



VÖLLIG FLEXIBEL

Elastisch bis zum Zerreißen

Stress

*Indirekte Steuerung und
interessierte Selbstgefährdung*

Seite 12–13

Arbeitszeit

*Die Interessen der
Beschäftigten berücksichtigen*

Seite 24

Flexibel?

*Risiken und
Nebenwirkungen*

Seite 6–7



Sammlung der Verordnungen zum ASchG

Technischer ArbeitnehmerInnenschutz

Wolfgang Adametz, Eva-Elisabeth Szymanski (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare 162 / Rechtsstand Juni 2017 / ca. 2.820 Seiten

EUR 145,00 / ISBN 978-3-7035-1104-2

Die Sammlung beinhaltet alle Ausführungsverordnungen zum ASchG. Ein spezielles System gibt Kenntnis, welcher Paragraph des ASchG durch eine Verordnung näher ausgeführt wird, und sichert das rasche Auffinden der entsprechenden Verordnung. Die Lose-Blatt-Ausgabe wird durch zwei Austauschlieferungen pro Jahr aktuell gehalten.



Behinderteneinstellungsgesetz

Günther Widy (Hrsg.), Susanne Auer-Mayer, Birgit Schrattbauer

Gesetze und Kommentare Nr. 149 / 920 Seiten / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-131-0

Seit Erscheinen der 7. Auflage sind einige bedeutsame gesetzliche Änderungen erfolgt. Die wichtigsten Entwicklungen betreffen das Rechtsmittelverfahren im Rahmen der neu eingeführten Verwaltungsgerichtsbarkeit, Anpassungen im Antidiskriminierungsrecht sowie die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigt behinderten Personen und die Verwendung der Mittel aus dem Ausgleichstaxfonds. Auch Rechtsprechung und Literatur haben zwischenzeitig zu zentralen Fragen des Behinderteneinstellungsrechts, so etwa zur Möglichkeit eines Verzichts auf die Begünstigteneigenschaft, Stellung bezogen. Die Einbindung von Autorinnen aus Wissenschaft und Praxis bietet Gewähr dafür, dass im Zuge der Bearbeitung beide Blickwinkel ausreichend Beachtung finden. Der Kommentar stellt somit einen wertvollen Begleiter für alle mit Fragen des Behinderteneinstellungsrechts befassten Personen dar.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Entgrenztes Arbeiten oder die Arbeit ist immer bei mir. Viele müssen heute nicht mehr „in die Arbeit gehen“, denn die Arbeit ist immer bei ihnen. Ob von zu Hause, im Zug, am Strand oder auf der Alm, unsere Kommunikationstechnologien machen es heute möglich, ortsungebunden zu arbeiten. Oft wird uns diese Entwicklung positiv verkauft: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen könnten demnach frei entscheiden, wann und wie sie arbeiten wollen.

Das Mehr an Entscheidungsmöglichkeit bringt aber die Gefahr mit sich, dass die Grenzen zwischen Orten, an denen ich arbeite, und solchen, an denen ich nicht arbeite, verschwimmen. „Heute haben wir keine andere Zeit als die Arbeitszeit“, meint der Philosoph Byung-Chul Han. Wir nehmen sie mit in den Urlaub, ins Wochenende, sogar mit in den Schlaf.

Das Resultat: Es ist nachgewiesen, dass die sogenannte entgrenzte Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zusammenhängen. Dazu kommt das gesellschaftliche Bild von Arbeit und denen, die „eh immer und überall“ arbeiten. Wer heute keine Überstunden macht, wird als „low performer“ stigmatisiert und steht unter Verdacht, faul zu sein.

An diesem verkehrten Bild sollten wir dringend arbeiten und die tatsächliche Arbeitszeit wieder begrenzen. Nicht mit einer Rückkehr zum alten Stechuhr-Regime, sondern mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.

Bernd Wimmer

Arbeitssoziologe, AK Salzburg

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Aktualisierung von EU-Richtlinien	4
Gender und Prävention	4
Leistungsschau Gesunde Arbeit	5
Flexibilisierung – zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Arbeiterkammer Salzburg	6
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Flexibilität mit schweren Nebenwirkungen	8
Das Krokodil in der Arbeitswelt – indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung	12
Indirekte Steuerung – gekaperte Freizeit	14
Krank im Urlaub – schon wieder?	15
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Arbeitszeitverkürzung in allen Facetten	16
Vertrauensarbeitszeit: Ein Modell mit Tücken	17
Flexible und gesunde Arbeitszeitmodelle gestalten	18
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Chancen und Risiken flexibler Arbeit	19
AUS DER PRAXIS	
Flexibel genug für Beruf und Familie?	20
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
„Sie haben Geld gemacht aus den leblosen, kleinen Körpern unserer Babys“	22
„Flexibles Arbeiten darf keine Einbahnstraße sein – Nein zu Lohnraub und Überstundenklau“	23
Arbeitszeit: Die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen	24
„Flexibilisierung zum Vorteil der Beschäftigten“	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Kontrolle der Arbeitszeiterfassung	29
AKTUELLES	
Mobbing – was tun?	30
Nach Krankheit flexibel wieder einsteigen!	31
ARBEITSPSYCHOLOGIE KONKRET	
Arbeitsumgebung wirkt sich physisch und psychisch aus	32
GESUNDHEIT	
Von Eulen und Lerchen und der chronisch müden Gesellschaft	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Aktualisierung von EU-Richtlinien

Die EU-Kommission plant die Aktualisierung von sechs EU-Richtlinien im ArbeitnehmerInnenschutz, nachdem einige Bestimmungen nicht mehr den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen und auch neuen Arbeitsformen nicht gerecht werden.

Von den sechs zur Aktualisierung vorgeschlagenen EU-Richtlinien sind für Österreich fünf von Bedeutung. Diese sind:

- ◆ Richtlinie über Bildschirmgeräte (90/2710)
- ◆ Richtlinie über Arbeitsstätten (89/654)
- ◆ Richtlinie über persönliche Schutzausrüstungen (89/656)
- ◆ Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe (200/54)
- ◆ Richtlinie über Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung (92/58)

Neue Arbeitsformen und die Digitalisierung nennt die Kommission als Begründung für den Modernisierungsbedarf bei den Richtlinien. ArbeitnehmerInnen arbeiten immer häufiger außerhalb der klassischen Arbeitsstätte, dem Betrieb. Deshalb zieht

die Kommission hier eine Klarstellung des Begriffs „Arbeitsplatz“ in Erwägung. Dringend erforderliche Gesetzesinitiativen zu psychischen Belastungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen stehen jedoch nicht auf der Agenda der Kommission. Unverbindliche Leitfäden und Best-Practice-Beispiele sollen dazu in den nächsten zwei Jahren veröffentlicht werden.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at



Gender und Prävention

Der „iga.Report 35“ der Initiative Gesundheit und Arbeit befasst sich mit gesundheitlicher Chancengleichheit im Betrieb.



Zentrale Leitlinien für ein geschlechtergerechtes und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld werden im Report „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender“ vorgestellt. Stereotypen wie z. B. „Kinderbetreuung ist Frauensache“ sollen abgebaut werden, Chancengleichheit für Männer und Frauen soll hergestellt werden. Prävention und Gesundheitsförderung im Arbeitsumfeld müssen mit gendersensiblen Blick betrachtet werden. Der Report enthält Praxis- und Analysetools sowie Tipps zu Themen wie z. B. „Belastungen und Zugang zu Ressourcen in Beruf und Familie“, „Gender und psychische Belastungen“ oder „Gendersensible Sprache“. Die Anwendung der Maßnahmen und Werkzeuge bringt Unternehmen viele Vorteile: Gesetzliche Vorgaben oder fir-

meneigene ethische Ansprüche werden erfüllt, ein ökonomischer Nutzen wie beispielsweise die Steigerung der Attraktivität als ArbeitgeberIn kann dadurch besser erreicht werden.

Übrigens: Mit Gender ist weit mehr als nur die Unterscheidung zwischen Frauen und Männern gemeint. Vielmehr geht es um die Vielfalt von Menschen sowie deren Möglichkeiten zur individuellen Lebensgestaltung.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

iga.Report 35
<http://tinyurl.com/igareport35>

Leistungsschau Gesunde Arbeit

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit bilanziert mit ausgezeichneter Performance. Für die Leistungsschau auf der Tagung der LeiterInnen der Arbeitsinspektorate am 10. Oktober 2017 gab es Lob und Anerkennung für die Kommunikation und das Informationsangebot zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit mit der Website www.gesundearbeit.at, dem monatlichen Newsletter und dem Fachmagazin „Gesunde Arbeit“ ist die innovative Zusammenführung von Themen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Ihre Besonderheit ist ihre Vielfalt, mit dem Anspruch einer aktuellen Plattform mit redaktioneller Betreuung. Die Bandbreite erstreckt sich von aktuellen News, Rechtsvorschriften, Veranstaltungstipps, Wissenswerten zum Arbeitsumfeld, Informationen zu Kampagnen, Studien, Buchtipps und Links bis hin zum Newsletter.

Erste Anlaufstelle

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit ist in der Szene etabliert. Die Website dient als erste Anlaufstelle und soll die bessere Anwendung und Umsetzung von Rechtsvorschriften unterstützen. Durch die Demokratisierung von Fachwissen für eine breite Zielgruppe von MultiplikatorInnen in der Prävention und im ArbeitnehmerInnenschutz erreichen wir viele Menschen. Die Kennzahlen zeigen das hohe Interesse an guten Arbeitsbedingungen.

EU-weite Aufmerksamkeit

Gesunde Arbeit ist in Österreich einziger akkreditierter Medienpartner der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Medienpartnerschaft ist ausschließlich ausgewählten JournalistInnen und Redaktionen aus ganz Europa vorbehalten. Worauf wir noch stolz sind: Wir sind als qualitätsgesicherte Website seit Herbst 2014 in die Wissensplattform „Präventionsforum+“ aufgenommen, eine Fachsuchmaschine für den deutschsprachigen Raum mit Sitz in Deutschland.



Egal, ob Sie die Website, das Magazin oder den Newsletter nutzen, mit der Gesunden Arbeit sind Sie immer topinformiert.

Das Fachmagazin „Gesunde Arbeit“ erscheint viermal im Jahr mit einer Gesamtauflage von zuletzt 62.303 Exemplaren für die Ausgabe 3/2017. Neben der Stammapgabe erschienen sieben Bundesländerausgaben in Wien, Niederösterreich, dem Burgenland, der Steiermark, Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Im Jahr 2016 erschienen 224.876 Exemplare für vier Ausgaben jeweils als Stammapgabe und Bundesländermutationen.

Super Kennzahlen für eine Themenwebsite (Statistik Jänner bis Juli 2017):

- ◆ 71.759 Seitenansichten
- ◆ 30.391 eindeutige BesucherInnen
- ◆ 4 Minuten 49 Sekunden ist die durchschnittliche Verweildauer wiederkehrender BesucherInnen
- ◆ 7.660 Downloads: Jede/r vierte BesucherIn tätigt einen Download.

Die Top-5-Seitenansichten (Statistik Jänner bis Juli 2017):

- 1 8.526 Gesunde Arbeit – Home
- 2 8.036 Die Wahrheit von der „Peepshow im Beauty-Salon“
- 3 5.068 Temperatur am Arbeitsplatz
- 4 3.209 Aktuelles
- 5 2.083 Veranstaltungstipps

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

Flexibilisierung – zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Arbeiterkammer Salzburg

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt ist in aller Munde. Damit sind vor allem flexible Arbeitszeiten und -orte gemeint. Diese stellen sowohl Chancen als auch Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Einerseits erhofft man sich individuell mehr Entscheidungsfreiheit. Andererseits kann die erhöhte Flexibilität unser psychisches Wohlbefinden aus dem Gleichgewicht bringen.

Ob Flexibilisierung für Beschäftigte negativ oder positiv besetzt ist, hängt, wie aus einer Studie der Technischen Universität Wien hervorgeht, davon ab, inwieweit diese selbstbestimmt ist oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eingefordert wird. Hohe Autonomie und Entscheidungsfreiheit bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort können die Arbeitszufriedenheit steigern. Mit einher geht auch das Gefühl, Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Nicht selten zeigen sich dadurch eben höhere Zufriedenheit und auch bessere Leistungen.

Die zwei Seiten der Medaille

Allerdings gibt es auch eine Kehrseite der Medaille, da oben beschriebene Bedingungen leider nicht die Regel sind. Oft stehen kurzfristiger wirtschaftlicher Erfolg und Konkurrenzfähigkeit im Vordergrund, weshalb flexible Zeiten und Orte eher vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin gefordert und bestimmt werden.

