



# WIE ARBEITSBEDINGUNGEN DIE GESUNDHEIT BEEINFLUSSEN

Fakten und AK-Positionen zum  
Thema Krankenstand

Stand: Jänner 2018



**Dr. Josef Moser, MBA**  
AK-DIREKTOR

**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

## **DIE BESCHÄFTIGTEN BRAUCHEN GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN**

Oberösterreichs Arbeitnehmer/-innen waren 2016 durchschnittlich 13,3 Kalendertage im Krankenstand. Seit zehn Jahren bleiben sie somit weniger als zwei Wochen pro Jahr krankheitsbedingt ihrer Arbeit fern. Von einer „Explosion“ der Krankenstände kann also keinesfalls die Rede sein.

Betrachtet man die Entwicklung der Krankenstände genauer, gibt es durchaus Grund zur Sorge. So steigen etwa die psychischen Erkrankungen rapide an. Sie drohen – wie auch Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates – zu einer regelrechten Volkskrankheit zu werden und haben ihre Ursachen häufig auch im Job. Versuche seitens der Wirtschaft, Betroffene als „Tachinierer“ abzustempeln, erscheinen vor diesem Hintergrund geradezu zynisch.

Über 30 Prozent der Beschäftigten gehen krank zur Arbeit. Sie tun dies auch deswegen, weil der Umgang der Arbeitgeber/-innen mit kranken Beschäftigten rauer wird. Doch die gängige Praxis, krank zur Arbeit zu gehen, schadet Beschäftigten und Betrieben dauerhaft. Mitarbeiter/-innen, die das gesamte Jahr über viel für „ihren“ Betrieb leisten, verdienen es, respektvoll behandelt zu werden. Sie müssen sich verlassen können, dass ein Krankenstand nicht zur Kündigung führt. Gscheite Leistung braucht auch Kündigungsschutz im Krankenstand!

Wir fordern, dass Unternehmer/-innen die Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben so gestalten, dass die Beschäftigten erst gar nicht krank werden. Körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen erkannt und reduziert werden, damit Beschäftigte gesund in Pension gehen können. Außerdem muss kranken Menschen genug Zeit gegeben werden, um sich auszukurieren. Nur gesunde Arbeitnehmer/-innen können ihre Leistung für den Betrieb bringen und sind dauerhaft leistungsfähig.

Und es muss für einen gesunden Wiedereinstieg nach langem Krankenstand gesorgt werden, damit die Rückkehr nicht zum Rückfall führt. Eine umfassende Umsetzung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes sowie gezielte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung leisten die grundlegenden Voraussetzungen für gute Arbeitsbedingungen. Von diesen haben alle etwas: die Menschen und die Wirtschaft.

Dr. Josef Moser, MBA  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



## INHALT

Krankenstände in Oberösterreich	4
Psychische Erkrankungen	6
Arbeitszeit	8
Präsentismus	10
Rückkehr nach langen Krankenständen	12
Beschäftigungsfähigkeit erhalten	13
Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich	14
Unterstützung bei der Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen	15
Impressum	16

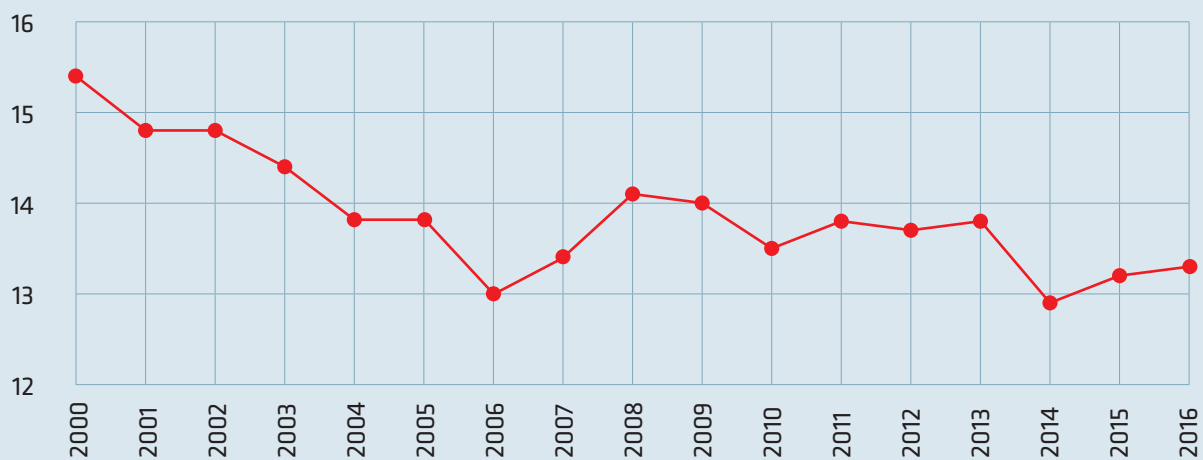
# KRANKENSTÄNDE IN OBERÖSTERREICH

## Krankenstände in Oberösterreich konstant niedrig

Im Durchschnitt waren die bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) versicherten Beschäftigten im Jahr 2016 13,3 Kalendertage krankgeschrieben. Insgesamt waren sie im Vorjahr 7.301.702 Tage im Krankenstand, verteilt auf 822.422 Krankenstandsfälle.

Die Anzahl der Krankenstandstage in Oberösterreich ist von 2000 bis 2010 um zwei Kalendertage gesunken. Im vorigen Jahr waren die Beschäftigten zum siebten Mal in Folge weniger als zwei Kalenderwochen krank gemeldet.

## KRANKENSTANDSTAGE PRO BESCHÄFTIGTE/-M



AK Grafik Quelle: OÖGKK

## Positive Krankenstandsstatistik ist mit Vorsicht zu genießen

### Krankenstandsstatistik spiegelt nicht Wohlbefinden wider

Die Entwicklung der Krankenstände ist eine wichtige gesundheitspolitische Messgröße. Allerdings spiegelt diese nicht automatisch das gesundheitliche Wohlbefinden der Arbeitnehmer/-innen wider. So wirkt sich etwa die zunehmende Bereitschaft, krank arbeiten zu gehen, vorteilhaft auf die Krankenstandsstatistik aus. Ebenso die frühzeitigen Austritte aus dem Erwerbsleben wegen gesundheitlicher Probleme.

## Junge Beschäftigte sind öfter krank – ältere dafür länger

Auffallend ist, dass im vergangenen Jahr ein Großteil der krankheitsbedingten Fehlzeiten auf nur acht Prozent der Beschäftigten entfiel – also auf chronisch und schwer kranke Menschen, die sich in Langzeitkrankenständen befanden. 40 Prozent, also mehr als ein Drittel der Beschäftigten, waren 2016 gar nicht im Krankenstand.

