt, sodass der Leser umfassende praxisrelevante Kenntnisse in der Ergonomie erwirbt. Sachverhalte der Produkt- und Produktionsergonomie werden aufeinander bezogen dargestellt, sodass Verknüpfungen deutlich werden. Anliegen des Buches ist es, dem Leser eine zeitgemäße Grundausbildung in Ergonomie zu vermitteln.

tinyurl.com/buch1215



Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt

Trends, Szenarien und Empfehlungen

Reinhold Popp (Hrsg.), Dirk Steinbach,
Katja Linnenschmidt, Elmar Schüll

208 Seiten, 2. Auflage, 2013
LIT Verlag, ISBN 978-3-643-50343-5
EUR 19,90

Im Zeitraum von November 2008 bis Oktober 2011 bearbeitete das Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg das von der österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft geförderte Projekt „Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt im Bundesland Salzburg“.

Dabei ging es um mehrere wichtige Zukunftsfragen, wie z. B.: Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel? In welche Richtung bewegt sich die Arbeitswelt in Zukunft? Ist das Pensionsystem zukünftig überhaupt noch finanzierbar? Die Debatte um diese Fragen ist stark von Legenden, Übertreibungen und Verharmlosungen geprägt. Im vorliegenden Buch finden sich statt der vielfältigen Vorurteile wissenschaftlich fundierte Analysen.

tinyurl.com/buch2215



Sammlung der Verordnungen zum ASchG

Technischer ArbeitnehmerInnenschutz

Hrsg.: Wolfgang Adametz, Eva-Elisabeth
Szymanski

2.816 Seiten, Rechtsstand: Jänner 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1104-2
EUR 145,00

Alle Ausführungsverordnungen zum ASchG auf einen Blick!

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

Rasche Auffindbarkeit der Ausführungsverordnungen:

Ein spezielles System gibt Kenntnis, welcher Paragraph des ASchG durch eine Verordnung näher ausgeführt wird, und sichert das rasche Auffinden der entsprechenden Verordnung.

Erfüllung der Auflagepflicht gemäß § 129 ASchG.

Laufend aktuell durch regelmäßige Austauschlieferungen.

tinyurl.com/buch3215

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



Mobbing und psychische Gewalt

Ein Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung

Axel Esser, Martin Wolmerath
300 Seiten, 9. aktualisierte Auflage
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6330-5
EUR 19,60



Arbeiten und gesund bleiben

K.O. durch den Job oder fit im Beruf

Harald Gündel, Jürgen Glaser,
Peter Angerer
205 Seiten, 1. Auflage, 2014
Springer, ISBN 978-3-642-55302-8
EUR 15,50



Arbeitsstättenverordnung

Ernst Piller, Alexander Heider
264 Seiten, 4. aktualisierte Auflage, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-108-2
EUR 29,90

Schikane, Mobbing und psychische Gewalt – für Arbeitgeber bedeutet nicht bewältigtes Mobbing ein schlechtes Betriebsklima, hohe Ausfallzeiten sowie schlechte Arbeitsergebnisse. Die betriebliche Interessenvertretung muss zugleich behutsam, konfliktfähig und rechtlich versiert sein, wenn sie wirkungsvoll dagegen vorgehen will. Der bewährte Ratgeber bietet konkrete Hilfe und Anregungen. Damit lassen sich auch aussichtslos erscheinende Fälle konstruktiv lösen und Mobbingkonflikte nachhaltig bewältigen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzgebung und Rechtsprechung zeigen die Autoren rechtliche und außerrechtliche Handlungsmöglichkeiten auf und geben neue juristische Denkanstöße.
tinyurl.com/buch4215