Aufgrund heutiger Kommunikationstechnologien steigen auch die Anforderungen an die Beschäftigten und damit steigt auch unausweichlich der Zeitdruck. Smartphones, Computer etc. sorgen für Stress, da diese eine ständige Erreichbarkeit ermöglichen. Laut einem Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wirkt sich jedoch genau diese ständige arbeitsbezogene Erreichbarkeit negativ auf unsere Gesundheit aus. Weniger Erholung, geringere Schlafqualität, Stress und Erschöpfung belasten nicht nur unseren Körper, sondern auch die Psyche. Ebenso treten vermehrt Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben auf. Sind außerdem kein Abschalten und keine wirkliche Auszeit mehr möglich, werden psychische Erkrankungen, wie Erschöpfungssyndrome, nicht ausbleiben.

Selbst- oder fremdbestimmt?

Die fortschreitende Digitalisierung – auch der Arbeitswelt – wirft die Frage auf, ob moderne Technologien nun zu mehr selbst- oder fremdbestimmtem Arbeiten führen. Der Arbeitstag beginnt für viele Menschen mit dem Einschalten eines blendenden Displays von Smartphone, Tablet, Laptop & Co. Im Maschinenzeitalter war die Arbeit durch die Immobilität der Maschinen relativ einfach von der Nicht-Arbeit zu trennen. Es gab eine klare Grenze zwischen (gesellschaftlichen) Arbeitsräumen und Räumen der Nicht-Arbeit. Ein Arbeiter war, wie Karl Marx sinngemäß schrieb, „zu Hause, wenn er nicht arbeitete, und wenn er arbeitete, war er nicht zu Hause“. Heute ist diese Abgrenzung in vielen Arbeitsbereichen aufgehoben. Telework, Homeoffice, Working on call oder Stand-by. Es ist kein Geheimnis, dass es einen nachweislichen Zusammenhang von sogenannter entgrenzter Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen gibt. Denn wenn die Arbeit zu einem ständigen Begleiter und nicht zu arbeiten zu einer bewussten Entscheidung, die man treffen und gegebenenfalls verantworten muss, wird, dann wird auch nachweislich länger und mehr gearbeitet. Das heißt, dass auch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit steigt.



© fotolia Daxiao Productions

Ständige arbeitsbezogene Erreichbarkeit wirkt sich negativ auf unsere Gesundheit aus.



© Fotolia Daxiao Productions

Flexibilisierung bringt nicht immer Vorteile: Es gibt einen nachweislichen Zusammenhang von sogenannter entgrenzter Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Österreich ist übrigens nach Großbritannien Zweiter, wenn es um die wöchentliche Arbeitszeit geht. Dass ein Viertel aller Überstunden in Österreich unbezahlt geleistet wird, darf in diesem Zusammenhang natürlich auch nicht unerwähnt bleiben.

Digitalisierung erhöht Belastung

Ähnliches verdeutlicht die Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ von 2016, bei der 46 Prozent der Befragten angaben, dass sich ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung erhöhte. In einer Studie der TU Wien wurden Beschäftigte hinsichtlich des Anteils selbstbestimmter und fremdbestimmter Flexibilität in vier Gruppen eingeteilt. Dabei zeigte sich, dass die Gruppe der Fremdbestimmten ihre Handlungsautonomie, Arbeits- und Lebenszufriedenheit am geringsten einschätzte.

Letztendlich lassen die Ergebnisse aus oben angeführten Studien darauf schließen, dass fremdbestimmte Flexibilität und die damit häufig verbundene ständige Erreichbarkeit zu einer Zunahme an psychischen Belastungen und geringerer Arbeitszufriedenheit führen, was die Leistung sinken und den Krankenstand steigen lässt.

Tipps

Wie kann man nun den generellen Trend der Flexibilisierung in der Arbeitswelt für sich nutzbar machen? Hier einige Empfehlungen, wie man seine psychische Gesundheit unter solchen Arbeitsbedingungen aufrechterhalten kann:

- Schalten Sie dienstliche Geräte wie Smartphones oder Computer in Ihrer Freizeit ab!
- Denn: In der Freizeit sollten Erholung, Entspannung, PartnerIn und Familie oberste Priorität haben.
- Nehmen Sie sich bewusste Auszeiten von der Arbeit!
- Wird Arbeit zu Hause erledigt, sollte trotzdem eine klare Grenze zwischen Berufs- und Privatleben gezogen werden: Wo ist Ihr Arbeitsplatz zu Hause? Wann arbeiten Sie? Wann aber auch nicht?
- Bevor Sie flexiblen Arbeitsverhältnissen zustimmen, sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat oder Ihrer Betriebsrätin über Ihre Rechte!
- Und das Wichtigste zum Schluss: Wird Flexibilität von Ihnen verlangt, fordern auch Sie im Gegenzug klare Rahmenbedingungen und Grenzen dieser Flexibilität ein!

Der ArbeitnehmerInnenschutz achtet darauf, dass Arbeitsbedingungen herrschen, die physische und psychische Belastungen reduzieren beziehungsweise verhindern. Sollten Sie Fragen zur Flexibilisierung Ihrer Arbeit haben, stehen wir für Informationen und Beratungen gerne zur Verfügung.

KONTAKT

AK Salzburg

Referat für ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung

Mag.^a Karin Hagenauer, Arbeitspsychologin

+43 (0)662/86 87-318

karin.hagenauer@ak-salzburg.at

FLEXIBILITÄT

MIT SCHWEREN
NEBENWIRKUNGEN



ArbeitnehmerInnen von morgen sind flexibel, topmotiviert und organisiert – im Sinne von Selbstmanagement und meist online. Losgelöst von Schreibtischen und Stechuhren, haben sie mehr Spaß im Job und ausreichend Zeit fürs Privatleben. Noch ist es allerdings nicht so weit.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Rationalisierung und Kostenreduktion – keineswegs neue Phänomene – sind natürlich auch in der neuen Arbeitswelt entscheidende Faktoren. Die fortschreitende Digitalisierung bietet hier immer wieder neue Möglichkeiten, unter anderem das sogenannte Desk-Sharing. Bei Microsoft Schweiz etwa teilen sich zehn Beschäftigte sechs physische Arbeitsplätze. In Österreich, im neuen Erste Campus im Quartier Belvedere, wurden nur noch für 80 Prozent der Beschäftigten Arbeitsplätze eingeplant, die den gesetzlichen Vorgaben eines Arbeitsplatzes entsprechen. In den „schönen, modernen Großraumbüros“ müssen die KollegInnen jeden Tag aufs Neue einen Arbeitsplatz suchen, erzählt Betriebsratsvorsitzende Ilse Fetik. Viele KollegInnen kommen mit der Umstellung schwer zurecht und vermissen ihre gewohnten BüronachbarInnen. Nach einem Arbeitstag muss der Tisch absolut leer geräumt werden. „Am Abend lösche ich mich aus“, so der Kommentar eines Kollegen.

Indirekte Steuerung

So lautet die gemeinsame Überschrift zu aktuellen Entwicklungen wie Shared Desks, Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice, Entgrenzung oder Präsentismus. Die Vorteile dieser neuen Managementmethode, die das bisher übliche „Command and Control“-System ersetzen soll, sind flachere Hierarchien, flexible Zeiteinteilung, mehr Teamwork, weniger Kontrolle und mehr Handlungsspielraum für die Beschäftigten. Doch, so Klaus Peters, Philosoph und Gründer des Instituts für Autonomiefor-

schung in Köln, in Zeiten von Krisenszenarien, Standortschließungen, Verdrängungswettbewerb und dem Zwang zur Selbstoptimierung ist es in Wahrheit mit der großen Freiheit nicht weit her. Der Druck durch den globalisierten Wettbewerb werde von den Unternehmen direkt an die Beschäftigten weitergegeben. Diese bekommen Ziele genannt und für deren Erreichung sind sie dann selbst verantwortlich. So entsteht bei ArbeitnehmerInnen die Leistungsdynamik von UnternehmerInnen, was anfangs oft als positiv erlebt wird. Doch angestellte „Arbeitskraft-UnternehmerInnen“ können im Gegensatz zu Selbstständigen ihre Kennzahlen und Benchmarks nicht selbst bestimmen, und über die anstrengende Phase als ExistenzgründerInnen kommen sie praktisch nie hinaus. Wer nicht irgendwann selbst die Notbremse zieht, riskiert negative gesundheitliche Konsequenzen.

Clan Control

Zunehmend übernehmen Teams Führungsaufgaben. Die Gruppendynamik sorgt dafür, dass alle am Ball bleiben. Peters schildert den exemplarischen Fall eines älteren Mitarbeiters von IBM Deutschland, der seine Arbeitszeit wegen jobbedingter gesundheitlicher Probleme auf das vertraglich vereinbarte Maß reduzieren wollte. Das Management war informiert, die KollegInnen reagierten verständnisvoll und waren damit einverstanden, einen Teil seiner Arbeit zu übernehmen. Doch schon nach wenigen Tagen bekam der Mann ein schlechtes Gewissen, weil er seine Kolle-



© Fotolia.com/contrastwerkstatt

Pausen sollten gemacht werden – noch bevor Ermüdungserscheinungen auftreten.

Job. Konkret errechneten sie, dass der Ermüdungszuwachs im Laufe eines 12-Stunden-Tagdienstes dreieinhalbmal höher ist als an einem arbeitsfreien Tag. Außerdem nimmt die Ermüdung bei zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten weiter signifikant zu, da zwischen den Diensten keine ausreichende Erholung mehr möglich sei. In der Praxis sind lange Dienste zwar

oft beliebt, weil die dadurch entstehenden Freizeitblöcke die Erholungsmöglichkeiten verbessern. Doch, so ergab eine andere Studie zu den Arbeitsbedingungen in Gesundheitsberufen, die meisten wünschen sich überhaupt mehr Planbarkeit der Arbeitszeit und eine Reduktion von Mehrarbeit, selbst wenn das mit Einkommenseinbußen verbunden ist.

Auch LeistungsträgerInnen brauchen Pausen

Der Trend, die Mittagspause auszulassen und durchzuarbeiten, um früher nach Hause zu gehen, reduziert Kreativität und Leistungsfähigkeit und schadet irgendwann auch der Gesundheit. Selbstbestimmte Pausen – nicht nur im Homeoffice – sind an sich positiv, weil sie entsprechend den aktuellen und individuellen Anforderungen eingeteilt werden können. Fest steht jedenfalls, dass Pausen am besten prophylaktisch gemacht werden, also bevor (körperliche) Ermüdungserscheinungen auftreten. Bei statischer Arbeit ist übrigens die Intensität der Muskelanspannung nicht unbedingt ausschlaggebend für Beschwerden. Denn unabhängig von der Schwere der körperlichen Arbeit werden bestimmte Muskelfasern zuerst aktiviert.

Diese bleiben dann bis zur vollständigen Entspannung des Muskels aktiv. Werden nicht genügend Kurzpausen (fünf bis zehn Minuten) eingelegt, kann es durch die Daueraktivität dieser motorischen Einheiten mit der Zeit zu einer Degeneration

der Muskelfasern und damit zu Schmerzen kommen. Die Situation verschlimmert sich unter anderem dann weiter, wenn etwa durch Stress, schlechtes Arbeitsklima u. Ä. der Muskeltonus zusätzlich erhöht ist.

Kurzpausen

Die Bildschirmarbeitsverordnung sieht vor, dass jeweils nach 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause von mindestens 10 Minuten gehalten werden muss. Als Bildschirmpause gilt auch ein ausreichend erholsamer Tätigkeitswechsel. Bei Bildschirmarbeit zählen also Schreiben oder Lesen nicht dazu.

Die ideale Mittagspause bietet Abwechslung, es empfiehlt sich also etwa ein Spaziergang nach sitzender Tätigkeit beziehungsweise nach körperlich anstrengender Arbeit mit den KollegInnen zu plaudern oder sich einfach auszuruhen.



© Michael Mazohl

Das Krokodil in der Arbeitswelt – indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Dr. Klaus Peters. Er gründete und leitet das COGITO Institut für Autonomieforschung in Berlin. Dabei werden philosophische Untersuchungen und sozialwissenschaftliche Forschung auf die Praxis des Arbeitsalltags umgelegt.

Viele Beschäftigte stehen heute in der Arbeit unter Dauerstress. ArbeitnehmerInnen gehen krank arbeiten oder arbeiten in ihrer Freizeit, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch. Sind die Menschen heute weniger leistungsfähig als früher? Was passiert hier?

Dr. Peters: Dass ArbeitnehmerInnen unter Dauerstress stehen, ist nichts vollkommen Neues. Weniger leistungsfähig sind die Menschen natürlich auch nicht. Neu ist, dass Stress heute auf eine neue Art und Weise entsteht. Der Stressaufbau vereinfacht immer mehr die „Seele“ jeder/s einzelnen Beschäftigten – der eigene Wille wird von neuen Formen der Arbeitsorganisation nicht mehr untergeordnet, sondern genutzt. Dadurch bekommen psychische Belastungen heute eine viel höhere Bedeutung als früher. Grund für diese Entwicklung ist die Einführung prinzipiell neuer Steuerungsformen und Managementtechniken in die Unternehmen. Wir von COGITO schlagen schon seit mehreren Jahren vor, hier von „indirekter Steuerung“ zu sprechen.

