



MITBESTIMMEN

Arbeit gestalten

Gemeinsam

*Betriebsrat und
Sicherheitsvertrauenspersonen*

Seite 14–15

Erich Foglar

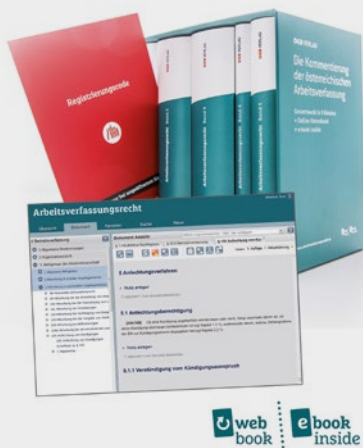
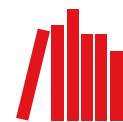
*„Gesundheit als Grundpfeiler der
Gewerkschaftsbewegung“*

Seite 12–13

Spielregeln

*Mitbestimmen durch
Betriebsvereinbarungen*

Seite 19



web book e book inside

Die Kommentierung der österr. Arbeitsverfassung

Gesamtwerk in 5 Bänden im Schuber + Online-Datenbank + e-book

Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 2015 / 3.224 Seiten / Hardcover
EUR 269,00 / ISBN 978-3-99046-105-1

Der fünfbändige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das e-book sowie die Zugangsberechtigung zur laufend aktualisierten Online-Datenbank.

www.arbeitsverfassungsgesetz.at



Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Erich Ullmann, Silvia Hruška-Frank

Ratgeber / 5. neu bearbeitete Auflage / 2015 / 224 Seiten
EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-129-7

Die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in Frage und Antwort werden auch für NichtjuristInnen leicht verständlich dargestellt. Das Buch richtet sich an Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Interessenvertretungen sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Es bietet auch dem einzelnen Arbeitnehmer/der einzelnen Arbeitnehmerin die Möglichkeit, sich von den wesentlichen Bestimmungen der Arbeitsverfassung ein anschauliches Bild zu machen. Der Text ist sachlogisch gegliedert. Auf die einzelnen Paragraphen, die dem Text zugrunde liegen, wird jeweils verwiesen, sodass auch im Gesetz selbst nachgelesen werden kann.

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Gut schaut es für unsere Gesundheit aus, wenn BetriebsrätInnen, Personalvertretung und Sicherheitsvertrauenspersonen wirkungsvoll mitbestimmen können. Fakt ist: Die Arbeitsbedingungen sind dadurch wesentlich besser. Grund genug, uns in dieser Ausgabe mit den Zusammenhängen zwischen Mitbestimmung und Gesundheit zu befassen.

Keine Mitbestimmung führt zu mehr Gefahren am Arbeitsplatz und höheren Gesundheitsrisiken. Ist das erklärbar? Ja. Für den Menschen ist entscheidend, dass er seine Arbeit versteht, einen Sinn darin sieht und seine Arbeit bewältigen, strukturieren und gestalten kann. Aaron Antonovsky bezeichnet das als Kohärenzgefühl und zentralen Aspekt der Gesundheitsentstehung (Salutogenese). Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit der Arbeit führen zusammengenommen zu mehr Gesundheit.

Die lebendige Sozialpartnerschaft ist ein erfolgreiches Kooperationsmodell. Tausendmal bewiesen, jüngst mit der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz oder der Einigung bei 1.500 Euro Mindestlohn. Ihre Alternativen sind der Kampf, welcher unseren sozialen Frieden gefährdet, oder die Unterwerfung wie im Sklaventum. Beiden ist gemeinsam: Sie sind keine erstrebenswerten Alternativen. Für uns ist klar: Die Sozialpartnerschaft wird auch in Zukunft von größter Bedeutung sein.

Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe und der Beiträge auf www.gesundearbeit.at wünschen

Ihre Ingrid Reifinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

Ihr Alexander Heider

Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Jetzt ist entbürokratisiert	4
Weit weg von der Spitze	5
Digital entgiften	6
Schon 44 Prozent in der Burn-out-Spirale	7
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Starke Stimmen vor Ort	8
„Gesundheit als Grundpfeiler der Gewerkschaftsbewegung“	12
Besser beteiligt: Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen	14
Betriebliche Mitbestimmung bringt's	16
AUS DER PRAXIS	
„Als Betriebsrat hast du immer eine Verantwortung“	17
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Mitbestimmte Unternehmen funktionieren besser	18
Betriebsvereinbarungen: Spielregeln im Betrieb	19
Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten und Betriebsrätinnen	20
„Ist die Gehirnschädigung unserer Tochter auf DMA zurückzuführen?“	22
AUS DER PRAXIS	
ÖZIV SUPPORT feiert 15-Jahr-Jubiläum	23
ARBEITSPSYCHOLOGIE KONKRET	
Das Sozialklima als Auslöser für Fehlbeanspruchungen	24
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Der Ombudsmann der Arbeitsinspektion stellt sich vor	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Unsichere Fleischwölfe?	29
VERANSTALTUNGEN	30
AUS DER PRAXIS	
anderskompetent: Preisgekrönte Gesundheitsförderung	31
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
An der Grenze angelangt	32
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Kürzer arbeiten nach dem Krankenstand	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Jetzt ist entbürokratisiert

Das ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz ist Ergebnis einer Einigung der Sozialpartner. In schwierigen Verhandlungen wurde das Ziel der Entbürokratisierung erreicht, ohne die Schutzstandards zu senken.



Gemessen an der Ausgangslage ist die Novelle insgesamt ein tragfähiger Kompromiss.

© kirtchanut/Fotolia.com

Das ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz wurde mit BGBl. I Nr. 126/2017 kundgemacht. Wesentliche Teile traten am 1. August 2017 in Kraft.

Neues im ASchG und ArbIG 1993

Die Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und im Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG 1993):

- ◆ Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle – § 16 Abs. 1 Z 3 ASchG.
- ◆ Vereinfachungen bei der Ermächtigung von ÄrztInnen und bei der Übermittlung von Unterlagen der Gesundheitsüberwachung – §§ 52a und 56 ASchG.
- ◆ Entfall des Verzeichnisses, für Tätigkeiten, für die ein Fachkenntnisnachweis erforderlich ist – § 62 Abs. 7 ASchG.
- ◆ Die Erstevaluierung kann in die Präventionszeit eingerechnet werden – §§ 77 und 82 ASchG.
- ◆ Das Begehungsintervall für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen wurde auf drei Jahre verlängert, sofern ausschließlich Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze bestehen – § 77a Abs. 2 ASchG.
- ◆ § 30 ASchG wurde an das Tabak- und NichtraucherInnen bzw. NichtraucherInnenchutzgesetz (TNRSG), BGBl. I Nr. 101/2015, angeglichen. Ab 1. Mai 2018 gilt ein Rauchverbot in Innenräumen von Arbeitsstätten mit der Möglichkeit, einzelne gesonderte RaucherInnenräume einzurichten. Auch E-Zigaretten fallen dann neuerdings unter das Rauchverbot.
- ◆ Im ArbIG 1993 sind regionale Aussprachen einmal statt zweimal jährlich vorgesehen (§ 3 Abs. 5). Neu ist eine Bundesaus-

sprache alle zwei Jahre. Der Verteiler von schriftlichen Aufforderungen wurde reduziert (§ 9 Abs. 1).

Weitere Änderungen betreffen das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG 1979).

Wie ist das zu bewerten?

Gemessen an der Ausgangslage ist die Novelle insgesamt ein tragfähiger Kompromiss. Dennoch: Einzelne Punkte lassen die Verschlechterung des Schutzniveaus befürchten. So sprengt die Einrechnung der Erstevaluierung in die viel zu knapp bemessene Präventionszeit den Zeitrahmen. Für Neu-, Zu- oder Umbau der Arbeitsstätte oder die Errichtung technischer Anlagen reicht die Präventionszeit nicht aus. Auch die Verlängerung des Begehungsintervalls ist kritisch zu sehen. Büroarbeitsplätze sind nicht automatisch Bereiche mit geringem Gefährdungspotenzial. Mangelhafte ergonomische Arbeitsgestaltung und psychische Belastungen bergen Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten.

Mit der Novelle ist zwar die Thematik Entbürokratisierung erledigt, aber dringende andere Verbesserungserfordernisse in diesem für die Gesundheit der in Österreich arbeitenden Menschen so wichtigen Gebiet bleiben offen.

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

Weit weg von der Spitze

Nach der Entbürokratisierungsnovelle zum ASchG ohne echten Fortschritt stellt sich die Frage: Was brauchen wir, um die Arbeitswelt sicher, gesund und fit zu machen? EU-Mittelmaß ist nicht der Anspruch an sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

Ein modernes ArbeitnehmerInnen-schutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten und mit ihr im Einklang stehen. Handeln statt Warten, denn Stillstand ist Rückschritt auf Kosten unserer Gesundheit.

Gesünder mit Wissenschaft

Sich mit EU-Mindeststandards zu begnügen, ist keinesfalls ausreichend. Vielmehr brauchen wir qualitativ hochwertige und nachhaltig wirksame anwendungsorientierte Vorschriften. Neue (arbeits-)wissenschaftliche Erkenntnisse müssen zeitnah in gesetzliche Bestimmungen einfließen. Gewerkschaften und Arbeiterkammern haben menschengerechte Arbeitsbedingungen im Fokus.

Zukunftssichere gesunde Arbeit braucht daher:

- ◆ Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte.
- ◆ Die Präventionszeiten sind mit 2 Stunden bzw. 2,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Jahr auf deutsches Niveau zu bringen.
- ◆ Diese Präventionszeiten sollen bereits in Arbeitsstätten ab elf ArbeitnehmerInnen gelten, wie das in Deutschland seit 2011 der Fall ist.
- ◆ Eine Verordnung zur manuellen Handhabung von Lasten samt Grenzwerten fehlt. Die Leitmerkmalmethoden sollen die Evaluierungspflicht konkretisieren.
- ◆ Die Einführung von risikobasierten Grenzwerten für krebserzeugende und erbgutverändernde Arbeitsstoffe ist überfällig. Jährlich 1.820 Todesfälle sind uns viel zu viel. Jeden Tag zuzuwarten kostet fünf Menschen das



Noch ein weiter Weg: Das Ziel ist die Schaffung einer hochqualitativen Präventionskultur.

Leben. Außerdem wurden in Deutschland und anderen EU-Staaten neue und niedrigere Grenzwerte festgelegt. Wir haben Aufholbedarf und brauchen eine Novelle der Grenzwertverordnung unter Berücksichtigung toxikologischer und arbeitsmedizinischer Forschungserkenntnisse der letzten 15 Jahre – damit unsere Gesundheit nicht verloren geht.

- ◆ Eine starke staatliche Arbeitsinspektion als Schutzschild für ArbeitnehmerInnen mit mehr Personal, wirksamen Durchsetzungsbefugnissen und höheren Strafrahmen.
- ◆ Der Präventionsauftrag der Unfallversicherungsträger muss auf arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren erweitert werden. In Deutschland haben die

Berufsgenossenschaften seit langer Zeit umfassende Präventionskompetenzen.

Die Spitze ist das Ziel

Das Ziel ist die Schaffung einer hochqualitativen Präventionskultur, die am Puls der Zeit ist. Gewerkschaften und Arbeiterkammern wollen eine menschengerecht gestaltete und humane Arbeitswelt, die es den Menschen ermöglicht, ihre Arbeit psychisch und physisch gesund bis zu ihrer Pension auszuführen. Davon profitieren wir alle: ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und die Gesellschaft.

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

Digital entgiften

Mehr als 300 ArbeitnehmerInnen wurden in einer Studie der TU Wien im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich zur „Nutzung von Mobiltelefonen“ und dem Zusammenhang von Schlaf und Gesundheit befragt.

In der Freizeit nutzen viele ArbeitnehmerInnen das Mobiltelefon für berufliche Zwecke. Schnell mal schauen, ob der Kollege die E-Mail beantwortet hat. Die Chefin ruft an, um noch kurz etwas zu erfragen.

Auch im Urlaub werden E-Mails gecheckt und die wichtigsten sogleich beantwortet. Die Gründe dafür sind häufig viel Arbeit, laufend informiert zu bleiben oder die weitere Bearbeitung für die KollegInnen bzw. Vorgesetzten nicht zu verzögern.

Stand-by verbraucht Energie

Doch wer ständig im „Stand-by-Modus“ ist, tut der Gesundheit nichts Gutes. Ständige Erreichbarkeit kann dazu führen, dass auch in der Freizeit an die Arbeit gedacht wird. Schlafschwierigkeiten und Schlaflosigkeit können aus Stress und Grübeln resultieren. Wie beim Mobiltelefon, so gilt auch beim Menschen: Stand-by verbraucht Ener-

gie. Die Akkus von Telefon und Mensch müssen von Zeit zu Zeit geladen werden, um wieder über 100 Prozent zu verfügen.

Teilergebnisse

77 Prozent der Befragten haben ihr Diensthandy auch in der Freizeit eingeschaltet. Jede/Jeder Zweite wird einmal pro Woche nach Feierabend beruflich kontaktiert. Dies kann in Form von Anrufen, E-Mails oder via Messenger-Dienst erfolgen. Bei 30 Prozent erfolgen Kontakte in der Freizeit sogar täglich. Mentales Abschalten gelingt umso besser, je seltener während der Freizeit berufliche E-Mails gelesen oder bearbeitet werden.