Wann hält uns Arbeit gesund und wann macht sie uns krank? Wissenschaftlich fundiert, humorvoll und anschaulich werden in diesem Werk Themen wie Arbeitsfreude und Kreativität, positive und negative Seiten der Teamarbeit, Führungskräfte als Antreiber oder Unterstützer, Wandel oder Stabilität im Betrieb, Zeitdruck und psychischer Stress versus Erholung und Freizeit, Burn-out und auch Arbeitsplatzverlust hinterfragt und dargestellt. Alle Themen werden im Hinblick auf gesund erhaltende und krank machende Faktoren aus psychologischer und medizinischer Sicht beschrieben und mit wissenschaftlichen Befunden anschaulich belegt. Daraus werden Empfehlungen auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene abgeleitet und begründet.
tinyurl.com/buch5215

Die Arbeitsstättenverordnung gehört wohl zu den bedeutendsten Verordnungen, die auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzes erlassen worden sind. Sie enthält wichtige Regelungen für die Gestaltung der Arbeitsplätze im Sinne einer Anpassung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen. Erstmals wurden für die Praxis wichtige Erlässe und veröffentlichte Kommentare und Erläuterungen des Zentral-Arbeitsinspektorates aufgenommen. Inklusive e-book inside!
tinyurl.com/buch6215

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Achtsam und gelassen im Job

Bei Stress selbst aktiv werden

Nadine Schuster

202 Seiten, 1. Auflage, 2015
Beltz, ISBN 978-3-621-28217-8
EUR 25,60



Arbeitnehmerschutz für Jugendliche

Walter Nöstlinger

544 Seiten, 2. neu bearbeitete Auflage, 2013

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1588-0
EUR 39,00



Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt

Hrsg.: Eva Bamberg, Antje Ducki,
Anna-Marie Metz

847 Seiten, 1. Auflage, 2011, Hogrefe Verlag, ISBN 978-3-8017-2371-2, EUR 61,70

Leistungsdruck, Überstunden, Stress – die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt sind in aller Munde. Was kann der Einzelne tun, um potenziell damit einhergehenden psychischen Beeinträchtigungen vorzubeugen? Dieser Ratgeber liefert Antworten. Er hilft Betroffenen, Schritt für Schritt die Ursachen ihrer Stresssymptome zu erkennen, eigene Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und neue Verhaltensweisen zu trainieren. Checklisten und Fragebögen ermuntern dazu, sich durch das Gelesene auch mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen, und erleichtern so das Umsetzen der gewonnenen Erkenntnisse im Alltag.

Mit Online-Material!

tinyurl.com/buch7215

Der Kommentar fasst jene Bestimmungen zusammen, die bei der Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmerinnen (Lehrlinge) zu beachten sind. Es geht um Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen, Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln und sonstigen gefährlichen und belastenden Arbeitsvorgängen.

Darüber hinaus enthält das Buch detaillierte Informationen über den Aufbau des betrieblichen Arbeitnehmerschutzsystems samt Aufgaben der Verantwortungsträger, die Gefahrenunterweisung im Betrieb, die Mitwirkung des Betriebsrates in Fragen des Arbeitnehmerschutzes, die Gefahrenunterweisung in der Berufsschule u. v. a. m.

Inklusive e-book inside!

tinyurl.com/buch8215

Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement sind zentrale betriebliche Handlungsfelder und sie werden in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. Das vorliegende Werk liefert eine Fülle von Informationen, die sowohl die berufspraktische als auch die wissenschaftliche Tätigkeit in diesem Bereich unterstützen. Dieses Buch stellt grundlegende Modelle zur Arbeit und Gesundheit vor. Handlungsbedingungen von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement, Konzepte, Prozessverläufe sowie Methoden und Verfahren werden wissenschaftlich fundiert und praxisnah beschrieben. Weitere Beiträge dieses Bandes stellen Maßnahmen vor, die sich auf spezifische Themen (z. B. Sucht, Mobbing), Zielgruppen, Branchen und Berufsgruppen beziehen

tinyurl.com/buch9215

Ein Schutznetz als Sicherung für den Notfall

Für den Arbeitsinspektor bzw. die Arbeitsinspektorin ist es oft nicht einfach, zu belegen, dass die durch sein/ihr Wirken getroffenen Maßnahmen Leben und Gesundheit wirksam schützen. Nur sehr selten erhält man eine Rückmeldung, aus der eindeutig hervorgeht, eine Wirkung erzielt bzw. einem Menschen das Leben gerettet zu haben. Einer dieser Fälle soll hier geschildert werden.