Was bedeutet indirekte Steuerung?

Dr. Peters: Die Leute sollen nicht mehr tun, was ihnen gesagt wird, sondern selbstständig auf Rahmenbedingungen reagieren, mit denen sie konfrontiert werden. Es geht darum, die Leistungsdynamik von Selbstständigen – FreiberuflerInnen, selbstständigen Gewerbetreibenden, ExistenzgründerInnen – auf unselbstständig beschäftigte ArbeitnehmerInnen zu übertragen. Wo früher Lob und Belohnungen gewunken und Disziplinarmaßnahmen gedroht haben, wird heute mit winkendem Erfolg und drohendem Misserfolg gearbeitet. Die alltäglichen Arbeitsabläufe folgen immer weniger dem Arbeitsvertrag. Sie werden über Commitments gesteuert. Das sind werkvertragsähnliche Selbstverpflichtungen. Bestimmte Ergebnisse sollen bis zu einer bestimmten Frist vorliegen. Und das verändert alles. Es ist zweifellos gut, wenn die Welt von Zuckerbrot und Peitsche verschwindet, aber die Folgen der indirekten Steuerung für die Menschen und vor allem auch für ihre Gesundheit haben wir noch nicht im Griff.

Sie sprechen in Ihrem Konzept vom „Krokodil in der Arbeitswelt“. Was kann ich mir darunter vorstellen?

Dr. Peters: Das Bild des Krokodils verwenden ich für Faktoren, die heutzutage im Unternehmen Druck auslösen, beispielsweise drohendes Outsourcing, drohende Standortschließungen, Wettbewerbsdruck durch Benchmarking und Rankings. Es sind eben die Formen, die beim/bei der Einzelnen den Leistungsdruck verstärken – aber nicht, weil er/sie von Vorgesetzten direkt unter Druck gesetzt wird, sondern indem er/sie selber, selbstständig und in einem gewissen Sinne freiwillig auf die Rahmenbedingungen reagiert, mit denen er/sie konfrontiert wird.

Wie sind die Arbeitsbedingungen in Betrieben, in denen indirekte Steuerung als Managementmethode eingesetzt wird? Wie erkenne ich indirekte Steuerung?

Dr. Peters: Indirekte Steuerung lässt sich gut an zwei Merkmalen erkennen:

1. Übernimmt mein/e Vorgesetzte/r die Garantie für die Ausführbarkeit dessen, was ich erledigen soll? Das ist die „alte Welt“. Oder wird die Ausführbarkeit zu meinem eigenen Problem, sodass ich bei Schwierigkeiten und Hindernissen selber zusehen muss, wie ich zu recht komme? Das ist die „neue Welt“.
2. Genügt es, wenn ich mich auf die fachliche Seite meiner Arbeit konzentriere? („Alte Welt“) Oder muss ich gleichzeitig betriebswirtschaftliche Aspekte – z. B. Kosten-Nutzen-Verhältnisse, Budgetvorgaben u. Ä. – im Blick haben? („Neue Welt“)

Wo führt uns das hin, welche Auswirkungen hat das auf die Beschäftigten?

Dr. Peters: Man arbeitet z. B. länger, als man eigentlich verpflichtet ist, weil man andernfalls Ziele nicht erreicht, im Ranking zurückfällt. Oder man kommt trotz Krankheit zur Arbeit, weil man anders einen erfolgreichen Projektabschluss gefährdet oder befürchten muss, dass man die eigenen Kolleginnen und Kollegen in



Dr. Klaus Peters: „Bei der indirekten Steuerung wird die Leistungsdynamik von Selbstständigen – FreiberuflerInnen, selbstständigen Gewerbetreibenden, ExistenzgründerInnen – auf unselbstständig beschäftigte ArbeitnehmerInnen übertragen.“

Schwierigkeiten bringt. Ich habe vorgeschlagen, in solchen Fällen von „interessierter Selbstgefährdung“ zu sprechen. Man wirft die eigene Gesundheit in die Bresche aus Angst vor drohendem Misserfolg. Das Paradoxe daran ist: Man will sich dabei nicht stören lassen.

Was ist hier auf politischer, betrieblicher und persönlicher Ebene zu tun, um gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen?

Dr. Peters: Praktische Lösungen müssen unter diesen Umständen ihren Weg durch den Kopf jeder/s Einzelnen nehmen. Möglichst jede/r im Unternehmen sollte versuchen, die Wirkungsweisen indirekter Steuerung und ihre Konsequenzen für das eigene Verhalten und das eigene „Seelenleben“ selber zu begreifen.

Das kann sich jedoch nicht im einsamen Kämmerlein abspielen. Es setzt eine ent-

wickelte Kommunikation der Menschen im Unternehmen über ihre Arbeitssituation voraus. Auf dieser Grundlage müssen dann aber Beschäftigte selber zunehmenden Einfluss auf die Organisation ihrer Arbeit bekommen. Wenn sie durch neue Organisationsformen vor Probleme gestellt werden, die ihnen niemand abnehmen kann, benötigen sie Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen und sie befähigen und darin bestärken, diese ihre eigenen Probleme selber in die Hand zu nehmen.

**Ich danke für das Gespräch!
Interview: Hildegard Weinke, AK Wien**

KONTAKT
<p>Dr. Klaus Peters E-Mail: peters@cogito-institut.de www.cogito-institut.de</p>

Indirekte Steuerung – gekaperte Freizeit

Managementmethoden wie die indirekte Steuerung übertragen die unternehmerische Verantwortung auf die Beschäftigten – eine Gefahr für unsere Freizeit.



©Fotolia.com/Vladimir

Die eigene Gesundheit darf nicht Schiffbruch erleiden.

Klaus Peters, Leiter des COGITO Instituts für Autonomieforschung, schreibt: „Gute Arbeit ist dann gute Arbeit, wenn der Unterschied zwischen Arbeitszeit und Freizeit für mich uninteressant wird.“ Peters möchte mit seiner Definition einen Zustand greifbar machen, bei dem „das Hobby zur Arbeit gemacht wird“ und Arbeit nicht dem bloßen Überlebenszweck dient. Das Geldverdienen wäre hier quasi der positive Nebeneffekt. Heute hat jedoch, wie Peters es formuliert, „die Arbeitgeberseite diese Geschichte besetzt“. Betriebe schaffen verstärkt ein Arbeitsumfeld, das den Unterschied zwischen Freizeit und Arbeit für die Beschäftigten tatsäch-

lich immer unwichtiger erscheinen lässt. Die Arbeit erobert die Freizeit und kapert immer größere Teile unseres Lebens.

Tut was ihr wollt, aber ...

Managementmethoden wie die indirekte Steuerung übernehmen zunehmend das Ruder und geben den Kurs vor: Die unternehmerische Verantwortung wird auf die ArbeitnehmerInnen übertragen. Der Unternehmenszweck wird nicht mehr durch konkrete Anweisungen an die Beschäftigten während der Arbeitszeit erreicht. Vielmehr sollen die ArbeitnehmerInnen „das tun, was sie selber wollen“, um den Un-

ternehmenszweck zu erreichen. Allerdings unter vom Management arrangierten Rahmenbedingungen, die zu Höchstleistungen anspornen: Konkurrenzverhältnisse zwischen Abteilungen/Standorten/Teams, das Damoklesschwert der Schließung/Verlagerung von Abteilungen/Standorten oder auch Zielvorgaben (die sich nach deren Erreichung erhöhen) sind Beispiele hierfür. Die mit den Rahmenbedingungen konfrontierten Beschäftigten müssen nun laufend selbstständig auf diese reagieren. Vom Betrieb wird lediglich überprüft: Wurde das betriebliche Ziel bzw. der Unternehmenszweck erreicht? War der/die Beschäftigte profitabel? Oftmals zeigt sich der Übergang zur indirekten Steuerung, indem Anwesenheit und Arbeitszeit bewusst entkoppelt werden. Der Firma ist es egal, ob Sie daheim, im Café oder im Büro arbeiten.

Schiffbruch der Gesundheit

Beschäftigte in indirekt gesteuerten Betrieben identifizieren sich mit der Arbeit in einer Weise, die den Unterschied zwischen Arbeitszeit und Freizeit gleichgültig macht – die Unternehmensziele sind zu den „eigenen Zielen“ geworden. Freizeit und Arbeit verschmelzen, notwendige Regenerationszeiten für Körper und Psyche werden vernachlässigt. Um den Unternehmenserfolg nicht zu gefährden, wird die Achtung der eigenen Gesundheit auf den Wellen des Unternehmenserfolgs geopfert und über Bord geworfen. Aber Vorsicht: Das Wellenreiten hat oft ein jähes Ende – nämlich dann, wenn die Gesundheit endgültig Schiffbruch erlitten hat.

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

Krank im Urlaub – schon wieder?

Eine neue Studie beleuchtet das Phänomen Leisure Sickness (Freizeitkrankheit).

Kennen Sie das? Sie haben in den letzten Monaten hart und viel gearbeitet. Nun endlich ist er da – der langersehnte Urlaub. Die Vorfreude ist groß: Doch was passiert (wieder)? Ein schmerzender Kopf, ein Kratzen im Hals und eine rinne Nase kündigen einen handfesten Infekt an. Nun heißt es, das Bett zu hüten, anstatt Urlaubsfreuden zu genießen.

Bereits jede/r Fünfte betroffen

Dieses Phänomen – Leisure Sickness (Freizeitkrankheit) genannt – wurde in einer aktuellen Untersuchung des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Auftrag der IUBH (Internationale Hochschule Bad Honnef Bonn) genauer unter die Lupe genommen. Hierbei gaben 22 Prozent der 2.000 Befragten an, in ihrem Leben bereits von Leisure Sickness betroffen gewesen zu sein – dies entspricht mehr als jedem/jeder Fünften der befragten Personen. Bei 18 Prozent der Befragten trat das Phänomen sogar in den letzten zwölf Monaten auf.

Laut Untersuchung tendieren Personen, die häufig unter Leisure Sickness leiden, eher dazu, in ihrer Freizeit per Mail oder Telefon beruflich erreichbar zu sein. Auch unbezahlte Überstunden werden vermehrt in Kauf genommen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Nicht zuletzt wird häufiger über einen schlechten und unruhigen Schlaf geklagt.

Nach dem Stress kommt der Infekt

Aber warum werden wir eigentlich im Urlaub eher krank? Die Antwort: Einerseits tendieren wir unter Stress dazu, Warnsignale des Körpers zu übersehen oder schlichtweg zu ignorieren. Andererseits liefern uns



Leisure Sickness: Erst in der Freizeit, wenn der Druck endlich abfällt, treten die Krankheitssymptome an die Oberfläche.

körpereigene Stoffe bei Stress zusätzliche Ressourcen und schützen uns so kurzfristig vor Erkrankungen. Erst in der Freizeit, wenn der Druck endlich abfällt, treten die Krankheitssymptome an die Oberfläche.

Quer durch Berufsgruppen und Hierarchien

In älteren Studien wurde Leisure Sickness eher als Problem der „oberen Etagen“ gesehen. Die vorliegenden Ergebnisse zeichnen jedoch ein neues Bild: Leisure Sickness zieht sich mittlerweile quer durch alle Berufsgruppen und Hierarchien. Nicht nur Führungskräfte, sondern auch Selbstständige/FreiberuflerInnen und Angestellte klagen darüber, zunehmend am Wochen-

ende oder in der Freizeit zu erkranken. Leisure Sickness ist offenbar zum Thema der breiten Masse geworden. Kein Wunder: Für viele Beschäftigte steigt der Druck am Arbeitsplatz, ebenso wie die Arbeitsmenge und Geschwindigkeit. Dauerstress ist heute kein Randphänomen mehr, sondern allgegenwärtig spürbar. Ständig auf Vollgas führt in die gesundheitliche Sackgasse. Die ArbeitgeberInnen müssen beim vorgeschriebenen Schutz vor krank machenden Arbeitsbedingungen endlich einen Gang zulegen und in Fahrt kommen – Gewerkschaften, Arbeiterkammern und BetriebsrätInnen leisten gerne Starthilfe.

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

Arbeitszeitverkürzung in allen Facetten

Arbeitszeitflexibilisierung ist in aller Munde, egal ob in Bezug auf den 12-Stunden-Arbeitstag oder die Digitalisierung. Von einer Flexibilisierungsmaßnahme würden jedoch alle profitieren – der Arbeitszeitverkürzung auf eine 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich.



jährlich Kosten von rund 3,3 Milliarden Euro für unser Gesundheitssystem, und das, obwohl bereits ab der achten Arbeitsstunde das Unfallrisiko stark zunimmt. Unsere Gesundheit ist also der erste und wichtigste Grund für kürzere Arbeit, weitere sind:

- ◆ Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ◆ Höheres Gehalt für Teilzeitbeschäftigte
- ◆ Fördernde Wirkung auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern
- ◆ Reduzierung von Arbeitslosigkeit durch bessere Verteilung von Arbeit

Machen wir es gemeinsam möglich

Die Geschichte des technischen Fortschritts war immer auch eine der Arbeitszeitverkürzung. Der kontinuierliche Einsatz der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften hat uns die gesetzliche 40-Stunden-Woche ermöglicht. In unseren jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen arbeiten wir uns von der 38,5-Stunden-Woche weiter vor.

Aktuell fordern wir im Gesundheits- und Sozialbereich die 35-Stunden-Woche und wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen, setzen wir sie auch durch.

Veronika Bohrn Mena, GPA-djp
veronika.bohrn-mena@gpa-djp.at

 **INTERESSEN
GEMEINSCHAFTEN
GPA-djp**

interesse@gpa-djp.at
www.interesse.at

Durch eine Arbeitszeitverkürzung können Beruf und Familie besser vereinbart werden.

Während sich Berufsbilder verändern und neue entstehen, nutzen die VertreterInnen von Industrie und Wirtschaft die Gelegenheit zu lauten Rufen nach noch profitableren Arbeitszeitmodellen. Dabei halten sie die Mär von angeblich so starren Arbeitszeiten hoch, aber schon jetzt stehen wir einer Vielfalt von unterschiedlichsten Modellen gegenüber. In den GPA-djp-Interessengemeinschaften organisieren sich Beschäftigte auch branchenübergreifend und vor allem nach gemeinsamen Zielen. Vom mobilen Außendienstangestellten, dessen Arbeitsplatz maßgeblich durch das Auto geprägt ist, über die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich bis zur Fach- und Führungskraft sind alle vertreten.

Entgrenzte Arbeitszeit

Und sie alle stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen: geteilte Dienste, die frühmorgens beginnen, lange Pausen beinhalten und sich bis in den Abend ziehen. All-in-Verträge, durch die bei der Arbeitszeit fälschlicherweise auch einmal zwei Augen zuge drückt werden und so Betroffenen die Überstundenzulagen entgehen. Vor- und Nachbereitungszeiten, die kaum oder nur in unzureichenden Pauschalen abgegolten werden.

Allen gemein ist auch, dass Burn-out als arbeitsbedingte Erkrankung massiv zunimmt. Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen verursachen

Vertrauensarbeitszeit: Ein Modell mit Tücken

Arbeitszeit ganz ohne Zeitaufzeichnung und völlig selbstbestimmt?
Was eigentlich gut klingt, wird oft zum Belastungsfaktor für die Beschäftigten.
Spezielle gesetzliche Regelungen gibt es nicht.



Die arbeitszeitrechtlichen Regeln gelten auch bei Vertrauensarbeitszeit.

Gleich vorweg: Zur Vertrauensarbeitszeit existiert keine spezielle gesetzliche Regelung. Sie hat sich vielmehr aus der Praxis heraus entwickelt und wird als Modell verstanden, mit dem auf eine formelle Zeiterfassung und -kontrolle verzichtet wird. Die Steuerung erfolgt stattdessen durch Zielvorgaben und Ergebnisse. Auch wenn Vertrauensarbeitszeit gelebt wird, treten arbeitszeitrechtliche Regeln und Grenzen hinsichtlich Aufzeichnung, Einhaltung der Normal- und Höchstarbeitszeit, Überstunden, Pausen etc. betrieblich nicht außer Kraft. Das betrifft auch die weitreichende Verantwortung der ArbeitgeberInnen in all diesen Zusammenhängen.

Aus Unternehmenssicht werden durch Vertrauensarbeitszeit Leerläufe reduziert und die Arbeit wird effektiver an den betrieblichen Bedarf abgestimmt. Für die Beschäftigten bedeutet

die zugestandene Zeitsouveränität eine Chance zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Allem Anschein nach eine Win-win-Situation, deren positive Wirkung auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten auf der Hand liegt. Nicht verwunderlich also, dass sich einige Unternehmen den Einsatz von Vertrauensarbeitszeit auch bei der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Fahnen heften.

Die Kehrseite der Medaille

Das mit der Vertrauensarbeitszeit verbundene Risiko einer weiteren Leistungsintensivierung und Entgrenzung der Arbeit ist jedenfalls gegeben. Die Erfahrung zeigt, dass eine arbeitnehmerInnenbestimmte Zeiteinteilung oft Theorie ist, die durch informell vorausgesetzte „Kernzeiten“ und im Betriebsinteresse verstandene Flexibilität konterkariert wird. Überlange Arbeitszeiten und alle damit verbundenen gesundheitlichen Folgen sind vorprogrammiert.

Vertrauen und Regeln schaffen

Die Tendenz zu unkontrollierter und nicht nachweisbarer Mehr- und Überstundenarbeit ist bei Vertrauensarbeitszeit real nicht zu vermeiden. Wird dieses Arbeitszeitmodell eingeführt, ist es umso wichtiger, einen fairen Rahmen festzulegen, der dem geltenden Arbeitszeitrecht entspricht und Instrumente zum Ausgleich der Risiken enthält.

Die Evaluierung der Belastungssituation schon vor Einführung des Modells sichert dafür eine gute Ausgangsbasis. Außerdem sollten wirksame Mechanismen festgelegt werden, die eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit verhindern und die ordnungsgemäße Vergütung der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit sicherstellen. Dazu gehören soziale Audit-Verfahren wie etwa die regelmäßige Erstellung und Erörterung einer betrieblichen Arbeitszeitbilanz.

Stellen sich Unternehmen ernsthaft diesem verantwortungsvollen Gestaltungsauftrag, wird Vertrauensarbeitszeit auch nicht zum gesundheitlichen Bumerang für die Beschäftigten.

Isabel Koberwein, GPA-djp Grundlagenabteilung
isabel.koberwein@gpa-djp.at

Flexible und gesunde Arbeitszeitmodelle gestalten

Flexible Arbeitszeitmodelle können den Betrieben ermöglichen, auf schwankende Bedarfe zu reagieren, und gleichzeitig Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten eröffnen.

Wer bestimmt über die Flexibilität?

Viele Berufe erfordern flexibles Reagieren auf Kundenwünsche, Bestellungen etc. Gleichzeitig stellt das Privatleben so manche Flexibilitätsanforderung an Beschäftigte (z. B. durch Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung).

Bei flexiblen Arbeitszeiten schwanken die Dauer, die Lage und die Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten, kurzfristig – wenn auch nach Spielregeln:

- ◆ Legt sie vornehmlich der Betrieb fest, so handelt es sich um „fremdbestimmte“ flexible Arbeitszeiten (z. B. Bandbreiten- oder Durchrechnungsmodelle), wohingegen
- ◆ von den MitarbeiterInnen festgelegte flexible Arbeitszeiten als „selbstbestimmt“ (typische Gleitzeitformen) gelten.

Wo liegen Chancen und Risiken in Bezug auf die Gesundheit und das Sozialleben?

Selbstbestimmte flexible Arbeitszeiten fördern die Work-Life-Balance der Beschäftigten und damit Gesundheit sowie soziales Wohlbefinden. Durch Spielregeln, Führungsarbeit und Monitoring können Fälle von Selbstüberforderung (z. B. überlange Arbeitstage zum Sparen für Zeitausgleich) oder Teamkonflikte (z. B. um Zeitausgleich am Freitag) vermieden werden. Bei fremdbestimmten flexiblen Arbeitszeiten belasten vor allem unvorhersehbare,

kurzfristige Einsätze. Sehr unregelmäßige Arbeitszeiten sind zudem häufig mit langen und biologisch sowie sozial ungünstigen Zeiten (abends, Wochenende) verbunden. Diese Kombination kann die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden stark beeinträchtigen.

Entlastung schaffen:

- ◆ Reduktion der durchschnittlichen Arbeitszeit, z. B. von XIMES entwickelte Ansätze zum Umgang mit schwer absehbarem Arbeitsende, bei dem eine Zeitgutschrift für angeordnetes früheres Gehen erfolgt, sowie der Ausgleich belastender Arbeitszeiten durch zusätzliche Freizeit
- ◆ Wahlmöglichkeiten, z. B. Arbeitszeitausmaß
- ◆ Fairer Umgang mit Flexibilität und aktive Suche nach Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. selbstbestimmter, auch mehrtägiger Konsum von Zeitausgleich in Tiefphasen
- ◆ Schulung der betroffenen MitarbeiterInnen und Führungskräfte, z. B. hinsichtlich der Auswirkungen bestimmter Arbeitszeitmuster

Dr.ⁱⁿ Anna Arlinghaus, Dr.ⁱⁿ Karin Boonstra-Hörwein
XIMES GmbH, Wien
arlinghaus@ximes.com



Dr.ⁱⁿ Anna Arlinghaus

WEITERFÜHRENDE INFOS

Arlinghaus, A.:
Chancen und Risiken flexibler
Arbeitszeitformen;
in: WISO, 4/2013, S. 56–70

Gärtner, J./Baumgartner, P.:
Faire Flexibilität – Wenn sich Arbeits-
zeiten kurzfristig ändern;
in: Personalmanager, 2/2017, S. 58–61

Gärtner, J. et al.:
Mehr Gleitzeit in die Schichtarbeit!;
in: Z. Arb. Wiss., 2016, 70, S. 9–11



Dr.ⁱⁿ Karin Boonstra-Hörwein

Chancen und Risiken flexibler Arbeit

Flexibel arbeiten – klingt das nicht verlockend? Bei genauer Betrachtung sind bestimmte Formen flexibler Arbeit keineswegs zum Wohl der Beschäftigten.

Bei der numerischen Flexibilisierung (nach OECD) werden etwa Personalbestände im Betrieb je nach Auftragslage auf- oder abgebaut – oft durch Zeit- und Leiharbeit, d. h. mit prekären Arbeitsverhältnissen. Hier gibt der/die ArbeitgeberIn den Ton an.

Knackpunkt Selbstbestimmung

Welche Chancen bieten zeitliche und räumliche Flexibilisierung, die in verschiedenen Arbeitszeitmodellen (z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit) und Telearbeitsformen (z. B. Heimarbeit, alternierende Telearbeit) oft den heutigen Arbeitsalltag prägen? Versprechungen früherer Telearbeitsstudien bei IBM zu besserer Vereinbarkeit der Lebensbereiche, mehr Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung wurden metaanalytisch bestätigt – aber nur, wenn Selbstbestimmung über die Ausgestaltung der Telearbeit erlebt wurde (Gajendran & Harrison, 2007). Flexible Arbeitszeit wirkt sich ebenfalls nur dann positiv auf die körperliche (z. B. Blutdruck, Herzrate, Schlaf) und psychische Gesundheit (z. B. Zufriedenheit, Wohlbefinden) aus, wenn Beschäftigte Einfluss darauf haben. Übergestülpte Flexibilisierungsformen sind hingegen gesundheitsbeeinträchtigend (Joyce et al., 2010). Selbstbestimmung bei flexibler Arbeit ist also eine Voraussetzung für Arbeits- und Lebenszufriedenheit.

Systematisch evaluieren

In Wissenschaft und Praxis mehren sich Stimmen, die flexibel-entgrenzter Arbeit Einbußen für die Gesundheit und das Privatleben attestieren. Mentales Abschalten von der Arbeit wird verhindert, Erholungs-



Bei flexibler Arbeit sind Vor- und Nachteile genau abzuwägen.

phasen werden unterbrochen oder fehlen, Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes werden verletzt. Erholungsmangel wiederum begünstigt Erschöpfung und Arbeitsunfähigkeit. Von Beschäftigten fordert flexible Arbeit besondere Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Was früher die Chefs anordneten, obliegt nun der eigenen Planung und Durchführung. Selbstorganisation muss auch betrieblich vermittelt werden. Führungskräfte sollten mit Beschäftigten über Arbeitsformen sprechen, die zu deren Aufgaben, Qualifikationen und Lebenssituationen passen. Standardlösungen sind nicht dienlich – Menschen unterscheiden sich in Präferenzen und Kompetenzen.

Von flexibler Arbeit sind nicht alle Betriebe betroffen, wie eine Studie im Auftrag des Bayerischen Gesundheitsministeriums in KMU zeigt, an der die Universität Innsbruck beteiligt war.

Der Handlungsleitfaden empfiehlt, flexibel-entgrenzte Arbeit systematisch in die Evaluierung psychischer Belastungen zu integrieren.

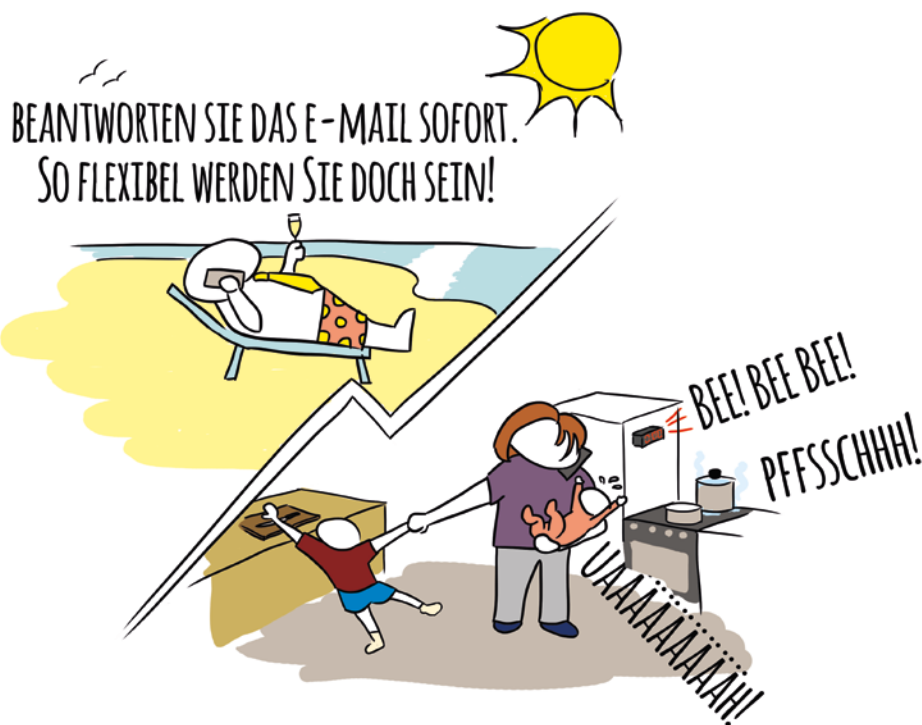
Download des Leitfadens unter

<http://tinyurl.com/flexa417>

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser
Mag.^a Esther Palm
 Institut für Psychologie,
 Universität Innsbruck

Flexibel genug für Beruf und Familie?

Wie flexibel müssen ArbeitnehmerInnen sein, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen? Welche Auswirkungen bringt die viel zitierte flexible Arbeitswelt? Ist nun alles einfacher, weil Mann und Frau sich die Arbeit selbst einteilen können?



© Philipp Seils

geführt und E-Mails abgearbeitet werden „können“. Die Entgrenzung der Arbeitszeit ist mittlerweile auch im Familienleben (am Spielplatz, im Kinderzimmer, am Wochenende usw.) angekommen.

Gestaltungsmöglichkeiten

Möglichkeiten für Väter (Papamonat, Elternteilzeit, Karenz) sorgen dafür, dass die Betreuung der Kinder auf beide Elternteile aufgeteilt werden kann. Besonders positiv wird das Angebot eines Betriebskindergartens gesehen. Einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Anpassung der Arbeitszeit kommt dabei besondere Bedeutung zu. Bewährt haben sich Betriebsvereinbarungen, welche diese Möglichkeiten sicherstellen. Bei Homeoffice und der Nutzung von Diensthandys und Tablets gilt es jedoch, sorgfältig den Rahmen abzustecken.

Fazit

Während es immer üblicher wird, dass beide Elternteile sich gleichberechtigt um die Erziehung der Kinder kümmern, fehlen in den Betrieben oftmals die Rahmenbedingungen und das Verständnis für flexiblere Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten. Hier gilt es, durch betriebliche Mitbestimmung weiter am Ball zu bleiben und die Flexibilisierung der Arbeitszeit zum Wohle der ArbeitnehmerInnen zu gestalten.

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

Sicherheitsvertrauenspersonen sind Informationsdrehscheiben im Betrieb. Im Zuge der Arbeiterkammer-Kurse gibt es immer wieder rege Diskussionen über betriebliche Erfahrungen. Im Zusammenhang mit psychischen Belastungen ist auch flexible Arbeitszeit ein Dauerthema. Besonders zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur ständigen Erreichbarkeit bringen viele TeilnehmerInnen Erfahrungen mit.

Hürden zwischen Beruf und Familie

Den ersten Flexibilitätstest stellen die Rückkehr in den Job und der Start im Kindergarten dar. Während die Elternteile rasch in den Betrieb zurückkehren wollen

oder müssen, gilt es, ein passendes Betreuungsangebot zu finden. Gibt es starre Arbeitszeiten, z. B. keine Gleitzeit, beginnt der tägliche Kampf gegen die Uhr für die meisten Eltern bereits frühmorgens. Bei einer Tagesarbeitszeit von 8 Stunden ergibt sich mit Anfahrtszeiten für das Kind mindestens ein 9-Stunden-Tag in Betreuung. Die einzige Lösung bleibt hier meist nur die Teilzeitarbeit eines Elternteiles.

Immer öfter jedoch verdrängen kurzfristige berufliche Termine und zusätzliche Arbeiten die Familienaktivitäten. Betriebe fordern von ArbeitnehmerInnen Flexibilität und meinen damit ständige Erreichbarkeit. Mobiltelefone und Tablets sorgen immer öfter dafür, dass auch während der Familienzeiten dringende Telefonate

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Im Rahmen des Präventionsschwerpunkts „Altersgerechtes Arbeiten“ unterstützt die AUVA Unternehmen bei den Herausforderungen, die sich aufgrund des demografischen Wandels unserer Gesellschaft ergeben.

Dieser Wandel hat auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt und stellt Unternehmen vor große Herausforderungen: Denn die Altersgruppe der über 45-Jährigen, die bereits jetzt die größte Gruppe aller Beschäftigten stellt, wird in Zukunft noch weiter anwachsen.

Die skizzierten Entwicklungen bergen für Unternehmen aber auch Chancen, denn die Arbeitswissenschaft belegt, dass Älterwerden nur in bestimmten Dimensionen einem Abbau gleichkommt. So bleiben psychische Fähigkeiten wie Denken oder Konzentrationsfähigkeit im Laufe des Alterungsprozesses gleich, während geistig-soziale Fähigkeiten wie Urteilsvermögen und soziale Kompetenz sogar zunehmen. „Altersgerechtes Arbeiten“ ist allerdings nicht gleichzusetzen mit „Altersgerechtem Arbeiten“, denn das kleine „n“ macht einen entscheidenden Unterschied: Es geht nicht nur um ältere Beschäftigte, sondern darum, (dauerhaft) schädigende Einflüsse auf die körperliche, geistige und soziale Gesundheit in allen Erwerbsphasen zu vermeiden. Auch bei jüngeren und mittleren Altersgruppen müssen Maßnahmen gesetzt werden, etwa in den Bereichen Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Führung, Personalentwicklung sowie Unternehmensstrategie und -kultur.

Hinzu kommt, dass Menschen auch innerhalb einer Altersgruppe keineswegs homogen sind. Mit zunehmendem Alter nehmen auch die gesundheitlichen Unterschiede zwischen Menschen gleichen Alters zu. Andere soziodemografische Faktoren, z. B. Bildung, Geschlecht, Herkunft und damit verknüpfte Erwerbs-



Psychische Fähigkeiten wie Denken oder Konzentrationsfähigkeit bleiben im Laufe des Alterungsprozesses gleich. Geistig-soziale Fähigkeiten wie Urteilsvermögen und soziale Kompetenz nehmen sogar zu.

verläufe, Lebensgeschichten und Wertorientierungen, spielen eine wichtige Rolle. Altersgerechte Arbeit ist damit ein Element einer differenzierter werdenden Belegschaft in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt. Betroffen sind Entscheidungs- und Funktionsträger in den Betrieben, denen die AUVA einen Mix aus Beratungsangeboten und Informationsmaterialien bietet. So auch Kurse zum Thema „Altersgerechtes Führen“, die Entscheidungsträger dabei unterstützen

sollen, die Situation im eigenen Unternehmen zu überblicken, Handlungsmöglichkeiten zur Umsetzung altersgerechter Arbeitsgestaltung zu erkennen und den Gedanken der altersgerechten Arbeitsgestaltung in die Arbeitsplatzevaluierung zu integrieren.



WEITERFÜHRENDE INFOS

Weitere Informationen unter: www.auva.at/altersgerechtes-arbeiten
Kurstermine unter <https://online-services.auva.at/kursbuchung>

Entgeltliche Einschaltung der AUVA

„Sie haben Geld gemacht aus den leblosen, kleinen Körpern unserer Babys“

Die Zeitschrift „HesaMag“ des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) berichtete in der Ausgabe 14/2016 über die gesundheitsschädigenden Auswirkungen des Lösungsmittels Dimethylacetamid (DMA), das in einem Unternehmen von DuPont in den Niederlanden zur Herstellung von Elasthan (Markenname „Lycra“) verwendet wurde. Wir bringen hier die persönliche Geschichte von Yvonne und Ron Hemelrijk in leicht gekürzter Form.



© Jeannette Schols

NAME

Yvonne und Ron Hemelrijk
Ron Hemelrijk arbeitete von 1988 bis 2002 in der Lycra-Produktion von DuPont in Dordrecht, Niederlande

ALTER

51 und 58 Jahre

EXPOSITION

fortpflanzungsgefährdendes Lösungsmittel DMA

Schwangerschaft endeten ebenfalls mit einer Fehlgeburt, aber der Gynäkologe konnte keine Ursache dafür finden. Meine Schwangerschaft mit Mathijs 1992 war sehr schwierig. Die Geburt verlief normal. Ich weiß nicht, ob der Autismus von Mathijs mit der Exposition von DMA zusammenhängt. Nachher wollte ich dann keine Kinder mehr bekommen.“ Yvonne weiter: „DuPont hat Geld gemacht aus den leblosen, kleinen Körpern unserer Babys.“ Ron: „Von einem ökonomischen Standpunkt aus war DuPont bis zur Schließung des Werks 2006 wirtschaftlich sehr erfolgreich.“

Yvonne und Ron denken, dass das „sicherste Unternehmen der Welt“ seine Verantwortung wahrnehmen soll. „Da muss alles ans Licht kommen“, sagt Yvonne. „Sie haben uns bewusst dieser Gefahr ausgesetzt, uns und unsere Kinder. Wir hätten die Wahl haben sollen.“

Pien Heuts, Journalist

Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des ETUI.

Nach außen ist DuPont, der Riese in der chemischen Industrie, bekannt für die Sicherheit, die guten Löhne und die ausgezeichneten Arbeitsbedingungen in der Region Dordrecht. Daher freute sich Ron Hemelrijk, als ihm dort 1988 eine Stelle angeboten wurde – in der oberen Spinnerei, wo die „Paste“ mit flüssigen Polymeren (chemischer Grundstoff für Kunststoffe), die DMA enthielt, gemischt und in Rohren weitergeleitet wurde, in denen Stickstoffgas war. Ein Stück weiter vorne kam dann das Lycra-Garn heraus und wurde auf Spulen gewickelt. Dabei entwichen die Dämpfe aus den Rohren.

Ron: „In der oberen Spinnerei haben wir hitzebeständige Handschuhe und Gesichtsschutz getragen wegen der hohen Temperaturen, die auch 50 Grad Celsius erreichen konnten. Dies hat die Aufnah-

me von DMA über die Haut noch mehr begünstigt. Wir waren immer von Dampf eingehüllt.“ Yvonne: „Zu Hause war alles durchdrungen mit Lycra. Niemand hatte uns gewarnt, dass DMA fortpflanzungsgefährdend und für einen Embryo schädlich ist. Und ich war dem über Ron ausgesetzt.“ Die erste Schwangerschaft von Yvonne verlief ohne Probleme. Femke wurde Ende 1988 geboren. Es dauerte dann sehr lange, bis das zweite Kind auf die Welt kam. Yvonne zeigt uns ein Ultraschallbild. „Ich habe mein Baby in der 11. Woche verloren. Die dritte und die vierte

etui.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Vollständiger Artikel mit Hintergrundinfos: www.gesundearbeit.at/arbeitsstoffe
Zeitschrift „HesaMag“: <http://tinyurl.com/etui217>
Infos zu fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen: <http://tinyurl.com/fga217>

„Flexibles Arbeiten darf keine Einbahnstraße sein – Nein zu Lohnraub und Überstundenklau“

Immer wieder wird von Wirtschaftsseite mehr Flexibilität im Arbeitsleben eingefordert, insbesondere bei den Arbeitszeiten. Was im ersten Moment wie eine Win-win-Situation klingt, entpuppt sich allerdings bei genauer Betrachtung als Mogelpackung.



Flexibilität muss für UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen in gleichem Ausmaß gelten.

Wer möchte nicht flexibel arbeiten? Klingt doch „Wann man will, wo man will und wie man will“ nach Freiheit und Selbstbestimmung. Doch was ist, wenn der Slogan „Wann Chef will, wo Chef will und wie Chef will“ lautet?

Was steckt dahinter?

Dem medial inszenierten Wehklagen der Wirtschaft über das angeblich so unflexible Arbeits(zeit)recht in Österreich wird oftmals sogleich die Erhaltung des Wirtschaftsstandortes Österreich und der damit verbundenen Arbeitsplätze beigelegt und lautstark eine Flexibilisierung und Deregulierung gefordert. Eine einfache und vor allem flexible Arbeitswelt wird als Lösung des Problems propagiert und immer wieder das geltende, zu rigide Arbeitszeitrecht als Paradebeispiel angeführt.

Was hinter diesem Flexibilisierungsprogramm steht, lässt sich in wenigen Worten erklären. Volle Verfügbarkeit soll garantiert werden, und das für weniger Geld. Das heißt übersetzt: Wenn Aufträge da sind, soll gearbeitet werden, und das bitte ohne Mehr- und Überstundenzuschläge. Wenn es wenig Arbeit gibt, soll angesammeltes Zeitguthaben verbraucht werden müssen.

Wo bleiben Erholungsphasen, Familienleben oder Freizeitgestaltung und wer ersetzt den ArbeitnehmerInnen den Einkommensverlust? Wo ist die Lösung dafür, dass bereits jetzt 52 Millionen Mehr- und Überstunden jährlich unvergütet bleiben und den ArbeitnehmerInnen damit rund 1,3 Milliarden Euro entgehen

sowie den Sozialversicherungen und Finanzämtern die darauf entfallenden Abgaben? Wie erklärt man Teilzeitbeschäftigten – überwiegend Frauen –, dass sie deshalb bei den Pensionen mit weniger rechnen müssen, als ihnen zusteht?

Flexibilität ja, aber ...

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein, man muss sich entgegenkommen! ÖGB und AK stehen klar hinter den Beschäftigten.

Zentrale Kriterien sind:

- ◆ Erhalt der Gesundheit
- ◆ Weiterbildung
- ◆ Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ◆ Abgesicherte Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten
- ◆ Eine die bereits vorhandene Flexibilität abgeltende Bezahlung (Stichwort Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte ab der ersten Stunde) und Erhalt des Überstundenzuschlages

Der Forderung der Wirtschaft nach einem gesetzlich legitimierten Lohnraub – bei voller Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen – erteilen wir eine klare Absage. Unter Flexibilität verstehen wir, dass auch die UnternehmerInnen flexibel werden und den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und eine ordentliche Bezahlung garantieren.

Christian Dunst, AK Wien

Arbeitszeit: Die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen

Gabriela Hiden leitet die Abteilung „Arbeitstechnik, Sicherheit, Gesundheit“ in der Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Sie berät BetriebsrätInnen in ganz Österreich bei der Gestaltung von Arbeitszeit und ist dementsprechend viel unterwegs. Sehr oft geht es um eine Änderung des bestehenden Schichtplans. Sie arbeitet seit 28 Jahren in der Gewerkschaft.

Mit welchen Anliegen kommen BetriebsrätInnen in puncto Arbeitszeit am häufigsten zu dir?

Hiden: Meistens geht es in den betroffenen Unternehmen um Anfragen, was die Ausweitung von Betriebslaufzeiten bzw. die Gestaltung von flexiblen Produktionszeiten betrifft. Die BetriebsrätInnen stehen vor der Herausforderung, dass die persönlichen Anforderungen der KollegInnen an die Arbeitszeit nicht gänzlich den wirtschaftlichen Interessen der Betriebe untergeordnet werden.

Wo siehst du die größten Probleme, die es mit der Arbeitszeit in den Betrieben gibt?

Hiden: Oft wissen Personalverantwortliche gar nicht, was alles möglich ist, wenn es um die Gestaltung der Arbeitszeit geht. Nicht nur die wirtschaftlichen Interessen der Betriebe können in einem Arbeitszeitmodell berücksichtigt werden – auch der Faktor Mensch kann zur Zufriedenheit aller in einem Modell beachtet werden. Das verursacht natürlich geringfügig Kosten, kommt den Betrieben aber letztlich nicht teuer, da motivierte gesunde MitarbeiterInnen auch den Unternehmen viel einbringen.

Wie schauen gute Arbeitszeitlösungen im Betrieb aus?

Hiden: Bei der Gestaltung der Arbeitszeit wird oft vergessen, dass man nicht nur Produktionszeiten plant, sondern auch die Freizeit der KollegInnen gestaltet. Ein gutes Arbeitszeitmodell sollte möglichst auf die Beschäftigten abgestimmt sein. Das Problem dabei ist, dass MitarbeiterInnen eines

Betriebes diesbezüglich oft nicht die gleichen Interessen haben (z. B. Zeitzuschläge versus Geldzuschläge). In der Praxis geht es darum, Möglichkeiten zu schaffen, damit die ArbeitnehmerInnen auch einen gewissen Gestaltungsspielraum bekommen. Dies lässt sich zu einem großen Teil verwirklichen, wenn man sich ausreichend Zeit für die Gestaltung der Arbeitszeit nimmt. Ausgangspunkt sind für uns aber immer Betriebslaufzeiten. Es kann also letztendlich eine Win-win-Lösung entstehen.

Welche Tipps gibt ihr BetriebsrätInnen mit auf den Weg?

Hiden: Ich rate BetriebsrätInnen, dass sie nicht übereilt eine Betriebsvereinbarung abschließen sollen. Gerade weil es um sehr sensible Bereiche der MitarbeiterInnen geht, nämlich um private Verpflichtungen/Freizeitgestaltung/Überstundenentlohnung. Letztlich kann mit einem guten Arbeitszeitmodell auch die Gesundheit der KollegInnen gefördert werden. Für BetriebsrätInnen ist das eine große Herausforderung, es lohnt sich aber, sich mit dem Thema eingehend auseinanderzusetzen.

**Vielen Dank für das Gespräch!
Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB**



© Gabriela Hiden

Gabriela Hiden berät BetriebsrätInnen in ganz Österreich zum Thema Arbeitszeitgestaltung.

„Bei der Gestaltung der Arbeitszeit wird oft vergessen, dass man nicht nur Produktionszeiten plant, sondern auch die Freizeit der KollegInnen gestaltet.“

Gabriela Hiden

„Flexibilisierung zum Vorteil der Beschäftigten“

Isabel Koberwein ist Sekretärin in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp). Zu ihren inhaltlichen Schwerpunkten gehört auch das Thema Arbeitszeitflexibilisierung. Sie arbeitet seit 1998 in der Gewerkschaft.

Wie sieht die GPA-djp das Thema Arbeitszeitflexibilisierung?

Koberwein: Wichtig ist, dass sich Veränderungen bei der Arbeitszeit zum Vorteil der Beschäftigten auswirken und Flexibilisierung nicht ausschließlich den Interessen der Wirtschaft gehorcht. Wir fordern daher Arbeitszeitregelungen, die Vielfalt ermöglichen und dabei Planungssicherheit und Verlässlichkeit gewährleisten. Ein wichtiger Beitrag dazu ist die mittlerweile in mehreren Kollektivverträgen verwirklichte Freizeitoption, die eine individuelle Entscheidung zwischen Ist-Gehaltszuwachs oder zusätzlicher arbeitsfreier Zeit ermöglicht. Um Arbeit, Freizeit und private Verpflichtungen unter einen Hut bringen und auf dieser Grundlage ein gesundes Leben führen zu können, kann an der Verkürzung der Arbeitszeit kein Weg vorbeiführen.

Welche Arbeitszeitfragen beschäftigen euch derzeit?

Koberwein: Wir versuchen unsere BetriebsrätInnen bei ihrer Arbeit mit verschiedenen praktischen Tools und Serviceleistungen zu unterstützen. Dazu gehören Broschüren und Musterbetriebsvereinbarungen. Brauchbar und nützlich sind diese dann, wenn sie sich an den realen Problemstellungen und Herausforderungen orientieren. Im Kontext Arbeitszeitflexibilisierung haben wir im letzten Jahr BetriebsrätInnen zur Praxis bei Gleitzeitregelungen befragt und darauf aufbauend Gestaltungstipps entwickelt, die nicht zuletzt auch eine gesundheitsverträgliche Arbeitszeitorganisation in den Vordergrund stellen. Aktuell ist in vielen Betrieben auch die neue Wiedereingliederungsteilzeit ein Thema, die nach einem längeren Krankenstand eine flexible Rückkehr zur Arbeit gestaltbar macht.

Wo siehst du die häufigsten Probleme, die es mit der Arbeitszeit in den Betrieben gibt?

Koberwein: Überlange Arbeitszeiten, viele Mehr- und Überstunden, von denen ein maßgeblicher Anteil auch nicht entsprechend abgegolten wird, gehören sicherlich zu den gängigsten Problemlagen. Sie zählen auch zu den Hauptursachen psychischer Arbeitsbelastungen. Die GPA-djp fordert daher auch, dass die Arbeitszeitsituation verbindlich bei der Evaluierung zu berücksichtigen ist.



© Michael Mazohl

Isabel Koberwein: „Überlange Arbeitszeiten, viele Mehr- und Überstunden, von denen ein maßgeblicher Anteil auch nicht entsprechend abgegolten wird, gehören sicherlich zu den gängigsten Problemlagen.“

Wie schauen gute Arbeitszeitleösungen im Betrieb aus?

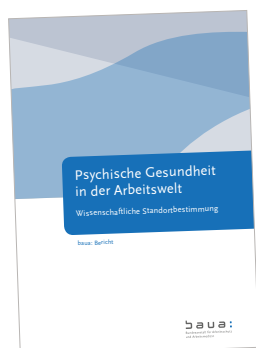
Koberwein: Das sind vor allem Regelungen, die den Beschäftigten individuelle Gestaltungsspielräume und Zeitsouveränität sichern. Gleitzeit ohne Kernzeit ist dafür ein Beispiel.

Welche Tipps gibt ihr BetriebsrätInnen mit auf den Weg?

Koberwein: BetriebsrätInnen steht ein großer Fundus an gesetzlichen und kollektivvertraglich geregelten Instrumentarien zur Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung. Wenn diese umfassend genutzt und betrieblich durchgesetzt werden, ist das auch eine Basis für ihre Weiterentwicklung.

**Ich danke für das Gespräch!
Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB**

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Wissenschaftliche Standortbestimmung

Isabel Rothe u. a.
260 Seiten, 2017
BAuA, ISBN 978-3-88261-225-7

Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ zielt darauf ab, psychische Belastungsfaktoren bezogen auf den gesicherten Stand der Wissenschaft zu bewerten, Aufschluss über neue Arbeitsanforderungen durch den Wandel der Arbeit zu gewinnen sowie offene Forschungsfragen zu identifizieren. In den Projektergebnissen – gegliedert in die Themenfelder „Arbeitsaufgabe“, „Führung und Organisation“, „Arbeitszeit“, „Technische Faktoren“, „Gestaltungsansätze“ und „Psychische Gesundheit“ – konnten die Zusammenhänge von mehr als 20 Arbeitsbedingungsfaktoren mit psychischen Störungen, Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, dem Befinden, Beschwerden und der Leistung analysiert und beschrieben werden.

<http://tinyurl.com/gesund417>



Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert

Bausteine einer sozialen Arbeitsgesellschaft

Wolfgang Schroeder,
Claudia Bogedan (Hrsg.)
143 Seiten, 2015
Nomos, ISBN 978-3-8487-2408-6
EUR 15,40

Die Autorinnen und Autoren legen ein Fundament für eine praktikable Agenda im Umbruch der digitalen Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei gilt es, die Stärken des deutschen Modells unter den veränderten Bedingungen weiterzuentwickeln. Zivilgesellschaft und Staat müssen gestärkt werden, um das deutsche Erfolgsmodell von Demokratie und Sozialpartnerschaft zukunftsfest zu machen. Zentrales Thema ist die Förderung von Arbeitsqualität und Demokratie in der Wirtschaft. Es geht dabei um die Frage: Wie können individuelle Bedürfnisse besser in kollektive Regulierungen übersetzt werden? Wie sehen bessere Antworten für den demografischen und gesellschaftlichen Wandel aus, um die Chancen, die diese Wirtschaft bietet, für alle nutzen zu können?

<http://tinyurl.com/buch2417>



Arbeitszeitmodelle

Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung

Johannes Gärtner, Christoph Klein, Doris Lutz
284 Seiten, 2017
LexisNexis, ISBN 978-3-7007-6176-1
EUR 55,00

Das viel diskutierte Thema Arbeitszeitgestaltung wirft zahlreiche Fragen auf, die vom Autorenteam verlässlich und umfassend mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis beantwortet werden. Das Buch ist sowohl als Basiswerk für das Selbststudium als auch als Nachschlagewerk konzipiert und richtet sich an alle, die mit einer durchdachten Planung der Arbeitszeit die Effizienz ihres Unternehmens steigern wollen. In der vierten Auflage wurde das Buch sowohl hinsichtlich der Rechtsfragen aktualisiert und erweitert als auch in Bezug auf die Praxisfragen der Gestaltung erheblich vertieft. <http://tinyurl.com/buch3417>

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



Fehlzeiten-Report 2017

Krise der Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung

Bernhard Badura, Antje Ducki u. a. (Hrsg.)
600 Seiten, 2017
Springer, ISBN 978-3-662-54631-4
EUR 56,30

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der Fehlzeiten-Report 2017 fokussiert im diesjährigen Schwerpunkt das Thema „Krise und Gesundheit“ und beleuchtet es aus gesellschaftlicher, unternehmerischer und individueller Perspektive. Es wird aufgezeigt, welche Rolle das betriebliche Gesundheitsmanagement für die Prävention und Bewältigung von Krisen spielen kann.

<http://tinyurl.com/buch4417>



Arbeit der Zukunft

Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen

Reiner Hoffmann,
Claudia Bogedan (Hrsg.)
520 Seiten, 2015
Campus, ISBN 978-3-593-50451-3
EUR 30,80

Wirtschaft und Arbeitsleben verändern sich rasant: Technologische Umbrüche folgen immer schneller aufeinander, Dienstleistungen werden in globalem Maßstab erbracht, prekäre Beschäftigungsformen und psychische Belastungen nehmen zu. Neue Lebensentwürfe stellen den „klassischen Arbeitstag“ infrage. Konflikte brechen auf: um den Wert der Arbeit, um gerechte Bezahlung, um die Entgrenzung von Arbeit und Leben. Dieses Buch analysiert aktuelle Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene, nennt Handlungsfelder und Lösungsansätze für Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Im Spannungsfeld der neuen Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen zeigt es programmatisch auf, wie neue Leitlinien für „gute Arbeit“ entwickelt werden können – für eine „Arbeit der Zukunft“.

<http://tinyurl.com/buch5417>



Gute Arbeit, Ausgabe 2017

Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit

Lothar Schröder,
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)
384 Seiten, 2016
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6524-8
EUR 41,10

Gute Arbeit ist nicht denkbar ohne gute Arbeitszeiten. Das gilt erst recht mit Blick auf die Digitalisierung, denn sie fördert den Trend der völligen Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten und verstärkt Ansprüche der Arbeitgeber auf schrankenlose Verfügbarkeit der Ware Arbeitskraft. Mit dem Normalarbeitsverhältnis erodiert auch die bisherige Normalarbeitszeit. Die Arbeitszeitlandschaft zerfasert. Arbeitszeit wird zunehmend als belastend und gesundheitlich riskant erlebt. Im neuen Jahrbuch diskutieren Fachleute aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis, wo die Aufgaben guter Arbeitszeitgestaltung in einer digitalisierten Welt liegen.

<http://tinyurl.com/gute2017>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Stress und Burnout

Erkennen – Vorbeugen – Handeln

Astrid Fadler

Ratgeber, 240 Seiten, 2015

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-040-0

EUR 24,90

Kennzahlen, Zielvorgaben, Terminverantwortlichkeit, flexible Arbeitszeiten – wenn Beschäftigte zu Arbeitskraft-UnternehmerInnen werden, dann ist die zunehmende Stressbelastung mehr als „nur“ ein individuelles Problem. Welche Maßnahmen zur Stressminderung und Burnout-Prävention sind sinnvoll und nachhaltig? Was können Betriebsräte und Betriebsrätinnen dazu beitragen, ohne selbst ins Burnout zu schlittern? Das Buch erleichtert nicht nur das Erkennen von Risikofaktoren, sondern bietet sowohl Führungskräften als auch Betroffenen und PersonalvertreterInnen eine Argumentationshilfe für entsprechende Veränderungen am Arbeitsplatz. Ergänzt wird das Buch durch Checklisten, Fallbeispiele aus der Praxis, Stress- und Burnout-Tests sowie Tipps zur Gesprächsführung mit Betroffenen.

<http://tinyurl.com/buch2416>



Auf der Suche nach Industrie-4.0-Pionieren

Die vierte industrielle Revolution im Werden

Christoph Mandl

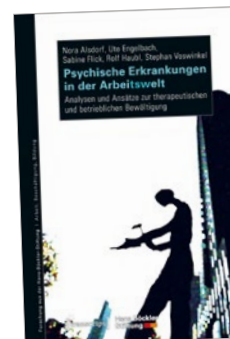
164 Seiten, 2017

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-271-3

EUR 34,90

Welche Realität steckt hinter Begriffen wie Industrie 4.0, vierte industrielle Revolution, Smart Manufacturing, Factories of the Future? Inwiefern verändern Digitalisierung, Hochautomatisierung, Robotik, Vernetzung und 3-D-Druck die Arbeitsbedingungen, die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Kunden-Lieferanten-Beziehungen? Christoph Mandl spricht mit MitarbeiterInnen, die mit Robotern zusammenarbeiten, begleitet WerksleiterInnen durch Losgröße-1-Fertigung und begibt sich auf die Suche nach Pionierunternehmen modernster Produktion. Er zeigt, wie Digitalisierung und Automatisierung die Arbeitsbedingungen und Lebensumstände verändern, und macht uns zu Zeuginnen, wie Vernetzung und Globalisierung Hand in Hand gehen.

<http://tinyurl.com/buch8417>



Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt

Analysen und Ansätze zur therapeutischen und betrieblichen Bewältigung

Nora Alsdorf u. a.

344 Seiten, 2017

transcript, ISBN 978-3-83764-030-4

EUR 30,90

Welche Arbeitssituationen sind psychisch belastend? Wie gehen Organisationen mit psychischen Erkrankungen um? Und wie wird die Erwerbsarbeit in Therapien thematisiert? Die AutorInnen analysieren Fälle psychisch erkrankter Beschäftigter interdisziplinär und zeigen auf, welche Verbesserungsmöglichkeiten es an den Schnittstellen von Gesundheitssystem und betrieblicher Wiedereingliederung gibt.

<http://tinyurl.com/buch9417>

Mobbing – was tun?

Wie ist Mobbing einzugrenzen und was kann man tun, wenn die Situation bereits sehr verfahren ist? Dazu gibt es jetzt einen neuen Ansatz, den die AK Salzburg in einem Seminar vermittelt, damit rasch und lösungsorientiert in verfahrenen Konfliktsituationen gehandelt werden kann.

Wo liegt der Unterschied zwischen „Mobbing“ und lediglich einem „Konflikt“? AK-Expertin Karin Hagenauer: „Mobbing ist ein bereits eskalierter Konflikt, der seine Wurzeln im Betrieb hat. Dieser Konflikt wirkt sich, wenn man nichts dagegen tut, auf der Personenebene aus und hat das Ziel, die Betroffenen aus einem System auszuschließen.“ Je früher bei Mobbing seitens Führungskräften oder Betriebsräten interveniert wird, umso eher lässt sich das Mobbing abstellen. Es geht also um „geteilte Verantwortung“ in Mobbing-Situationen. Denn wenn Führung nicht wahrgenommen wird, kann Mobbing derart es-

– der „shared responsibility approach“. Mit diesem Ansatz kann niederschwellig und ohne erheblichen Aufwand rasch interveniert werden, maßgeschneidert für Personen, die in Mobbing-Dynamiken Ansprechpartnerinnen und -partner sind, mittendrin stehen oder einfach helfen wollen. Ihnen steht nun ein Handlungsleitfaden zur Verfügung, der in dem Seminar konkret und praxisnah vermittelt wird und damit sofort in die Praxis umgesetzt werden kann.



© Fotolia_Peter Atkins

Mobbing abstellen – neuer Ansatz soll helfen.

kalieren, dass Beschäftigte davon krank werden. Menschen, die gemobbt werden, schreiben sich oft selbst die Schuld dafür zu und erleben es als persönliches Versagen. Dabei ist Mobbing immer im Kontext des größeren Systems einer Organisation oder Abteilung zu sehen.

Neuer Ansatz soll helfen

Die Grundfrage ist: Wie können verfahrenere Situationen angegangen werden, ohne sich weiter zu verschärfen? Im betrieblichen Umfeld hat sich hier ein neuer Zugang bewährt

SEMINAR „SHARED RESPONSIBILITY“

Inhalte:

- ◆ Konfliktodynamik und Mobbing-System verstehen
- ◆ Handlungsoptionen in Mobbing-Fällen kennenlernen
- ◆ 3 Stufen des „Shared responsibility“-Ansatzes praktisch anwenden
- ◆ Nachsorgemöglichkeiten

Zielgruppe: Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Personalvertretungen, Sicherheitsvertrauenspersonen

Ziel: Kennenlernen und Anwenden eines lösungsorientierten Ansatzes, um Mobbing-Aktivitäten ein Ende zu setzen

Wann: 31. Jänner 2018 von 14 bis 19.30 Uhr und 1. Februar 2018 von 9 bis 17 Uhr

Wo: AK Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Raum 501

Referate von: Mag. Christoph Burmann, Organisationsentwickler und Coach, sowie Mag.^a Barbara Wick, pädagogische Leiterin Friedensbüro Salzburg

Kosten: 60 Euro (für ÖGB-Mitglieder kostenlos)

Anmeldung: karin.sattlecker@ak-salzburg.at oder +43 (0)662/86 87-407

Anmeldeschluss: 24. Jänner 2018

Nach Krankheit flexibel wieder einsteigen!

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ist es Betroffenen möglich, ihren Beruf nach langer Krankheit mit geringerer Arbeitszeit wieder aufzunehmen. Die Wochenarbeitszeit wird in Folge wieder auf die Normalarbeitszeit gesteigert. Das bringt eine hohe Flexibilität, die Mitarbeitende und Betrieb seit 1. Juli 2017 gerne nützen.

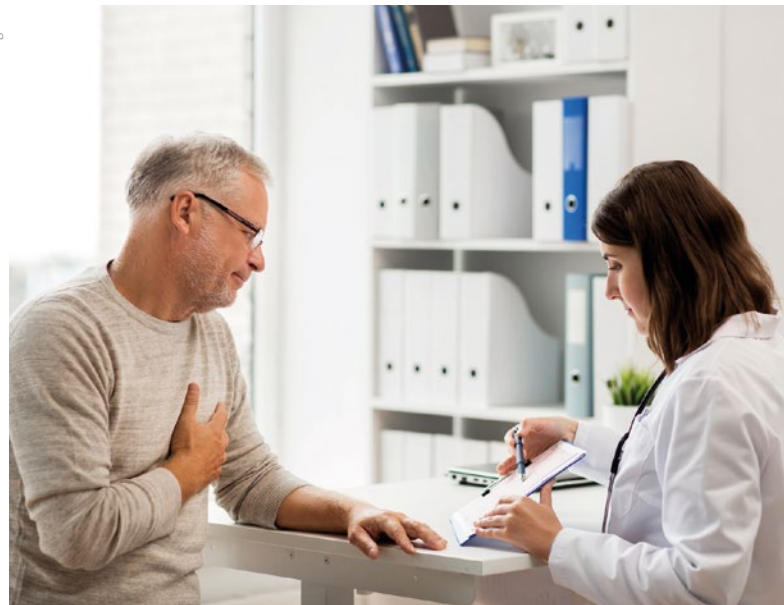
Zurück in den Beruf? Für Menschen, die lange krank waren, ist diese Frage oft mit der Sorge verbunden, ob bereits ausreichend Arbeits- und Leistungsfähigkeit vorhanden sind. Dr. Veronika Lange ist Arbeitsmedizinerin im AMD Salzburg – Zentrum für gesundes Arbeiten. Seit Inkrafttreten der gesetzlichen Neuerung untersucht sie Mitarbeitende mit langen psychischen und physischen Erkrankungen, die mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZG) eine sanfte Rückkehr in ihre Arbeit planen. „Der Betroffene möchte mit dem Betrieb eine Wiedereingliederungsvereinbarung aufsetzen und die Arbeitsmedizin hat nach ärztlichem Beratungsgespräch die Zustimmung oder Ablehnung zu erteilen“, so Lange.

Arbeitsmedizin hilft bei Organisation

Der Wiedereingliederungsplan beschreibt unter anderem die berufliche Tätigkeit, das bisherige Arbeitsausmaß, das Tätigkeits- und Anforderungsprofil, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsanforderungen des Betroffenen. Die ArbeitsmedizinerInnen führen das ausführliche ärztliche Beratungsgespräch, sichten die Befunde und klären die Sinnhaftigkeit des Wiedereinstiegs mit dem Ausmaß der Stundenreduktion. Die Bewilligung durch die Krankenversicherung muss vor Arbeitsantritt erfolgen.

Herr K. aus der EDV-Branche war einer der ersten Fälle zur neuen Wiedereingliederungsteilzeit, der sich nach Inkrafttreten am 1. Juli 2017 begleiten hat lassen. Die Arbeitsleistung für die ersten neun Monate wurde auf 45 Prozent der ursprünglichen Arbeitsleistung festgelegt. Dazu wurden Pausen und eine maximale Arbeitsstundenleistung pro Tag vereinbart. Das war im Fall von Herrn K. besonders wichtig, denn er stieg nach der Diagnose „Burn-out“ wieder in die Arbeit ein. „Die Technikbranche ist sehr hektisch, wenn sich der Mitarbeitende hier nicht die Zeit zum Ankommen lässt, ist die Gefahr eines Rückfalls sehr hoch, das gilt es in jedem Fall zu verhindern“, so Arbeitsmedizinerin Lange, die Herrn K. bei dieser Vereinbarung beraten und unterstützt hat. Die Fle-

xibilität für Mitarbeitende und Arbeitgebende steigt durch das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, die Mitarbeitenden erhalten eine finanzielle Absicherung, indem die Krankenversicherung einen Teil des Entgeltverlustes ersetzt.



Die Arbeitsmedizin hilft und berät zum WIETZG.

KONTAKT

Für weitere Informationen zum Wiedereingliederungsteilzeitgesetz kontaktieren Sie den AMD Salzburg:
0662/88 75 88-0
amd@amd.at

Informationen finden Sie auf der Website
www.amd-sbg.at

Arbeitsumgebung wirkt sich physisch und psychisch aus

Unter Arbeitsumgebung werden die ergonomischen, technischen und informatorischen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz verstanden. Diese wirken sich nicht nur physisch aus, sondern haben unmittelbaren Einfluss auf die psychische Belastung durch die Tätigkeit.



© Sissi Furgler

Mag.ª Claudia Felder-Fallmann: „Unter Arbeitsumgebung werden die ergonomischen, technischen und informatorischen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz verstanden.“

Aus der Praxis: In einem Unternehmen in der Hotellerie mit ca. 30 MitarbeiterInnen arbeiten an der Rezeption mit angeschlossenen PC-Arbeitsplätzen 3 bis 4 Personen gleichzeitig. Der Platz ist beengt und die Tische und Durchgänge zusätzlich durch Hauspost und Koffer der Gäste zugestellt. Es gibt keinen Sichtschutz zum Kundenbereich. Konzentriertes Arbeiten wird oft unterbrochen. Zwei MitarbeiterInnen teilen sich einen Arbeits-PC. Pausen werden am Arbeitsplatz abgehalten.

Diese Arbeitsumgebung ist gekennzeichnet durch Platzmangel, ergonomische Erschwernisse, fehlende Arbeitsmittel und Unterbrechungen aufgrund fehlender örtlicher Trennung.

Folge ungünstig gestalteter Arbeitsumgebung

Die Arbeitsumgebung ist psychisch beeinträchtigend bei ungünstiger ergonomischer Gestaltung, fehlenden, fehlerhaften oder unpassenden Arbeitsmitteln sowie physischer Beeinträchtigung durch Lärm, Licht oder Temperatur.

Die a&o-psychologische Forschung zeigt, dass erschwerte Informationsaufnahme (verringerte Aufmerksamkeit und Wachheit), vermindertes Wohlbefinden, psychische Ermüdung und/oder Stresserleben und in Folge Unfälle, Beinaheunfälle, Qualitätsmangel und Fehlhandlungen entstehen können. Daher ist es auch im Rahmen der psychischen Belastung bedeutend, ergonomische Erkenntnisse für die Arbeitsplatz- und Arbeitsmittelgestaltung einzubeziehen, vorhandene Arbeitsmittel zu pflegen und bedarfsorientiert Handlungshilfen anzuschaffen.

Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung

Im dargestellten Unternehmen wurden folgende a&o-psychologische Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsumgebung gemacht:

- ◆ Jährliche „Inventur“ im Team, wodurch Ordner und Gegenstände entsorgt werden sollen, die nicht mehr notwendig sind.
- ◆ Ehemaliger Elektronikraum wird als Depot für Kundeneigentum und Koffer verwendet.
- ◆ Zusätzlicher PC wird angeschafft.
- ◆ MitarbeiterInnen verlassen Arbeitsplatz für Pausen (Pausenraum wurde eingerichtet).

Die Verbesserung hatte vor allem positive Effekte auf Gesundheit und Arbeitsorganisation, weil die MitarbeiterInnen sich nicht nur gehört und miteinbezogen, sondern auch ernst genommen fühlen und nun ungestörter und effizienter arbeiten können.

Mag.ª Claudia Felder-Fallmann,
Arbeits- und Organisationspsychologin
MHS Mental Health Solutions
c.fallmann@mh-solutions.at
www.mh-solutions.at

Von Eulen und Lerchen und der chronisch müden Gesellschaft

Hierzulande beginnt der Arbeitsalltag früh. Spätestens um acht Uhr sind die meisten am Arbeitsplatz und die Kinder in der Schule – und das ist schon spät! Warum dieses Verhalten langfristig nicht gesund ist und was das mit Chronobiologie und Schlafforschung zu tun hat, zeigen Forschungsergebnisse.

In der Chronobiologie (Disziplin der zeitlichen Organisation physiologischer Prozesse) werden Morgenmenschen als „Lerchen“ und SpätaufsteherInnen als „Eulen“ bezeichnet. Beide schlafen gleich viel, unterscheiden sich allerdings deutlich in ihrem Aktivitätsmodus. Während Lerchen früh wach werden und ebenso früh wieder müde, haben Eulen ihre Aktivitätsspitzen am Nachmittag. Der persönliche Chronotyp, also zu welcher Tageszeit wir aktiv sind und wann wir besser schlafen sollen, ist genetisch festgelegt und unveränderbar.

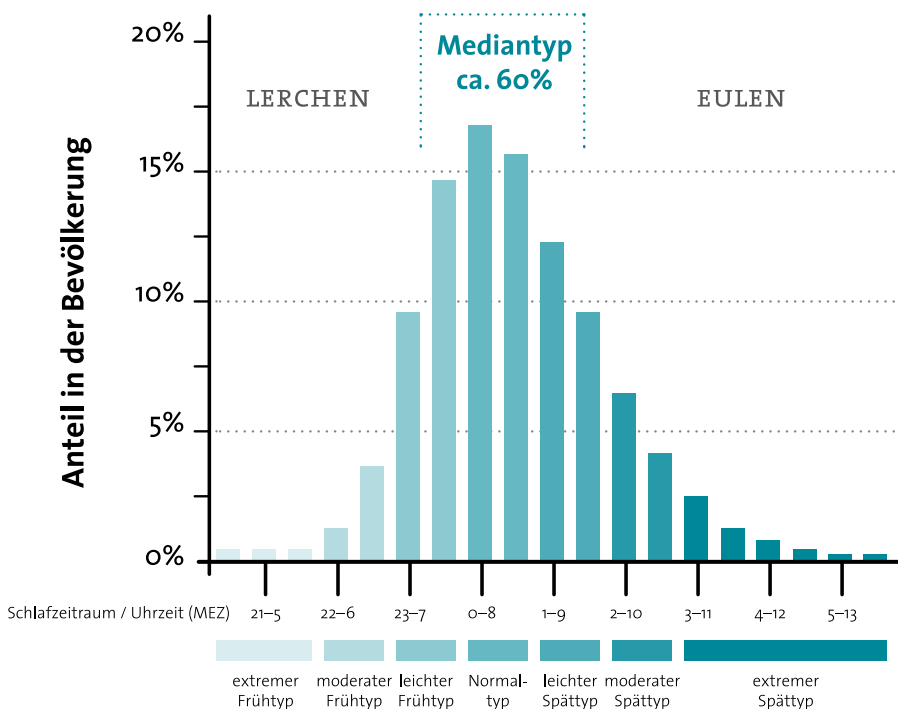
Arbeits- und Schulbeginnzeiten zu früh

MitteleuropäerInnen sind überwiegend den Eulen zuzurechnen. Sie schaffen es nur dank eines Weckers rechtzeitig zur Arbeit oder in die Schule. Laut Studien stehen vier von fünf Menschen an Werktagen unausgeschlafen auf. Die Arbeits- und Schulbeginnzeiten sind eher für Lerchen ausgerichtet. Die Arbeitszeiten nehmen wenig Rücksicht auf die unterschiedlichen Chronotypen. Im Idealfall ermöglichen Gleitzeitmodelle eine gewisse individuelle Anpassungsmöglichkeit.

Der soziale Jetlag

Unsere Schlafzeiten werden von der „inneren Uhr“ (Schlaf-Wach-Rhythmus), die uns zu einem bestimmten Chronotypus macht, und von der äußeren Uhr (morgendlicher Wecker) kontrolliert. Je abweichender diese beiden Uhren „ticken“, desto schwieriger kann es für Menschen sein, an allen Tagen ausreichenden Schlaf zu finden. Die Abweichung zwischen der biologisch geprägten

Schlafzeiten ohne äußeren Zwang



Chronotypen – Umfrageergebnisse zu Schlafzeiten an arbeitsfreien Tagen von ca. 150.000 ZentraleuropäerInnen.

Schlafenszeit an freien Tagen und der real möglichen an Arbeitstagen bezeichnet die Schlafforschung als „sozialen Jetlag“. Arbeitszeiten sind eher an FrühaufsteherInnen angepasst, deswegen haben diese seltener ein Schlafdefizit. Trotz wissenschaftlicher Erkenntnis ist das Thema keineswegs im politischen und betrieblichen Fokus. Viel zu oft ist das Thema von massi-

ven Vorurteilen wie „Der frühe Vogel fängt den Wurm“ oder „Am Abend wird der Faule fleißig“ geprägt. Das verhindert eine seriöse Diskussion. Dabei haben die verschiedenen Chronotypen nichts mit mehr oder weniger Leistungsfähigkeit zu tun.

Reinhard Haider, AK Oberösterreich
haider.r@akooe.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Langfassung des Artikels auf dem A&W-Blog: <http://tinyurl.com/eulen417>

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), Hildegard Weinke (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Christian Haberle (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spiess (youunion), Wolfgang Birbamer (GBH), Anton Hiden (PRO-GE), Gabriela Hiden (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Anna Arlinghaus, Karin Boonstra-Hörwein, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Astrid Fadler, Claudia Felder-Fallmann, Stephan Gabler, Jürgen Glaser, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Christian Haberle, Karin Hagenauer, Reinhard Haider, Alexander Heider, Pien Heuts, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Martina Kremser, Esther Palm, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön, Thomas Jarmer
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: DI (FH) Roman Grandits, Mag. Iris Kraßnitzer

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

Bettina Eichhorn, 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.



STOP - Meine Zeit für ungestörte Arbeit!

Die Konzentrationsuhr hilft Ihnen, ungestört und konzentriert zu arbeiten. Anhand des Zeitrades kann eingestellt werden, bis wann Zeit für ungestörte Arbeit benötigt wird. An einer gut sichtbaren Stelle platziert (z. B. an der Türaußenschnalle), wissen KollegInnen und Vorgesetzte Bescheid und wenden sich nach der angegebenen Zeit wieder an Sie.

Schenken Sie sich und Ihren KollegInnen Zeit für ungestörte Arbeit und bestellen Sie die Konzentrationsuhr telefonisch unter 01/501 65-1401 oder per E-Mail unter bestellservice@akwien.at. Die Artikelnummer für die Konzentrationsuhr ist 655.

Weitere Informationen über die Qualität von konzentrierter, ungestörter Arbeit finden Sie unter:

www.gesundearbeit.at/ungestoert

Erratum

Voraussetzung für die Wiedereingliederungsteilzeit ist unter anderem ein ununterbrochener Krankenstand von mindestens sechs Wochen (und nicht „von sechs Monaten“, wie im Magazin Gesunde Arbeit, Ausgabe 3/2017, Seite 33, versehentlich abgedruckt).



Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht 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.



Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV)

ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

Gregor Hohenecker, Peter Neuhold, Ernest Stühlinger

Gesetze und Kommentare Nr. 161 / 216 Seiten / EUR 33,00

ISBN 978-3-99046-084-9

Die Bauarbeiterschutz-Verordnung (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.



Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka, Erich Ullmann

Ratgeber / 2017 / 16., überarbeitete Auflage / 358 Seiten

EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-275-1

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlages gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort. Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten.



Arbeitszeitgesetz

Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare Nr. 84 / 760 Seiten / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-011-5

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Gleichzeitig spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Diesem Bedürfnis der Praxis wie auch den Ansprüchen der Rechtswissenschaft versucht dieser Kommentar gerecht zu werden, indem die sich stellenden Fragen mit ausführlicher Begründung anhand der teils komplexen Gesetzeslage und Rechtsprechung beantwortet werden. Eine übergreifende inhaltliche Überarbeitung sowie einige Novellen und Judikatur zum Arbeitszeitgesetz erforderten eine Neuauflage des bewährten Kommentars. Erstmals erscheint dieses Werk als web/book, also als Kombination von Druckwerk, Online-Datenbank und e-book. Die Online-Datenbank verlinkt auf zusätzliche weiterführende Materialien und wird bei wichtigen Neuerungen in Rechtsetzung oder -sprechung aktualisiert.