Digital-Detox

Die „digitale Entgiftungskur“ am Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub funktioniert so:

- ◆ Arbeiten Sie nicht kurz bevor Sie schlafen gehen.

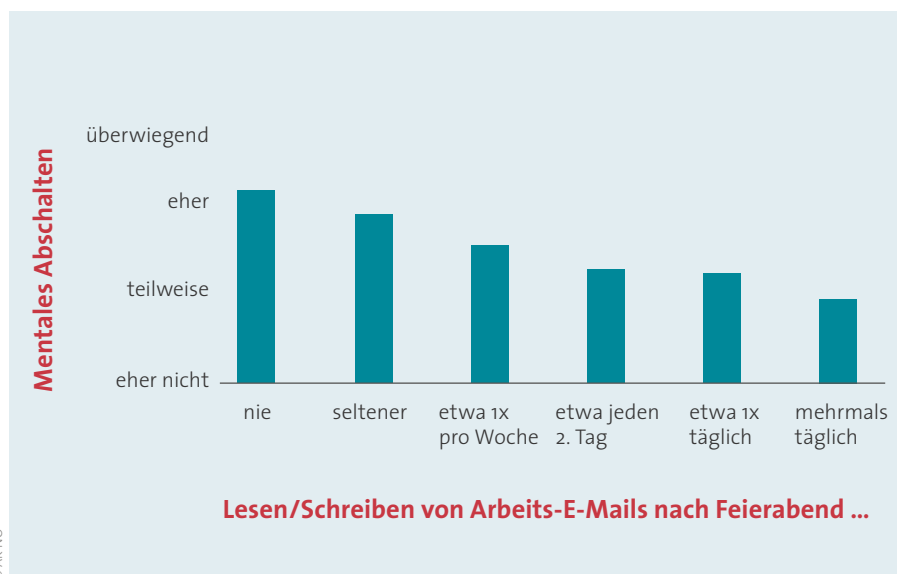
- ◆ Schalten Sie das Smartphone so oft Sie können ab (kein Stand-by).
- ◆ Schaffen Sie sich Zeiten, in denen Sie bewusst nicht erreichbar sind.
- ◆ Lesen Sie in der Freizeit keine Dienstmails.
- ◆ Fachliteratur, Laptop und Diensthandy im Urlaub am besten zu Hause lassen.

Vereinbarungen und Ladezeit

Innerbetriebliche Vereinbarungen stellen einen weiteren Faktor für die Entgiftungskur dar. Eine Betriebsvereinbarung, welche die Anforderungen an die Erreichbarkeit regelt, ist ratsam. Wie immer haben ArbeitgeberInnen eine Vorbildfunktion. Wer selbst in der Freizeit immer erreichbar ist, signalisiert den ArbeitnehmerInnen, dass dies auch von ihnen erwartet wird. Wenn die Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet wird, so muss auch über die Abgeltung der Rufbereitschaften und Freizeitunterbrechungen eine Vereinbarung getroffen werden.

Diese Vereinbarungen helfen allen Beteiligten, die Freizeit auch als solche wahrzunehmen. Somit: Seien Sie nicht immer erreichbar, sonst benötigen Sie mehr Ladezeit.

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



WEITERFÜHRENDE INFOS

Ergebnisse der Online-Befragung zur Nutzung von Mobiltelefonen (AK Niederösterreich):
<http://tinyurl.com/mobil317>

Schon 44 Prozent in der Burn-out-Spirale

Eine repräsentative Studie zum Burn-out-Syndrom, Erhebungszeitraum 2016/2017, hat ergeben: 19 Prozent der Befragten sind dem Problemstadium, 17 Prozent dem Übergangsstadium sowie 8 Prozent dem Burn-out-Erkrankungsstadium zuzuordnen.

Das Burn-out-Syndrom zeichnet sich durch einen phasenhaften Verlauf aus, der von einem beginnenden Problemstadium über ein Übergangsstadium bis zum Erkrankungsstadium reicht. Die Studie im Auftrag des Sozialministeriums von BURN AUT – Österreichische Gesellschaft für Arbeitsqualität und Burnout und dem Anton Proksch Institut Wien umfasste die Konstruktion eines Fragebogens zur Erhebung der Häufigkeit des Auftretens des Burn-out-Syndroms.

Was Burn-out fördert

Als besonders relevant für die Entwicklung eines Burn-out-Syndroms sind die Variablen Führungsaufgabe, arbeitsentsprechendes Gehalt und das Vorhandensein bzw. Fehlen einer Privatsphäre. Als weiterer Belastungsfaktor wurde intensiver und andauernder Sozialkontakt identifiziert.

Lange und wechselnde Arbeitszeiten belasten enorm

Ebenso bedeutsam zeigt sich der Einfluss chronobiologischer Faktoren. Sowohl eine Wochenarbeitszeit über 40 Stunden als auch wechselnde Arbeitszeitstrukturen können stark negative Auswirkungen auf die Betroffenen haben. Aus Anlass der Ergebnisse warnt BM Alois Stöger vor einem



generellen 12-Stunden-Tag. Die Studie zeigt in dramatischer Weise auf, dass Flexibilität und Arbeitszeiten ihre Grenzen haben, nämlich spätestens da, „wo sie Menschen krank machen“.

Maßnahmenbündel zur Prävention anpacken

Folgende Maßnahmen lassen sich zur Burn-out-Prophylaxe ableiten:

- ◆ Verringerung von Lärm, Schmutzbelastung, extremen Temperaturen und adäquate Beleuchtungssituation am Arbeitsplatz

- ◆ Ausbau gesundheitsbezogener Maßnahmen bzw. Projekte am Arbeitsplatz
- ◆ Reduktion häufig wechselnder Arbeitszeiten bzw. angemessener Ausgleich durch Regenerationsphasen
- ◆ Eine Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden sollte nur zeitlich begrenzt möglich sein. Bei andauernder Überschreitung kommt es zu einem massiven Anstieg des Burn-out-Risikos. Hier muss auf ausreichende Erholungsphasen geachtet werden.
- ◆ Implementierung von Rückzugsmöglichkeiten zur Schaffung von Privatsphäre am Arbeitsplatz. Dies ist nur dann gegeben, wenn es auf individueller Basis die Möglichkeit zur Regulierung der Intensität und Häufigkeit der Sozialkontakte gibt.
- ◆ Angebote von Supervision und Teambetreuung
- ◆ Förderung von „Zeit zum Abschalten“
- ◆ Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen hinsichtlich eines wertschätzenden Führungsstils

Die Studie belegt deutlich die Notwendigkeit eines differenzierten, sowohl an das Individuum als auch an die Institutionen angepassten Vorgehens zur Burn-out-Prophylaxe.

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



STARKE
STIMMEN
VOR ORT

Ohne Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen wäre umfassender ArbeitnehmerInnenschutz kaum möglich. Dass die Beschäftigten das nicht immer zu schätzen wissen, macht die Arbeit nicht leichter, ist aber kein ganz neues Phänomen.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Egal ob Brandschutzübung, Überstundenregelung oder Pausengestaltung – immer öfter berichten BetriebsrätInnen, dass ihre ArbeitskollegInnen auf Interventionen oder Hinweise auf das ASchG genervt reagieren. Auch 2011 in der ISW-Betriebsrätebefragung meldeten 42 Prozent der BetriebsrätInnen, dass sich Beschäftigte freiwillig nicht an Schutzbestimmungen halten.

Interessierte Selbstgefährdung lautet die moderne Bezeichnung für das Phänomen, dass Beschäftigte gegen jeden guten Rat ihre Gesundheit aufs Spiel setzen. Dass BelegschaftsvertreterInnen als uncoole ParagrafenreiterInnen empfunden werden und ihr Einsatz für die Gesundheit ein undankbares Geschäft sein kann, ist allerdings kein neues Phänomen. So berichtet etwa der Sozialhistoriker Dietmar Süß von Pfeifkonzerten und großem Unmut gegen den Betriebsrat der bayerischen Maxhütte, als Mitte der 1950er-Jahre ein Alkoholverbot eingeführt werden sollte. Die Arbeiter, die am Arbeitsplatz pro Mann und Monat bis zu 30 Liter Bier tranken, reagierten enttäuscht und wütend, weil der Betriebsrat das Verbot nicht verhindert hatte.*

Vorreiterrolle

1919 war Österreich das erste Land mit einem Betriebsratsgesetz. Seitdem wurde viel erreicht, auch im ArbeitnehmerInnenschutz. Der Rückgang von Arbeitsunfällen und ähnliche Verbesserungen sind unter anderem auf die Arbeit von BelegschaftsvertreterInnen vor Ort zurückzuführen.

Auch wenn heute viele Errungenschaften als selbstverständlich betrachtet werden und die angeblich überbordende Bürokratie beklagt wird, die Tatsachen sprechen für die bewährte Praxis. So kommen beispielsweise in der AK Oberösterreich mehr als 80 Prozent der Beschwerden aus Firmen ohne Betriebsrat. Und die Betriebsrätebefragung 2011 zeigte, dass eine stärkere Einbindung des Betriebsrates in Entscheidungen der Geschäftsführung zu einer merklichen Verringerung von Arbeitsbelastungen wie unbezahlte Mehrarbeit, Burn-out etc. führt.

Laut Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist es die Aufgabe des Betriebsrates, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit sind die ArbeitgeberInnen verpflichtet – etwa bei der Planung neuer Technologien –, den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren, anzuhören und sich mit ihm zu beraten. Zu berücksichtigen bzw. beobachten sind nicht nur mögliche physische, sondern auch psychische Belastungen – durch ungeeignete Arbeitsmittel, Zeitdruck, pöbelnde KundInnen etc.

Duo für mehr Sicherheit

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, ist die Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson (SVP) durch den/die ArbeitgeberIn verpflichtend. Vor der Bestellung ist die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Aus der Praxis

Manfred Heckmann, SVP bei Manner in Wien-Hernals: „Als ich vor mehr als fünf Jahren als Sicherheitsvertrauensperson begonnen habe, bin ich durch alle Betriebsräumlichkeiten gegangen, um eventuelle Gefahrenquellen und Sicherheitsmängel zu entdecken. Schließlich hatte ich mehr als hundert Punkte notiert, da musste ich zuerst eine Prioritätenliste machen. Die Firma Manner wurde 1898 gegründet, es ist daher nicht verwunderlich, dass manche Räume sehr niedrig waren. Unser Schnittschneider war rund 20 Jahre lang hinten offen, sodass man hineingreifen hätte können. Heute kann ich sagen, dass das Thema Sicherheit mit dem Werk gewachsen ist. SVP-Vorschläge werden in der Regel ernsthaft diskutiert, natürlich spielt der Faktor Geld auch eine Rolle. Doch wir haben den Vorteil, dass wir auch Werkstätten haben, einfache Verbesserungen und Reparaturen erledigen daher manchmal auch die hauseigenen Handwerker. Derzeit ist die Arbeitszeit ein großes Thema. Bei 50 bis 60 Grad am Backofen oder in der Nähe eines Kühlgebläses mehr als 10 Stunden zu arbeiten, da kann man keine volle Leistung mehr bringen. Und schließlich sollen die KollegInnen ja nach der Arbeit noch fit genug sein, um gesund nach Hause zu kommen.“

Renate Blauensteiner, Vizepräsidentin der AK Wien und Betriebsratsvorsitzende bei Opel Wien: „Sicherheit ist ein hohes Gut und auch heute noch arbeiten viele Beschäftigte unter erschwerten Bedingungen. Ich sehe schon ein, dass UnternehmerInnen bzw. Führungskräfte hauptsächlich ihre Zahlen im Kopf haben und jegliche Störung als Geldverschwendung betrachtet wird. Der Betriebsrat ist hier ein unverzichtbarer Gegenpart, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und sich für faire Arbeitsbedingungen einzusetzen.“

Irene Gerersdorfer, seit 2012 SVP in einer Expositur der Universität für Angewandte Kunst: „Früher habe ich die unangekündigten Besuche von Sicherheitsvertrauenspersonen als eher unangenehm empfunden, mich überwacht gefühlt und gefragt, ob ich etwas falsch gemacht habe. Daher kündige ich Begehungen – die ich meist gemeinsam mit meiner Kollegin mache – immer an. So können alle Beteiligten Anliegen besser vorbereiten. Manchmal stoße ich auf Widerstände, etwa wenn sich einige

Personen bei Feueralarmübungen weigern, das Gebäude zu verlassen. Aber wir haben eben eine spezielle Situation, da es sowohl Studierende als auch Lehrende und Verwaltungspersonal gibt. Andererseits sind meine Kollegin und ich mittlerweile bedeutende Ansprechpartnerinnen beim Thema Sicherheit im weitesten Sinne. Und da finde ich es wichtig, immer genau hinzuhören und hinzuschauen. So hat mir einmal eine Kollegin eher beiläufig erzählt, dass am WC ein Durchlauferhitzer schief hängt. Durch mein rasches Handeln hat sich zum Glück noch rechtzeitig herausgestellt, dass auch das Abgasrohr verschoben und undicht war, also tatsächlich Gefahr bestand.“

Werner Luksch, stv. Vorsitzender Zentralausschuss A1 Telekom: „Ich bin in unserer Personalvertretung verantwortlich für das Thema Gesundheit. 2011 wurde damit begonnen, ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren. Heute, nach sechs Jahren und drei MitarbeiterInnen-Befragungen, kann ich behaupten, dass wir es durch einen langen Atem und hartnäckiges Kämpfen geschafft haben, obwohl in fast jeder Besprechung mehrmals der Satz ‚Das geht bei uns nicht‘ gefallen ist. Gemeinsam mit unserem Personalvertreter-Projektleiter und unter der Leitung einer Arbeits- und Organisationspsychologin ist es gelungen, ein umfassendes BGM-Konzept zu verwirklichen, das auf drei Säulen basiert: Gesundheitsförderung und Prävention, Early-Intervention-Programm und betriebliche Wiedereingliederung.“

Michael Walczyk, Betriebsratsvorsitzender Rheinmetall/MAN: „Ich bin stolz auf unsere konzernweite europäische Rahmenvereinbarung über betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Initiative dafür ist vom Europäischen Betriebsrat ausgegangen. Wie man sich denken kann, waren und sind die Ausgangsvoraussetzungen und Gesetze an unseren rund 40 Standorten zwischen Norwegen und Spanien sehr unterschiedlich. Es hat ca. vier Jahre gedauert, aber immerhin gibt es jetzt unter anderem für jeden dieser Standorte eine Berichtspflicht und GesundheitskoordinatorInnen wurden installiert. Vom Idealzustand sind wir zwar noch weit entfernt, aber gemeinsam haben wir schon viel erreicht.“

lich. Gibt es keinen Betriebsrat, kann ein Drittel der Beschäftigten die Bestellung verhindern. Trotz gesetzlicher Verpflichtung sind allerdings in vielen Unternehmen keine SVP bestellt. SVP informieren, beraten und unterstützen die Beschäftigten und Belegschaftsorgane in Fragen

von Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Sie achten auf das Vorhandensein und die Anwendung von Schutzmaßnahmen und informieren ArbeitgeberInnen über bestehende Mängel. Die Funktionsperiode beträgt vier Jahre. SVP sind ArbeitnehmervertreterInnen, haben aber weniger Mit-

wirkungsrechte im ArbeitnehmerInnen-schutz als der Betriebsrat.