Die Baustelle liegt zwar bereits einige Jahre zurück, die dort vorhandene Situation hat aber an Aktualität nichts eingebüßt. Es handelte sich dabei um einen Neubau eines großen Bürokomplexes, bestehend aus zwei mehrgeschoßigen Einzelgebäuden mit einem dazwischen liegenden Innenhof. Dieser sollte mit einer Stahl-Glas-Konstruktion überdacht werden. Die Höhe dieses Atriumdaches hatte geschätzte 10 Meter oder mehr.

Vor Beginn der Montagearbeiten wurde der für die Baustelle zuständige Arbeitsinspektor zu einer Sicherheitsbesprechung eingeladen, bei der es um die Festlegung der notwendigen Sicherheitsmaßnahmen für die Errichtung dieser Dachkonstruktion ging. Es nahmen die Bauherrenvertreter, die örtliche Bauaufsicht, Vertreter des Bauunternehmens und die ausführenden Professionisten, das waren Stahlbau- und Glasmontage-Unternehmen, daran teil. Beginnend von der Montage der Stahlkonstruktion wurden die vorgesehenen Schutzmaßnahmen erläutert.

Schließlich kam es zum Thema der Montage der Glaselemente auf der Stahlkonstruktion. Die üblichen Hilfsmittel, wie Hubarbeitsbühnen, waren wegen der Konstruktion des Stahltragwerkes als räumliches Fachwerk nicht möglich.



Schutznetz als Sicherung bei der Dachherstellung.

Eine Einrüstung wäre unverhältnismäßig aufwendig gewesen. Das Glasmontage-Unternehmen vertrat überhaupt den Standpunkt, dass bei der Verlegung der Glaselemente eine schöne und sichere Standfläche vorhanden sei und daher eine weitere technische Schutzmaßnahme gegen Absturz nicht erforderlich sei. Der Arbeitsinspektor setzte aber durch, dass für diese Arbeit ein Personenschutznetz unter der Stahltragkonstruktion errichtet wird. Dies wurde schlussendlich von allen Beteiligten akzeptiert und umgesetzt.

Wenige Wochen später ging eine AUVA-Unfallmeldung im Amt ein. Es handelte sich dabei um diese Baustelle, Arbeitgeber des Verletzten war das besagte Glaserunternehmen. Im Unfall-

hergang war beschrieben: „Beim Glasen danebengestiegen und während des Fallens ins Schutznetz noch auf einer Eisenstange aufgeschlagen“. Lediglich der Umstand, dass er beim Fallen auf die Stahltragkonstruktion des Glasdaches angestoßen war und aufgrund der dabei erlittenen Verletzung eine Unfallmeldung erstattet worden war, hat dazu geführt, dass der Arbeitsinspektor Kenntnis bekommen hat, dass die von ihm geforderte Schutzmaßnahme ein Menschenleben gerettet hat.

**DI Peter Bernsteiner,
Amtsleiter des Arbeitsinspektorates
für Bauarbeiten**

In der Serie „Arbeitsinspektion unterwegs“ wird jeweils ein Fall aus der Praxis der Arbeitsinspektion vorgestellt.

Gesund bleiben bis zur Pension



© contrastwerkstatt - Fotolia.com

Frau ist nicht gleich Mann



© kengnery - Fotolia.com

Wann: 18.6.2015, 09.00–14.00 Uhr
 Wo: Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Kongress-Saal
 Wer: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Johannes Kepler Universität Linz/Abteilung Pädagogik und Pädagogische Psychologie

Wann: 11.6.2015, 09.00–16.00 Uhr
 Wo: Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
 Wer: GdG-KMSfB

Gesund bleiben bis zur Pension im sozialen Dienstleistungsbereich – Herausforderungen, Rahmenbedingungen und Strategien