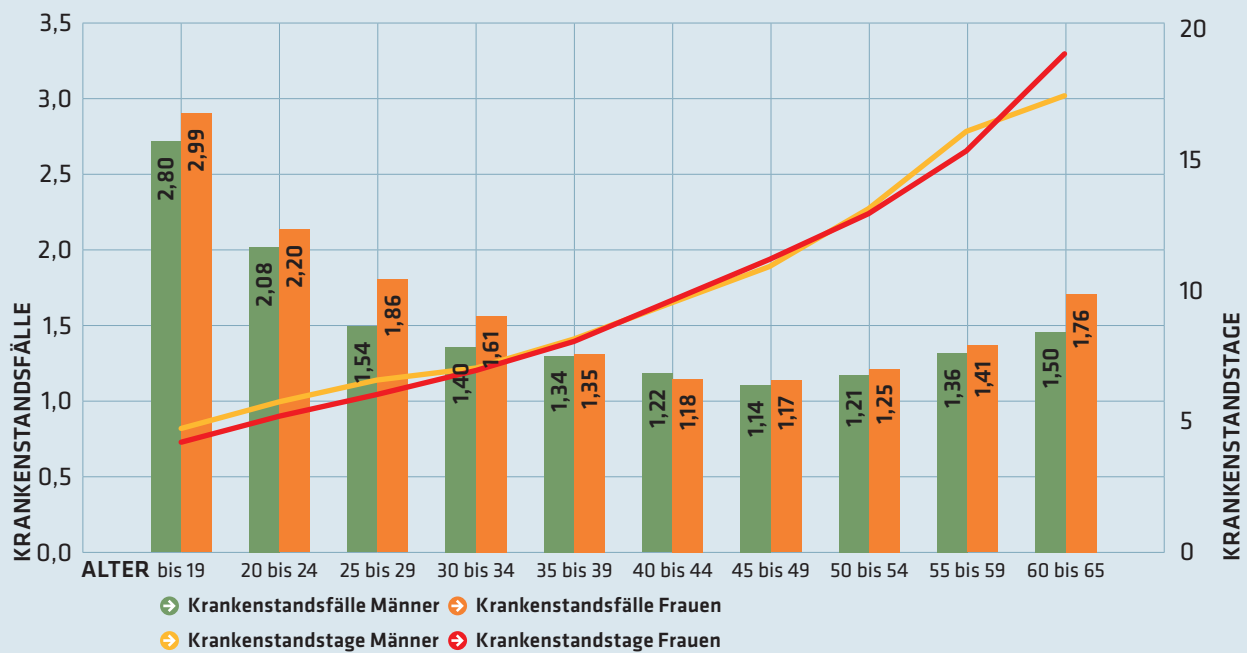


Weniger Krankenstandstage bedeuten noch lange keine gesunde Belegschaft. Betriebliche Anreize – wie Prämien, Boni oder Gutscheine – würden Arbeitnehmer/-innen dann dazu bringen, auch krank zur Arbeit zu gehen. Die Analyse und das Vergleichen von Krankenstandsquoten sagen daher wenig über den tatsächlichen Gesundheitszustand der Belegschaft aus.

Die aktuellen Zahlen der OÖGKK zeigen, dass Arbeitnehmer/-innen bis 24 Jahre wegen Krankheit oder infolge eines Unfalls öfter beruflich ausfallen als ihre älteren Kollegen/-innen. Letztere sind aber länger krank als die jüngeren Arbeitnehmer/-innen. Während bei den Beschäftigten unter 25 Jahren ein Krankenstandsfall durchschnittlich fünf Tage dauert, sind die 60- bis 64-Jährigen pro Krankenstand mehr als drei Mal so lange –17,7 Tage – arbeitsunfähig.



### KRANKENSTANDSFÄLLE PRO BESCHÄFTIGTER/BESCHÄFTIGTEM UND KRANKENSTANDSTAGE PRO FALL NACH ALTER UND GESCHLECHT 2016



AK Grafik Quelle: OÖGKK 2016



Gute psychische und körperliche Arbeitsbedingungen ermöglichen es den Beschäftigten, gesund und damit länger zu arbeiten. Besonders altersgerechte Arbeitsplätze würden einen Rückgang der Langzeitkrankenstände bei älteren Arbeitnehmern/-innen bedeuten.

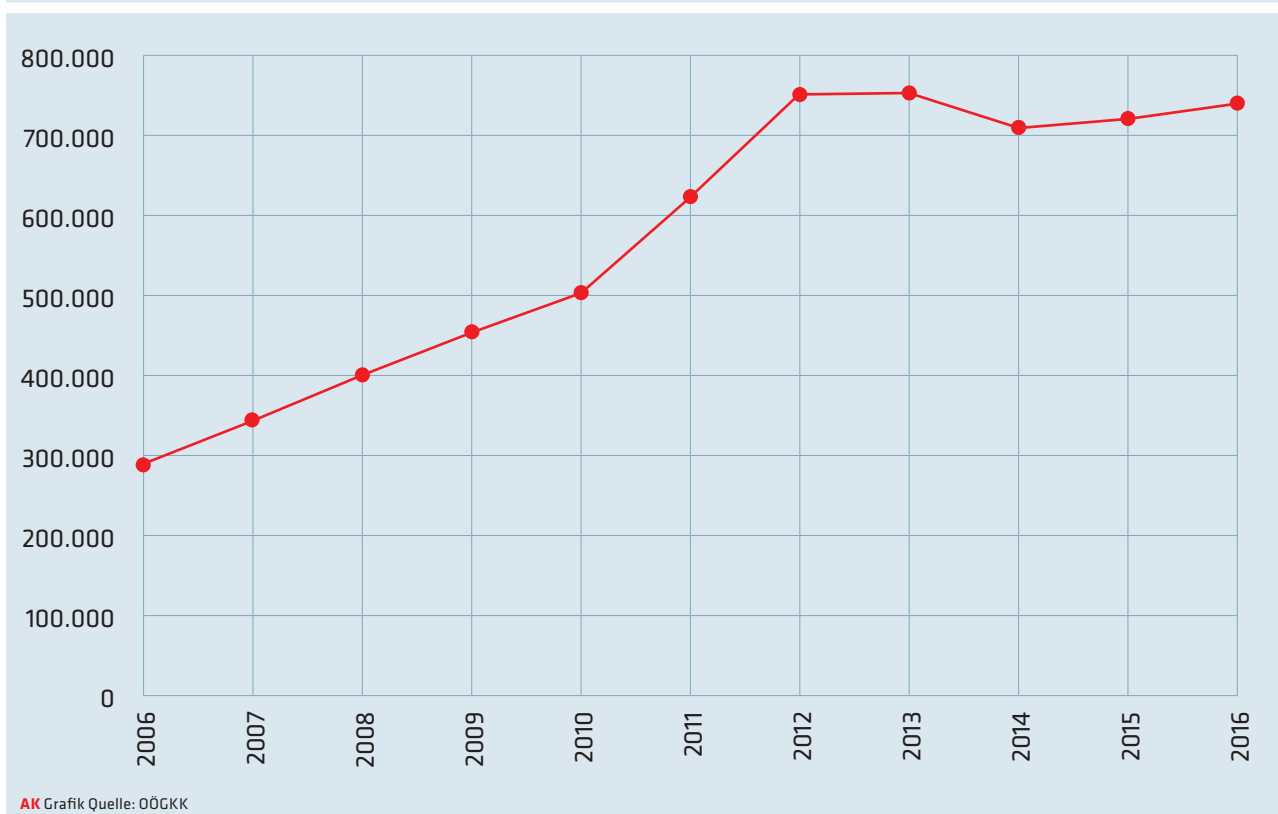
# PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