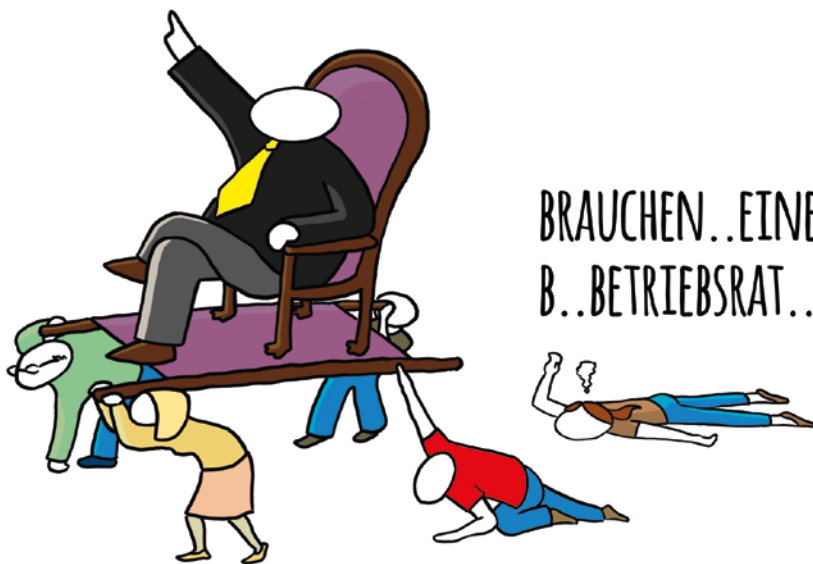
** Dietmar Süß: Kumpel und Genossen, Arbeiterschaft, Betrieb und Sozialdemokratie in der bayerischen Montanindustrie 1945-1976; R. Oldenbourg Verlag, München 2003*

DATEN UND FAKTEN

- 1870**
Das Koalitionsverbot wird abgeschafft, Gewerkschaften entstehen, allerdings sind überregionale Zusammenschlüsse nicht erlaubt. In den Betrieben werden Vertrauenspersonen gewählt, die jedoch keinerlei rechtliche Absicherung haben.
- 1919**
Betriebsratsgesetz: Damit erhielt die Arbeit der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung erstmals eine rechtliche Grundlage. Die Zeitschrift „Industrie“ prophezeite damals, es werde „jahrzehntelanger Arbeit bedürfen, um diesen gefährlichen Explosivstoff, Betriebsräte genannt, auf ein Mindestmaß von Gefährlichkeit zu reduzieren“.
- 1920**
Arbeiterkammergesetz, 1921 wurden die Arbeiterkammern den Unternehmerkammern im Gesetzgebungsprozess gleichgestellt.
- 1947**
Zwei Jahre nach der Gründung des ÖGB entstand das Betriebsratsgesetz, kurz darauf das Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion.
- 1957**
Mutterschutzgesetz
- 1969**
Start der schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche
- 1972**
Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG); 1994 Anpassung an EU-Recht
- 1981**
Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz
- 1994**
Die Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat bietet erstmals bindende europäische Rechtsgrundlagen für konkrete Mitwirkungsrechte von Beschäftigten in internationalen Konzernen.
- 2013**
Die Evaluierung psychischer Belastungen wird für alle Betriebe verpflichtend.

WAS WOLLEN SIE?? IST DOCH ALLES TOP!

UMM...WEGEN DER
ARBEITSBEDINGUNGEN
IM BETRIEB...



BRAUCHEN..EINEN..
B..BETRIEBSRAT..



© Michael Marzohl (2)

„Gesundheit als Grundpfeiler der Gewerkschaftsbewegung“

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit ÖGB-Präsident Erich Foglar.

Du warst früher Betriebsrat bei Philips in Wien. Welche Probleme im ArbeitnehmerInnenschutz haben euch damals in den Achtzigerjahren beschäftigt?

Foglar: Die Arbeitswelt hat sich seit den Achtzigerjahren massiv verändert. Insbesondere in der Industrie sind die Auswirkungen des digitalen Wandels stark zu spüren. Früher gab es einfach keinen vergleichbaren Einsatz von Robotern und intelligenten Maschinen. Die Informations- und Kommunikationstechnologie steckte vor rund 30 Jahren noch in den Kinderschuhen. Insofern gab es keine derart starke Arbeitsverdichtung, wie wir sie heute erleben. Zusätzlich haben sich die Arbeitszeitmodelle in der Industrie stark flexibilisiert. Auf der anderen Seite waren die damaligen Sicherheitsbestimmungen sicherlich nicht mit heutigen Standards zu vergleichen. So gesehen waren wir in

der industriellen Arbeitswelt der Achtzigerjahre noch stärker damit beschäftigt, die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen im Umgang mit den eingesetzten Maschinen zu erhöhen, während heutzutage der stärkere Zeitdruck aufgrund der Digitalisierung zur größten Herausforderung zählt.

Wir haben in den letzten Wochen einen Feldzug gegen die Arbeitsinspektion und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erlebt. Wie siehst du diese Ereignisse?

Foglar: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) hat seit seiner Einführung dafür gesorgt, dass die Zahl der Arbeitsunfälle stark zurückgegangen ist. Es ist also ein äußerst sinnvolles Instrument für die Arbeitsinspektorate zur Durchsetzung hoher Standards in Fragen von Gesundheit und Sicherheit am

Arbeitsplatz. Leider wurde in den vergangenen Monaten medial ein völlig verzerrtes Bild der wichtigen Tätigkeit der Arbeitsinspektorate dargelegt. Hier waren einige PolitikerInnen und UnternehmerInnen offensichtlich der Meinung, mit billiger Polemik die Arbeitsinspektionen schlechtreden zu müssen. Insbesondere die Art und Weise der öffentlichen Debatte war aus meiner Sicht untergriffig und entbehrlich. Schließlich zeigt nicht zuletzt ein Vergleich mit anderen EU-Mitgliedstaaten eindeutig: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und Kontrollen durch die Arbeitsinspektion sind Österreichs effektivste Mittel für gesunde und sichere Arbeitsverhältnisse. Sollten gewisse Bestimmungen nicht mehr notwendig sein, dann kann man etwaige Adaptierungen vornehmen. Eine Reform des ASchG darf jedoch die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen nicht gefährden!

Welchen Stellenwert hat Gesundheit am Arbeitsplatz in der Gewerkschaftspolitik?

Foglar: Am Beginn der Gewerkschaftsbewegung standen Menschen, die unter den zutiefst unmenschlichen Arbeitsbedingungen gelitten haben. So gesehen war der Ursprungsgedanke der Wille der ArbeiterInnen, gemeinsam für gesunde und sichere Arbeitsverhältnisse einzutreten. Gesundheit am Arbeitsplatz ist eine der unumstößlichen Grundsäulen unserer gewerkschaftlichen Mission. In der mehr als 170 Jahre alten Geschichte der Gewerkschaften hat sich daran nichts geändert, wengleich die Herausforderungen heutzutage sicherlich anderer Natur sind als Mitte des 19. Jahrhunderts. Gesunde und sichere Arbeitsverhältnisse bleiben unser Anspruch als Gewerkschaftsbewegung. Dazu zählt auch ein sozialer Wohlfahrtsstaat, der all jenen Unterstützung gewährt, die aufgrund von Unfällen, Krankheiten, Arbeitslosigkeit oder Alter aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Unsere solidarischen Sicherheitssysteme basieren im Wesentlichen auf Steuern und Abgaben auf Erwerbsarbeit. Durch den digitalen Wandel werden sich diese klassischen Erwerbsarbeitsverhältnisse verändern, weshalb wir über neue Finanzierungsmodelle unseres Sozialstaats nachdenken müssen. Es braucht hier eine ehrliche Debatte ohne ideologische Scheuklappen.

Welche Herausforderungen siehst du im ArbeitnehmerInnen-schutz für die Zukunft?

Foglar: Wir müssen noch stärker auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz schauen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt uns vor große Herausforderungen. So erhöhen beispielsweise die ständige Erreichbarkeit via Smartphone und die grundsätzlich zunehmende Arbeitsverdichtung den Druck auf die ArbeitnehmerInnen. Diese Entwicklungen beeinträchtigen langfristig die Gesundheit der Beschäftigten und führen auch zu hohen volkswirtschaftlichen Folgekosten für die Gesamtgesellschaft. Es darf nicht sein, dass Unternehmen ihre MitarbeiterInnen unter konstant hohen Arbeitsdruck setzen und die negativen Auswirkungen einfach auf die Gesamtgesellschaft



Erich Foglar: „Es darf nicht sein, dass Unternehmen ihre MitarbeiterInnen unter konstant hohen Arbeitsdruck setzen und die negativen Auswirkungen einfach auf die Gesamtgesellschaft abwälzen.“

abwälzen. In Fragen der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt sind uns darüber hinaus die Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher Ebene ein großes Anliegen.

Welche Tipps würdest du BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen für die betriebliche Praxis geben?

Foglar: Sie müssen stets ein offenes Ohr für die Wünsche und Sorgen aller KollegInnen haben, weshalb vor allem der ständige und unmittelbare Austausch mit der Belegschaft am wichtigsten ist. Um dann in Gesprächen und Verhandlungen die Gesundheitsinteressen der KollegInnen gegenüber der Geschäftsführung bestmöglich vertreten zu können, braucht es das entsprechende „Rüstzeug“. Regelmäßige Weiterbildung ist der Schlüssel dafür, dieses zu erwerben. Denn hervorragend geschulte BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen sind das Rückgrat unserer Gewerkschaftsbewegung. Daher bietet der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) gemeinsam mit den Arbeiterkammern ein umfassendes Kursangebot an, in dem nicht zuletzt auch die Fragen des digitalen Wandels in der Wirtschaft und Arbeitswelt Berücksichtigung finden.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB

Besser beteiligt: Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen

Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat vertreten die Interessen der Belegschaft. Im Match gegen Belastungen im Betrieb sollten sie gut aufgestellt sein. Von SVP und BR sind Teamgeist und Wissen um die eigenen Rechte gefragt.



© lastor/fotolia.com

BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben umfassende Mitwirkungsrechte – auch im ArbeitnehmerInnenschutz.

ArbeitnehmerInnenschutz ist Verantwortung der ArbeitgeberInnen. Im Betrieb sollten aber auch die Menschen gehört werden, die von Gefahren und Maßnahmen direkt betroffen sind: die ArbeitnehmerInnen. Durch Mitbestimmung kommen ArbeitgeberInnen das Wissen und die Vorschläge der ArbeitnehmerInnen, die tagtäglich vor Ort sind, zugute. Gemeinsames Interesse ist, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Nicht weggeredet werden kann, dass es auch Interessengegensätze zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gibt.

Gut vertreten

Wie kann für ArbeitnehmerInnen gewährleistet sein, dass sie gehört werden? Das mag manchmal im direkten Gespräch zwischen einem Arbeitnehmer und seiner Arbeitgeberin möglich sein. Die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz und das hierarchische Ungleichgewicht hält ArbeitnehmerInnen oft davon ab, Heikles anzusprechen. Dazu gibt es von Gesetzes wegen VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen: Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) haben eine besondere Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesund-

heitsschutzes. Und Betriebsräte (BR) bzw. Personalvertretung haben umfassende Mitwirkungsrechte, auch im ArbeitnehmerInnenschutz. BR und SVP sollen zusammenarbeiten und sich gegenseitig über ihre Aktivitäten informieren.