Infos zur Veranstaltung

- ◆ Daten und Fakten zu Krankenständen, Arbeitszufriedenheit sowie zur Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich
Mag. Reinhard Haider, BSc
- ◆ Generationenmanagement als Antwort auf schwierige Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich
Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller
- ◆ Arbeitsunterbrechungen als ständige Belastungsquelle – Folgen für ältere Beschäftigte
Dr. Thomas Rigotti
- ◆ Von der Evaluierung psychischer Belastung zur zielgruppenspezifischen Maßnahmenentwicklung – ein Fallbeispiel
Prof. Dr. Jochen Prümper

Anmeldung: arbeitsbedingungen@akooe.at, ooe.arbeiterkammer.at
 Mehr Infos unter tinyurl.com/va1215

Frau ist nicht gleich Mann – Genderaspekte in der betrieblichen Gesundheitsförderung der Stadt Wien

Die GdG-KMSfB veranstaltet die Tagung „Frau ist nicht gleich Mann – Genderaspekte in der betrieblichen Gesundheitsförderung der Stadt Wien“. Ziel dieser Veranstaltung ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte der Stadt Wien für den Zusammenhang von Geschlecht, Arbeit und Gesundheit verstärkt zu sensibilisieren und die geschlechtsabhängigen Unterschiede hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Gesundheit und Krankheit beeinflussen, der Krankheiten und gesundheitlichen Einschränkungen und des Umgangs mit gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz usw. aufzuzeigen.

Mehr Infos unter tinyurl.com/va2215

Treffpunkt SVP aktuell



© Michael Mazohl

Wann:	2.6.2015, 14.00 Uhr
Wo:	AK Bildungszentrum, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer:	AK Wien

„Evaluierung psychischer Belastungen – gute Beispiele“

Krank machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren. Seit Inkrafttreten der ASchG-Novelle 2013 sind Betriebe verpflichtet, sie zu identifizieren und durch Maßnahmen auszuschalten oder zu reduzieren. Arbeitspsychologische ExpertInnen präsentieren betriebliche Beispiele und stellen praxisnahe Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen vor. Zusätzlich werden die gesetzlich geforderten Qualitätsstandards auch aus Behördensicht erläutert.

Anmeldung bis Montag, 25. Mai 2015 per Fax unter Tel.: 01/501 65-2727 oder unter E-Mail: andrea.dvorak@akwien.at oder wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen
Mehr Infos unter tinyurl.com/va4215

Buchpräsentationen und Come Together Gesunde Arbeit



Wann:	18. Mai 2015, 18.00 Uhr
Wo:	Sofitel Vienna, Veranstaltungsraum Le Corbusier, Praterstraße 1/4. Stock, 1020 Wien
Wer:	Lösungswelt Gesunde Arbeit, in Kooperation mit Bundesarbeitskammer, ÖGB und ÖGB-Verlag – unterstützt durch die AUVA

Begrüßung und Einleitung

Präsentation Die Lösungswelt Gesunde Arbeit

Präsentation der Bücher

- ◆ Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)
- ◆ Stress und Burnout
- ◆ Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen
- ◆ Innenansichten

Im Gespräch mit den AutorInnen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

Lesung aus dem Buch Innenansichten

Prof. ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva-Elisabeth Szymanski, Sektionschefin des Sozialministeriums i.R.

Come Together Gesunde Arbeit

Teilnahme nur nach vorheriger **Anmeldung**:
veranstaltung@oegbverlag.at

Schutzmaßnahmen bei der Arbeit im Freien

2010 trat in Österreich die Verordnung optische Strahlung (VOPST) in Kraft. Auch der Schutz vor zu viel Sonne (natürlicher optischer Strahlung) ist seither vorgesehen. Ein wichtiger Schritt für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.



© pict rider - Fotolia.com

Die Zahl der Arbeitsunfälle in Europa ist im Sinken begriffen, arbeitsbedingte Erkrankungen steigen jedoch massiv an. Dazu gehören auch Hautkrebserkrankungen – oftmals verursacht durch fehlenden UV-Schutz bei der Arbeit. Die Verbindung zwischen Arbeit im Freien und Hautkrebs belegte erneut ein Projekt mehrerer EU-Länder bei Fischern und Bauern. Nach neuesten Studien schädigen nicht nur UVB-, sondern auch UVA-Strahlen die Haut. Die UV-Strahlung kann auch noch Stunden nach dem Sonnenbad das Erbmaterial von Hautzellen schädigen.

Besonders betroffene Berufe

Unter dem Begriff „Outdoor Worker“ werden Berufsgruppen zusammengefasst, die große Teile ihrer Arbeitszeit im Freien verbringen. Dazu zählen neben den am Bau tätigen ArbeitnehmerInnen auch GärtnerInnen, BademeisterInnen und viele andere.

Belastungen und deren Bewertung

Die UV-Belastung ist von April bis September in der Zeit von 11.00 bis 15.00 Uhr am höchsten. In höheren Regionen (Bergland Österreich) nimmt die UV-Strahlung noch einmal zu. Reflektierende Oberflächen wie glänzende Metallflächen, helle Kunststoffe, Wasser und Schnee verstärken die schädliche Wirkung. Wolken und Schatten hemmen die UV-Strahlung, schützen jedoch nicht automatisch vor Sonnenbrand! Als Richtwert für die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen kann man den UV-Index heranziehen. Unter www.uv-index.at finden sich nähere Informationen. Einfacher anzuwenden ist die Schattenregel. Hier gilt: Je kürzer der Schatten, desto höher die UV-Belastung.

Schutzmaßnahmen

Folgende Maßnahmen schützen die Gesundheit: direkte Sonne meiden bzw. sich nur so kurz wie nötig in der Sonne aufhalten. Die Mittagssonne meiden und den Arbeitsbereich beschatten.

Ist dies nicht möglich, wirkt Kleidung am effektivsten. Sie sollte möglichst viel Haut bedecken. Dunkel gefärbte Stoffe und dichteres Gewebe bieten größeren Schutz. Auf der sicheren Seite liegt man mit UV-Schutzkleidung mit angegebenem Schutzfaktor (UPF). Zusätzlich sind Kopf und Nacken zu bedecken bzw. eine UV-Schutzbrille zu tragen.

Unbedeckte Körperstellen wie Gesicht, Hände, Ohren, Nacken etc. mit Sonnenschutzmittel eincremen. Dieses muss von den ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellt werden. Bei der Anwendung ist auf Lichtschutzfaktor, Bestrahlungsdauer sowie Hauttyp Rücksicht zu nehmen. Das Sonnenschutzmittel sollte vor Beginn der Arbeit und bei Bedarf weitere Male großzügig aufgetragen werden.

Die Haut vergisst keinen Sonnenbrand, jedes Mal erhöht sich das Hautkrebsrisiko: Bewusstseinsbildung und Einhaltung von Schutzmaßnahmen sind daher besonders wichtig!

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at

Maßnahmen zur Burn-out-Prävention für Betriebe

BetriebrätInnen/PersonalvertreterInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben vom Gesetz her ein Vorschlagsrecht für konkrete Maßnahmen zur Burn-out-Prävention in Betrieben. Eine wichtige Klarstellung: Für die Umsetzung von Maßnahmen ist immer der Arbeitgeber/Dienstgeber zuständig und verantwortlich.



* Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der arbeitsbezogenen psychischen Belastungen gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hat immer den Arbeitsplatz im Blickwinkel. Unter die Lupe genommen werden dabei z. B. die Zusammenarbeit mit den Führungskräften und KollegInnen, Unterbrechungen bei der Arbeit und Informationsmangel, aber nicht persönliche Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Herzprobleme oder chronische Erschöpfung. Eine sauber durchgeführte Evaluierung kann in vielen Fällen potenzielle Risiken für Stress- und Burn-out-Gefährdung aufdecken, besonders für bestimmte betriebliche Bereiche oder Berufsgruppen. Eventuell gefähr-

dete Einzelpersonen oder persönliche Leidensfälle können dadurch aber nicht gefunden werden. Mehr dazu können Sie in der ÖGB-Broschüre „Burn-out an der Wurzel packen. Burn-out-Prävention im Betrieb“ nachlesen.

Zu bestellen unter service@oegb.at oder als Download auf der Website www.gesundearbeit.at > Service > Broschüren.

Ingrid Reifinger, ÖGB

Ingrid.reifinger@oegb.at

Download der Broschüre unter tinyurl.com/burnout215



Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention

Investitionen in Prävention lohnen sich und Betriebe können einen (auch finanziellen) Nutzen daraus ziehen. Das ist die Kernaussage des iga-Reports 28 der deutschen Initiative Gesundheit & Arbeit.

Teil I des iga.Reports stellt in einer aktualisierten Literaturschau die wissenschaftliche Evidenz für die Wirksamkeit und den Nutzen von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und Prävention zusammen.

Teil II des Reports betrachtet in Erweiterung der beiden Vorgänger-Reporte (iga.Report 13 und iga.Report 3) erstmals auch die Wirtschaftlichkeit und die Wirksamkeit des betrieblichen Arbeitsschutzes. Ein Vergleich ausgewählter Veröffentlichungen der Jahre 2006 bis 2012 gibt einen ersten Überblick über die Studienlage.

Trotz der unterschiedlichen methodischen Ansätze bzw. der unterschiedlichen Fokussierung kommen beide Teile des iga.Reports 28 zu dem Ergebnis, dass sich Investitionen in Prävention lohnen und die Betriebe einen (auch finanziellen) Nutzen daraus ziehen können.

Download unter tinyurl.com/report215



Gesundheit ist (auch) eine Frage der Unternehmenskultur

„Gesundheit ist (auch) eine Frage der Unternehmenskultur. Präsentismus – Krankenstand – Rückkehr. Fakten und Perspektiven“ war der Titel einer Tagung in der Arbeiterkammer Linz im Juni 2014. Die Nachlese dazu gibt es nun in Form einer Broschüre.

Voraussetzung für die Bewältigung der Arbeit ist die eigene Gesundheit. Deshalb müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass sie nicht krank machen. Doch wann ist man eigentlich krank? Was ist unter Gesundheit zu verstehen? Welche Rolle spielen dabei die Arbeitsbedingungen und die Führungskräfte? Warum gehen Menschen zur Arbeit, obwohl sie sich krank fühlen? Welche Folgen hat dieser Präsentismus?

Der vorliegende Leitfaden bietet eine Vertiefung der angesprochenen und diskutierten Themen: Er liefert eine Auseinandersetzung mit den Begriffen Gesundheit und Unternehmenskultur und stellt einen Zusammenhang von Arbeit bzw. Arbeitsbedingungen und Gesundheit her, in dem der Mensch in den Mittelpunkt gestellt wird.

Download unter tinyurl.com/kultur215

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), Ingrid Bonengl-Beer (ÖGB-Verlag), Julia Nedjelic-Lischka (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernliager (AK Kärnten), Susanne Dolzer (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rumpmayr (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spieß (GdG-KMSfB), Wolfgang Birbamer (GBH), Anton Hiden (PRO-GE), Gabriela Kuta (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Peter Bernsteiner, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Astrid Fadler, Elisabeth Ehrenberger, Adolf Eigl, Stephan Gabler, Johannes Gärtner, Gabriele Graf, Nina Graf, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Veronika Jakl, Susanne Karner, Johanna Klösch, Julia Nedjelic-Lischka, Axel Magnus, Bernhard Ozlsberger, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Karl Schneeberger, Julia Steuer, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön

E-Mail: reinhard.schoen@oegbverlag.at

Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, www.arbeiterkammer.at und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, www.oegb.at

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: Dir. Mag. Gerhard Bröthaler, MBA; DI (FH) Roman Grandits
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Wien
Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Jasmin Fichtinger, Philipp Starlinger
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