## Abwesenheitszeiten wegen psychischer Erkrankungen haben sich verdreifacht

Erschöpfungssymptome und Depressionen (oft als „Burn-Out“ bezeichnet) nehmen stetig zu. Die Anzahl der Krankenstandstage aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich im Beobachtungszeitraum von 2006 - 2016 mehr als verdoppelt. Die oberösterreichischen Arbeitnehmer/-innen

blieben 2006 aufgrund von psychischen Erkrankungen 289.075 Tage ihrer Arbeit fern, im Jahr 2016 waren es bereits 739.162 Tage. Im vergangenen Jahr dauerte ein durchschnittlicher Krankenstand aufgrund psychischer Erkrankung rund 36 Tage. (Quelle: OÖGKK 2006-2016).

KRANKENSTANDSTAGE AUFGRUND PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN 2006 BIS 2016 IN OBERÖSTERREICH



## Leiden der Betroffenen häufig nicht erkannt

## Betroffene brauchen Unterstützung bei Rückkehr nach langem Krankenstand

Trotz dieser erschreckenden Zahlen wird von Seiten der Wirtschaft immer wieder versucht, die Problematik herunterzuspielen. Erkrankte müssen sich anhören, dass Burn-Out nur eine Modeerscheinung sei, und Ärzten/-innen wird vorgeworfen, sie würden leichtfertig krankschreiben. Da man psychische Krankheiten nicht sieht, wird das Leiden der Personen häufig nicht erkannt oder nicht ernstgenommen. Für die Betrof-

fenen bedeutet dies oftmals einen langen Leidensweg. Auf einen Krankenstand aufgrund psychischer Erkrankung folgt meist ein langer und beschwerlicher Weg zurück in den Arbeitsalltag. Ohne Unterstützung und entlastende Maßnahmen im Betrieb ist das Risiko für einen weiteren Zusammenbruch hoch.

## Fast 30 Prozent aller Beschäftigten sind psychisch stark belastet

Die Auswertung des Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors 2016 ergab, dass bereits 29 Prozent aller Beschäftigten in Österreich als „psychisch höher belastet“ einzustufen sind, zehn Prozent davon als „sehr hoch“. Am meisten belastet sind die Betroffenen durch Stressempfinden/Druck, Demotivation, die Unfähigkeit abzuschalten, Depressionen, Gefühl der Erschöpfung und Überlastung, Gereiztheit und Gefühl der Sinnleere.

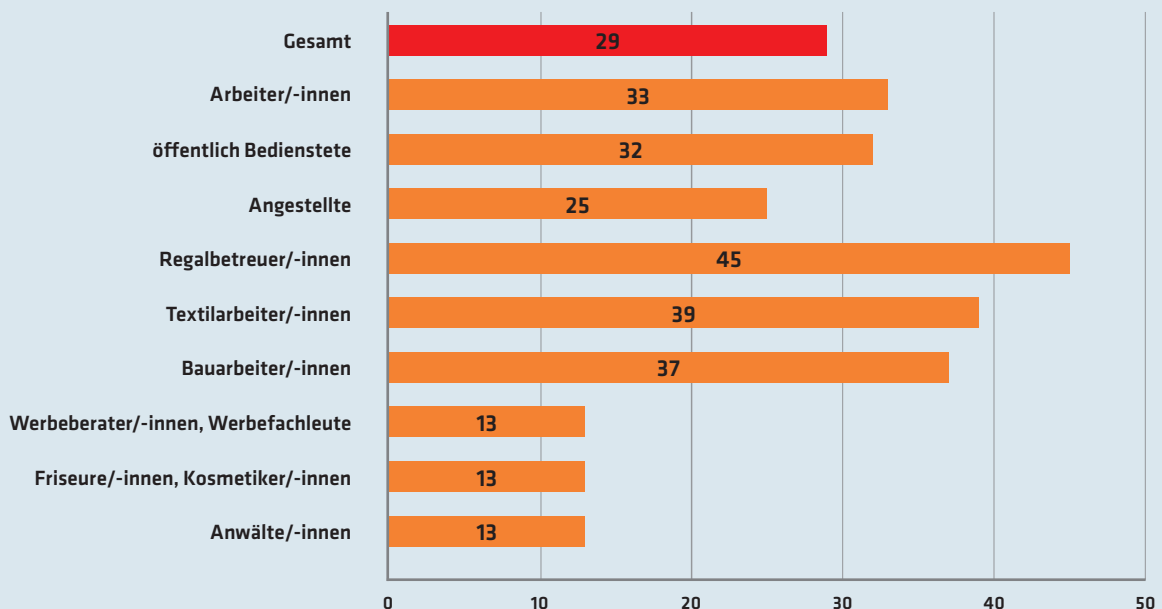
## Arbeiter/-innen sind Hauptbetroffene

Am meisten betroffen sind Arbeiter/-innen: 33 Prozent von ihnen leiden bereits unter psychischen Belastungen. Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind es 32 Prozent, bei den Angestellten 25 Prozent.

Stark belastet sind auch Regalbetreuer/-innen, Textilarbeiter/-innen und Bauarbeiter/-innen. 45 Prozent sind stark oder sehr stark psychisch belastet, gefolgt von Textilarbeitern/-innen (39 Prozent) und Bauarbeitern/-innen (37 Prozent).

**Arbeiter/-innen sind stärker belastet als Angestellte**

### STARK PSYCHISCH BELASTETE ARBEITNEHMER/-INNEN (IN PROZENT)



AK Grafik Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor AK 00, IFES 2016

## Zeitdruck ist Hauptursache für negative psychische Belastungen

Zeitdruck in der Arbeit ist die am häufigsten genannte psychische Belastung. 24 Prozent fühlen sich dadurch sehr stark oder stark belastet, wie die Auswertungen des Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigen. Stress und psychische Belastungen haben in der Arbeitswelt stark zugenommen, weil immer weniger Beschäftigte mehr Aufgaben schneller und in besserer Qualität erfüllen sollen.



Notwendige Maßnahmen wie gesündere Arbeitszeitgestaltung, mehr Personal oder eine bessere Führungskultur werden viel zu selten umgesetzt. Stattdessen wird weiter Personal eingespart und der Druck ständig erhöht.

# ARBEITSZEIT

**Belastende Einflüsse, wie Lärm, verursachen schon nach kurzer Arbeitszeit negative gesundheitliche Folgen**

Die Gestaltung der Arbeitszeit hat einen wesentlichen Einfluss auf unsere Gesundheit. Dabei geht es nicht nur um die Anzahl der gearbeiteten Stunden pro Tag bzw. pro Woche. Die deutsche Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie (GAWO) hat vier Merkmale der Arbeitszeitgestaltung identifiziert, die die Gesundheit beeinflussen können:

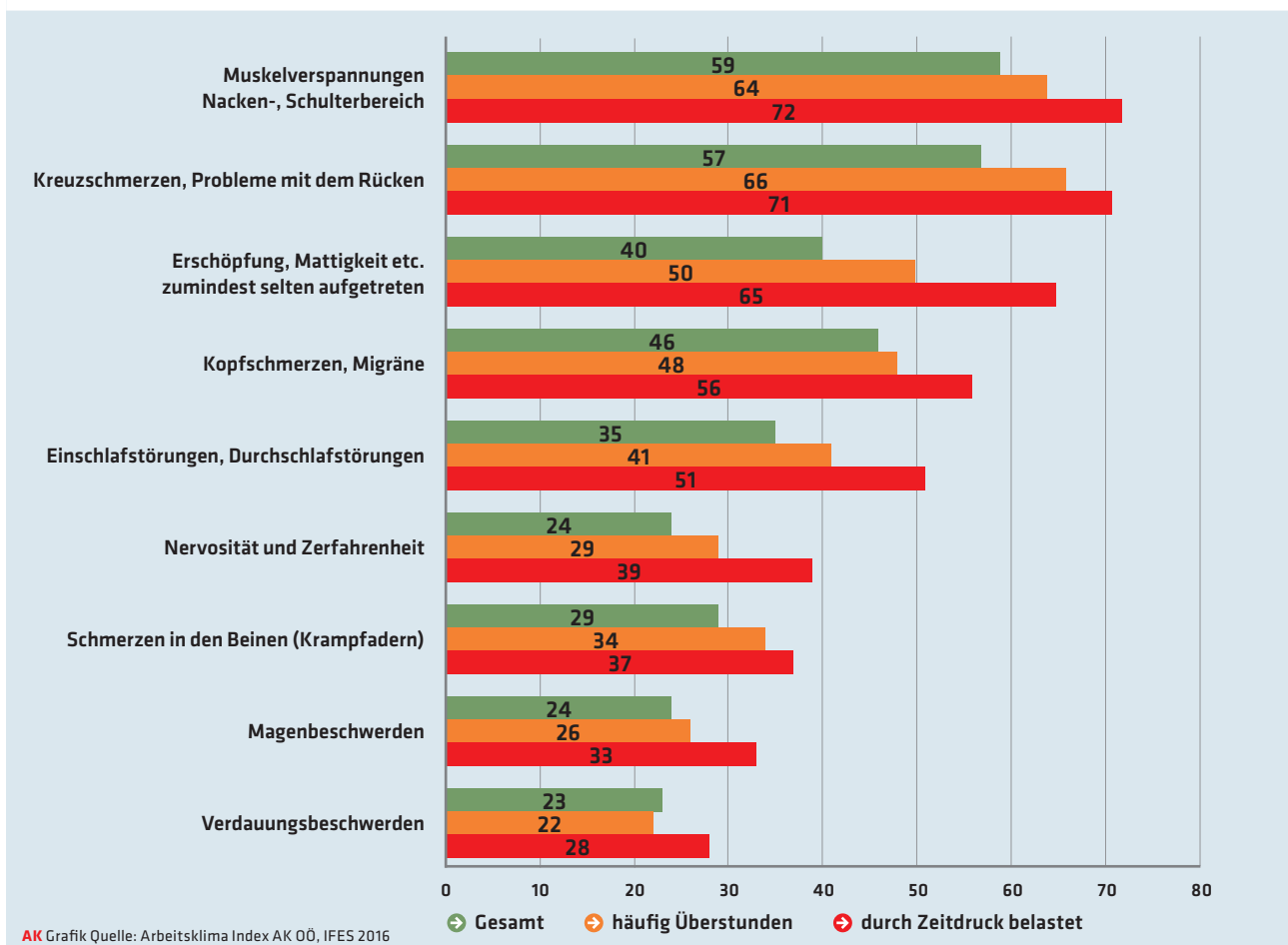
- ▶ Dauer
- ▶ Lage (Beginn und Endzeiten des Arbeitstages)
- ▶ Verteilung (der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes) und
- ▶ Dynamik der Arbeitszeit (zeitliche Abfolge von Arbeits- und Ruhezeiten).

Die richtige Gestaltung der Arbeitszeit ist wichtig für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Dabei muss aber auch die jeweilige Tätigkeit berücksichtigt werden. Belastende Einflüsse wie extreme Temperaturen, Zeitdruck oder Lärm können auch schon bei kurzer Arbeitsdauer krank machen.

## Überstunden und Zeitdruck verstärken körperliche Beschwerden

Der Arbeitsklima Index hat erhoben, wie sich Überstunden und Zeitdruck auf die Gesundheit auswirken. Es zeigt sich dabei deutlich, dass sämtliche körperliche Beschwerden bei häufigen Überstunden vermehrt zu Tage treten. Zeitdruck wirkt sich sogar noch negativer aus und hat damit großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten.

### JE MEHR ZEITDRUCK, DESTO MEHR BESCHWERDEN



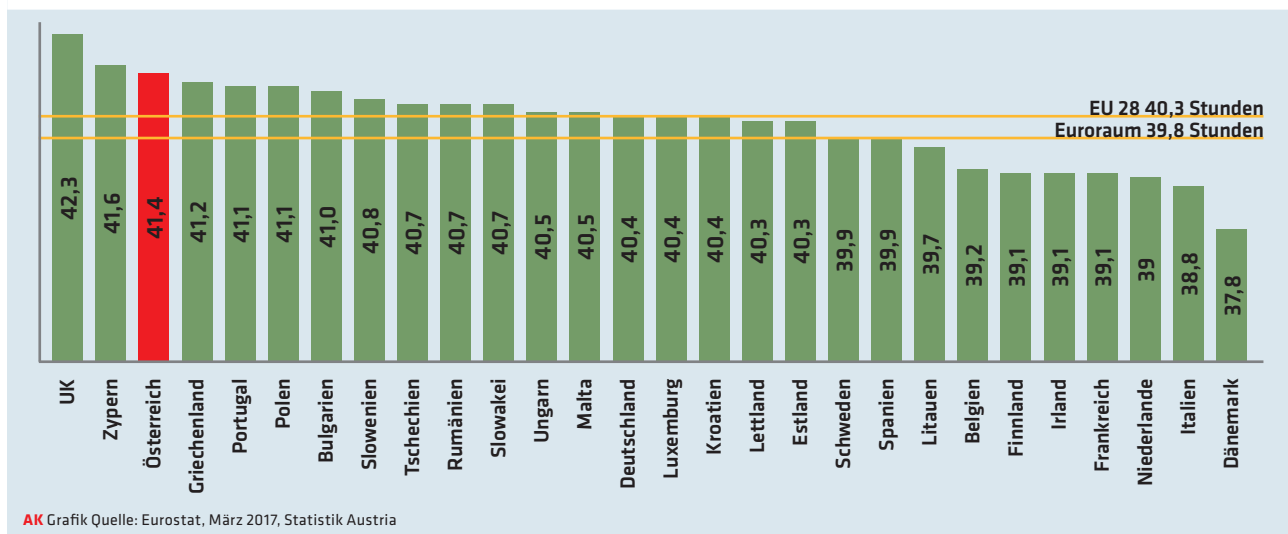


## Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit

Österreichs Vollzeitbeschäftigte arbeiten am drittlängsten in der Europäischen Union. Im Durchschnitt arbeiten sie 41,4 Stunden pro Woche – und damit mehr als eine Stunde länger als der EU-28-Durchschnitt. Die Forderung von Industrie und Wirtschaft nach

flexibler Arbeitszeitgestaltung beherrscht zusehends den politischen Diskurs. Aktuelle Vorstöße, wie die Ausdehnung der Höchst-arbeitszeit auf mehr als zehn Stunden ständi-g und ohne Ausgleich pro Tag gefährdet massiv die Gesundheit der Beschäftigten.

**VOLLZEIT-WOCHEN-ARBEITSZEITEN IN DER EU 2016 DURCHSCHNITTLICH, ÜBLICHERWEISE GELEISTETE STUNDEN PRO WOCHE (INKL. ÜBERSTUNDEN)**



Permanent lange Arbeitszeiten setzen die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen aufs Spiel und haben negative Auswirkungen auf das Sozialleben der Menschen. Das Risiko für Arbeitsunfälle steigt nach der achten Arbeitsstunde am Tag exponentiell an. Dazu kommt dann noch die Heimfahrt zum Wohnort. Auch sehr unregelmäßige Arbeitszeiten bergen gesundheitliche Risiken. Sozialverträgliche Arbeitszeiten minimieren diese Risiken und sind ein wesentlicher Faktor der gesundheitlichen Vorsorge im Betrieb.



Es darf zu keiner weiteren Ausdehnung der Höchstarbeitszeit kommen! Belastende Arbeitszeiten wie häufige Überstunden, Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit sollten durch Zeitausgleich und nicht durch finanzielle Anreize kompensiert werden. Beschäftigte müssen ausreichend Möglichkeiten zur Erholung haben und sollen nicht aus finanziellen Gründen gezwungen sein, länger oder unregelmäßig zu arbeiten.

# KRANK ZUR ARBEIT GEHEN - PRÄSENTISMUS

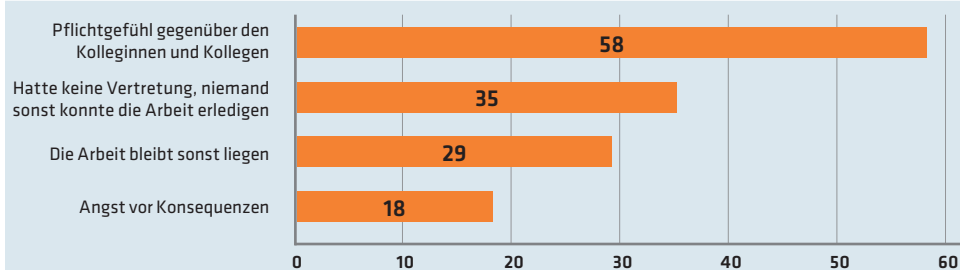
Die Ursachen für Präsentismus sind vielfältig

33 Prozent der Beschäftigten in Österreich gehen krank zur Arbeit, so das Ergebnis des Arbeitsgesundheitsmonitors der Arbeiterkammer OÖ für das Jahr 2016. Das Phänomen, krank zur Arbeit zu gehen, wird Präsentismus genannt.

Die Ursachen für Präsentismus sind vielfältig. Rund 60 Prozent gehen krank zur Arbeit,

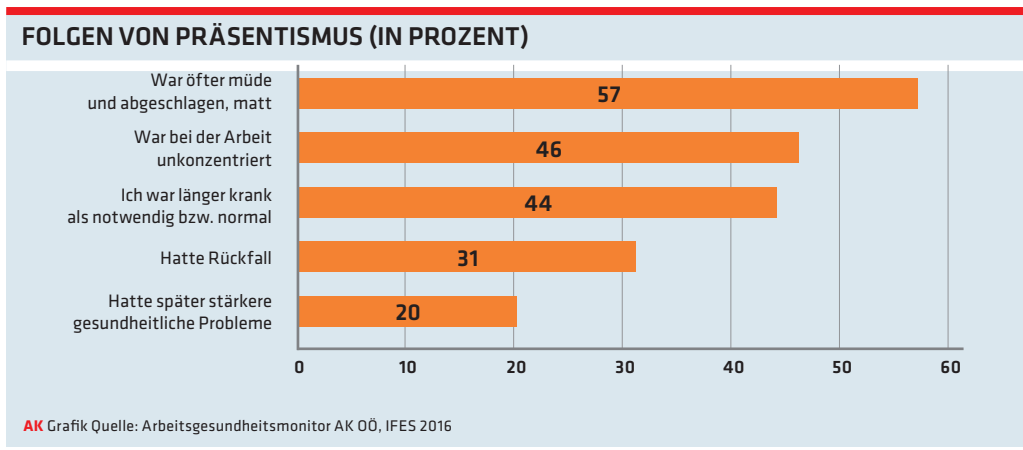
weil sie ihre Kollegen/-innen nicht im Stich lassen wollen. 35 Prozent fühlen sich verpflichtet, krank zu arbeiten, weil sie keine Vertretung haben, 29 Prozent machen dies, weil sonst die Arbeit liegen bleiben würde und 18 Prozent haben Angst vor Konsequenzen, wie Kündigung, wenn sie nicht zur Arbeit kommen.

## GRÜNDE FÜR PRÄSENTISMUS (IN PROZENT)



AK Grafik Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor AK OÖ, IFES 2016





Kanpp 60 Prozent, die krank in die Arbeit gehen, fühlen sich häufiger müde, abgeschlagen und matt. Weitere 46 Prozent sind bei der Arbeit unkonzentriert und 44 Prozent geben an, dass sie durch dieses Verhalten schon einmal länger krank waren als dies üblicherweise der Fall war. Dieser Umstand zeigt, dass Präsentismus sowohl zu höheren Gesundheitskosten aber auch zu höheren betrieblichen Kosten führt und fatale Folgen haben kann. 31 Prozent gaben einen Rückfall an und ein Fünftel hatte später stärkere gesundheitliche Probleme.

**Präsentismus verursacht großen Schaden**

Anreizsysteme – wie Gutscheine für Anwesenheit trotz Krankheit, Fehlzeitenbriefe, Kündigungen bzw. vermeintlich „eilvernehmliche“ Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im Krankenstand zeigen: Der Umgang mit kranken Beschäftigten seitens der Arbeitgeber/-innen wird rauer. Immer noch hält sich in vielen Betrieben der Irrglaube, dass kranke Arbeitnehmer/-innen, die sich zu Hause auskurieren, Produktivitätseinbußen und dadurch Kosten für das Unternehmen verursachen. Jene, die nicht zu 100 Prozent fit sind, fühlen sich häufig diskriminiert.

Tatsächlich kommt aber Präsentismus den Unternehmen teuer zu stehen. Forscher der Stanford University haben versucht, die Folgen zu errechnen. Das Ergebnis: Höhere Fehleranfälligkeit, „innere Kündigung“ (die Beschäftigten leisten nur noch „Dienst nach Vorschrift“), erhöhtes Unfallrisiko und ein Verschleppen der Krankheit bewirken, dass die Beschäftigten ein Fünftel ihrer Jahresarbeitszeit nur zu 75 Prozent produktiv sind.

**Wer anwesend ist, ist nicht automatisch gesund**

Wer, statt ein paar Tage im Bett zu bleiben, einen längeren Zeitraum kränkelnd arbeitet, bringt nicht die volle Leistung. Die Konzentration ist herabgesetzt und die Unfallgefahr höher. Hinzu kommt die Gefahr, dass die Beschwerden durch die Verschleppung chronisch werden. Eine hohe Anwesenheitsquote steht deshalb noch lange nicht für einen guten Gesundheitszustand der Belegschaft.

**Problembewusstsein für Präsentismus und seine Folgen fehlt**

Das Phänomen, krank zur Arbeit zu gehen und seine oft schlimmen Folgen müssen stärker ins Bewusstsein der Gesellschaft und der Betriebe rücken. Präsentismus und die Frage, wie man ihn erkennen und seinem Entstehen entgegen wirken kann, sollte deshalb Gegenstand der Ausbildung von Führungskräften sein.

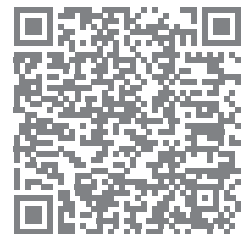
# RÜCKKEHR NACH LANGEN KRANKENSTÄNDEN

Wiedereinstieg „von  
Null auf Hundert“  
schwer möglich

Nach einem länger dauernden Krankenstand wieder in die Arbeit zurückzukehren, ist oft eine große Herausforderung. Gerade, wenn gesundheitliche Einschränkungen bleiben. So ist man zwar „gesund geschrieben“, braucht aber veränderte Rahmenbedingungen, um wieder arbeiten zu können. Manchmal ist eine befristete Arbeitszeitreduktion eine mögliche Lösung. Seit 1.7.2017 gibt es die gesetzliche Möglichkeit, die Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu reduzieren. Die Gebietskrankenkasse gleicht den Einkommensunterschied aus. Infos zur „Wiedereingliederungsteilzeit“ gibt es in der AK-Broschüre „Sanfter Einstieg nach langem Krankenstand durch Wiedereingliederungsteilzeit“

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Um einen sinnvollen, gesundheitsfördernden und erfolgreichen Wiedereinstieg nach langem Krankenstand zu gewährleisten, braucht es sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Maßnahmen. Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, soll hierzu einen Beitrag leisten. BEM ist Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements – unter Einbeziehung der Betriebsräte. Durch fixe Strukturen und Abläufe soll die Rückkehr in Abstimmung mit Arbeitgeber und Betroffenen gestaltet, aus den Ursachen für den Krankenstand gelernt und damit nachhaltig krankmachende Bedingungen im Betrieb abgestellt werden. Das bringt sowohl den Unternehmen als auch den Betroffenen viel. Alle Infos dazu gibt es in der AK-Broschüre „Zurück in den Job nach langem Krankenstand“



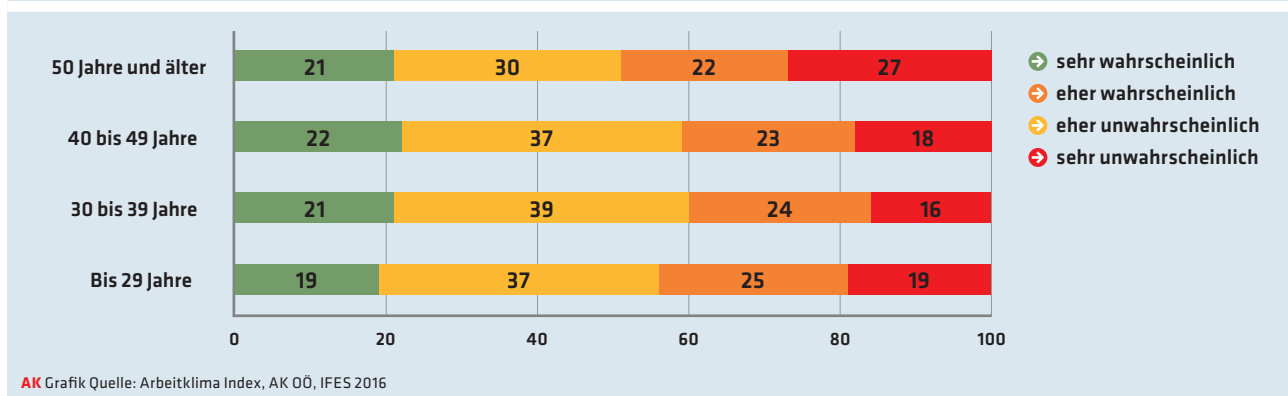
# BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ERHALTEN

Statt alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen vorzufinden, kämpfen die meisten Beschäftigten weiterhin mit Arbeitsverdichtung und Arbeitsdruck. Kein Wunder, dass nur etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer/-innen über 50 Jahre daran glaubt, ihre derzeitige berufliche Tätigkeit bis 60/65 ausüben zu können. Und sogar die junge Arbeitnehmergeneration im Alter von 15 bis 39

Jahren ist nur vorsichtig optimistisch: Von ihnen glauben nur rund 60 Prozent, in ihrem Job bis 65 durchzuhalten. Es benötigt daher dringend eine Personalpolitik, die einen „gesunden“ Umgang mit kranken Mitarbeiter/-innen pflegt, die Krankenstände auch zulässt und die für Arbeitsbedingungen im Betrieb sorgt, die Arbeitnehmer/-innen nicht krank machen.

Nur die Hälfte der Älteren glaubt bis 65 durchzuhalten

DURCHHALTEN BIS 60/65 JAHRE NACH ALTERSGRUPPEN (IN PROZENT)



Bis zur Pension arbeiten, ohne krank zu werden – das könnte sehr wohl gut gelingen, wenn die Arbeit entsprechend gestaltet würde. Derzeit betreiben nur wenige Unternehmen eine aktive altersbezogene Personalpolitik.

Auch ungünstige Arbeitszeitgestaltung (Zeitdruck, viele Überstunden und unregelmäßige Arbeitszeiten) setzen die Gesundheit der Beschäftigten aufs Spiel. Um gesunde Arbeitszeitgestaltung zu erreichen, sollte diese im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung mitbetrachtet werden.

Körperliche und psychische Belastungen müssen beachtet werden

## Gesund durch das Erwerbsleben: Rezepte

Es braucht in allen Betrieben ein höheres Augenmerk auf die unterschiedlichen Generationen in der Belegschaft und die Arbeitgeber/-innen müssen sich intensiver mit betrieblicher Gesundheitsförderung befassen. Denn das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber/-innen sämtliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ermitteln und beurteilen müssen. Arbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden, gefährliche körperliche Überanstrengung ist zu vermeiden und der Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen muss sichergestellt sein. Körperliche und auch psychische Belastungen sind so gering wie möglich zu halten!

Alle Betriebe müssen erkennen, dass nur gesunde Arbeitsbedingungen langfristig sicherstellen, dass Beschäftigte ihr ganzes Arbeitsleben lang – und darüber hinaus – gesund bleiben können. Kündigungen im Krankenstand oder Anreizsysteme, die Arbeitnehmer/-innen dazu veranlassen, sich auch krank zur Arbeit zu schleppen, verschaffen den Unternehmen nur kurz- und mittelfristige Vorteile. Krank machende Arbeitsbedingungen richten nicht nur persönliches Leid bei den Betroffenen an, sondern schaden auch der gesamten Gesellschaft, weil hohe Kosten im Gesundheits-, Sozial- und Pensionssystem entstehen.

# FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

## Kranke Arbeitnehmer/-innen nicht bestrafen!

- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand
- ▶ Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Krankenstand darf nicht zum Entfall der Entgeltfortzahlung führen, der Betriebsrat ist verpflichtend einzubinden.
- ▶ Wiedereinführung des Entgeltfortzahlungsfonds für alle Unternehmen.
- ▶ Personal ausreichend bemessen! Ausreichend Personal bewirkt, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten von Kollegen/-innen nicht zu Lasten der Belegschaften gehen und Beschäftigte nicht krank zur Arbeit gehen.

## Psychische Belastungen erkennen und vermeiden

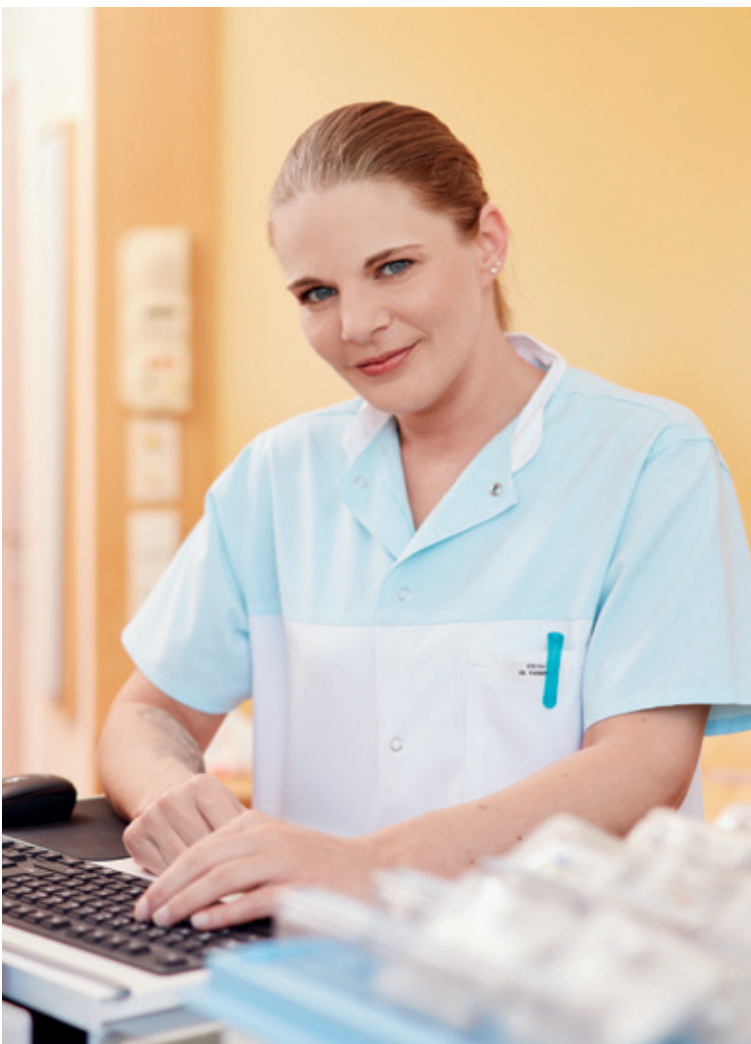
- ▶ Arbeitspsychologen/-innen müssen als verpflichtende Präventivfachkraft im Gesetz verankert werden.
- ▶ Die Arbeitsinspektion muss mit mehr Ressourcen ausgestattet werden, um ihren Kontroll- und Beratungsauftrag im Bereich der psychischen Belastungen noch besser erfüllen zu können.

## Gesunde Arbeitszeiten umsetzen

- ▶ Abbau regelmäßig geleisteter Überstunden.
- ▶ Ausgleich belastender Arbeitszeiten durch Freizeit (Zeitausgleich) anstelle von finanziellen Zuschlägen.
- ▶ Mehr Mitsprache bei der Arbeitszeit, damit Arbeitnehmer/-innen Beruf- und Privatleben besser vereinbaren können.
- ▶ Kürzere Vollzeitarbeitszeit mit Ausgleich bei Lohn und Personal.
- ▶ Eine sechste Urlaubswoche für alle Arbeitnehmer/-innen, die 25 Jahre gearbeitet haben – egal, ob immer im gleichen Betrieb oder bei unterschiedlichen Arbeitgebern/-innen.

## Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen

- ▶ Ein ganzheitlich ausgerichtetes betriebliches Gesundheitsmanagement mit geschlechtergerechten Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter/-innen muss in den Unternehmen verwirklicht werden.
- ▶ Das Arbeitsinspektorat mit entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen ausstatten und erweitern, um eine umfassende und zielführende Kontrolle der geltenden Bestimmungen zu gewährleisten. Hier ist besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen zu legen und häufiger sowie schärfer zu strafen, wenn Beratungen nicht fruchten.



# UNTERSTÜTZUNG BEI DER GESTALTUNG GESUNDER ARBEITSBEDINGUNGEN

Gute Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil, um Krankheit zu vermeiden und Gesundheit zu erhalten. Unterstützung gibt es von verschiedenen Stellen:

## **Arbeiterkammer und Gewerkschaft**

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein. Hauptanliegen ist es, dass Arbeitsbedingungen nicht krank machen oder zu einem Unfall führen. Auch im Krankheitsfall bieten Gewerkschaften und Arbeiterkammer Beratung und Unterstützung an. Vor allem für Beschäftigte aus Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, ist die Arbeiterkammer eine wichtige Anlaufstelle bei Fragen rund um Krankheit, Krankenstand und/oder krankmachende Arbeitsbedingungen. Die Rechtsexpertinnen und -experten der AK in Linz und in allen Bezirksstellen sind gerne für Sie da unter der Beratungshotline 050/6906-1 oder per Mail unter [rechtsschutz@akooe.at](mailto:rechtsschutz@akooe.at).

## **Betriebsrat**

Bei Sicherheitsmängeln oder Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz sollten sich Beschäftigte zunächst an ihre Betriebsräte/-innen wenden. Diese sind verpflichtet, die gesundheitlichen Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen und zu fördern. Sie haben das Recht, die Einhaltung der Rechtsvorschriften, die die Arbeitnehmer/-innen betreffen, zu überwachen. Sie können Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln verlangen und dürfen sich dabei auch an zuständige Stellen außerhalb des Betriebes wenden (z.B. an die Arbeitsinspektion). Auch im Bereich des Arbeitsschutzes haben sie weitreichende Mitwirkungsrechte.

## **Arbeitsinspektion**

Die Arbeitsinspektion ist jene Behörde, die die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitsschutzes überwacht. Sie ist verpflichtet, die Betriebe zu kontrollieren und zu beraten. Die Arbeitsinspektion kann dem Betrieb Maßnahmen vorschreiben oder auch Strafanträge stellen. Betriebsräte/-innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Beschäftigte haben das Recht, die Arbeitsinspektion – auch anonym – zu kontaktieren.

## **Präventivfachkräfte**

Zu den Präventivfachkräften gehören unter anderem Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/-innen. Sie haben die Aufgabe, die Arbeitgeber/-innen bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen zu beraten und zu unterstützen. Sie sind gesetzlich dazu verpflichtet, mit Betriebsräten/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen zusammenzuarbeiten. Auch für die Belegschaft sind sie Ansprechpartner/-innen in Fragen der Prävention. Neben Präventivfachkräften können in Betrieben auch noch andere Fachleute (wie Arbeitspsychologen/-innen) zum Einsatz kommen, die die Arbeitgeber/-innen im Hinblick auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen beraten.

## **Sicherheitsvertrauenspersonen**

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ab elf Mitarbeitern/-innen im Betrieb gesetzlich vorgeschrieben. Sie sind selbst in dem jeweiligen Unternehmen beschäftigt. Ihre Aufgabe ist es, ihre Kollegen/-innen in Fragen zu sicherer und gesunder Arbeit zu unterstützen und deren Interessen gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu vertreten. Sicherheitsvertrauenspersonen sind für Arbeitnehmer/-innen oftmals erste Anlaufstelle, um Missstände oder Probleme aufzuzeigen. Außerdem sollen sie Arbeitgeber/-innen und Betriebsräte/-innen bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen unterstützen.

# DIE ARBEITERKAMMER

# IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

## Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

---

**AK Oberösterreich**, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

---

**AK Braunau**, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

---

**AK Eferding**, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

---

**AK Freistadt**, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

---

**AK Gmunden**, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

---

**AK Grieskirchen**, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

---

**AK Kirchdorf**, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

---

**AK Linz-Land**, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

---

**AK Perg**, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

---

**AK Ried**, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

---

**AK Rohrbach**, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

---

**AK Schärding**, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

---

**AK Steyr**, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

---

**AK Vöcklabruck**, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

---

**AK Wels**, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)43 6906-5318

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte  
für Oberösterreich, Nummer 6/2018, Österreichische Post AG,  
Zl.-Nr.: MZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747  
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0  
Hersteller: Druckerei Haider Manuel e.U., Niederndorf 15, 4274 Schönau i.M.  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)



**Oberösterreich**