Sicherheitsvertrauenspersonen

In Betrieben mit mindestens elf ArbeitnehmerInnen sind SVP sowie deren Aus- und Fortbildung gesetzlich vorgeschrieben. Die SVP hat die Aufgabe, wachsames Auge im Betrieb zu sein und ArbeitgeberInnen Mängel zu melden. Sie ist aber

auch Drehscheibe für Informationen zwischen Belegschaft, BR, ArbeitgeberInnen und den Präventivdiensten. SVP werden von ArbeitgeberInnen bestellt, der BR muss zustimmen. Damit ist sichergestellt, dass die SVP auch das Vertrauen der Belegschaft genießt. Denn in der Funktion als SVP sollen die Interessen der KollegInnen hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitsschutz vorangebracht werden. Dazu haben SVP einige Rechte: von ArbeitgeberInnen angehört zu werden, Zutritt zu allen Räumen, Zugang zu Unterlagen, Maßnahmen zu verlangen etc. Wenn SVP ihre wichtige Aufgabe erfüllen und ArbeitgeberInnen Mängel im ArbeitnehmerInnenschutz melden, darf ihnen das nicht angekreidet werden. Vielmehr muss ArbeitgeberInnen bewusst sein, dass das eine Unterstützung ist, um ihre Pflichten zu erfüllen und Schäden zu vermeiden. Die Rolle der SVP hat aber auch ihre Grenzen. Es gibt zwar einen gesetzlichen Kündigungsschutz von SVP, dieser ist freilich auf die Ausübung dieser Funktion eingeschränkt.

Besser dran mit Betriebsrat

Der BR hat hingegen einen umfassenden Kündigungsschutz und Entlassungsschutz und weitergehende Rechte als die SVP. Ein BR ist in jedem Betrieb mit mindestens fünf stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen zu wählen. Wird kein BR eingerichtet, bringen sich ArbeitnehmerInnen um viele Vorteile. BR haben nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) soziale, personelle und wirtschaftliche Mitbestimmungsrechte (z. B. Abschluss von Betriebsvereinbarungen). Die allgemeinen Befugnisse des BR umfassen die Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften, Intervention, Information und regelmäßige Beratung. § 92a ArbVG sieht spezifische Rechte des BR zwecks Sicherheit und Gesundheitsschutz vor. So ist die Bestellung der Präventivfachkräfte ohne seine Zustimmung rechtsunwirksam. ArbeitgeberInnen haben eine Bringschuld bei Informationen wie z. B. Grenzwertüberschreitungen im Betrieb sowie



© contrastwerkstatt/fotolia.com

Gewerkschaften und Arbeiterkammern sind AnsprechpartnerInnen für Fragen von BR und SVP.

behördlichen Vorschriften. Die „Gesunde Arbeit“ wollte von zwei GewerkschaftsvertreterInnen wissen: Warum sollten sich BR mit dem Thema ArbeitnehmerInnenschutz beschäftigen? Isabel Koberwein (GPA-djp) meinte: „Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und die Humanisierung der Arbeit sind gewerkschaftliche Kernthemen. Auf der betrieblichen Ebene sind die BetriebsrätInnen dabei die HauptakteurInnen.“ Und Peter Traschkowitsch (vida) musste auch nicht lange überlegen: „Das Thema ist ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratsarbeit.“ Welche Mitspracherechte des BR punkto ArbeitnehmerInnenschutz sind in der Praxis am wichtigsten? Für Koberwein sticht aus der Fülle von Themen heraus: „Besondere Bedeutung kommt insgesamt sicher der Überwachung und Kontrolle zu, z. B. von Arbeitszeitaufzeichnungen. Die Mitwirkungsrechte des BR erweisen

sich auch als essenziell für die effektive Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung.“ Traschkowitsch: „Der BR hat nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, ArbeitgeberInnen auf Gefahrenquellen und Missstände hinzuweisen und mit ihnen über deren Abstellung zu beraten. Regelungen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, können eben durch Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Ein praktisches Beispiel: Wenn es darum geht, dass im Betrieb neue Technologien eingeführt werden sollen oder wenn es um passende Schutzausrüstungen für MitarbeiterInnen geht, muss der BR von ArbeitgeberInnen bereits bei der Planung miteinbezogen werden.“ Übrigens: Gewerkschaften und Arbeiterkammern sind AnsprechpartnerInnen für Fragen von BR und SVP.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Die Gewerkschaften beraten von der Gründung eines BR bis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen: www.betriebsraete.at
 Praktische Unterstützung für BR durch die Gewerkschaftsinitiative „Tatort Arbeitsplatz. Gib der Gewalt im Job keine Chance!": www.tatortarbeitsplatz.at

Betriebliche Mitbestimmung bringt's

Beteiligung und Mitbestimmung sind demokratische Kernstücke unserer Gesellschaft und damit auch der Arbeitswelt. Betriebsrat und Personalvertretung gestalten die betriebliche Realität der Beschäftigten aktiv mit und tragen zu besseren Arbeitsbedingungen bei.



© Fotolia.com/kasto

Mitbestimmung führt zu besseren Arbeitsbedingungen.

Studien zeigen auf: In Unternehmen mit Betriebsrat ist die Arbeitszufriedenheit höher, die Beschäftigten verdienen durchschnittlich mehr. Auch die Beschäftigungsverhältnisse sind stabiler. BetriebsrätInnen wirken ausgleichend und vermindern die Kluft zwischen Unten und Oben (IFES, 2006).

Auch für die Qualität der Arbeit sind BetriebsrätInnen ein Plus: Negative betriebliche Entwicklungen, wie zunehmender Zeitdruck oder ein schlechter werdendes Betriebsklima, werden durch einen kraftvollen Betriebsrat abgefedert. Positive Entwicklungen – wie die verbesserte Gleichstellung von Frauen oder die Erhöhung von

Investitionen in Personal – werden gefördert (IFES, 2015). ArbeitgeberInnen setzen mit gelebter betrieblicher Mitbestimmung ebenso auf das richtige Pferd: So ist in Betrieben mit Betriebsrat die Personalfluktuation um ca. 7 bis 10 Prozent geringer, die Produktivität in etwa um 6 Prozent höher und die Ertragslage rund 10 Prozent besser (Dilinger, 2003).

Mitbestimmung im Sicherheits- und Gesundheitsschutz stärken

Beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz sind Betriebsrat bzw. Personalvertretung eine Fixgröße. Praxisnah fördern sie die Umsetzung der (oft lebens-)wichtigen

Schutzbestimmungen. Die Rechnung stimmt: bessere betriebliche Schutz- und Gesundheitsstandards für die Beschäftigten bei vermehrter Rechtssicherheit für die ArbeitgeberInnen. Heute gilt es, unsere Schutzstandards zukunftsfit für die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen zu machen – hierzu braucht es starke Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte.

Die Modernisierung der gesetzlichen Grundlagen betrieblicher Mitbestimmung ist seit Jahren überfällig. Vor allem bei Schlüsselthemen wie betrieblicher Prävention und menschengerechter Arbeitsgestaltung ist nun Handeln angesagt: Die gesetzliche Verankerung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen zu lebensphasengerechtem Arbeiten, zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur Mobbing- und Gewaltprävention wären hier ein erster Schritt.

Aktiv einbringen statt mitschwimmen

Betriebliche Mitbestimmung ist das Herzstück der sozialpartnerschaftlichen Interessendurchsetzung im Unternehmen, (Interessen-)Konflikte durch Dialog und Mitentscheidung zu lösen ist das Ziel. Wir alle sind gefordert uns einzubringen – aktiv gemeinsam gestalten statt allein schwimmen. Denn eines muss uns allen klar sein: Gelebte Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe, egal ob inner- oder überbetrieblich gelebt, sichert auch in stürmischen Zeiten unseren wichtigen sozialen Frieden.

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

„Als Betriebsrat hast du immer eine Verantwortung“

Schichtarbeit ist in einer Zellstoff- und Papierfabrik mit 365 Produktionstagen pro Jahr notwendig. Den idealen Schichtplan gibt es nicht, aber Anpassungen und Optimierungen können zu einer Verbesserung beitragen. Wolfgang Knes, Vorsitzender des Weltbetriebsrates bei Mondi Frantschach, Kärnten, im Interview.

Was waren die Gründe für die Einführung eines altersgerechten Schichtplans?

Knes: Schichtarbeit ist generell mit verschiedenen Symptomen verbunden, wie Herz-Kreislauf-Störungen, Beschwerden des Verdauungstrakts, Nervosität, Niedergeschlagenheit und Schlafstörungen. Schichtarbeit ist und bleibt belastend, aber die Belastungen können reduziert werden. Als Betriebsrat hast du immer eine Verantwortung deinen Leuten gegenüber, dass sie bis zum Regelpensionsalter arbeiten können und nicht gesundheitsbedingt früher ausscheiden müssen.

Was hat sich durch den neuen Schichtplan geändert?

Knes: Wir haben den Schichtzyklus verkürzt. Je kürzer die Schichtrhythmen sind, desto besser. Studien haben ergeben, dass ein Schichtwechsel ideal nach zwei bis drei Tagen ist. Vorher hatten wir zum Teil sieben Nachtschichten hintereinander. Da hast du nachher subjektiv das Gefühl, länger und besser zu schlafen. Du glaubst, du hast dich an die Nachtschicht gewöhnt, dabei ist der bessere Schlaf nur das Ergebnis der Erschöpfung. Trotz längerer Schlafdauer kann sich der Körper nicht mehr richtig erholen. Der 24-Stunden-Rhythmus, das innere Programm im Menschen lässt sich nicht umprogrammieren.

Wie hat die Belegschaft reagiert?

Knes: Menschen sind Gewohnheitstiere. Manche haben 30 Jahre im gleichen Schichtplan gearbeitet, die wollen sich vielleicht fünf Jahre vor der Pension nicht mehr umstellen. Da hast du dein Leben mit deiner Familie und deinen Freunden nach dem Schichtplan ausgerichtet und willst keine Veränderung mehr. Du musst als Betriebsrat alle ins Boot holen. Das ist ein steiniger Weg, aber es kann gelingen.

Wie seid ihr als Betriebsrat bei dieser Umstellung vorgegangen?

Knes: Als Betriebsrat ist wichtig, die Belegschaft zu informieren, zu sensibilisieren und aufzuklären, und das sachlich und seriös. Wir hatten eine lange Vorlaufzeit vor der Umstellung, mit Informationsveranstaltungen und Abteilungsversammlungen. Abschließend haben wir über den Probetrieb mit dem neuen Schichtplan abgestimmt, der mit 75 Prozent angenommen wurde. Zehn Monate später haben wir wieder abgestimmt, ob



Wolfgang Knes: „Als Betriebsrat ist wichtig, die Belegschaft zu informieren, zu sensibilisieren und aufzuklären.“

der Probetrieb in den Dauerbetrieb übergehen soll. Da haben dann über 83 Prozent dafür gestimmt.

Welche Auswirkungen hatte die Schichtplanumstellung langfristig?

Knes: Im neuen Schichtplan sind die Krankenstände um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Wenn ich z. B. eine Verkühlung habe und ich habe nur zwei Nachtschichten vor mir, da denke ich mir, ich beiß mich durch. Bei sieben Nachtschichten hintereinander ist das nicht möglich. So war das eine Win-win-Situation für den Betrieb und für die Belegschaft.

Wir bedanken uns für das Gespräch.

Das Interview führte Ingrid Reifinger, ÖGB.

Mitbestimmte Unternehmen funktionieren besser!

Die Europäische Unternehmenserhebung ist eine der wenigen Untersuchungen, in der das Management zum Thema „Mitbestimmung“ befragt wird. Die Führungskräfte in Österreich bewerten die Mitbestimmung äußerst positiv, und es zeigt sich, dass mitbestimmte Betriebe besser funktionieren.

Seit 2003 führt die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) in regelmäßigen Abständen die Europäische Unternehmenserhebung durch. Die Untersuchung wird in allen EU- und einigen weiteren Ländern durchgeführt. Sie fußt auf einer Unternehmensstichprobe, bei der ManagerInnen und – sofern vorhanden – gewählte ArbeitnehmervertreterInnen telefonisch interviewt werden. Eurofound ist eine Agentur der Europäischen Kommission, in ihrem Beirat sind u. a. VertreterInnen von Regierungen und Sozialpartnern aus allen EU-Ländern entsandt. Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat im Auftrag der AK Wien die Österreich-Daten der Erhebung ausgewertet. In der österreichischen Stichprobe wurden knapp 1.000 Führungskräfte und etwas über 300 Betriebsratsmitglieder befragt.

ManagerInnen in Österreich loben die Mitbestimmung

Aus der Befragung geht die äußerst positive Haltung der befragten Führungskräfte hervor: So bejahen 92 Prozent der Befragten die Aussage, dass dem Betriebsrat vertraut werden könne. Auch dass der Betriebsrat das Engagement und die Arbeitsleistung der Beschäftigten positiv beeinflusst, wird von fast ebenso hohen Anteilen der Führungskräfte bejaht. Umgekehrt lehnen vier Fünftel von ihnen die Aussage ab, der Betriebsrat würde die betrieblichen Abläufe verzögern.

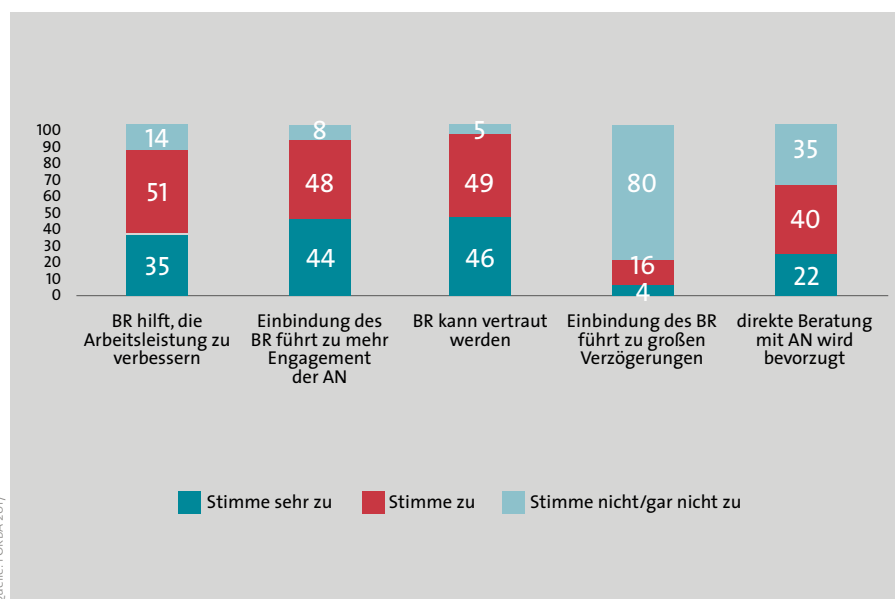
Gesamteuropäische Ergebnisse

Die aufwendige Auswertung des gesamteuropäischen Datensatzes durch Eurofound kommt zum Ergebnis, dass mitbestimmte Betriebe/Unternehmen

besser funktionieren: Sie erzielen zum einen bessere wirtschaftliche Ergebnisse und zum anderen auch ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ein zentraler Stellenwert kommt dabei der Informationspolitik zu. Denn am besten schneiden jene Unternehmen ab, die der gewählten ArbeitnehmerInnenvertretung nicht nur ausreichend Ressourcen, sondern auch die erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen. Dementsprechend deutlich fallen die Politikempfehlungen von Eurofound aus: u. a. die Mitbestimmung zu fördern und dafür Sorge zu tragen, dass die Regulierung der Beschäftigungsbedingungen auf zentraler, sozialpartnerschaftlicher Ebene erfolgt und nicht in den Betrieben.

Eine aktuelle Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) kommt unter Anwendung einer völlig unterschiedlichen Methodik zu einem ganz ähnlichen Ergebnis, nämlich: Europaweit funktionieren mitbestimmte Unternehmen besser!

Ursula Filipič, AK Wien



WEITERFÜHRENDE INFOS

Europäische Unternehmenserhebung (Eurofound):

<http://tinyurl.com/euro317>

Mitbestimmung im Betrieb (FORBA):

<http://tinyurl.com/forba317>

Worker's voice in the 100 largest european companies (Hans-Böckler-Stiftung):

<http://tinyurl.com/work317>

Betriebsvereinbarungen: Spielregeln im Betrieb

BetriebsrätInnen können die Spielregeln im Betrieb auf verschiedene Art mitbestimmen. Zentrales Instrument der Mitbestimmung sind Betriebsvereinbarungen. Diese können auch im Dienste von Sicherheit und Gesundheit abgeschlossen werden.

Betriebsvereinbarungen (BV) sind schriftliche Vereinbarungen, mit denen bestimmte Arbeitsbedingungen im Betrieb einheitlich geregelt werden. Sie werden von Betriebsrat (BR) und ArbeitgeberInnen ausverhandelt. Eine BV hat normative Wirkung, d. h. sie gilt unmittelbar für alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb.

Heiße Eisen im Betrieb anpacken

BR können sich beim Abschluss von BV von ihrer Gewerkschaft beraten lassen. Die Gewerkschaften verfügen neben Fachwissen über einen großen Erfahrungsschatz zu BV. Was sind derzeit „heiße Eisen“? Isabel Koberwein von der GPA-djp berichtet: „Da gibt es eine Fülle unterschiedlicher Themen. Regelungen, die die Arbeitszeit betreffen, sind aber sicher immer zentral, wie auch Vereinbarungen zur Arbeitsgestaltung, etwa Telearbeit und ganz aktuell auch zur Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand.“ An die Gewerkschaften wenden sich BR laut Peter Traskowitsch „bei Fragen zur Work-Life-Balance, also beispielsweise wie man Beruf und Privat besser vereinbaren kann, welche Maßnahmen umgesetzt werden können, worauf man als BR achten sollte. Gestiegen sind auch Anfragen zu Gewalt, sexuellen Übergriffen und Diskriminierung am Arbeitsplatz. In der letzten Zeit gibt es auch vermehrt Anfragen zum Thema Datenschutz und worauf man beim Umgang mit sozialen Netzwerken achten sollte.“

Sicherheit und Gesundheit

Bei diesen Themen – Arbeitszeit, Gewalt oder Wiedereingliederung – zeigt sich, dass



Betriebsvereinbarungen werden von Betriebsräten und ArbeitgeberInnen ausverhandelt.

Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen betroffen sind. Das Arbeitsverfassungsgesetz ermöglicht viele für den ArbeitnehmerInnenschutz einschlägige BV, u. a. zu:

- ◆ allgemeinen Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln, z. B. Rauchen oder Umgang mit Alkohol;
- ◆ Ausgleichsmaßnahmen bei Nachtschichtarbeit;
- ◆ Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und zum Gesundheitsschutz, z. B. persönliche Schutzausrüstung über Mindestanforderungen hinaus, bezahlte Kurzpausen bei Hitze, Recht auf Nicht-Erreichbarkeit;
- ◆ Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung, z. B. ergonomische Gestaltung von Arbeitsräumen, Job-Rotation.

Manche BV können notfalls auch bei einer Schlichtungsstelle erzwungen werden. In der Praxis erfreuen sich z. B. BV zum Prozedere bei der Anschaffung einer Bildschirmbrille großer Beliebtheit. Hier zeigt sich, dass klare und einheitliche Spielregeln das Leben im Betrieb erleichtern können.

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

BUCHTIPP



Leitfaden Betriebsvereinbarungen
www.leitfadenbetriebsvereinbarungen.at

Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten und Betriebsrätinnen

Sicherheit und Gesundheit war schon immer ein zentrales Thema für ArbeitnehmerInnen. Denn wer nicht gesund ist, kann nur schwer am Arbeitsmarkt teilnehmen. Daher ist es auch für BetriebsrätInnen ein wichtiges Anliegen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.



Die Wahrnehmung und Förderung der gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft gehört zu den Aufgaben von Betriebsrätinnen und Betriebsräten.

Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist im § 38 die Wahrnehmung und Förderung der gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft als konkrete Aufgabe für Betriebsräte festgeschrieben. Die betriebliche Mitbestimmung kann dazu beitragen, sichere, gesundheitsförderliche und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Speziell für den ArbeitnehmerInnenschutz hat der Gesetzgeber klare Mitbestimmungsrechte definiert (§ 92a ArbVG).

Grundsätzlich müssen ArbeitgeberInnen die BR in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit anhören und sich mit ihnen beraten. Dies gilt insbesondere bei der Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe sowie der Gestaltung der Arbeitsbedingungen allgemein. Auch bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung sind BR zu beteiligen.

Auch bei Projekten, die freiwillig im Betrieb umgesetzt werden, sollten BR beteiligt sein, beispielsweise bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Teilnahme der ArbeitnehmerInnen an diesen Projekten ist erfolgreicher, wenn auch BR involviert sind. Sie können die Rahmenbedingungen mit den ArbeitgeberInnen vereinbaren, ihre Expertise in allen Projektphasen einbringen, in der Steuerungsgruppe vertreten sein und die KollegInnen bei Fragen zum Projekt informieren. Wichtig: Auch bei „freiwilligen“ Projekten können Betriebsvereinbarungen (z. B. zum Datenschutz) notwendig werden.

Möglichkeiten in der Praxis

Die größte Möglichkeit für die Mitbestimmung bietet wohl das Beteiligungsrecht bei der Evaluierung. Hier können Betriebsräte darauf Einfluss nehmen, dass keine Arbeitsbereiche übersehen werden, die Evaluierung mit der gebotenen Genauigkeit erfolgt und vor allem, dass dann auch zielführende Maßnahmen gesetzt und umgesetzt werden. In engem Zusammenhang damit steht auch das Beteiligungsrecht bei der Organisation der Unterweisung. Denn nur gut informierte und geschulte ArbeitnehmerInnen können ihre Arbeit unfallfrei und ohne Gesundheitsgefährdung verrichten.

BR stehen noch weitere Möglichkeiten offen, den ArbeitnehmerInnenschutz im Sinne der Beschäftigten voranzubringen. Sie können beispielsweise sämtliche relevanten Unterlagen und Aufzeichnungen einsehen sowie die Arbeitsinspektion zur Kontrolle und Beratung in den Betrieb holen. Die Mitbestimmung von BR im ArbeitnehmerInnenschutz leistet einen erheblichen Beitrag für eine gesunde Arbeitswelt und somit für erfolgreiche Betriebe und gesellschaftlichen Wohlstand.

Roland Spreitzer, AK Oberösterreich
spreitzer.r@akooe.at



STOP - Meine Zeit für ungestörte Arbeit!

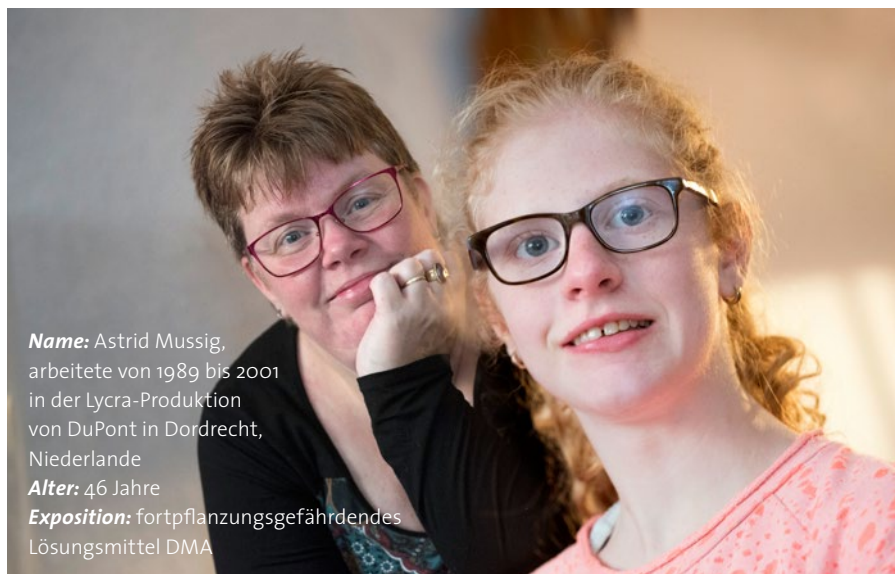
Die Konzentrationsuhr hilft Ihnen, ungestört und konzentriert zu arbeiten. Anhand des Zeitrades kann eingestellt werden, bis wann Zeit für ungestörte Arbeit benötigt wird. An einer gut sichtbaren Stelle platziert (z. B. an der Türaußenschnalle) wissen KollegInnen und Vorgesetzte Bescheid und wenden sich 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 65-401 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

„Ist die Gehirnschädigung unserer Tochter auf DMA zurückzuführen?“

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 Astrid Mussig, einer ehemaligen Arbeiterin von DuPont in Dordrecht, in leicht gekürzter Form.



Name: Astrid Mussig, arbeitete von 1989 bis 2001 in der Lycra-Produktion von DuPont in Dordrecht, Niederlande
Alter: 46 Jahre
Exposition: fortpflanzungsgefährdendes Lösungsmittel DMA

© Jeannette Schols

ich frage mich, ob das Du Pont in Dordrecht tatsächlich gewusst hat. Es war die erste Lycra-Fabrik. Es gab keine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, die Information über das Lösungsmittel gegeben hätte. Die Unternehmenszentrale in den USA war jedoch sehr wahrscheinlich darüber informiert.“

Astrid erinnert sich, wie oft sie in Shorts und T-Shirts gearbeitet haben. Später bekamen sie Nomex-Schutzkleidung. Als DuPont im Begriff war, die Lycra-Fabrik Anfang 2000 zu verkaufen, schied Astrid auf ihren Wunsch hin aus. Ihre zweite Tochter Faustina wurde 2002 ohne Probleme geboren. „Ich möchte gerne wissen, welchen Einfluss DMA gehabt hat, besonders weil es ja noch Lycra-Fabriken in Irland, China und Indonesien gibt, wo ArbeiterInnen im fortpflanzungsfähigen Alter giftigen Lösungsmitteln ausgesetzt sind.“

Gleich nach Schulabschluss begann Astrid Mussig in der Lycra-Fabrik zu arbeiten – in der Spinnerei, wo sie die Spulen, die mit dem Lycra-Garn aus der Maschine kamen, sortierte. Außerdem legte sie das Garn, das noch Dämpfe abgegeben hat, in Schachteln.

„Ich habe nie über meine vielen Fehlgeburten und Probleme, Kinder zu bekommen, nachgedacht“, sagt sie, „erst dieses Jahr ist es mir wie Schuppen von den Augen gefallen. Ich habe im Fernsehen eine Dokumentation über die Lycra- und Teflon-Fabriken gesehen, die darüber berichtet hat, was passiert, wenn man solch gefährlichen Lösungsmitteln ausgesetzt ist. Und dann habe ich mich mit anderen ehemaligen ArbeiterInnen über Facebook vernetzt. Jetzt frage ich mich, ob das der Grund für die Gehirnschädigung unserer

schwer behinderten Tochter ist. Ich habe in diesen Dämpfen bis zu ihrer Geburt gearbeitet. Wie kann es sein, dass uns die Neurologen seit 17 Jahre keine Diagnose für Sandrina geben können? Sie kann wegen Muskelschwäche kaum gehen und hat Schwierigkeiten zu sprechen. Sie ist auf dem Niveau einer Vierjährigen. Es ist erstaunlich, dass sie trotz alledem Schwimmen gelernt hat.“

„Die fortpflanzungsgefährdenden Effekte von DMA sind bekannt“, sagt Gerlof Meijer, Astrids Vater, ganz realistisch. „Aber

Pien Heuts, Journalist

Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des ETUI.

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>

ÖZIV SUPPORT feiert 15-Jahr-Jubiläum

Bei seiner Gründung im Jahr 2002 war ÖZIV SUPPORT das erste Coaching-Angebot für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen in ganz Europa. Und das Jahre bevor die UN-Behindertenrechtskonvention 2008 in Kraft trat. Heuer feiert ÖZIV SUPPORT seinen 15. Geburtstag.



SUPPORT Coaches unterstützen Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen.

Ziel von ÖZIV SUPPORT war es von Beginn an, Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen in allen Lebensbereichen zur Seite zu stehen. Das passiert durch persönliches Coaching sowie Information zu behinderten-spezifischen Themen. Einen besonderen Schwerpunkt nimmt die Unterstützung bei Fragen zum beruflichen Leben ein – beispielsweise beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben, bei der beruflichen Orientierung oder bei der Lösung von Problemen am Arbeitsplatz. Finanziert wird ÖZIV SUPPORT vom Sozialministeriumservice. Daher kann das Angebot in ganz Österreich kostenlos genutzt werden.

Die „Erfindung“ von ÖZIV SUPPORT war eine logische Konsequenz der Arbeit des ÖZIV. Hier wurde bereits jahrzehntelang – größtenteils von ehrenamtlich tätigen Menschen mit Behinderungen – Unterstützung in Form von „Hilfe zur Selbsthilfe“ angeboten. Bei SUPPORT steht ebenfalls der Aspekt der Selbstermächtigung im Vordergrund.

Seit der Gründung nahmen über 5.000 Menschen ein Coaching des ÖZIV SUPPORT in Anspruch. Erfolgsbeispiele unterstreichen den positiven Beitrag zur beruflichen Integration.

Petra P. (Name geändert) beispielsweise strahlt heute Optimismus aus, wenn sie über ihr Leben spricht. Das war nicht immer so. „Vor einigen Jahren wurde bei mir multiple Sklerose diagnostiziert“, erzählt sie. Bald wurde ihr klar, dass ihre Muskelschwächen und Gehbeschwerden sie einschränken könnten. „Ich fiel im Job für längere Zeit aus. Das gefährdete meinen Arbeitsplatz.“

Zu ÖZIV SUPPORT kam Petra P. über ein Zeitungsinsert. „Durch das Coaching habe ich Wege gefunden, mit der geän-

dernten Situation umzugehen“, berichtet Frau P. „Es gelang mir gemeinsam mit meinem Arbeitgeber, meinen Job an meine neue Situation anzupassen und damit berufstätig zu bleiben.“

ÖZIV SUPPORT – flächendeckend in Österreich

Schwerpunkte und Dauer des individuellen Coaching-Prozesses orientieren sich an den Bedürfnissen der KlientInnen. Die exzellent ausgebildeten Coaches verfügen über hervorragende Kontakte zu Behörden und NPOs, um betreute Personen im Bedarfsfall weiterverweisen zu können. Dem ÖZIV war es von Beginn an ein großes Anliegen, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen als SUPPORT Coaches einzusetzen und damit ein deutliches Zeichen in Richtung Peer-Ansatz und Inklusion zu setzen. Bundesweit stehen mittlerweile 34 SUPPORT Coaches an 19 Standorten zur Verfügung.

Besuchen Sie für weiterführende Informationen unsere Website:

<http://support.oeziv.org>



RÜCKFRAGEN & KONTAKT

Ing. (FH) Agnes Schedl, ÖZIV Bundesverband, Kommunikation und Marketing
agnes.schedl@oeziv.org

Das Sozialklima als Auslöser für Fehlbeanspruchungen

Soziale Unterstützung, Gerechtigkeit, Rückmeldung und Handlungsspielraum stellen psychisch förderliche Faktoren für das Sozial- und Organisationsklima dar. Psychisch beeinträchtigend können Rollenkonflikte, Benachteiligung bestimmter Personen oder Gruppen, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Informationsmangel sein.

In einem lebensmittelproduzierenden Unternehmen mit ca. 150 ArbeitnehmerInnen kann das Sozialklima folgendermaßen beschrieben werden: Es handelt sich um ein Unternehmen, welches klassisch hierarchisch geführt wird, wobei das Organisationsklima generell als familiär und wertschätzend beschrieben werden kann.

Durch einen Leitungswechsel in der Abteilung Qualitätsmanagement mit zwölf ArbeitnehmerInnen entstanden vermehrte Konflikte zwischen den Beschäftigten und der neuen Führungskraft. Auslöser waren Benachteiligung von ArbeitnehmerInnen, Informationsmangel und fehlende Rückmeldung seitens der Führungskraft.

Ressource oder Risiko?

Die arbeits- und organisationspsychologische Forschung zeigt: Mitspracherecht, Anerkennung, Wertschätzung, Gerechtigkeit und Kommunikationsmöglichkeiten haben eine positive Wirkung auf die psychische und physische Gesundheit (Gregersen et al., 2011). Der Einfluss eines ungünstig gestalteten Sozialklimas auf die psychische Gesundheit ist ebenfalls ausführlich nachgewiesen (Oesterreich und Volpert, 1999). Das Sozialklima kann somit sowohl eine Ressource als auch ein Risiko für psychische und physische Erkrankungen darstellen.

Für ein gutes Organisationsklima sollten laut arbeits- und organisationspsy-



© Lisi Lehner

„Wertschätzung, Rückmeldung und regelmäßiger Informationsaustausch stellen wichtige Ressourcen in Unternehmen dar.“

Nathalie Schopper

chologischer Forschung daher folgende Kriterien beachtet werden: regelmäßige Rückmeldung über die Arbeit, wertschätzender Umgang im Team, Gerechtigkeit, Transparenz und Klarheit in Bezug auf Rollen und Aufgaben sowie Mitsprachemöglichkeit.

Miteinander reden, nicht übereinander

Im dargestellten Unternehmen wurden folgende arbeits- und organisationspsychologischen Vorschläge zur Verbesserung des Organisationsklimas gemacht:

- ◆ Täglich stattfindende, kurze Teambesprechungen der Führungskraft mit allen Beschäftigten der Abteilung vor Arbeitsantritt. Somit ist gewährleistet, dass alle dieselbe Information erhalten.
- ◆ Regelmäßige wertschätzende Feedbackgespräche zwischen dem Abteilungsleiter und den ArbeitnehmerInnen. Nach dem Motto „Miteinander reden und nicht übereinander reden“.
- ◆ Interne Qualifizierung des Abteilungsleiters durch erfahrenen Produktionsleiter in Führungsaufgaben.

Die Lösungsvorschläge wurden umgesetzt und hatten positive Effekte auf die reibungslose Ausführung der täglichen Arbeit sowie auf das Befinden der Beschäftigten und der Führungskraft.

Mag.^a Nathalie Schopper,
Arbeits- und Organisationspsychologin
www.nathalieschopper.at

Der Ombudsman der Arbeitsinspektion stellt sich vor

„Gesunde Arbeit“ im Interview mit Ing. Tony Griebler, der im März 2017 die Funktion des Ombudsmannes der Arbeitsinspektion (AI) übernommen hat.

Was sind Ihre Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche als Ombudsman der AI?

Griebler: Ich bin seit 1. März 2017 Ombudsman der Arbeitsinspektion und vermittele unparteiisch zwischen der Arbeitsinspektion und ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und anderen durch ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften betroffenen Personen. Ich unterscheide zwischen Beschwerden über Tätigkeiten von ArbeitsinspektorInnen und Anfragen über z. B. gesetzliche Bestimmungen, unklare Medienberichte etc.

Beschwerden werden von mir an die betroffenen Arbeitsinspektorate mit der Bitte um Stellungnahme weitergeleitet. BeschwerdeführerInnen erhalten von mir so schnell wie möglich eine Antwort auf ihre Beschwerde. Wenn möglich, versuche ich die betroffenen Personen zu einem Gespräch zusammenzubringen, um die offenen Themen direkt und umfassend besprechen zu können. Selbstverständlich ist auch die Ombudsstelle an geltende Gesetze gebunden. Durch meine langjährige Tätigkeit als Arbeitsinspektor bin ich mit den Ansprechgruppen im ArbeitnehmerInnenschutz gut vernetzt und erhalte von diesen Informationen und Anregungen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitsinspektion.

Die Tätigkeiten der AI wurden in letzter Zeit medial massiv und zu Unrecht kritisiert. Warum?

Griebler: Medienberichte haben sich über die Arbeitsinspektion lustig gemacht oder ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften ins Lächerliche gezogen. Ohne Anschuldigungen zu hinterfragen, wurden Berichte veröffentlicht. Ziel der bestehenden Bestimmungen ist es, dass ArbeitnehmerInnen so wirksam wie möglich geschützt werden, damit sie so gesund, wie sie morgens in die Arbeit gehen, auch abends wieder nach Hause kommen und am Ende des Berufslebens unbelastet in den Ruhestand gehen können. Festhalten möchte ich, dass die Arbeitsinspektion die Einhaltung der Bestimmungen kontrolliert, diese aber nicht erstellt. Bei der Erstellung aller ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen sind die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung eingebunden.

Was wird Ihrer Meinung nach die Zukunft der AI bringen?

Griebler: In Zukunft wird die Arbeitsinspektion die Drehscheibe des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich sein. Die Kernaufgaben, Kontrolle und Beratung, werden ausgebaut. Wir werden



© privat

Tony Griebler: „Ziel ist es, die ArbeitnehmerInnen so wirksam wie möglich zu schützen.“

in Österreich einheitlicher auftreten und unsere Wirkung verbessern. Ziele sind:

- ◆ die Vermeidung von Arbeitsunfällen,
- ◆ die Vermeidung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- ◆ die Gewährleistung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen und
- ◆ die Gewährleistung der Flucht und Rettung aus Notsituationen.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

KONTAKT

Ing. Tony Griebler
Ombudsstelle der Arbeitsinspektion
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
Tel.: 01/711 00-862428
E-Mail: ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Der Anti-Stress-Trainer für Betriebsräte

Nicht untergehen im Strudel der Rollenkonflikte

Martin Ulmer
96 Seiten, 2017
Springer, ISBN 978-3-658-16156-9
EUR 13,40

Dieses Buch aus der Anti-Stress-Trainer-Reihe beschäftigt sich mit den spezifischen Stressfaktoren im Arbeitsalltag von Betriebsräten und deren effizienter Bewältigung. Betriebsräte sind als Vermittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Vielzahl von Rollenkonflikten ausgesetzt. Auch die hohe Erwartungshaltung an ihr fachliches wie therapeutisches Know-how führt zu einem hohen Stresslevel. In diesem Buch lernen sie, wie sie diese Anforderungen erfolgreich managen, indem sie ihre eigene innere Balance bewahren. Der Autor geht gezielt auf die wichtigen Bereiche Stressprävention und Stressbewältigung ein und bietet einen informativen Überblick zum Thema Stress bei Betriebsräten.

<http://tinyurl.com/buch1317>



Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung

Gudrun Faller (Hrsg.)
432 Seiten, 3. Auflage, 2017
Hogrefe, ISBN 978-3-456-85569-1
EUR 46,30

Dieses Lehrbuch richtet sich an alle, die sich beruflich, in Studium und Ausbildung oder in der Praxis mit Betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigen. Es führt die einschlägigen interdisziplinären Wissensgrundlagen für ein fachlich fundiertes und zeitgemäßes Gesundheitshandeln im Setting Betrieb zusammen. Neben Ausführungen zu den wichtigsten Begriffen, relevanten Entwicklungslinien und gesetzlichen Grundlagen setzt sich der Band mit Theoriekonzepten zu Arbeit und Gesundheit, strategischen und praktischen Umsetzungsmodalitäten und deren Qualitätsmerkmalen auseinander. Schnittstellen zu anderen betrieblichen Themen werden ebenso diskutiert wie spezifische Anforderungen an die Gesundheitsförderung in besonderen Betriebsarten und für ausgewählte Zielgruppen.

<http://tinyurl.com/buch2317>



Haftung des Betriebsratsmitgliedes?

Folgen pflichtwidriger Ausübung der Interessenvertretungstätigkeit

Thomas Mathy
140 Seiten, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-256-0
EUR 29,90

Die Frage nach der Schadenersatzpflicht des seine Tätigkeit pflichtwidrig ausübenden Betriebsratsmitgliedes ist eine solche nach Bedeutung und Reichweite des § 115 Abs. 2 ArbVG. Die Bejahung oder Verneinung der Schadenersatzpflicht setzt aber auch voraus, sich Klarheit über den Inhalt der Pflichten des Betriebsratsmitgliedes zu verschaffen. Beide Themenbereiche werden im Buch umfassend dargestellt.

Buch + e-book!

<http://tinyurl.com/buch3317>

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



Kranke Arbeitswelt

Ethische und soziokulturelle Perspektiven

Wolfgang Hien
192 Seiten, 2016
VSA, ISBN 978-3-89965-703-6
EUR 17,30

Die „schöne neue Arbeitswelt“ entpuppt sich oft als wenig schön und wenig neu. Unter Ökonomisierungs- und daraus resultierendem Leistungsdruck nimmt nicht zuletzt der Angriff auf die Gesundheit zu. Wolfgang Hien legt die Finger in die Wunden „unserer“ Arbeitsgesellschaft. Dabei weist der Autor nach, dass Ziele, Zwecke und Bedingungen der Arbeitswelt, der wir ausgesetzt sind, nicht von „uns“, auch nicht von anonymen Marktgesetzen, sondern von Macht- und Herrschaftsstrukturen und insofern von konkreten Akteuren der Wirtschaftseliten bestimmt werden.

<http://tinyurl.com/buch4317>



Der Europäische Betriebsrat

Gewerkschaftliches Handbuch

Wolfgang Greif
320 Seiten, 2013
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-7035-1538-5
EUR 29,90

Das Handbuch zum Europäischen Betriebsrat ermöglicht allen Interessierten einen Überblick zur institutionalisierten Mitwirkung von ArbeitnehmerInnenvertretungen in grenzübergreifend tätigen europäischen Unternehmen. Darüber hinaus dient es allen BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen, die mit der Etablierung und Weiterentwicklung neuer europäischer Konzernvertretungen in Unternehmen zu tun haben, als praktischer Ratgeber. Der Autor erläutert die politischen und rechtlichen Grundlagen zum Europäischen Betriebsrat, liefert gewerkschaftliche Einschätzungen und bietet wertvolle Informationen, Orientierungsrichtlinien und Tipps zur Etablierung und zum Ausbau einer länderübergreifenden ArbeitnehmerInnenvertretung.

<http://tinyurl.com/buch5317>



Organisationsformen der Arbeit

Theorie und Praxis eines Aktionsforschungsmodells am Beispiel der Sozialakademie

Brigitte Daumen (Hrsg.)
164 Seiten, 1. Auflage, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-190-7
EUR 29,90

Wie wird Arbeit organisiert und wie haben sich die Organisationsformen von Arbeit in den Unternehmen während der letzten Jahre verändert? Diese Fragen sind für BetriebsrätInnen und Gewerkschaften zentral und wurden im Lehrgang Sozialakademie im Modul „Organisationsformen der Arbeit“ aufgegriffen. Unter Zuhilfenahme des Aktionsforschungsansatzes untersuchten BetriebsrätInnen Themen ihres eigenen beruflichen Umfelds. Forschungsschwerpunkte der letzten Jahre waren:

- ◆ Betriebliche Veränderungen und die Rolle des Betriebsrates
- ◆ Grenzen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- ◆ Technik und Arbeit
- ◆ Flexible Arbeitsorganisationen – flexible Arbeitszeiten

<http://tinyurl.com/buch6116>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung

Susanne Pirker
340 Seiten, 2017
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-280-5
EUR 36,00

Die Betriebsverfassung geht vom klassischen, zweipersonalen Arbeitsverhältnis aus, bei dem die Arbeitskraft nur zu einem Betrieb in Beziehung steht, weshalb in Bezug auf die Arbeitskräfteüberlassung die betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Regulierungsinstrumente nicht so – wie man es gewohnt war und ist – wirken. Bestimmte, ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigen daher Rechtsprechung und Schrifttum schon lange.

<http://tinyurl.com/buch7317>



Arbeitsleben 2025

Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen

Jürgen Tempel, Juhani Ilmarinen
296 Seiten, 2013
VSA, ISBN 978-3-89965-464-6
EUR 20,40

Was können Beschäftigte und Unternehmen tun, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so lange wie möglich und so gesund wie möglich im Arbeitsleben verbleiben können? Das Konzept des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ ermöglicht es, die Balance zwischen Arbeitsanforderung und individueller bzw. kollektiver Leistung zu fördern und zu sichern. Beispiele aus der betrieblichen Praxis veranschaulichen, dass dieses Konzept mittlerweile auf einem soliden Fundament gemeinsamer Erfahrung steht. Außerdem wird die Entwicklung vom betrieblichen Gesundheitsmanagement zum betrieblichen Arbeitsfähigkeitsmanagement beschrieben. Das Individuum rückt dabei in den Mittelpunkt: Mit dem Alter wächst die Individualität der Beschäftigten! Wie kann man dem unter Wahrung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorgaben in Zukunft gerecht werden?

<http://tinyurl.com/buch8216>



Alles Wissenswerte rund um die Lehrlingsausbildung

Michael Trinko
276 Seiten, 2017
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-244-7
EUR 29,90

Die Lehrausbildung ist eines der zentralen Elemente der Berufsausbildung, und dennoch finden sich nur wenige Publikationen, die sich mit der Lehrausbildung in Österreich respektive mit den Rechten und Pflichten von Lehrlingen beschäftigen. Ziel dieses Ratgebers ist es, ein leicht verständliches und praxisorientiertes Nachschlagewerk zur Verfügung zu stellen – für Lehrlinge und Eltern ebenso wie für JugendvertrauensrätInnen, JugendsekretärInnen und Betriebsratsmitglieder, aber auch für die AusbilderInnen in den Betrieben.

Buch + e-book!

<http://tinyurl.com/buch9317>

Unsichere Fleischwölfe?

Immer wieder kommt es beim Gebrauch von Fleischwölfen zu teils schweren Verletzungen, die bis zur Amputation von Fingern führen können. Unsachgemäßer Gebrauch ist nicht immer der Grund dafür.

Die Ursachen für Verletzungen an Fleischwölfen liegen nicht immer am unsachgemäßen Gebrauch, wie die Nicht-Verwendung von Stößeln. Grundsätzlich mangelhafte Maschinen sind Gründe für schwerwiegende Verletzungen. Beispielsweise ist der Einfüllstutzen im Durchmesser teilweise zu groß und der Abstand zur Förderschnecke manchmal zu kurz. Neben der Arbeitsmittelverordnung sind eine DIN-Norm und eine Leitlinie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz anzuwenden.

Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion

Aufgrund von Unfällen führte das Arbeitsinspektorat in Teilen von Wien und Niederösterreich bis 2016 eine Schwerpunktaktion durch. 98 Maschinen in Fleischereien, Handelsbetrieben und in der Gastronomie wurden dabei überprüft. Davon verfügten 52 Geräte über eine Konformitätserklärung (CE-Kennzeichnung). Nicht alle entsprachen jedoch den gesetzlichen Bestimmungen bzw. der Leitlinie. Bei 13 Fleischwölfen, welche zwar über eine Konformitätserklärung verfügten, jedoch den gesetzlichen Bestimmungen bzw. der Leitlinie nicht entsprachen, wurden Mitteilungen an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde erstattet. Bei Geräten, welche vor 1995 in Verkehr ge-

bracht worden waren, wies eine noch größere Anzahl der Strichproben Mängel auf.

Handlungsbedarf und Maßnahmen

Circa ein Drittel der besichtigten Maschinen musste beanstandet werden. Das zeigt deutlich, dass in Fleischereien, im Handel und der Gastronomie jedenfalls Handlungsbedarf gegeben ist. Die meisten Betriebe haben nach der Beanstandung die vorhandenen Fleischwölfe nachgerüstet. Beispielsweise wurden Verlängerungen des Einfüllschachtes bzw. Verkleinerungen des Einfüllschachtdurchmessers vorgenommen. Einige Betriebe haben auch neue Fleischwölfe angeschafft.

CE-Kennzeichnung allein reicht nicht

Vorsicht ist geboten bei gebrauchten Fleischwölfen und solchen, die aus dem Nicht-EU-Raum kommen. Eine CE-Kennzeichnung allein sagt nicht aus, dass die Maschine in Ordnung ist und gefahrlos



Unsachgemäßer Gebrauch oder unsichere Fleischwölfe können schwere Verletzungen an Fingern verursachen.

betrieben werden kann. Deshalb ist eine Unterweisung der MitarbeiterInnen über die richtige Handhabung, beispielsweise den Gebrauch von Stößeln, wichtig. Eine Arbeitsplatzevaluierung, welche den sicheren Gebrauch der Maschine zum Inhalt hat, muss ebenfalls durchgeführt werden.

DI Ulrike Schober, DI(FH) Ing. Barbara Sadil und Ing. Tony Griebler
Arbeitsinspektorat für Wien Nord
und NÖ Weinviertel

WEITERFÜHRENDE INFOS

Erlass Nachrüstung von Arbeitsmitteln: Leitlinie und Beispielsammlung:

<http://tinyurl.com/erlass117>

Nahrungsmittelmaschinen – Wölfe – Sicherheits- und Hygieneanforderungen; deutsche Fassung EN 12331:2015: <http://tinyurl.com/woelfe17>

Trauer



© OFC Pictures/Fotolia.com

Wann:	27.–28. September 2017, 1. Tag: 10.00–17.00 Uhr, 2. Tag: 9.00–16.00 Uhr
Wo:	ÖGB- und Gewerkschaftshaus Catamaran, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Wer:	Gewerkschaft vida

Vom Umgang mit Trauerfällen am Arbeitsplatz

Ein Todesfall am Arbeitsplatz oder die schwere Erkrankung eines Kollegen/einer Kollegin machen sprachlos, betroffen und traurig. Wie geht man am besten mit solchen Situationen um?

- ◆ Was ist Trauer eigentlich? Wie äußert sie sich?
- ◆ Welche Aufgaben hält sie bereit?
- ◆ Was verändert sich in unserem Team durch den Tod eines Kollegen oder einer Kollegin, eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin und wie kann ich unterstützend tätig sein?
- ◆ Soll es eine Betriebsvereinbarung für den Umgang mit Trauerfällen geben, und wie sollte diese aussehen?
- ◆ Welche arbeits- und sozialrechtlichen Forderungen müssen im Zusammenhang mit Todes- und Trauerfällen am Arbeitsplatz verwirklicht werden?
- ◆ Welche Konsequenzen kann es für mein Team, mein Unternehmen, meine Organisation haben, wenn Trauer unterdrückt wird?

Infos und Anmeldung

per E-Mail: office@rundumberatung.at bzw. arbeitnehmerinnenschutz@vida.at

Netzwerk gesunde Arbeit



Wann:	30. Oktober 2017, 14.00–16.30 Uhr
Wo:	Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer:	AK Wien

65. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell „Netzwerk gesunde Arbeit – beraten, informieren, kontrollieren!“

Die Veranstaltung informiert über die Tätigkeiten, Schwerpunkte und Angebote von AUVA, Gesunde Arbeit und Arbeitsinspektion – mit dem gemeinsamen Ziel, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen.

Vorträge

„Alles aus einer Hand – Die Serviceleistungen der AUVA“

Mag.^a Barbara Libowitzky, Stellvertretende Leiterin der Abteilung Prävention, AUVA

„Gesunde Arbeit – Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit“

Mag. Otmar Pichler, Projektleitung Gesunde Arbeit, ÖGB-Verlag

„Die Arbeitsinspektion schützt die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen“

Ing. Tony Griebler, Ombudsmann der Arbeitsinspektion, BMASK

Anmeldung bis 23. Oktober 2017

per Fax: 01/501 65-2727

per E-Mail: andrea.dvorak@akwien.at oder

im Internet: www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen

anderskompetent: Preisgekrönte Gesundheitsförderung

Alle drei Jahre zeichnet das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung Unternehmen aus, die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nachhaltig umsetzen. Der Sonderpreis der Bundesarbeitskammer (BAK) ging diesmal an die Salzburger anderskompetent gmbh. Dort gingen ArbeitnehmerInnen einen Tag „in den Schuhen“ ihrer KollegInnen.

Die anderskompetent gmbh unterstützt Menschen mit psychischen bzw. physischen Beeinträchtigungen bei einem selbstbestimmten Leben: Sie erhalten speziellen Zugang zu Arbeit und Wohnen. Mehr als 80 ArbeitnehmerInnen sind für dieses Ziel im Einsatz, was teilweise große Herausforderungen mit sich bringt.

Engagement im Sozialbetrieb

Das ist keine Ausnahme: Im Sozial- und Gesundheitsbereich sind nach jüngsten Studien die Belastungen für ArbeitnehmerInnen hoch. Umso wichtiger ist, dass in solchen Organisationen das Thema Gesundheit in der betrieblichen Struktur verankert wird und die Gesundheitsressourcen der Beschäftigten gestärkt werden. Die anderskompetent gmbh hat diesen Weg mit einem BGF-Projekt beschritten. Unterstützt wurde sie von einer BGF-Expertin der SGKK. Es wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die nicht nur auf der Verhaltensebene ansetzen, sondern die Verhältnisse im Betrieb dauerhaft verbessern sollen. Information und Kommunikation werden dabei großgeschrieben. Zu den Maßnahmen zählen u. a. Supervision, Teamfrühstück, Gesundheitstage, gemeinsame Bewegungsaktivitäten („Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter“, „Xund ohne Kreuzweh“), Weiterbildung für Führungskräfte, teilweise geänderte Arbeitszeitgestaltung oder eine neue Vertretungsregelung. Wichtig für die Prämierung durch die BAK war die hohe Beteiligung der MitarbeiterInnen, der



Preisverleihung an VertreterInnen der anderskompetent gmbH am 4. Mai 2017.

Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats – ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal solider BGF.

In den Schuhen eines anderen gehen

Ein besonderes Projekt hat für so manches Aha-Erlebnis im Betrieb gesorgt: Unter dem Motto „In den Schuhen eines anderen gehen – Job Rotation“ haben ArbeitnehmerInnen eine Woche lang den Arbeitsalltag in einem anderen Bereich

kennengelernt. Dabei haben sie Arbeitsaufgaben und Belastungen erlebt und wertvolle Einblicke in die Tätigkeiten der KollegInnen erhalten. Gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung sind dadurch gefördert worden. Geschäftsführung, BGF-Beauftragte und Betriebsrat sind sich einig: BGF soll in ihrem Betrieb eine nachhaltige Sache sein. Wir wünschen weiterhin gutes Gelingen!

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Broschüre „Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich – Beispiele guter Praxis 2017“, Fonds Gesundes Österreich: <http://tinyurl.com/bgf317>

An der Grenze angelangt

Die Prognosen sind eindeutig: In den nächsten Jahrzehnten wird der Bedarf an Pflege extrem steigen. Dabei sind die im Bereich der Pflege Beschäftigten schon jetzt an ihrer Belastungsgrenze angelangt. Es muss sich schnell etwas ändern.



Josef Zellhofer: Die Ausfälle durch beruflich bedingte Krankheiten und Burn-out steigen.

Am Morgen zur Arbeit zu kommen und genau zu wissen, das vorgegebene Arbeitspensum niemals schaffen zu können, ist wahrlich nicht sehr ermutigend. Genauso wenig wie als Pflegeassistentin für 80 Menschen im Nachtdienst allein die Verantwortung zu tragen. Dass eine diplomierte Kollegin in 20 Kilometer Entfernung Bereitschaft hat, ist da kaum beruhigend. Zwei Beispiele aus dem täglichen Leben der mehr als 80.000 PflegerInnen in Österreich.

Die KollegInnen in den Einrichtungen versuchen, jeden Tag die fehlenden Ressourcen mit Höchstleistungen auszugleichen, aber jetzt ist der Punkt erreicht, wo es einfach nicht mehr geht. Sie sind an der Belastungsgrenze angekommen, die Ausfälle durch beruflich bedingte Krankheiten und Burn-out steigen. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, braucht es neben einer einheitlichen Personalbedarfsberechnung auch einheitliche qualitative Standards in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen.

Dabei müssen wir bei der Personalbedarfsberechnung endlich weg von der Industrialisierung kommen und wieder bemerken, dass es sich um Menschen handelt! Es darf nicht sein, dass wir Pflege und Betreuung nur mehr in Tätigkeiten messen, für die wiederum eine bestimmte Minutenanzahl zur Verfügung steht. An einem Tag braucht ein Klient zehn Minuten zum Essen, am nächsten vielleicht eine halbe Stunde, je nach Verfassung.

Ein anderes Problem ist die Bezahlung. 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich, und ihre Lage ist ein typisches Beispiel für nach wie vor nicht vorhandene Gleichstellung. Wäre der Beruf männlich dominiert, müsste keine wertschätzende Bezahlung eingefordert werden. Anders ausgedrückt: Die Arbeit an Menschen darf nicht weniger wert sein als jene an Maschinen.

Eines ist heute bereits klar: Der Bedarf an bestens ausgebildetem Personal wird in Zukunft steigen. Nur wenn es gelingt, diesen Bedarf zu decken, das Personal generell aufzustocken und die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, kann die Qualität der Pflege gesichert werden. Mit der neu geregelten Ausbildung ist ein erster Mosaikstein gelegt. Jetzt geht es um die Umsetzung.

Josef Zellhofer,
Vorsitzender der ÖGB/ARGE-Fachgruppenvereinigung
für Gesundheits- und Sozialberufe
www.fgv.at

Die ÖGB/ARGE-Fachgruppenvereinigung für Gesundheits- und Sozialberufe ist ein Zusammenschluss der Gewerkschaften vda, younion, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp). Damit sollen die Anliegen der Beschäftigten in diesen Bereichen erfolgreich vertreten werden.

Kürzer arbeiten nach dem Krankenstand

Seit 1. Juli gilt das Gesetz zur Wiedereingliederungsteilzeit. Es ermöglicht eine kürzere Arbeitszeit nach längerer Erkrankung. Die Krankenversicherung ersetzt einen Teil des Entgeltverlustes.



© LIBER IMAGES/Fotolia.com

Eine Wiedereingliederungsteilzeit setzt die durch einen Arzt bestätigte Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person voraus.

Nach langer Krankheit ist der Einstieg in den Arbeitsprozess bei vollem Zeitpensum oft nicht einfach. Viele ArbeitnehmerInnen fürchten zudem den Verlust des Jobs, wenn sie nicht möglichst schnell wieder einsatzbereit sind. Die Wiedereingliederungsteilzeit bietet sich in diesem Spannungsfeld als Gestaltungsoption an und kann zu einer nachhaltigen Festigung der Arbeitsfähigkeit und einem längeren Verbleib im Erwerbsleben beitragen. Freiwilligkeit zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ist Prinzip, niemand soll in eine Wiedereingliederungsteilzeit gedrängt werden. Im

Umkehrschluss besteht auch kein Rechtsanspruch auf diese Maßnahme.

Die Voraussetzungen

Eine Wiedereingliederungsteilzeit setzt die durch einen Arzt bestätigte Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person voraus. Es tritt daher kein „Teilkrankenstand“ ein. Erforderlich ist auch, dass das Dienstverhältnis seit zumindest drei Monaten besteht und ein ununterbrochener Krankenstand von mindestens sechs Wochen vorliegt. Gemeinsam mit fit2work wird ein Wiedereingliederungsplan erstellt und in einer schriftlichen

Vereinbarung legen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn Beginn, Dauer und Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung fest. Schließlich prüft der Chefarzt die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederung und stellt den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld fest.

Arbeitszeitreduktion und Wiedereingliederungsgeld

Die Teilzeit kann für die Dauer von einem bis zu sechs Monaten vereinbart werden und durch Verlängerung maximal neun Monate dauern. Die bisher geleistete Normalarbeitszeit muss um mindestens 25 Prozent und maximal 50 Prozent reduziert werden. Zusätzlich zum Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit steht Wiedereingliederungsgeld zu, das dem erhöhten und im Ausmaß der Arbeitszeitreduktion aliquotierten Krankengeld entspricht. Unbedingt zu beachten ist, dass Mehrarbeit während der Wiedereingliederungsteilzeit unzulässig ist und die Entziehung der Geldleistung bewirkt!

Auf die Details schauen!

Im Einzelfall – und im Idealfall durch Betriebsvereinbarung – gilt es, vom Kündigungsschutz bis hin zum Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten bei der Wiedereingliederungsteilzeit viel zu regeln. Die Mitwirkung des Betriebsrates, die im betreffenden Gesetz auch explizit geregelt ist, wird für den Erfolg des neuen Modells mit Sicherheit ein ausschlaggebender Faktor sein.

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



Arbeiten am Bildschirm

Die digitale Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an alle Beschäftigten – insbesondere bei der Arbeit am Bildschirm. Durch ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze können gesundheitliche Beschwerden vermieden werden. Wie das funktioniert, erfahren Sie in der Broschüre „Bildschirmarbeit“.

Bildschirmarbeit ist mit besonderen Belastungen und Beanspruchungen verbunden. Erfahrungen aus den Betrieben zeigen, dass allzu oft Fragen der Ergonomie und Arbeitsorganisation bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen unberücksichtigt bleiben und nur etwa jeder zweite Computerarbeitsplatz menschengerecht gestaltet ist. Die Folgen sind gesundheitliche Störungen.

In diesem Sinne berücksichtigt die Broschüre arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Grundsätze und gibt Hinweise und Tipps zur menschengerechten Gestaltung Ihres Bildschirmarbeitsplatzes, egal ob in der Werkstatt oder im Büro. Außerdem werden über die ergonomischen Gestaltungsmöglichkeiten hinaus auch Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplätze erörtert.

Download unter

<http://tinyurl.com/bildschirm317>



Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte – das starke Team

Sicherheitsvertrauensperson und Betriebsrat sind die Ansprechpartner für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie ergänzen und unterstützen sich gegenseitig und achten so auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind wichtige Themen, geht es doch um die Vermeidung von Arbeitsunfällen und um die Verringerung von verschiedenen Belastungen – wie zum Beispiel durch Heben und Tragen, den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen bis hin zu psychischen Belastungen. Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte sind mit den Gegebenheiten des Unternehmens vertraut und pflegen den Kontakt zur Belegschaft. Gemeinsam bilden sie ein starkes Team, um im Betrieb auf Mängel und Gefahren hinzuweisen und deren Beseitigung voranzutreiben. Die SVP-Info bietet in kompakter Form die wichtigsten Infos, wie Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte am besten zusammenarbeiten – zum Wohle der Beschäftigten.

Download unter

<http://tinyurl.com/team317>

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

Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Astrid Fadler, Ursula Filipic, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Christian Haberle, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Pien Heuts, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Martina Kremser, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Barbara Sadil, Agnes Schedl, Ulrike Schober, Nathalie Schopper, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer, Josef Zellhofer

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: DI (FH) Roman Grandits,

Mag.^a 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.



ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Der Standardkommentar für die betriebliche Praxis

Alexander Heider, Karl Schneeberger

Gesetze und Kommentare 163 / 7. Auflage 2017 / 944 Seiten / Hardcover / EUR 78,00
Buch + e-book + Online-Datenbank / ISBN 978-3-99046-149-5

Die 7. Auflage des bewährten Kommentars zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz berücksichtigt die gesetzlichen Änderungen der letzten Jahre. Neben einer Einführung in den ArbeitnehmerInnenschutz beinhaltet das Werk wie bisher die Kommentierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inkl. erläuternder Bemerkungen aus der Regierungsvorlage. Der Anhang umfasst unter anderem die SVP-Verordnung, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente-Verordnung, relevante Auszüge aus dem ArbVG und dem AVRAG, eine aktuelle Übersicht aller Durchführungsverordnungen zum ASchG sowie eine Auswahl der wichtigsten Erlässe zum ASchG.

www.arbeitnehmerinnenschutzgesetz.at



Leitfaden Betriebsvereinbarungen

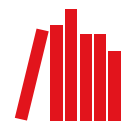
Bernhard Achitz, Clara Fritsch, Susanne Haslinger, Martin Müller

Gesetze und Kommentare Nr. 133 / 348 Seiten / EUR 59,00
Buch + e-book + Zugang Online-Plattform / ISBN 978-3-99046-165-5

Betriebsvereinbarungen sind das zentrale Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Mittels Betriebsvereinbarungen nimmt der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Fülle möglicher Regelungsinhalte und die verschiedenen Rechtsfolgen der unterschiedlichen Kategorien an Betriebsvereinbarungen führen in der Praxis oft zu Unsicherheit. Dieser Leitfaden ist von den AutorInnen aus der Praxis für die Praxis geschrieben. Er erklärt die rechtlichen Grundlagen, führt durch die Vielzahl der möglichen Vereinbarungsgegenstände und gibt Tipps für die konkrete Ausformulierung. Das Buch bietet darüber hinaus Zugang zu einer umfassenden Online-Plattform, die weitergehende Informationen und Unterlagen (z. B. Musterbetriebsvereinbarungen) enthält.

www.leitfaden-betriebsvereinbarungen.at





Der Betriebsrat in Aktion

Vom Lernen ins Tun – der SOZAK-Praxisfall

Brigitte Daumen, Helga Hons, Markus Oberrauter, Georg Sever (Hrsg.)

Varia / 2017 / 180 Seiten / kartoniert

EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-306-2

Dieses Buch fasst praktisch und unterhaltsam einen einwöchigen Praxisfall an der Sozialakademie zusammen. Im Mittelpunkt steht die fiktive Geschichte des Betriebsrats der Hoitzhittn GmbH, gespielt durch die TeilnehmerInnen der Sozialakademie. BetriebsrätInnen finden in diesem Werk Strategien, Entscheidungshilfen und handwerkliche Tipps, welche sie in ihrer Professionalität im Umgang mit Medien, mit der Geschäftsführung und den Beschäftigten unterstützen. Gleichzeitig ist das Buch dank des pädagogischen Konzepts und des Ablaufplans ein Leitfaden für alle, die selbst einen Praxisfall durchführen möchten. Der klar strukturierte Aufbau, Checklisten, Analysen und zahlreiche Profi-Tipps machen das Buch zu einem leicht verständlichen Wissenswerk. Die packende Geschichte verlockt zum Mitfiebern mit dem Betriebsrat – ein bereicherndes Lesevergnügen.



Betriebsrat – deine Rechte

Manfred Staufer

Betriebsratsarbeit kompakt / 2015 / 208 Seiten / kartoniert

EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-026-9

Die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerschaft im Betrieb obliegt dem Betriebsrat. Vor allem das Arbeitsverfassungsgesetz und die dazu ergangenen Verordnungen wie etwa die Betriebsrats-Geschäftsordnung bzw. die Betriebsrats-Wahlordnung bilden für diese Tätigkeit die rechtlichen Grundlagen. Es ist daher für jedes Betriebsratsmitglied unerlässlich, über diese Bestimmungen Bescheid zu wissen.

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag