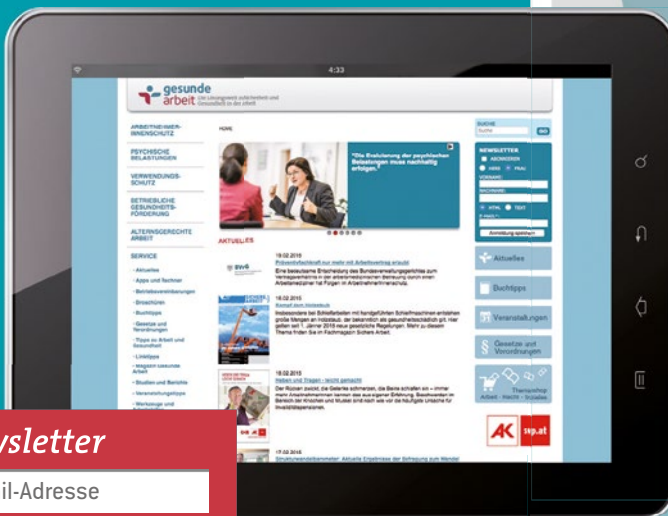
www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impressum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. 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.



Newsletter

E-Mail-Adresse

ANMELDEN

Der Newsletter

Der Newsletter Gesunde Arbeit liefert Ihnen regelmäßig aktuelle News, Veranstaltungshinweise, Buch- und Broschürentipps sowie Tipps zu Gesundheit und Arbeit.

www.gesundearbeit.at/newsletter

Die Website

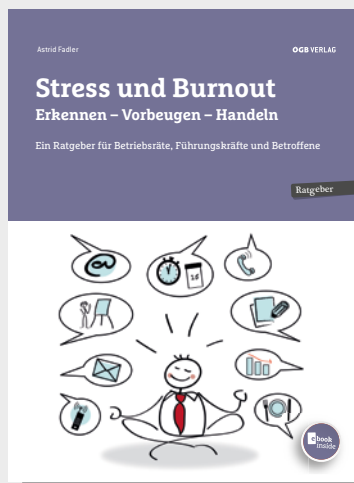
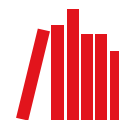
www.gesundearbeit.at ist die umfassende Themen- und Informationsplattform zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Hier finden Sie aktuelle News, einen umfangreichen Servicebereich und wichtige Fachinformationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

www.gesundearbeit.at

Das Magazin

Das Magazin Gesunde Arbeit greift aktuelle Themen auf und bietet viermal jährlich eine Vielzahl interessanter Artikel zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

www.gesundearbeit.at/magazin



Stress und Burnout. Erkennen – Vorbeugen – Handeln

Ein Ratgeber für Betriebsräte, Führungskräfte und Betroffene

Astrid Fadler

Ratgeber / ca. 228 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-040-0

Das Buch erleichtert nicht nur das Erkennen von Risikofaktoren, sondern bietet sowohl Führungskräften als auch Betroffenen und Personalvertretern eine Argumentationshilfe für entsprechende Veränderungen am Arbeitsplatz. Checklisten, Fallbeispiele aus der Praxis, Stress- und Burnout-Tests sowie Tipps zur Gesprächsführung mit Betroffenen ergänzen das Buch ebenso wie weiterführende Hinweise zu Internetquellen, Institutionen, kostenlosen Broschüren und rechtlichen Grundlagen.



Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Brauchen wir das? Wer macht das? Wie geht das?
AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)

Varia / 512 Seiten / EUR 49,00

ISBN 978-3-99046-096-2

Krank machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren der Arbeitswelt. Sie verursachen enormes Leid für Beschäftigte und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten – Tendenz steigend. Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen bietet hier die beste Prävention. Sie erlaubt eine Win-win-Situation für Betriebe und Beschäftigte. Das Fachbuch unterstützt, leicht verständlich, bei der Konzeption, Planung und Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen und stellt ausgewählte ExpertInnen vor. Erstmals liefern ausgewählte AnbieterInnen betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis und effektive Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen.