



## **Mobbing**

*Giftstachel  
im Betrieb*

Seite 14

## **Diskriminierung**

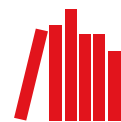
*Die Gleichbehandlungs-  
anwaltschaft stellt sich vor*

Seite 17

## **salvus**

*Gesundheitsgütesiegel  
für Betriebe*

Seite 7



## Crowdwork

**Mag. Johannes Warter**

Varia / 2016 / 382 Seiten / EUR 36,00

ISBN 978-3-99046-228-7

Crowdwork hat sich von einem Nischenphänomen zu einer schnell wachsenden Industrie entwickelt. Arbeitsleistungen, die bisher im Betrieb von angestellten MitarbeiterInnen erledigt wurden, werden über Internetplattformen dezentral organisiert. CrowdworkerInnen registrieren sich auf den Plattformen und wählen aus einem Pool von Arbeitsaufträgen aus. Die Entgeltfrage ist ebenso ungeklärt wie die rechtliche Absicherung der CrowdworkerInnen.



## Sharing Economy

**Die Ökonomie des Teilens aus Sicht der ArbeitnehmerInnen**

**Simon Schumich, MA**

Studien und Berichte / 2016 / 88 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-248-5

Airbnb, Uber, Car2Go und viele andere Internetplattformen sind in aller Munde. Die „Sharing Economy“ liegt im Trend und wird vielfach als Hoffnungsträger für mehr soziale Verantwortung und nachhaltige Ressourcenschonung betrachtet. Durch innovative Mietkonzepte, Tauschplattformen, Finanzierungs- und Vermittlungsplattformen für geteilte Güter- und Dienstleistungsnutzung entstanden neben der gemeinschaftlichen Ausprägung auch viele gewinnorientierte „Sharing Economy“-Plattformen. Die gemeinsame Nutzung von Gegenständen oder persönlichen Dienstleistungen kann über digitale Marktplätze einfach, schnell und unkompliziert angeboten werden. Das Buch gibt einen Überblick verschiedenster Formen der „Sharing Economy“, beschreibt, wie Online-Plattformen funktionieren, und analysiert gemeinnützige profitorientierte „Player“ der digitalen Welt, wie zum Beispiel FoodSharing, FairLeihen, Lendico, Airbnb, Helping, MyHammer oder Car2Go. Schließlich wird auch auf den Aspekt der ArbeitnehmerInnen im Zuge des digitalen Transformationsprozesses eingegangen.





© AK Vbg

## Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Früher hieß es „schikanieren“, „intrigieren“, „einschüchtern“, „bloßstellen“, „ignorieren“ oder „fertigmachen“ – heute heißt es „Mobbing“ und ist durch diese Bezeichnung stärker und problembewusster in die Diskussion eingedrungen. Mittlerweile werden Gesprächsforen angeboten, es gibt viele Ratschläge und Selbsthilfegruppen, Anlaufstellen und Beratungsstellen für Menschen, die gemobbt werden. Zum Mobbing ist mittlerweile auch das „Bossing“ sowie das „Stalking“ dazugekommen, und wenn man die Verrohung der Sprache in den sozialen Netzwerken mitverfolgt, ist es dringend notwendig, gegenzusteuern.

Die AK Vorarlberg hat zusammen mit der Wirtschaftskammer, der VGKK und dem Land Vorarlberg das Gesundheitsgütesiegel „salvus“ ins Leben gerufen. Im kommenden Jahr werden damit schon zum dritten Mal Betriebe ausgezeichnet, die sich für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen einsetzen. Eine positive, wertschätzende Betriebskultur ist aus unserer Sicht eine der wirkungsvollsten Vorbeugemaßnahmen gegen Mobbing, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz. Wir würden uns daher freuen, wenn sich für die dritte Ausgabe des „salvus“ noch mehr Firmen als bisher melden würden.

**Hubert Hämmerle**  
AK-Präsident

**Rainer Keckeis**  
AK-Direktor

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
Verkürzung der Arbeitszeit mit Hirn – fürs Hirn   LeserInnenbrief	4
Fotowettbewerb „Mein Arbeitsplatz!“	5
Gesundheitsgütesiegel salvus geht in die dritte Runde	6
<b>BELÄSTIGUNG &amp; GEWALT</b>	
Psychoterror am Arbeitsplatz	8
„Arbeitspsychologie rechtlich im ArbeitnehmerInnenschutz verankern!“	12
Mobbing – Giftstachel im Betrieb	14
„Gewalt löst keine Probleme!“   „Psychoterror am Arbeitsplatz“	15
<b>VERANSTALTUNG</b>	
Einladung zum Filmabend	16
<b>BELÄSTIGUNG &amp; GEWALT</b>	
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt sich vor	17
„Oida, hoit die Goschn, sunst hau i da den Feitel eine!“	18
Gewalt im Fadenkreuz	19
Mobbing: Den Kopf nicht in den Sand stecken	20
Wenn's reicht, die Nerven bewahren!	21
<b>GESETZE &amp; VERORDNUNGEN</b>	
Kalter Rauch gefährdet Ihre Gesundheit!	22
<b>STUDIEN &amp; BERICHT</b>	
Keine Erholung mehr	23
<b>PSYCHISCHE BELASTUNGEN</b>	
Stress durch Lächeln	24
<b>GESUNDHEIT</b>	
Stigma psychische Erkrankung	25
<b>BUCHTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
Reduktion von hohen Arbeitsunfallraten	29
<b>VERANSTALTUNGEN</b>	<b>30</b>
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Praxisbericht: Evaluierung und Gesundheitsförderung	31
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Impfungen für Gesundheitspersonal	32
Brandschutz: Achtung im Advent!	33
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>



# Verkürzung der Arbeitszeit mit Hirn – fürs Hirn

Eine aktuelle wissenschaftliche Studie zeigt den Einfluss von geleisteten Arbeitsstunden auf unsere kognitiven Fähigkeiten.



HILDA-Erhebung (Household, Income and Labour Dynamics in Australia) analysierten die ForscherInnen hierfür die kognitiven Fähigkeiten sowie Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten von 3.000 Männern sowie 3.500 Frauen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche haben einen positiven Einfluss auf die kognitiven Fähigkeiten – mehr Arbeitsstunden wirken sich jedoch negativ aus. Beschäftigte, die 60 Stunden oder mehr arbeiten, zeigen in Leistungstests sogar schlechtere Resultate als Personen, die gar keiner Arbeitstätigkeit nachgehen. Die Forscher folgern aus den Ergebnissen: Lange Arbeitszeiten können zu einer Verschlechterung der kognitiven Funktionen führen.

## Arbeitszeitverkürzung mit Köpfchen

Fakt ist: Lange Arbeitszeiten können, vor allem gepaart mit Druck und Arbeitsverdichtung, nicht nur Stress auslösen, sondern auch krank machen. Arbeiterkammern und Gewerkschaften fordern daher schon lange intelligente Formen der Arbeitszeitverkürzung wie z. B. die sechste Urlaubswoche nach 25 Jahren oder die Einführung einer 35-Stunden-Woche für alle – (nicht nur) unserem Gehirn zuliebe.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

Österreichs ArbeitnehmerInnen sind fleißig. Unselbstständig erwerbstätige Vollzeitkräfte arbeiten durchschnittlich 41 ½ Stunden pro Woche inklusive Überstunden. Damit erzielt Österreich einen EU-weiten Spitzenwert. Nur in Großbritannien und Portugal ist laut Eurostat die Wochenarbeitszeit noch höher. Eine Ursache für die langen Arbeitszeiten sind die vielen Überstunden. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 269 Millionen Überstunden geleistet – umgerechnet sind das rund 144.000 Vollzeitarbeitsplätze.

## 30-Stunden-Woche ab 40 Jahren

WissenschaftlerInnen der Universität Melbourne untersuchten in einer aktuellen Studie die optimalen Arbeitszeiten für Beschäftigte über 40 Jahren. Basierend auf den Daten der

**LeserInnenbriefe** richten Sie an [redaktion@gesundearbeit.at](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)

### Artikel „Einweghandschuhe: Sinn und Unsinn“

Sehr geehrte Redaktion, ich finde den Artikel als Arbeitsmediziner lustig: Da schreibt das Arbeitsinspektorat, dass es schlimm ist, dass überall Handschuhe getragen werden. Warum regelt das das Sozialministerium nicht verbindlich (z. B. mittels Verordnung)? Und: Warum kontrolliert und vor allem straft das Arbeitsinspektorat dies nicht

ordentlich? Der Erlass zum Thema ist nun sieben Jahre alt. Geändert hat sich gar nichts. Sollte hier nicht die Behörde mal ihre eigenen Regelungen/Vorgehensweisen reevaluieren? Ich werde regelmäßig ausgelacht, wenn ich sage, dass es sogar einen Erlass gibt. Ich bitte die AK, hier entsprechenden Druck zu machen!

**Ein Arbeitsmediziner**  
 (Name der Redaktion bekannt)

### Antwort:

Ja, Sie haben recht. Das Hauptmotiv der ArbeitgeberInnen, für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen, sind Rechtsvorschriften (87 Prozent in Österreich laut ESENER-2-Umfrage). Wir nehmen Ihren Leserbrief zum Anlass, neuerlich Druck für eine gesetzliche Regelung zu machen.

**Alexander Heider, AK Wien**

# Fotowettbewerb „Mein Arbeitsplatz!“

Gesunde Arbeit suchte die besten Fotos zum Thema „Mein Arbeitsplatz“. Vielen Dank für die zahlreichen Einsendungen! Hier sind die Gewinnerfotos! Die Preise – je ein Buch „Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen“ – sind unterwegs zu den GewinnerInnen.

## DIE GEWINNERFOTOS



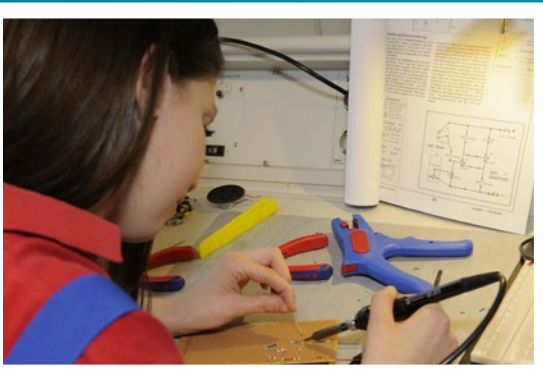
„Postfuchs“ Daniel Langer aus dem Innviertel feuerte nicht nur unsere Fußball-Nationalmannschaft bei der Europameisterschaft in Paris an, er trägt das Österreich-Trikot mit seinem Spitznamen auch bei der Arbeit als Post-Zusteller.



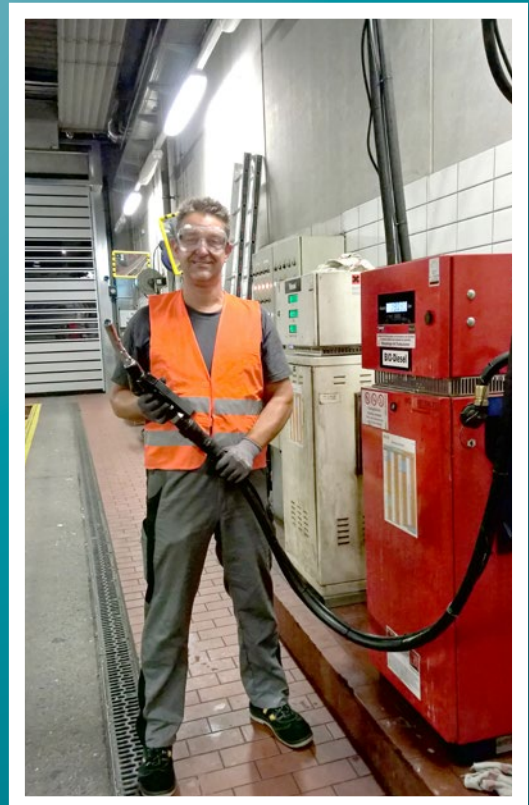
Erfrischendes Wasser und gesundes Gemüse gibt es am Arbeitsplatz von Astrid Reiterer.



Das Foto von Leo Hauer zeigt die ÖBB-Betriebsfeuerwehr bei einer Bergübung eines Verletzten.



Ein ÖBB-Lehrling beim Lötens eines LED-Blinkers ist das Motiv von Eva Enichlmayr.



Andreas Mautner betankt die Busse der Graz Linien. Dabei trägt er Schutzbrille, Schutzweste und Ohrstöpsel gegen den Lärm!

# Gesundheitsgütesiegel salvus geht in die dritte Runde

Das Gesundheitsgütesiegel salvus zeichnet all jene Unternehmen in Vorarlberg aus, die sich für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen einsetzen. Es ist eine Initiative der Vorarlberger Landesregierung, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer und der Vorarlberger Gebietskrankenkasse.



**Bereits zum dritten Mal** wird im Frühjahr 2017 das Gesundheitsgütesiegel salvus verliehen – nominieren Sie Ihr Unternehmen jetzt!

Im Jahr 2013 wurde das Gesundheitsgütesiegel erstmals vergeben. Dabei konnten in Vorarlberg 34 Unternehmen ausgezeichnet werden. Im März 2017 geht das Gütesiegel mit Rezertifizierung und Neuzertifizierung in die dritte Runde.

## Gesundheitsgütesiegel salvus. MehrWERT für Unternehmen!

Durch das Setzen von Gesundheitsimpulsen und die Schaffung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen leisten Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist

SCHLAU – sie zeichnet als Teil der Organisationsentwicklung erfolgreiche Unternehmen aus!

Neben den Auszeichnungen „Familienfreundlicher Betrieb“ und „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ wurde mit dem Gesundheitsgütesiegel salvus eine weitere Initiative ins Leben gerufen, die für ein attraktives Unternehmen spricht.

## Wie erhalte ich das Gesundheitsgütesiegel salvus?

Anträge können von allen Unternehmen, die mindestens drei MitarbeiterInnen be-

schäftigen, bis zum 31. Jänner 2017 eingereicht werden. Das Onlineformular finden Sie auf [www.salvus.at](http://www.salvus.at).

## Wo gibt es Hilfestellung?

Unterstützung bei der Antragstellung erhalten Sie gerne bei Anita Häfele, Fonds Gesundes Vorarlberg, Tel.: 05 17 55-597. Unternehmen, die sich mit dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung neu auseinandersetzen, erhalten fachliche Unterstützung bei der AK Vorarlberg, Gabriele Graf, Tel.: 05 02 58-1526, E-Mail: [gabriele.graf@ak-vorarlberg.at](mailto:gabriele.graf@ak-vorarlberg.at).



# Anmeldung zur Zertifizierung

[www.salvus.at](http://www.salvus.at)



Lassen Sie Ihren Betrieb zertifizieren! Jetzt ist die Gelegenheit, Ihre betriebliche Gesundheitsstrategie zu präsentieren.

Für bereits ausgezeichnete Unternehmen: Denken Sie daran, das erworbene Zertifikat neu zu beantragen.



**Einreichschluss:**

31. Januar 2017

Weitere Informationen  
unter **[www.salvus.at](http://www.salvus.at)**



**AM**  
**PSYCHO-**  
**TERRORE-**  
**PLATZ**



## Knapp sieben Prozent aller österreichischen Erwerbstätigen sind Opfer von Mobbing, Belästigung oder Gewalt. Betroffene sollten sich frühzeitig Unterstützung holen.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Seit rund acht Monaten arbeitet Yvonne F. im Supermarkt ganz in der Nähe ihrer Wohnung. Mit den KundInnen kommt sie gut zurecht, die Arbeit macht ihr Spaß. Es wäre geradezu ideal, wenn die Probleme mit ihren Kolleginnen nicht wären. Nichts kann sie den beiden Älteren recht machen. Wenn Yvonne bei einer großen Lieferung fragt, ob sie helfen kann, kommt als Antwort „Glaubst, ich schaff das nicht mehr?“. Hilft sie nicht, dann beschweren sie sich über das unkollegiale Verhalten „der Neuen“. Sobald sich Yvonne an einem Gespräch der beiden beteiligen will, werden vielsagende Blicke getauscht: „Wir müssen jetzt wieder weitermachen“. Seit Kurzem hat Yvonne das Gefühl, dass im Pausenraum über sie getuschelt wird. Sie versteht sich zwar mit den meisten KollegInnen gut, doch sie merkt, dass sie von manchen mit einer Mischung aus Neugier und Misstrauen gemustert wird. Ihr Mann, dem sie fast täglich ihr Leid klagt, hat ihr geraten, sich an den Filialleiter zu wenden. Doch Yvonne will nicht als Petze dastehen ...

### Begriffsklärung

Circa sieben Prozent aller österreichischen Erwerbstätigen sind von Mobbing, Belästigung oder Gewalt (androhungen) betroffen. Während Gewalt oder Drohungen hauptsächlich von KundInnen bzw. KlientInnen ausgehen, kann (sexuelle) Belästigung sowohl von außen als auch durch KollegInnen erfolgen.

Als **Mobbing** bezeichnet man das systematische, gegen eine bestimmte Person

gerichtete Vorgehen durch einzelne oder mehrere KollegInnen und/oder Vorgesetzte. Mobbing erfolgt immer über einen längeren Zeitraum. Die Handlungen haben das Ziel, die Betroffenen zu isolieren und zu schwächen, letztendlich vom Arbeitsplatz hinauszudrängen. Sämtliche dieser Phänomene können sich auch in Form (anonymer) Postings im Internet äußern.

**Bossing** nennt man das Mobbing durch Vorgesetzte. Fast genauso belastend für die Gemobbten ist es, wenn der/die Vorgesetzte vor den Mobbing-Attacken die Augen verschließt oder diese als Überempfindlichkeit abtut.

Als **Staffing** wird das Mobbing von Beschäftigten gegen Vorgesetzte bezeichnet.

**Belästigung:** Verhaltensweisen, die die Würde der betroffenen Personen verletzen (sollen), die für die/den Betroffene/n unangebracht oder anstößig sind, mit dem Effekt, ein einschüchterndes, feindseliges Umfeld zu schaffen. Dazu zählt auch Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Belästigungen wegen einer Behinderung fallen unter das Behinderteneinstellungsgesetz.

**Sexuelle Belästigung** kommt nicht nur im Gastgewerbe unter Alkoholeinfluss öfter vor, sondern auch im Pflegebereich – wo durch die körperliche Nähe die Gelegenheiten reichlich vorhanden und die Grenzen manchmal fließend sind. Das Gesetz jedenfalls bezeichnet es bereits als sexuelle Belästigung, „wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt



**Bossing:** Wenn Mobbing durch Vorgesetzte ausgeübt wird.

wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft“.

**Stalking:** Wiederholtes Verfolgen oder Belästigen, sodass sich die Betroffenen bedroht fühlen. Dazu zählen u. a. stän-

Durch schlechtes Betriebsklima sinkt das Qualitätsbewusstsein, Beschäftigte achten außerdem weniger auf Standards und Leitlinien. Während kurzfristige Konflikte oder Reibereien zum normalen Alltag gehören und im besten Fall Chancen für positive Veränderungen bieten, gefährden lang andauernde (unterschwellige) Konflikte und Sticheleien, aber auch die Angst vor (sexueller) Belästigung und Gewalt

*„Betroffene sollten sich möglichst frühzeitig Unterstützung holen.“*

Ilse Reichart

dige unerwünschte Kontaktaufnahme per SMS oder Mail, Telefonterror, unerwünschtes Zusenden von Gegenständen, Bestellen von Waren unter dem Namen der Zielperson.

### Stressreaktionen

Betroffen von Mobbing und Co. sind nicht nur die direkten Zielpersonen. Auch TäterInnen sowie „MitläuferInnen“ und ZuschauerInnen werden dadurch gestresst. Jede/r, die/der am Arbeitsplatz mit Angriff oder Verteidigung beschäftigt ist statt mit beruflichen Fragestellungen, ist weniger leistungsfähig, öfter unkonzentriert, weniger kreativ und macht mehr Fehler.

nicht nur das Betriebsklima, sondern auch die Gesundheit. Der permanente Stress führt zu den typischen Beschwerden wie Schlafstörungen, Rücken- und Kopfschmerzen, Bluthochdruck etc. Das Risiko, an einer Depression zu erkranken, steigt bei Mobbing-Opfern auf das Vierfache. Auch wenn sie keine sichtbaren Wunden hinterlässt, aktiviert Ausgrenzung im Gehirn dieselben Schmerzmechanismen wie körperliche Gewalt. Dementsprechend lassen die unerfreulichen Auswirkungen auf das Unternehmen nicht lange auf sich warten: vermehrte Krankenstände, höhere Fluktuation und Präsentismus (Beschäftigte kommen krank und/oder trotz Schmerzen zur Arbeit), innere Kündigung.

### Prävention

Gewalt, Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz sind kein Kavaliersdelikt oder unvermeidliches Symptom, sondern können durch gezielte Maßnahmen weitgehend verhindert oder zumindest frühzeitig erkannt werden. Eine mangelhafte Unternehmenskultur mit unklaren Kompetenzen und Hierarchien, Intransparenz, Konkurrenzdenken, mangelnde Führungskompetenz etc. schaffen den idealen Nährboden für Mobbing. Denn wo Beschäftigte ständig Angst um ihren Arbeitsplatz haben, Konflikte nicht offen ausgetragen werden etc., ist das Risiko, dass jahrelang hinuntergeschluckte Kränkungen in Aggressionen münden oder ein/e MitarbeiterIn als Sündenbock für das gestörte Betriebsklima herhalten muss, relativ groß.

Welche Maßnahmen können im Betrieb gegen Mobbing gesetzt werden:

- ◆ Führungskräfte-Trainings, vor allem auch der unteren und mittleren Ebene, in Konfliktbewältigung, Kommunikation, Beschwerdemanagement etc. ermöglichen eine offene Gesprächskultur und können das Betriebsklima verbessern. Der/Die ideale Vorgesetzte erkennt die typischen Frühwarnzeichen wie Klagen über Schlafstörungen, häufige Auseinandersetzungen und Sticheleien, mehr Krankenstände, Rückzug von sozialen Betriebsevents.
- ◆ Erforderlich ist aber auch die Schulung aller Beschäftigten in Kommunikation, Kritikfähigkeit, Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz, Deeskalationstrainings für Branchen mit KundInnen-/KlientInnenkontakt u. Ä.
- ◆ Mobbing und (sexuelle) Belästigung sollten im Unternehmen prinzipiell als unerwünschtes Fehlverhalten thematisiert werden.
- ◆ Entscheidend ist, dass sich Betroffene nicht mit ihren Problemen und Anliegen alleingelassen fühlen. Beobachtung und Dokumentation von Gewalthandlungen sowie Angebote

für juristische Beratung, Coaching und Supervision sollten selbstverständlich sein.

- ◆ Ob Mobbingbeauftragter, Konfliktlotsin oder PersonalvertreterIn, eine entsprechend geschulte Ansprechperson sollte es in jedem Betrieb geben – und alle Beschäftigten sollten diese auch kennen.
- ◆ Manchmal helfen auch relativ einfache (architektonische) Veränderungen: So hat es sich etwa bewährt, Wartende tatsächlich in Schlangenlinien anstellen zu lassen. Denn so haben die Beschäftigten nicht ständig das Gefühl, den wütend-kontrollierenden Blicken aller Wartenden ausgesetzt zu sein.

### Im Fall des Falles

Sowohl bei Mobbing als auch bei (sexueller) Belästigung oder Gewalt(androhungen) muss der/die ArbeitgeberIn seiner/ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und umgehend entsprechende Maßnahmen ergreifen. Je nach Lage der Dinge können sich Betroffene direkt an Vorgesetzte, den Betriebsrat oder etwa Behindertenvertretungspersonen wenden.

BetriebsrätInnen, SVPs etc. können sowohl bei der Prävention als auch im Akutfall viel bewirken. Besonders bei Mobbing-Anschuldigungen empfiehlt es sich für BelegschaftsvertreterInnen, prinzipiell Anteilnahme zu zeigen, aber keine Partei zu ergreifen. Denn meist ist der Sachverhalt komplizierter, als er sich auf den ersten Blick darstellt.

- ◆ In jedem Fall sollten BetriebsrätInnen den/die DienstgeberIn nachdrücklich auf seine/ihre Fürsorgepflicht aufmerksam machen. Entsprechende Maßnahmen (Gefährdungsbeurteilung, Beiziehen externer BeraterInnen etc.) sind umgehend in die Wege zu leiten.
- ◆ Sanktionen für schädliches Verhalten sollten nicht nur angedroht, sondern auch tatsächlich gesetzt werden, z. B. Hausverbote bei externer Gewalt.



© Fotolia/fumways400

**Mobbing:** Oft fängt es mit Tuscheln hinter dem Rücken der Betroffenen an.

Was Betroffene selbst tun können:

- ◆ Konflikte sofort ansprechen
- ◆ Mobbingtagebuch führen (siehe Artikel auf Seite 20)
- ◆ Gezielt positiven Ausgleich im Privatleben schaffen
- ◆ Möglichkeiten zur Unterstützung durch KollegInnen, Familie und FreundInnen nützen.

### Nicht tatenlos zusehen

Wer bei Belästigung, Mobbing und Co. Zeuge oder Zeugin wird, sollte nicht diskret verschwinden oder schweigen, sondern

- ◆ möglichst sofort reagieren, z. B. „Ich finde das nicht lustig“ oder „Ich finde das nicht in Ordnung, hinter dem Rücken von anderen so zu reden“.
- ◆ ZuschauerInnen gezielt ansprechen: „Was meinst du dazu?“
- ◆ Den Betroffenen deutlich Solidarität signalisieren.

Ilse Reichart, Expertin in der ÖGB-Mobbingberatung, rät allen Betroffenen, sich möglichst frühzeitig Unterstützung zu holen. Denn es geht auch darum, „dass

Betroffene nicht irgendwann entnervt alles hinschmeißen und nach 34 Jahren auf alles verzichten“. Es gibt auch Unternehmen, die eine Betriebsvereinbarung zur Förderung friedlicher Konfliktbewältigung verfasst haben, häufig initiiert durch BetriebsrätInnen, die einen KonfliktlotsInnen-Lehrgang absolviert haben. „Vor allem Großunternehmen widmen sich der Thematik in ihren eigenen Codes of Conduct“, weiß Ingrid Reifinger, ÖGB-Expertin für ArbeitnehmerInnenschutz. „Das klingt gut, bringt für die Beschäftigten aber nur dann etwas, wenn konkrete Maßnahmen folgen. So wäre es im Rahmen der Fürsorgepflicht durchaus auch Aufgabe der ArbeitgeberInnen, spezielle Ansprechpersonen auszubilden.“

Yvonne F. hat sich schließlich doch dem Filleiter anvertraut. In moderierten Gesprächen mit allen Beteiligten wurde rasch klar, dass die zwei Mobberinnen Angst hatten, „zum alten Eisen“ zu zählen und ihren Job zu verlieren. Nach einigen Treffen war die Situation bereits etwas entspannter und letztendlich wechselte eine der beiden in eine für sie günstiger gelegene Filiale.

### WEITERFÜHRENDE INFOS & KONTAKTADRESSEN

**Broschüre „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz – Instrumente zur Prävention“:**  
<http://tinyurl.com/gewalt416>  
**Broschüre „Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz“:** <http://tinyurl.com/mobbing416>





© Isabelle Carnoun (2)

# „Arbeitspsychologie rechtlich im ArbeitnehmerInnenschutz verankern!“

Die Vorstandsmitglieder der Berufsverbände der PsychologInnen, Mag.<sup>a</sup> Andrea Birbaumer (GkPP) und Dr. Christoph Kabas (BÖP), stellten sich den Fragen der „Gesunden Arbeit“.

## Welche Aufgaben haben der BÖP und die GkPP?

**Kabas:** Der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) ist seit 1953 als Berufsvertretung tätig. Mit über 5.000 Mitgliedern ist er ein wichtiger und gefragter Gesprächspartner im Gesundheits- und Sozialbereich. Er bezweckt die Förderung einer optimalen psychosozialen Versorgung der Bevölkerung Österreichs mittels Prävention, Gesundheitsförderung, Diagnostik, Behandlung und Rehabilitation. Und das in allen Anwendungsgebieten der Psychologie, z. B. der Kinderpsychologie, der Klinischen und Gesundheitspsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie.

**Birbaumer:** Die Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen (GkPP) ist als österreichische Berufsvertretung für PsychologInnen seit über 30 Jahren Ansprechpartnerin für PsychologInnen aus verschiedenen Fachbereichen und vertritt deren Anliegen in Politik und Öffentlichkeit. Wir verstehen uns als politische Berufs- und Interessenvertretung. Dabei ist es uns besonders wichtig, den Menschen in seiner Wechselwirkung mit seinem gesellschaftlichen Umfeld zu betrachten und uns für eine emanzipatorische Praxis zu engagieren. Als wesentlicher Qualitätsanbieter in der Fort- und Weiterbildungslandschaft bieten wir Seminare, Lehrgänge und niederschwellige Veranstaltungen.

gen in zahlreichen Fachbereichen an. Die beiden Berufsverbände (BÖP, GkPP) zertifizieren nach gemeinsamen Qualifikationsstandards Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.

### Mit welchen Folgen müssen Betriebe rechnen, wenn vorhandenen Konflikten nicht aktiv entgegengesteuert wird?

**Birbaumer/Kabas:** Grundsätzlich sind Konflikte in Organisationen normal. Die entscheidende Frage ist, wie damit umgegangen wird. Werden Konflikte nicht aktiv gelöst, steht die Aufgabenerfüllung auf dem Spiel – egal auf welcher Ebene. Bei Konflikten zwischen MitarbeiterInnen kommt es vor, dass sich diese mehr miteinander als z. B. mit den KundInnen beschäftigen. Bei Konflikten zwischen zwei Abteilungen kann dies nicht nur die berufliche Existenz Einzelner gefährden, sondern auch den ganzen Betrieb und dessen Marktwert. Internationale Studien zeigen, dass vor allem organisatorische Veränderungsprozesse an ungelösten Konflikten scheitern. Lang andauernde Konflikte sind für Betroffene eine chronische Stressbelastung, die ernsthafte körperliche und psychische Beschwerden hervorrufen kann. Im Extremfall führen ungelöste Konflikte zu Mobbing, wenn Beleidigungen oder Drohungen hinzukommen, ist man im strafrechtlichen Bereich.

### Was ist im Hinblick auf Gewalt- und Konfliktprävention im Betrieb besonders wichtig?

**Birbaumer/Kabas:** Führungskräfte und MitarbeiterInnen müssen Konfliktkompetenz entwickeln. Es geht darum, anbahnende Konflikte zu erkennen und mit entsprechenden Mitteln zu lösen. Grundvoraussetzungen sind Fähigkeiten wie Empathie, d. h. sich in die Lage und den Blickwinkel des/der anderen hineinzuversetzen, kommunikative Fähigkeiten, wie z. B. sachlich und wertschätzend auch unangenehme Dinge ansprechen zu können, und Werkzeuge im Umgang mit gruppendynamischen Prozessen. Hier können ArbeitspsychologInnen mit ihrem speziellen Know-how die Betriebe unterstützen.

### Was können ArbeitgeberInnen konkret tun?

**Birbaumer/Kabas:** Betriebe können eine konstruktive Konfliktkultur und Konfliktkompetenz als Kernkompetenz von Führungskräften entwickeln. Standards zum Umgang mit gewissen Konfliktarten können in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden, insbesondere für Mobbing, sexuelle Belästigung oder gewaltsame Übergriffe. Es hat sich bewährt, sich im Vorhinein Gedanken darüber zu machen, eventuell auch in Form von Checklisten, was bei welchen Vorkommnissen passieren soll. Ansprechpersonen (Ombudsmänner/-frauen) zu benennen, die mit gewissen Rechten und Mitteln ausgestattet sind, ist wichtig. Es geht darum, konkrete Lösungen anzubieten.

### Welchen Beitrag können ArbeitspsychologInnen hier präventiv leisten?

**Birbaumer/Kabas:** ArbeitspsychologInnen können Betriebe da-



**Birbaumer/Kabas:** „Führungskräfte und MitarbeiterInnen müssen Konfliktkompetenz entwickeln.“

bei unterstützen, z. B. im Rahmen der Personalentwicklung Konfliktkompetenz aufzubauen oder Ombudsstellen zu speziellen Konfliktformen (Mobbing, sexuelle Belästigung etc.) einzurichten. Ebenso hat die Arbeit mit Teams und Führungskräften zu Kompetenz- und Rollenklärung sowie der Etablierung einer offenen Gesprächskultur großes präventives Potenzial. „Konfliktkultur“ zu entwickeln kann Eskalationen in vielen Fällen vermeiden. Natürlich können ArbeitspsychologInnen auch Betroffene/Teams bei der Bewältigung von bestehenden Konflikten unterstützen.

### Wo wird die Arbeitspsychologie in fünf Jahren stehen?

**Birbaumer/Kabas:** Die Arbeitspsychologie wird in den nächsten Jahren stärker nachgefragt sein. Dazu trägt der immer größer werdende Dienstleistungssektor bei, in dem ja das primäre Produktionsmittel die menschliche Psyche ist. Auch in anderen Sektoren zeigt sich, dass rein betriebswirtschaftliche Ansätze zu kurz greifen. Wir sind eben Menschen – und da menschtelt's. Auf der gesellschaftlichen Ebene stehen wir vor großen Herausforderungen. Diese hängen mit der zunehmenden Komplexität vieler Prozesse zusammen, wie Globalisierung, Migration, Digitalisierung. Für Europa speziell zutreffend ist das Thema Arbeit und Altern. Aufgrund der Entwicklungen und der Nachfrage wird es notwendig sein, die Arbeitspsychologie rechtlich im ArbeitnehmerInnenschutz und Psychologengesetz gut zu verankern, um so Betrieben und MitarbeiterInnen solide Instrumente zu bieten.

**Vielen Dank!**

**Die Fragen stellte Hildegard Weinke, AK Wien.**

# Mobbing – Giftstachel im Betrieb

Mobbing ist Dauerthema und verursacht Leid und Kosten. Schlechte Arbeitsbedingungen vergiften das Arbeitsklima und stehen im Fokus der Mobbingprävention.



© magicpity/fotolia.com

Der Begriff Mobbing leitet sich aus dem Englischen „to mob“ ab und bedeutet jemanden bedrängen, anpöbeln, attackieren bzw. angreifen. Der Unterschied zu „normalen“ Konflikten und Streitereien: Mobbing wird gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum betrieben. Ziel ist es, eine Person auszugrenzen bzw. vom Arbeitsplatz zu vertreiben.

## Österreich über dem EU-Schnitt

Zahlen und Fakten über Mobbing sind rar und stets mit Vorsicht zu interpretieren – dennoch zeichnen die vorhandenen Daten kein gutes Bild von der Situation in Österreich: Ergebnisse des European Working Condition Survey (2010) weisen eine Mobbingrate von 7,2 % aus. Damit liegt Österreich über dem EU-Schnitt von 4,1 % (EU-27) bzw. 4,7 % (EU-15). Während EU-weit das Mobbinggeschehen zwischen 2005 und 2010 um rund 1 % abnahm, verzeichnete Österreich im selben Zeitraum einen Anstieg von 5 % auf 7,2 %. Die deutlichste Zunahme war mit knapp 5 % bei

der Altersgruppe 50 plus feststellbar. Weiters zeigte sich bei den Frauen ein deutlich stärkerer Anstieg als bei den Männern (von 5,1 % auf 7,9 % vs. 4,9 % auf 6,6 %).

## Schaden für Mensch und Betrieb

Die Folgen für Betroffene sind vielfältig. Sie reichen von Angstattacken, Ein- und Durchschlafstörungen, Depressionen, körperlichen Beschwerden bis hin zu Selbstmordgedanken und Arbeitsunfähigkeit. Auch der wirtschaftliche Schaden für Unternehmen und die Allgemeinheit ist beträchtlich: Nach einem Arbeitsdokument des Europäischen Parlaments belaufen sich die Kosten pro gemobbter Person, je nach deren Funktion im Unternehmen, auf 17.500 Euro bis 50.000 Euro im Jahr (vgl. Lohro/Hilp, 2001).

## Mobbingfaktor Arbeitsbedingungen

Die Basis für das Auftreten von Mobbing bilden meist ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen. Unklare Kompetenzver-

teilung bzw. Betriebshierarchien, mangelnde Arbeitsorganisation oder -gestaltung, wirtschaftliche Probleme des Unternehmens und Über- oder Unterforderung der ArbeitnehmerInnen bieten den idealen Nährboden für das Einschleichen von Mobbing in den Betrieb. Gepaart mit schwacher Führung, Konkurrenzdruck, Neid unter der KollegInnenschaft oder persönlicher Antipathie ergibt sich ein giftiges, hochexplosives Gemisch. Werden Mobbinghandlungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung festgestellt, müssen vom/von der ArbeitgeberIn rasch Schutzmaßnahmen für alle Betroffenen gesetzt werden.

## Rote Karte für den Giftstachel

Mobbing den Kampf anzusagen bedeutet zunächst die Arbeitsbedingungen ins Fadenkreuz zu nehmen – idealerweise bevor Mobbing im Betrieb Thema wird. Nur so gelingt es, dem Giftstachel die rote Karte zu zeigen.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)



# „Gewalt löst keine Probleme!“

**Peter, du bist Projektleiter von „Tatort Arbeitsplatz. Gib der Gewalt im Job keine Chance“ in der Gewerkschaft vida. Was sind deine Erfahrungen?**

**Peter Traschkowitsch:** Gewalterlebnisse sind kein Berufsrisiko. Das müssen wir unseren KollegInnen weiterhin deutlich machen. Viele sind von Gewalterfahrungen betroffen und schweigen. Daher müssen wir weiter sensibilisieren und die Zivilcourage in der Gesellschaft sowie unter KollegInnen stärken. Ich freue mich, dass uns seit 2013 die Gewerkschaft younion als Projektpartnerin dabei unterstützt.

**Was bringt die Zukunft?**

**Peter Traschkowitsch:** Wir verstärken die Zusammenarbeit mit europäischen Gewerkschaften und intensivieren unsere Kooperation mit dem Weißen Ring. Wir erweitern unsere Seminare um das

Thema „Recht und Polizei“, überarbeiten unsere Musterbetriebsvereinbarung für BetriebsrätInnen und planen ein Wiener Abkommen im Verkehrsbereich. Unsere psychosoziale Hilfe wurde bereits auf pensionierte KollegInnen ausgeweitet und soll auch im Westen und Süden ausgebaut werden und es gibt eine Umfrage unter ArbeitnehmerInnen. Ergänzen werden wir alles mit Fachtagungen zum Thema und werden neue Flyer, Postkarten und Werbegeschenke produzieren.



„Gewalterlebnisse sind kein Berufsrisiko.“

## KONTAKT

**Peter Traschkowitsch, Projektleiter „Tatort Arbeitsplatz“, vida**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: +43 (1) 534 44-79596

E-Mail: [peter.traschkowitsch@vida.at](mailto:peter.traschkowitsch@vida.at)

# „Psychoterror am Arbeitsplatz“



**Was ist Mobbing?**

**Ilse Reichart:** Mobbing ist eine Form des Psychoterrors am Arbeitsplatz, der zielgerichtet und systematisch über einen längeren Zeitraum, oftmals gegen eine Person, ausgeübt wird.

**Wie entsteht Mobbing?**

**Ilse Reichart:** Steigender Arbeitsdruck und unklare Strukturen, aber auch Angst um den Arbeitsplatz sind Faktoren, die dazu führen können, dass Konflikte zwischen Betroffenen außer Kontrolle geraten.

**Was sind die häufigsten Anzeichen für Mobbing?**

**Ilse Reichart:** Anschreien, lautes Schimpfen,

ständiges Unterbrechen, permanente Kritik an der Arbeitsleistung, keine Kommunikation mit dem/der Betroffenen und üble Nachrede sind einige der Merkmale.

**Wieso wird gemobbt?**

**Ilse Reichart:** Ziel ist es, Betroffene auszugrenzen, zu isolieren, ihr Selbstwertgefühl zu schädigen und in letzter Konsequenz sogar vom Arbeitsplatz hinauszudrängen.

**Wie können sich Betroffene wehren?**

**Ilse Reichart:** Wer das Gefühl hat, von Mobbing betroffen zu sein, sollte ein Mobbingtagebuch führen und genau aufschreiben, wann was passiert ist. Um nicht in Isolation zu geraten, ist es wichtig, sich einer Vertrauensperson oder dem Betriebsrat anzuvertrauen. ÖGB und Gewerkschaften bieten persönliche Mobbingberatung an und vermitteln bei Bedarf psychologische bzw. arbeitsrechtliche Beratung.

## MOBBING-BERATUNGSSTELLE DES ÖGB

**Kostenlose Beratung für Mitglieder des ÖGB**

Ansprechperson: Mag.<sup>a</sup> Ilse Reichart, ÖGB-Mobbingberaterin

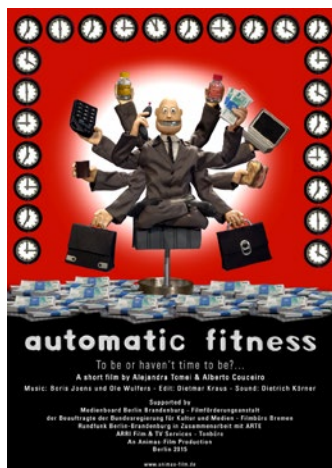
Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: +43 (1) 534 44-39100

E-Mail: [ilse.reichart@oegb.at](mailto:ilse.reichart@oegb.at)

# Einladung zum Filmabend

Moderne Arbeit: Zwischen Tagelöhnern und automatisiertem Mensch?



Im vergangenen Jahr wurden der Dokumentarfilm „Tagelöhner Syndrom“ sowie der Animationsfilm „Automatic Fitness“ mit dem Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ ausgezeichnet. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) freut sich gemeinsam mit dem Sozialministerium und der AK Wien zu einem kurzweiligen Filmabend am **Donnerstag, 10. November**

**2016, im Kino am Spittelberg** einzuladen. Der Dokumentarfilm „Tagelöhner Syndrom“ zeigt müde Männer in einem Berliner Jobcenter. Frühmorgens hoffen sie Arbeit für einen Tag zu ergattern, ein Zubrot zum Arbeitslosengeld zu verdienen. Von einer festen Anstellung können sie nur träumen. Bunte Bilder zeichnen im Animationsfilm „Automatic Fitness“ die Vision einer voll-automatisierten Gesellschaft. Lassen Sie sich überraschen, wie kreativ Belastungen

in der Arbeitswelt auf den Punkt gebracht werden: Selbstoptimierung, Konkurrenzkampf und Arbeitsverdichtung bis zum Kollaps. Im Anschluss an die Filme bietet sich Ihnen bei der Podiumsdiskussion sowie dem Ausklang die Möglichkeit, das Thema weiter zu vertiefen und mögliche Lösungsansätze zu diskutieren.

- 16.00–16.20 Uhr: **Registrierung**
- 16.20–16.30 Uhr: **Willkommensworte**
- 16.30–17.30 Uhr: **Filmvorführung „Tagelöhner Syndrom“ und „Automatic Fitness“**
- 17.30–18.00 Uhr: **Diskussion**
- 18.00–18.30 Uhr: **Ausklang mit Imbiss und Getränken**

Veranstaltungsort: Filmhaus Kino am Spittelberg, Spittelberggasse 3, 1070 Wien. Der Eintritt zur Veranstaltung ist kostenfrei. Um Ihre Anmeldung wird bis Donnerstag, 3. November 2016 gebeten.

## ANMELDUNG

**Nina Wittl, BA,**  
E-Mail: [events@putzstingl.at](mailto:events@putzstingl.at), Tel.: +43 22 36 234 24 34



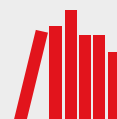
## Behinderteneinstellungsgesetz

**Günther Widy (Hrsg.), Susanne Auer-Mayer, Birgit Schratlbauer**  
Gesetze und Kommentare Nr. 149 / 920 Seiten / EUR 78,00  
ISBN 978-3-99046-131-0

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



VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN  
[arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag](http://arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag)



# Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt sich vor

Viele Menschen sind leider im Laufe ihres Lebens von Diskriminierung betroffen. Einige Beispiele: Eine Frau wird aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht eingestellt oder weil sie als Muslimin ein Kopftuch trägt. Ein Mann wird gekündigt, nachdem bekannt wird, dass er schwul ist. Eine Person wird in der Arbeit aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nicht befördert. Jemandem wird aufgrund seiner/ihrer Hautfarbe der Zutritt in eine Diskothek verwehrt.

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT  ÖSTERREICH

## Nein zu Diskriminierung!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt vertraulich und kostenfrei

### Was ist eine Diskriminierung?

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines im Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmerkmals eine schlechtere Behandlung erfährt als eine Person, die dieses Merkmal nicht aufweist. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierungen innerhalb der Arbeitswelt der Privatwirtschaft und in einigen Bereichen darüber hinaus.

Der Schutzbereich in der Arbeitswelt erstreckt sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Niemand darf aufgrund eines der genannten Merkmale beispielsweise im Bewerbungsprozess, beim Entgelt, bei Beförderungen, bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, bei den Arbeitsbedingungen oder bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen benachteiligt werden.

Außerhalb der Arbeitswelt ist der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes enger. Beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sind Diskriminierungen

derzeit lediglich aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit unzulässig. Darüber hinaus sind Ungleichbehandlungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich der Bildung, beim Sozialschutz und bei sozialen Vergünstigungen untersagt.

Auch Belästigungen sind Diskriminierungen im Sinne des Gesetzes. Eine unerwünschte Berührung oder anzügliche Bemerkung kann eine sexuelle Belästigung darstellen. Ebenso kann eine Beschimpfung beispielsweise wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion zu einer Belästigung führen.

### Was tun bei Diskriminierung?

Im Fall einer Diskriminierung ist es ratsam, sich so schnell wie möglich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet ein vertrauliches und kostenloses Beratungsgespräch und informiert über Rechte und Möglichkeiten.

Weitere Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz oder zum Tätigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft finden Sie auf der Website [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at). Informationsmaterial und Broschüren können dort als PDF heruntergeladen oder kostenfrei bestellt werden.

**Mag.<sup>a</sup> Lisa Korninger,  
Gleichbehandlungsanwältin**

### KONTAKT

Telefon: 0800 206 119

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)



# „Oida, hoit die Goschn, sunst hau i da den Feitel eine!“

Das gesellschaftliche Problem Gewalt



© backiris/fotolia.com

**Gewalt** gegenüber Beschäftigten darf nicht toleriert werden.

**S**olche und ähnliche Kraftausdrücke können sich KollegInnen in Dienstleistungsberufen, im Verkehrssektor, im Gesundheits- oder Sicherheitsbereich anhören. Ja, Gewalt ist ein gesellschaftliches und weltweites Problem, und nein, es ist kein Berufsrisiko. Nahezu jede/r zweite ArbeitnehmerIn gibt an, schon eine Gewalterfahrung gemacht zu haben. Bei den Beschäftigten im Verkehrsbereich erhöht sich der Wert sogar auf 75 Prozent. Hier braucht es Maßnahmen und Hilfe für die Betroffenen. „Reden ist in diesem Fall Silber, nur Handeln ist Gold“, so meine Devise als vida-Gewerkschafter und Konzernbetriebsrat.

Verbale Gewalt in Form von Hänseleien oder Verspotten wird nicht immer eindeutig als Gewalt wahrgenommen. Entweder weil es bisher nicht angesprochen wurde oder weil unangenehm-

me Situationen unter dem Motto „Das ist normal, das gehört zum Job“ hingenommen werden. Wir müssen sensibilisieren und den Beschäftigten Mut machen, derartige Vorfälle zu melden. Mit dem Weißen Ring und seinem Präsidenten Udo Jesionek haben wir einen tollen Partner gefunden.

## Unsere Forderungen

Um Gewalt im Job zu bekämpfen, müssen in den Betrieben Leitlinien erarbeitet werden. Dazu gehört die explizite Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing und (sexuelle) Belästigung gegenüber Beschäftigten nicht toleriert werden dürfen und bestraft werden müssen. Wir arbeiten an einer neuen Musterbetriebsvereinbarung, die an betriebliche Umstände angepasst werden kann. Zudem verlangen wir eine Änderung im Strafrecht: Jede Körperverletzung, die an einem Menschen während seiner Berufsausübung begangen wird, soll automatisch als schwere Körperverletzung verfolgt werden.

## Prävention als Um und Auf

Führungskräfte müssen im Rahmen der verpflichtenden Unterweisung gemäß § 14 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung ausgebildet werden. Aber auch für alle Beschäftigten sollte es Seminare zum Umgang mit Konflikten geben. Zusätzlich zu dem/der ArbeitsmedizinerIn und der Sicherheitsfachkraft sollten ArbeitspsychologInnen als dritte verpflichtende Präventivkraft gesetzlich verankert sein.

## Mehr Personal für mehr Sicherheit

Einsparungen bei den Beschäftigten führen mitunter zu einem erhöhten Sicherheitsrisiko für KundInnen und Beschäftigte. Die Gewerkschaft vida fordert daher ausreichend Personal. Der Ausbau der Videoüberwachung oder von Bodycams kann nur ein zusätzlicher Punkt sein, um dem Sicherheitsbedürfnis entgegenzukommen. Der Mensch bleibt der wichtigste Faktor. Das sind nur einige Punkte unserer Zielsetzung zum Thema Gewalt im Job. Wir müssen einfach auch davon wegkommen, dass Dienstleistungs-, Gesundheits- und Verkehrsberufe gefährlich sind.

**Roman Hebenstreit,**  
stv. vida-Vorsitzender und ÖBB-Konzernbetriebsrat  
[roman.hebenstreit@vida.at](mailto:roman.hebenstreit@vida.at)

# Gewalt im Fadenkreuz

Um der Gewalt im Betrieb den Kampf anzusagen, muss vor allem die Unternehmenskultur ins Visier genommen werden.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Gewalt am Arbeitsplatz als „eine Handlung, eine Begebenheit oder ein von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt, verwundet wird“. Interne Gewalt wird durch KollegInnen, Vorgesetzte oder Management, externe Gewalt von KundInnen, PatientInnen, KlientInnen u. dgl. verübt. Soweit die trockene Theorie.

## Pulverfass Arbeitsplatz

Die Praxis spricht eine deutlichere Sprache: 2013 waren rund 144.000 Beschäftigte in ihrem Beruf von Gewalt bedroht – das sind etwa 3,5 Prozent aller Erwerbstätigen. Frauen waren 1,4-mal so häufig betroffen wie Männer (Statistik Austria, 2014).

Ob Pflegekräfte, Bankangestellte, Öffi-FahrerInnen, VerkäuferInnen oder TelefonistInnen – Gewalt am Arbeitsplatz kann alle treffen. Steigende Belastungen wie knappe Zeit- und Personalressourcen, Kommunikationsmangel und Wettbewerbsdruck führen zu einer Zunahme des Konfliktpotenzials – die Tendenz, dass Gewalt im Betrieb zum Thema wird, steigt.

## Ein Schuss nach hinten

Gewalt ist stets ein Angriff auf die Würde und Gesundheit des Menschen, bedeutet viel Leid für die betroffenen Personen und hinterlässt tiefe Narben. Angst oder Panik, Schlafstörungen, sich immer wieder aufdrängende Erinnerungen u. v. m. können die Folge sein. Auch die Konsequenzen für den Betrieb sind beträchtlich: Sinkende MitarbeiterInnenzufriedenheit, vermehr-



**Gewalt** ist stets ein Angriff auf die Würde und Gesundheit des Menschen.

te Krankenstände und erhöhte Personalkosten, Verminderung der Produktivität, Imageverlust oder sogar Schadenersatzforderungen sind oft nur die Spitze des Eisbergs.

## Erfolgsstrategie Unternehmenskultur

Unternehmenskultur meint gemeinsame Werte, Normen und Einstellungen und zeigt sich im Betrieb z. B. in der Kommunikation miteinander, wie mit Fehlern umgegangen wird, Konflikte gelöst, Entscheidungen getroffen oder Menschen behandelt werden. Eine gute und wertschätzende Unternehmenskultur ist die Basis jeder Gewaltprävention: Ein menschliches Unternehmensleitbild (das

auch gelebt wird), ein offenes, wertschätzendes Betriebsklima sowie klare Verantwortlichkeiten und ehrliche Kommunikation gehören ebenso dazu wie ein klares Bekenntnis des Betriebes zur Gewaltfreiheit. Regelmäßige Teambesprechungen und Angebote von Coaching bzw. Supervision sowie Schulungsangebote für alle Beschäftigten tragen zur Entlastung und Enttabuisierung bei. Wichtig ist ebenso, dass die Beschäftigten wissen, was im Anlassfall zu tun ist bzw. an wen sie sich wenden können. Arbeit an der Unternehmenskultur kostet Zeit und Geld – Investitionen, die sich mehr als lohnen, damit aus dem Betrieb kein Schlachtfeld wird.

**Johanna Klösch, AK Wien**  
[johanna.kloesch@akwien.at](mailto:johanna.kloesch@akwien.at)

# Mobbing: Den Kopf nicht in den Sand stecken

ArbeitgeberInnen dürfen bei Mobbing im Betrieb nicht wegschauen: Ihre Fürsorgepflicht verlangt aktives Handeln, um Betroffene zu schützen.

## Mobbing-Tagebuch

Datum	Uhrzeit	Was ist passiert?	durch	Was habe ich empfunden?	Welche Folgen hatte das?	Wen habe ich informiert?

**W**er im Betrieb Mobbing von KollegInnen oder Vorgesetzten ausgesetzt ist, sollte sich an den Chef oder die Chefin wenden. Dabei sollten die Fakten vorgebracht und nachweislich um Abhilfe ersucht werden. ArbeitgeberInnen trifft eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht: Sie müssen Arbeitsplätze so gestalten, dass Leben und Gesundheit, aber auch die Würde der ArbeitnehmerInnen geschützt wird. Diese geschützten Interessen werden bei Mobbing gefährdet.

### Kein Freibrief für Mobbing

Zahlreiche Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs sprechen eine deutliche Sprache: Erfahren ArbeitgeberInnen von Mobbing, sind sie verpflichtet, einzuschreiten. Sie haben unverzüglich und auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen. In der Wahl der Mittel sind sie frei, mit dem gewählten Mittel muss die gemobbte Person aber zuverlässig vor weiteren Angriffen geschützt sein. Abhängig vom Fall reichen die Mittel von einfacher Schlichtung über die Verwarnung von Mobbenden und Versetzungen sowie Kontaktverboten bis zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Reagieren ArbeitgeberInnen gar nicht oder nur halbherzig, können Schadenersatzansprüche die Folge sein: Diese werden Thema, wenn Mobbing eine Erkrankung verursacht und Vermögensschäden (wie entgangener Verdienst und Therapiekosten) entstehen. Gerichte haben bei Mobbing-Fällen auch Schmerzensgeld für die erlittene körperliche oder psychische Beeinträchtigung zugesprochen.

### Beweise sind unverzichtbar

Um den Verdacht auf Mobbing im Gespräch mit Chef oder Chefin zu untermauern und für eventuelle Rechtsstreitigkeiten vorzubauen, empfiehlt es sich, ein „Mobbing-Tagebuch“ zu führen. Darin sollte genau festgehalten werden: Wer hat was wann gesagt oder getan? Wer kann das bezeugen? Welche Auswirkungen hatten die Handlungen auf die bzw. den Betroffene/n? Welche körperlichen oder psychischen Beschwerden sind in welcher Stärke aufgetreten?

Bevor ArbeitnehmerInnen rechtliche Schritte ergreifen, ist eine Beratung bei ihrem Betriebsrat, ihrer Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer anzuraten. Psychosoziale Unterstützung, wie sie unter anderem Mobbingberatungsstellen bieten, erleichtert den Umgang mit der belastenden Situation. In einigen Unternehmen gibt es Betriebsvereinbarungen zur Konfliktlösung bei Mobbing und Belästigung. Darin können Ansprechpersonen für Betroffene im Betrieb (z. B. KonfliktlotsInnen), externe Anlaufstellen, Mediation etc. festgelegt sein. Die letztendliche Verantwortung für den Schutz vor Mobbing bleibt stets Chefsache.

**Petra Streithofer, AK Wien**  
[petra.streithofer@akwien.at](mailto:petra.streithofer@akwien.at)

### WEITERFÜHRENDE INFOS

**Mobbing-Tagebuch (AK Wien):**  
<http://tinyurl.com/tagebuch416>



# Wenn's reicht, die Nerven bewahren!

Ob Diskriminierung, Mobbing oder gesundheitliche Probleme bei der Arbeit: Die Nerven können bei Betroffenen schon mal blank liegen. Einfach alles liegen und stehen zu lassen kann aber ins Auge gehen.



© Jeanette Dietl/Fotolia.com

**Tipp:** Nehmen Sie juristische Beratung, z. B. bei den Arbeiterkammern, in Anspruch.

**W**enn ArbeitnehmerInnen verzweifelt sind, erscheint ein Jobwechsel oft als die einzige Lösung. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte aber nicht überstürzt gehandelt werden. AK-Arbeitsrechts-Berater Alexander Tomanek warnt: „Bitte um höchste Vorsicht in solchen Situationen. Wir raten von einem sofortigen Verschwinden unbedingt ab. Immer wieder kommt es in der Beratung vor, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund des ausgeübten Drucks von einer Sekunde auf die andere alles hinschmeißen und quasi vom Arbeitsplatz flüchten. Das kann – selbst wenn gewisse Gründe vorliegen – sehr viel Geld kosten.“

## Böse Überraschungen

Bei einem ungerechtfertigten vorzeitigen Austritt zahlen ArbeitnehmerInnen einen hohen Preis: Offene Urlaubstage für das laufende Jahr werden nicht ausbezahlt. Der Bezug von Arbeitslosengeld verspätet sich. ArbeiterInnen müssen mit der Rück-

forderung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld rechnen. Der Verlust einer Abfertigung nach altem Recht kann mit bis zu einem Jahreseinkommen brutto zu Buche schlagen. Unter Umständen wird eine vertragliche Konkurrenzklauselel wirksam oder Ausbildungskosten müssen zurückgezahlt werden. Obendrein drohen ArbeitnehmerInnen sogar Schadenersatzansprüche: Immer häufiger finden sich in Verträgen Konventionalstrafen, die unabhängig von einem tatsächlichen Schaden schlagend werden.

## Geordneter Rückzug

Die Gesetze sind streng: Nur im Ausnahmefall ist es gerechtfertigt, dass ArbeitnehmerInnen ihr Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. Ein wichtiger Grund muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Alexander Tomanek rät: „Bitte zuallererst immer juristische Beratung in Anspruch nehmen, um abgesichert zu sein. Darf ich

aus diesem und diesem Grund tatsächlich meine Arbeit mit sofortiger Wirkung einstellen? Oft sind sehr viele Emotionen von beiden Seiten im Spiel. Am Ende des Tages bringen einen unnötige Formalfehler um die zustehenden Ansprüche.“ Bei einer Rechtsberatung können zudem andere Beendigungsarten abgeklärt werden, wie eine einvernehmliche Lösung. Oft zeichnen sich Probleme im Arbeitsverhältnis schon über längere Zeit ab. Es kann sich rächen, bis zur Eskalation zu warten, bevor man aktiv wird. Lieber früher als später sollte auch das Gespräch mit dem Betriebsrat gesucht werden. Möglicherweise gibt es Alternativen zur Beendigung.

**Petra Streithofer, AK Wien**  
[petra.streithofer@akwien.at](mailto:petra.streithofer@akwien.at)

## WEITERFÜHRENDE INFOS

**Mobbing-Tagebuch (AK Wien):**  
<http://tinyurl.com/tagebuch416>

# Kalter Rauch gefährdet Ihre Gesundheit!

Kalter Tabakrauch lagert sich an Wänden, Möbeln und Textilien ab und gelangt so in die Raumluft. Auch wenn aktuell niemand raucht, atmen alle, die sich in diesem Raum aufhalten, die verunreinigte Luft ein. Diese sogenannte „Drittrauchproblematik“ hat dazu beigetragen, dass das Tabakgesetz novelliert wurde.



**Tabakfeinstaub** lagert sich an Wänden, Vorhängen sowie Möbeln ab und wird dann wieder für das Auge unsichtbar an die Raumluft abgegeben.

© zhudffeng/fotolia.com

**A**b 1. Mai 2018 gilt in der Gastronomie bekanntlich ein uneingeschränktes Rauchverbot. In den Erläuterungen zur Novelle finden sich die näheren Hintergründe, warum es unter anderem zu diesem Verbot kommen wird: Durch das Rauchen lagern sich Partikel des Tabakfeinstaubes an Wänden und Textilfasern, z. B. Vorhängen und Einrichtungsgegenständen, ab und werden von dort wieder in die Raumluft abgegeben. In Räumen, in denen geraucht wird, ist man dadurch ständig den schädlichen, im Tabakrauch enthaltenen Stoffen ausgesetzt. Sogar dann noch, wenn dort gerade nicht geraucht wird. Deshalb gefährdet auch „kalter“ Rauch die Gesundheit. Passivrauchen ist in jedem Fall gesundheitsgefährdend, es gibt keine unbedenkliche oder unschädliche Dosis.

## Gesundheitsgefahr Passivrauchen

Der Tabakrauch, der beim Passivrauchen eingeatmet wird, enthält die gleichen

giftigen und krebserzeugenden Substanzen wie der von der Raucherin bzw. vom Raucher inhalede Rauch. Die chemische Zusammensetzung des passiv aufgenommenen Rauches gleicht der des aktiv inhaleden Tabakrauches und enthält über 4.800 verschiedene Substanzen. Bei über 70 dieser Substanzen ist nachgewiesen, dass sie krebserregend sind. Neben giftigen Substanzen wie Blausäure, Ammoniak oder Kohlenmonoxid enthält Tabakrauch krebserregende polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe, Nitrosamine, Benzol, Arsen und das radioaktive Isotop Polonium 210, so die Erläuterungen zur Tabakgesetz-Novelle.

## Tabakrauch: 70 krebserregende Substanzen

Jüngst publizierte Studien für die Gastronomie haben gezeigt, dass selbst die Einrichtung räumlich getrennter RaucherInnen- und NichtraucherInnenbereiche nicht

ausreichend ist, um eine Gesundheitsgefährdung von Gästen, besonders aber auch der ArbeitnehmerInnen zu vermeiden.

Dies hat dazu geführt, dass auch in Österreich ein uneingeschränktes Rauchverbot in der Gastronomie gelten wird – ohne Möglichkeit zur Einrichtung eines Raucherraumes. Davon nicht erfasst sind – wie bis jetzt auch – Freiflächen eines Gastronomiebetriebs wie z. B. Gastgärten. Nur so kann ein umfassender Schutz von Gästen und ArbeitnehmerInnen erreicht werden.

Diese Veränderungen, die im Tabakgesetz umgesetzt wurden und mit 1. Mai 2018 in Kraft treten, werden für die Zukunft auch Auswirkungen auf § 30 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz haben, in der der NichtraucherInnenchutz geregelt ist.

**Ingrid Reifinger, ÖGB**  
[ingrid.reifinger@oegb.at](mailto:ingrid.reifinger@oegb.at)

# Keine Erholung mehr

In der Freizeit für die Firma ständig erreichbar zu sein, bedeutet für viele Beschäftigte oftmals unbezahlte Mehrarbeit und weniger Erholung. Die Folgen sind Schlafdefizite und Erholungsunfähigkeit. Das ergab eine deutsche Studie, veröffentlicht im iga.Report Nr. 23, Teil 2.

**R**ufbereitschaft ist die regulierte Form der Verfügbarkeit. Bei ständiger Erreichbarkeit handelt es sich um die unregulierte Verfügbarkeit der Beschäftigten für berufliche Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit. Dies kann vor oder nach der Arbeit, am Wochenende, im Urlaub, an Feiertagen oder bei Krankheit sein – ohne dass dafür eine Regelung besteht. Dabei werden die Betroffenen durch Vorgesetzte, KollegInnen oder KundInnen mittels Telefon, E-Mail, SMS, Instant-Messenger-Nachrichten etc. kontaktiert. In der Regel besteht keine klare Vorgabe hinsichtlich der Reaktionszeit auf einen Ruf.

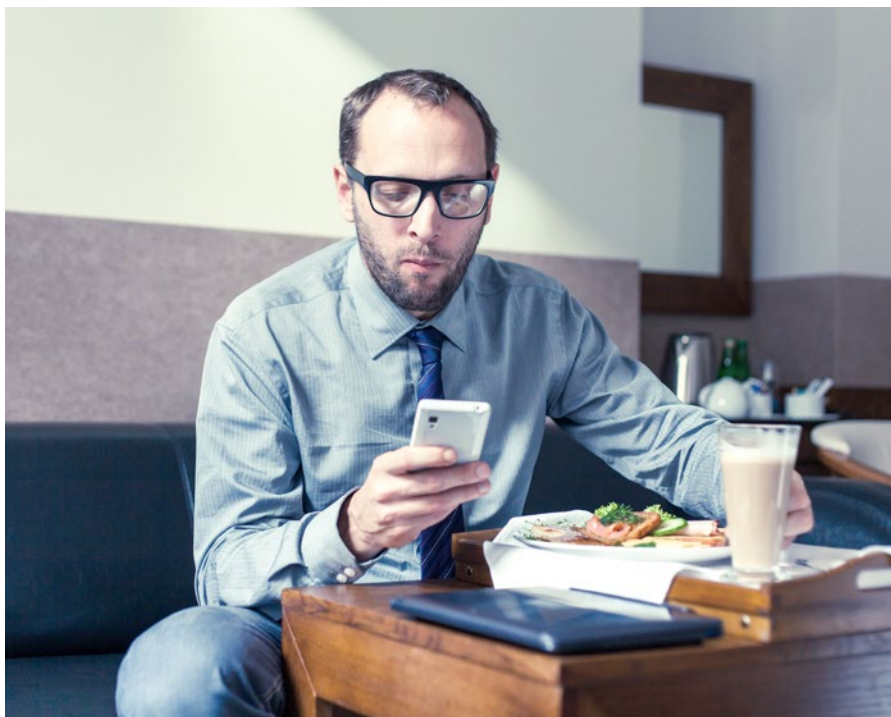
## 200 Stunden nicht herschenken

Zur normalen Arbeitszeit und zu Überstunden werden zusätzlich 34 Minuten pro Tag während der Erreichbarkeitsphase (bei Kontaktierung) unbezahlt gearbeitet. Jährlich fallen damit etwa 200 Stunden unbezahlte Arbeit pro Beschäftigter/Beschäftigtem an, die bezahlt gehören. So erhöht sich die Gesamtbelastungsdauer der Arbeit und der Erholungswert in der Freizeit sinkt.

Auch ein Viertel der österreichischen Beschäftigten geben an, dass sie während ihrer Urlaubszeit für die Firma ständig erreichbar sind. 14 Prozent kontrollieren und beantworten regelmäßig ihre E-Mails und telefonieren sogar mit KundInnen (vgl. Arbeitsklima Index, AK Oberösterreich).

## Unterschätzte negative Wirkungen

Die angespannte Wachsamkeit und das Gefühl, „immer am Sprung zu sein“, führt dazu, dass sich Erreichbarkeit negativ auf die Erholung auswirkt. Beschäftig-



**Ständige Erreichbarkeit** wirkt sich negativ auf die Erholung der Beschäftigten aus.

te, die ständig erreichbar sind, können sich schwerer von der Arbeit lösen, da sie durch reale oder erwartete Erreichbarkeitsanforderungen immer wieder mit ihrer Arbeit konfrontiert werden. Durch die Vermischung von Arbeit und Privatleben leiden darunter auch die Familien und Freizeitaktivitäten.

Erreichbare Beschäftigte sind erheblich häufiger von Erholungsunfähigkeit betroffen als Nichterreichbare. Erholungsunfähigkeit bedeutet, dass es den Betroffenen schwerfällt, sich von der Arbeit gedanklich zu lösen, sie noch im Bett über ihre Arbeit nachdenken und nicht zur Ruhe kommen. Erreichbar Beschäftigte berichten von einer signifikant schlechteren subjektiven Schlafqualität als nicht erreichbar Beschäftigte. Egal ob

die Erreichbarkeit privat gewünscht oder angewiesen wurde bzw. ob man glaubte, dass die Erreichbarkeit angewiesen ist, bei Auftreten von Erholungsunfähigkeit und schlechter Schlafqualität gab es keine Unterschiede. Zudem war den Betroffenen die Beziehung zwischen Erreichbarkeit und gestörter Erholung nur zum Teil bewusst. Der ständigen Erreichbarkeit sind mit klaren Regeln zum Schutz der Beschäftigten Grenzen zu setzen.

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

## WEITERFÜHRENDE INFOS

**iga.Report Nr. 23, Teil 2:**  
<http://tinyurl.com/report416>



# Stress durch Lächeln

Freundlichkeitsdruck und die Unterdrückung eigener Gefühle und Emotionen können zu „Lächelstress“ führen. Emotionsarbeit – eine oft unterschätzte Belastung.

Vor allem in der Dienstleistungsbranche lauten die Anforderungen meist: immer lächeln, freundlich sein, geduldig bleiben. Egal wie ungerechtfertigt die Beschwerde, wie unverschämt die Forderung. Lächle und erfülle die KundInnenwünsche, denn: Die Kundin ist Königin, der Kunde ist König. Negative Emotionen dürfen nicht gezeigt werden.

## Die Bühne Arbeitsplatz

SchauspielerInnen können in eine Rolle eintauchen und diese professionell spielen. Abseits der Bühne sind sie „sie selbst“. Sie haben in ihrer Ausbildung gelernt, einen Charakter darzustellen und wieder abzulegen. In Dienstleistungsberufen wie im Tourismus, in der KundInnenberatung etc. lernt man das nicht. Verlangt wird es trotzdem.

## Die Arbeit mit Emotionen

Bei der Emotionsarbeit müssen die eigenen Emotionen kontrolliert werden. Es geht hierbei auch um das Unterdrücken von Emotionen wie Ärger, Wut oder Angst. Im Unterschied dazu zielt Gefühlsarbeit auf die Beeinflussung der Gefühle des Gegenübers ab (Trösten, Mut machen, Angst nehmen etc.). In einigen Berufen ist beides gefragt. Die Unterdrückung von – negativen – Emotionen kann langfristig die Gesundheit schädigen. Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Schlaflosigkeit und dergleichen sind oft die Folge.

## Lächelstress evaluieren

Freundlichkeitsdruck muss in der Evaluierung psychischer Belastungen erfasst werden. Der „Leitfaden für die Arbeitsinspektion – Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen“

NICHT VERGESSEN:  
ZUM KUNDEN IMMER SCHÖN  
FREUNDLICH BLEIBEN!



© Philipp Sellis

führt unter Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten bei emotionalen Belastungen neben Freundlichkeitsdruck und Lächelstress auch andere Belastungen wie den Umgang mit Leid, interne und externe Konflikte (Umgang mit schwierigen KundInnen, gewalttätige Übergriffe etc.) an.

## Verarbeiten, nicht hinunterschlucken

Grundsätzlich freundlich sein ist eines. Alles ertragen und über sich ergehen lassen müssen etwas anderes. Es gibt Ansätze, wie diese Belastungen verringert werden können. Unternehmen können mehr Freiraum geben bzw. Eskalations-

stufen definieren (z. B. Gespräche dürfen abgebrochen werden, Vorgesetzte übernehmen den Fall). Individuelle Strategien, wie belastende Situationen verringert oder verarbeitet werden können, sind beispielsweise Entspannungsübungen. Das Sozialklima spielt eine wichtige Rolle: Wer sich austauschen und darüber reden kann und darf, kann negative Emotionen besser verarbeiten. Darüber hinaus sollte an „Lächelarbeitsplätzen“ die professionelle Unterstützung etwa durch bezahlte Supervisionsangebote selbstverständlich sein.

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

## WEITERFÜHRENDE INFOS

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (Arbeitsinspektion):  
<http://tinyurl.com/eval416>

# Stigma psychische Erkrankung

Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich die Zahl der Krankenstandstage infolge psychischer Erkrankungen fast verdreifacht. Psychische Krankheiten sind in Österreich die zweithäufigste Krankheitsgruppe bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeitspensionen.

## ganznormal.at

ES IST ZEIT, GANZ NORMAL  
ÜBER SEELISCHE ERKRANKUNGEN ZU REDEN.

Laut Statistik Austria beziehen 195.621 Menschen (Stand: 2013) eine Arbeitsunfähigkeitspension – Tendenz steigend. Das statistische Handbuch nennt in 33,1 Prozent der Fälle psychische Krankheiten als Hauptursache. Psychische Erkrankungen rangieren nach einer Prognose der Weltgesundheitsorganisation WHO auch unter den Top-5-Ursachen von durch chronische Erkrankungen beeinträchtigte Lebensjahre (disease-adjusted life years – DALY). Bei Männern stehen depressive Erkrankungen an dritter Stelle. Koronare Herzkrankheiten und Alkoholsucht rangieren auf Platz eins und zwei. Bei Frauen sind depressive Erkrankungen an erster Stelle, gefolgt von Alzheimer und Demenz. Der gesellschaftlichen Wahrnehmung und Stigmatisierung von psychischen Krankheiten kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

### Top-5-Ursachen von „disease-adjusted life years“ (DALY)

	Männer	Frauen
1	Koronare Herzkrankheit	Unipolare depressive Erkrankungen
2	Alkoholsucht	Alzheimer und Demenz
3	Unipolare depressive Erkrankungen	Diabetes mellitus
4	Diabetes mellitus	Ischämische Herzkrankheit
5	Zerebrovaskuläre Krankheiten	Zerebrovaskuläre Krankheiten

### Stigmatisierung

Stigmatisierung kommt aus dem Griechischen, Stigma bedeutet wörtlich übersetzt Wundmal. Der psychisch erkrankte Mensch fällt durch krankheitsbedingte Normabweichung auf und zeigt im

Vergleich zu allgemeingesellschaftlich gültigen Normen ein verändertes Verhalten. Diese Normabweichungen können Stigmatisierungsprozesse in Gang setzen. Sie sind entweder öffentlich, strukturell oder auch Selbststigmatisierungen. Öffentlich können Stigmatisierungen durch gestörte interpersonelle Interaktionen, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sowie bei der Wohnungssuche Ausdruck finden. Ausgrenzung, Mobbing, persönliche Angriffe und Entmündigung sind vielfach vor allem bei Schizophrenie (eine am wenigsten von der Gesellschaft verstandene bzw. zu den größten Normabweichungen führende Erkrankung) zu finden. Laut einer schwedischen Studie sind psychisch Kranke öfter Opfer von Gewalttaten als psychisch Gesunde.

Strukturelle Stigmatisierung ist die Ungleichstellung von psychischen mit körperlichen Beschwerden. Es werden unverhältnismäßig mehr Ressourcen für körperliche Erkrankungen verwendet. Bis dato gibt es weder flächendeckende Maßnahmen zur Finanzierung von Psychotherapie noch umfassende fachärztlich-psychiatrische Behandlungen für die Erkrankten. Die Kosten müssen mehrheitlich die PatientInnen tragen. Selbststigmatisierung passiert, wenn die gesellschaftlichen Vorurteile über psychisch Kranke auf die PatientInnen abfärben und diese Eigenschaften eine weitere Eigendynamik auf die anderen Stigmatisierungsformen verursachen. Oft kommt es dadurch zu vollkommener Resignation der Erkrankten.

Der Verein „ganznormal.at“ hat sich daher die Aufklärungsarbeit und Enttabuisierung in der Gesellschaft als wichtigstes Ziel gesetzt.

Prim. Dr. Andreas Walter  
[www.ganznormal.at](http://www.ganznormal.at)

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



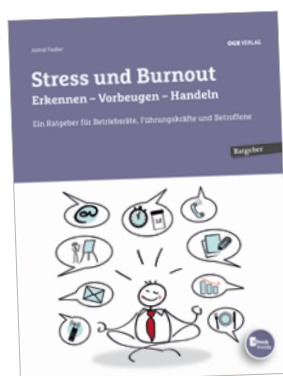
## **Gewalt in der Pflege**

**Wie es dazu kommt. Wie man sie erkennt. Was wir dagegen tun können**

Jürgen Osterbrink, Franziska Andratsch  
240 Seiten, 2015  
C.H. Beck, ISBN 978-3-406-68168-4  
EUR 17,50

**Der international** renommierte Pflegewissenschaftler Jürgen Osterbrink und die Juristin Franziska Andratsch durchbrechen mit diesem Buch das große Tabu der Gewalt in der Pflege und schärfen das Bewusstsein für mögliche Gewalt-handlungen im Gesundheitsbereich. Ihre These: Nur durch eine möglichst frühe Wahrnehmung und das Erkennen erster Anzeichen von Fehlverhalten lässt sich der Gewalt entgegenwirken. Zu schnell wird in den betroffenen Einrichtungen zur Tagesordnung übergegangen. Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Vorfällen und eine genaue Analyse der Ursachen bleiben meistens aus. Hier besteht dringender Aufklärungsbedarf. Das Buch geht aber auch auf die Frage ein, ob die Ökonomisierung des Gesundheitsbereiches einem zynischen Umgang mit Patienten Vorschub leistet, der die Anwendung von Gewalt begünstigt.

<http://tinyurl.com/buch1416>



## **Stress und Burnout**

**Erkennen – Vorbeugen – Handeln**

Astrid Fadler  
Ratgeber, 240 Seiten, 2015  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-040-0  
EUR 24,90

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

<http://tinyurl.com/buch2416>



## **Fehlzeiten-Report 2016**

**Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen**

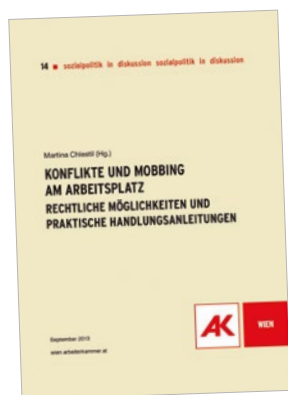
Bernhard Badura, Antje Ducki u. a. (Hrsg.)  
512 Seiten, 2016  
Springer, ISBN 978-3-662-49412-7  
EUR 56,50

**Der Fehlzeiten-Report,** der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Krankenstandsentwicklung in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Schwerpunkt des Fehlzeiten-Reports 2016 ist der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Gesundheit. Es werden Herausforderungen und Chancen von Unternehmenskultur für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter diskutiert und die verschiedenen Facetten von Unternehmenskultur aufgezeigt: Was ist Unternehmenskultur? Was macht eine gute Unternehmenskultur aus? Welchen Einfluss hat die Unternehmenskultur auf die Gesundheit der Beschäftigten? Welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich in der Praxis? Ein wertvoller Ratgeber für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.

<http://tinyurl.com/buch3416>



Bücher bestellen auf [www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit](http://www.arbeit-recht-soziales.at/gesundearbeit)



### Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz

#### Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen

Martina Chlestil (Hrsg.)  
Sozialpolitik in Diskussion Nr. 14,  
92 Seiten, 2013  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-030-6  
EUR 10,00

**Auseinandersetzungen** und Konflikte am Arbeitsplatz kommen häufig vor – zwischen ArbeitskollegInnen wie auch zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Werden solche Konflikte nicht aufgegriffen, bleiben Missverständnisse, Unbehagen, Ärger und manchmal auch Angst zurück. Was tun, wenn Konflikte eskalieren und im schlimmsten Fall zu Mobbing-Übergriffen im Betrieb führen? Die vorliegende Tagungsdokumentation erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung, legt psychologische Aspekte und die Auswirkungen von Mobbing dar und gibt praktische Handlungsanleitungen sowohl für Betroffene als auch für betriebliche Interessenvertretungen, Präventivkräfte und Personalverantwortliche.

<http://tinyurl.com/buch4416>



### Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

#### Ansätze aus Forschung und Praxis

Argang Ghadiri, Anabel Ternès, Theo Peters (Hrsg.)  
276 Seiten, 2016  
Springer Gabler, ISBN 978-3-658-07977-2  
EUR 41,10

**Dieser Herausgeberband** schafft einen Überblick darüber, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement neue Trends aus der Unternehmenspraxis und Forschung aufgreifen und erfolgreich umsetzen kann. Experten aus Theorie und Praxis liefern dazu Grundlagen sowie bisher selten berücksichtigte Instrumente der Forschung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Sie geben praxisnahe Anregungen sowie Anleitungen, die Unternehmen leicht umsetzen können. Zielgruppen sind Unternehmen, Manager, aber auch Berater, Auditoren und alle, die an dem Thema Gesundheit in Unternehmen interessiert sind.

<http://tinyurl.com/buch5416>



### Vom Umgang mit schwierigen und gewaltbereiten Klienten

#### Strategien für mehr Sicherheit und Souveränität

Stefanie Rösch, Rainer Linsenmayr  
176 Seiten, 2. Auflage, 2016  
BALANCE Beruf, ISBN 978-3-86739-158-0  
EUR 25,70

**Wie bleibt man** handlungsfähig, und wie schützt man sich und seine Mitarbeiter an Arbeitsplätzen in sozialen Einrichtungen, Behörden und Ämtern, in denen Einschüchterungen, Drohungen, Beschimpfungen, körperliche und sexuelle Übergriffe immer wieder vorkommen? Das Autorenteam stellt wirksame Strategien der Kommunikation und Deeskalation vor und schildert typische (Konflikt-) Situationen, die sich leicht auf die eigene Umwelt übertragen lassen. An konkreten Beispielen erklären sie praxistaugliche Strategien für angemessenes Verhalten für typische Situationen mit Eskalationspotenzial. Sie legen einen Perspektivwechsel nahe, erleichtern in wenigen Schritten das Verständnis für Klienten und zeigen, dass man auch in scheinbar komplexen, unüberschaubaren Situationen den Überblick behalten kann.

<http://tinyurl.com/buch6416>

# Buchtipps **Gesunde Arbeit**



## Faktor Freude

**Wie die Wirtschaft Arbeitsgefühle erzeugt**

Sabine Donauer  
248 Seiten, 2015  
edition Körber-Stiftung,  
ISBN 978-3-89684-171-1  
EUR 16,50

**Die Historikerin** Sabine Donauer weist nach, wie sich im 20. Jahrhundert unsere Haltung zur Arbeit verändert hat: Aus dem notwendigen Broterwerb wurde mehr und mehr eine innerlich motivierte und motivierende Beschäftigung. Diese Aufwertung der Arbeitsgefühle entspringt, wie Donauer nachweisen kann, einer geschickten Gefühlsarbeit der Unternehmen: Weil es ihnen im Laufe der letzten 100 Jahre gelungen ist, die Arbeitnehmer emotional an ihre Arbeit zu binden, haben sie höhere Leistungen erreicht und Arbeitskämpfe weitgehend vermieden – ohne mehr bezahlen zu müssen. Jedoch zu einem hohen Preis, denn die Kehrseite dieses Individualismus ist die weitreichende Entsolidarisierung der Arbeitnehmer und ein übermächtiger Konkurrenzdruck. Gibt es einen Ausweg aus dieser Wachstumsspirale?

<http://tinyurl.com/buch7416>



## Mobbing und psychische Gewalt

**Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung**

Axel Esser, Martin Wolmerath  
300 Seiten, 9. aktualisierte Auflage, 2015  
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6330-5  
EUR 19,60

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

<http://tinyurl.com/buch8416>



## Innenansichten

**Zeiten – Ideen – Menschen**

Eva-Elisabeth Szymanski  
444 Seiten, 1. Auflage, 2015  
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-132-7  
EUR 29,90

**Die überzeugte Sozialdemokratin** Sektionschefin i. R. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva-Elisabeth Szymanski wurde am 1. Jänner 1989 vom damaligen BM Alfred Dallinger an die Spitze der Arbeitsinspektion berufen, deren Leiterin sie mehr als 23 Jahre sein sollte. Seit Anfang 2003 erstreckte sich ihre Verantwortlichkeit auch auf das Arbeitsrecht. Der Bogen ihrer Erfahrungen spannt sich von den 1968er-Jahren über die SPÖ-Alleinregierung, die spätere Koalitionen der SPÖ mit FPÖ und ÖVP, die schwarz-blaue Wende im BMWA und die Rückkehr ins Sozialministerium bis zum Sommer 2012. Sie arbeitete unter elf BundesministerInnen und hat die Entwicklung vom Aufbruch in die Moderne über den Beitritt zur EU bis zur Infragestellung der Sozialpartnerschaft hautnah miterlebt. Ihre Erinnerungen beschreiben die Entwicklungen im Arbeitsrecht und im ArbeitnehmerInnen-schutz.

<http://tinyurl.com/buch9416>

# Reduktion von hohen Arbeitsunfallraten

Unfallraten in Betrieben bewegen sich üblicherweise bei ca. zwei Prozent (Baubetriebe ca. vier Prozent). Betriebe mit hohen Unfallraten können beispielsweise systematisch wie folgt analysiert werden.



© AI Salzburg

1. Die Unfallraten in den einzelnen Abteilungen analysieren und Maßnahmen ableiten.
2. Die Evaluierung (Gefahrenermittlung und Maßnahmenfestlegung inklusive Verantwortlichkeiten und Umsetzungsfristen) kontrollieren.
3. Werden die Arbeitsvorgänge systematisch unter Berücksichtigung der Grundsätze der Gefahrenermittlung (technische Maßnahmen vor organisatorischen Maßnahmen) geplant?
4. Bei genehmigungspflichtigen Betriebsanlagen: Sind alle Anlagenteile genehmigt und werden diese gemäß dem Genehmigungsbescheid betrieben?
5. Einbindung der Präventivdienste (SFK, AMED), des Betriebsrates, der Sicherheitsvertrauenspersonen und sonstiger Verantwortlicher in sicherheitstechnische Belange (Evaluierung, Einkauf, Änderungen an der Betriebsanlage, Interne Rundgänge etc.) prüfen.
6. Internes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (Aufbau des Kontrollsystems zur Einhaltung der Schutzvorschriften, Meldung von Beinahe-Unfällen, Betriebliches Vorschlagswesen, Arbeitsfreigabesysteme, Einbindung der Sicherheitsvertrauenspersonen etc.) prüfen.
7. Wie sind die Verantwortlichkeiten zur Überwachung der Schutzvorschriften im Sinne des § 3 Abs. 6 ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz geregelt? Welche Personen sind für welchen Bereich zuständig?
8. Wie ist die Umsetzung des § 17 Arbeitsmittelverordnung (Arbeiten nur an stillstehenden Maschinen) durch Maßnahmen gewährleistet?
9. Umsetzung des Tragens von notwendiger persönlicher Schutzausrüstung (PSA) prüfen.
10. Wie werden die Unterweisungen geplant, durchgeführt und wie erfolgt die Kontrolle, dass diese auch verstanden wurden?
11. Die Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit im Vorfeld gewährleisten. Hinweis: Die Verantwortlichkeiten sollten dort angesiedelt werden, wo die Arbeitseinteilungen erfolgen (z. B. durch die offizielle Bestellung von verantwortlich Beauftragten).
12. Baubereich: Schwerpunkte sind neben der Baukoordination das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung (Helm, Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe etc.), die Absicherung von Absturzstellen, Gruben und Künetten, sichere Verkehrswege und Leitern, sichere Ausführung und Verwendung von Winkelschleifern und Tischkreissägen u. dgl.

Weniger Unfälle bedeuten: Weniger menschliches Leid, motiviertes Personal, mehr Organisation bei der Arbeit, höhere Qualität, höhere Wertschöpfung und geringere Kosten, geringere Ausfallszeiten, weniger notwendige Überstunden. Eine Win-win-Situation für Beschäftigte und ArbeitgeberInnen. Weitere Informationen siehe [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at).

**Hofrat Dipl.-Ing. Ferdinand Loidl,  
Leiter des Arbeitsinspektorates Salzburg**



## Gewalt



© Photographicaeu/Fotolia.com

**Wann:** 25. Jänner 2017, 09.30–16.00 Uhr  
**Wo:** ÖGB Zentrale Catamaran,  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
**Wer:** vida, AK, Weißer Ring,  
 Autonome Frauenhäuser

### „Gegen Gewalt an Frauen im Job“

MitarbeiterInnen in Dienstleistungsberufen sind immer öfter Opfer von verbaler und physischer Gewalt – sei es in öffentlichen Verkehrsmitteln, in der Verwaltung, im Gesundheitswesen, im Tourismus oder im Sicherheitsbereich.

Eine Veranstaltung von vida, AK, Weißem Ring und den Autonomen Frauenhäusern.

## Lärm



© pixsself/Fotolia.com

**Wann:** 22. November 2016, 09.30–14.00 Uhr  
**Wo:** Bildungszentrum der AK Wien,  
 Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien  
**Wer:** AK Wien, GAMED, VÖSI, BÖP, GkPP

### In der Arbeit lauter Lärm – vermeiden, vorbeugen, schützen

Die Schaffung von lärmreduzierten Arbeitswelten stellt eine große Herausforderung dar. Die gemeinsame Veranstaltung von AK Wien, der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, dem Verband Österreichischer Sicherheitsexperten sowie dem Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen und der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen beleuchtet Konzepte, Zugänge und Maßnahmen der unterschiedlichen Fachdisziplinen zum Thema Lärm. Der Praxisteil ermöglicht einen fachübergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch.

**Hauptzielgruppen** sind ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen.

**Anmeldung:** bis Montag, 14. November 2016 (beschränkte TeilnehmerInnenzahl), per Fax: 01/501 65-2727, per E-Mail: [andrea.dvorak@akwien.at](mailto:andrea.dvorak@akwien.at) oder im Internet: [www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen](http://www.wien.arbeiterkammer.at/veranstaltungen)  
 Bitte geben Sie bei der Anmeldung an, ob Sie Sicherheitsfachkraft, ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn, Sicherheitsvertauensperson, BetriebsrätIn oder interessierte/r ArbeitnehmerIn sind.

# Praxisbericht: Evaluierung und Gesundheitsförderung

Steigende Belastungen, eine älter werdende Belegschaft und vermehrter Kostendruck: Auch für Non-Profit-Unternehmen wie ISOP ist das betriebliche Realität. Psychische Gesundheit zu sichern und gleichzeitig für mehr Wohlbefinden zu sorgen ist daher umso wichtiger.



**Optimierte Arbeitsabläufe**, Schnittstellenmanagement, verbesserte Kommunikation und gestärkte Ressourcen brachten mehr Gesundheit für die Belegschaft.

**W**ir müssen etwas unternehmen: Im Jahr 2014 stand unser Entschluss fest: Wir müssen auch auf unsere Gesundheit achten. Aufgrund arbeitsbedingter emotionaler Herausforderungen war uns der Aspekt der psychischen Gesundheit besonders wichtig. Wir setzten ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt, gefördert aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich, des Landes Steiermark sowie der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, im Einklang mit der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen um.

## Belastungen eindämmen und Ressourcen steigern

Für eine gesetzeskonforme Abwicklung war es wichtig, alle Beschäftigten über

die beiden unterschiedlichen Prozesse zu informieren. Dies geschah wiederholt in diversen Prozessphasen sowohl mündlich als auch schriftlich. Die unterschiedlichen Kernanliegen beider Prozesse wurden dargestellt und auf die gesetzliche Verpflichtung und die freiwillige betriebliche Leistung wurde hingewiesen.

## Alle helfen mit

Bei mehr als 170 Beschäftigten mit unterschiedlichen Muttersprachen war die Ermittlung von Belastungen und Ressourcen eine Herausforderung. Wir entschieden uns für eine Kombination aus schriftlicher Befragung und Workshops. Ein den Qualitätsanforderungen der ÖNORM EN ISO 10075-3 entsprechender Fragebogen und ein separater Teil mit gesundheits-

spezifischen Fragen wurde eingesetzt. Im Rahmen von Workshops konnten sich auch diejenigen beteiligen, die aufgrund sprachlicher Hürden nicht an der schriftlichen Befragung teilnahmen.

## Muss und Kann

Die Arbeitspsychologinnen von AB&E halfen uns zu erkennen, welche Ergebnisse arbeitsschutzrechtliche Relevanz besaßen und welche unter die Kategorie individuelle Belastungsreduktion bzw. Ressourcenaufbau fielen. Optimierte Abläufe, Schnittstellenmanagement und eine verbesserte interne Kommunikation waren die Highlights der Arbeitsplatzevaluierung. Die Stärkung der individuellen Widerstandskraft, vor allem auf psychischer Ebene, brachte mehr Gesundheit für die Belegschaft.

## Der Erfolg gibt uns recht

Die großen Herausforderungen einer immer flexibleren Arbeitswelt konnten wir dank verbesserter Abläufe und gestärkter Ressourcen gut meistern. Das Fazit unserer Kolleginnen und Kollegen ist positiv. Und wir bleiben dran. Alle zwei Jahre werden im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Ressourcen und Belastungen erhoben, Maßnahmen geprüft und bei Bedarf neue Maßnahmen gesetzt.

**ISOP Innovative Sozialprojekte GmbH:**  
[www.isop.at](http://www.isop.at)

**AB&E Arbeitspsychologische Beratung & Evaluation:** [www.a-b-e.at](http://www.a-b-e.at)

# Impfungen für Gesundheitspersonal

In Spitälern, Ordinationen und der mobilen Heimhilfe sind ArbeitnehmerInnen in erhöhtem Maße durch Keime gefährdet. Impfungen für das Gesundheitspersonal bieten Schutz vor Ansteckung mit Infektionskrankheiten, auch für die betreuten PatientInnen. Das Gesundheitsministerium informiert über medizinische und rechtliche Fragen.



© Production Perig/Fotolia.com

**Impfungen** bieten Schutz gegen Infektionskrankheiten.

**I**m ArbeitnehmerInnenschutz besteht die Verpflichtung zur Evaluierung: ArbeitgeberInnen müssen mögliche Gefahren am Arbeitsplatz ermitteln, Risiken einschätzen und Maßnahmen gemäß dem TOP-Prinzip (technisch, organisatorisch, persönlich) ergreifen. Kann der Arbeitsplatz nicht so gestaltet werden, dass ein Infektionsrisiko ausgeschlossen ist, kommen neben Schutzmaßnahmen wie persönlicher Schutzausrüstung und Desinfektion auch Impfungen ins Spiel. Die Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA) nimmt bei Infektionsrisiken durch berufliche Exposition gegenüber Mikroorganismen und Zellkulturen die ArbeitgeberInnen in die Pflicht: Existieren

wirksame Impfstoffe, müssen sie den ArbeitnehmerInnen die Impfung anbieten und die Kosten tragen.

## Welche Impfung für wen?

Das Gesundheitsministerium hat im Jahr 2012 Impfeempfehlungen für MitarbeiterInnen des Gesundheitswesens veröffentlicht. Diese betreffen das Personal in Spitälern, Instituten, Labors sowie medizinischen Universitäten. Ordinationen werden die Empfehlungen nahegelegt. Neben den Basis-Impfeempfehlungen werden für das Gesundheitspersonal je nach Tätigkeit empfohlen: Impfungen gegen Hepatitis A und B, die jährliche Influenzaimpfung und

bei besonderer Exposition Impfungen gegen Meningokokken oder Pneumokokken. Die Empfehlungen gliedern sich nach patientInnennahen Tätigkeiten (Pflegepersonal, ArzthelferInnen etc.) sowie patientInnenfernen Tätigkeiten (Laborpersonal, Reinigungspersonal etc.).

## Impfpflicht für ArbeitnehmerInnen?

Rechtsfragen zu Impfungen werden nicht nur in den Impfeempfehlungen, sondern auch in einer neuen Broschüre des Gesundheitsministeriums behandelt. Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung von ArbeitnehmerInnen, sich impfen zu lassen. Die Publikationen beantworten die Frage, welche Folgen die Ablehnung einer Impfung durch ArbeitnehmerInnen haben kann (Versetzung, Kündigung). Ob eine Informationspflicht von BewerberInnen zum Impfstatus oder ein Fragerecht von ArbeitgeberInnen besteht, wird ausführlich dargestellt. Schließlich wird erörtert, wer haftet, falls PatientInnen sich beim Personal anstecken.

**Petra Streithofer, AK Wien**  
[petra.streithofer@akwien.at](mailto:petra.streithofer@akwien.at)

## WEITERFÜHRENDE INFOS

**Impfeempfehlungen für das Gesundheitspersonal in Österreich (BMGF):**  
<http://tinyurl.com/empf416>

**Impfungen des Gesundheitspersonals | Rechtliche Aspekte (BMGF):**  
<http://tinyurl.com/Impfungen416>



# Brandschutz: Achtung im Advent!

Die Ursachen für Brände sind vielfältig. Sie reichen von technischen Gebrechen bis zur unsachgemäßen Verwendung von Arbeitsstoffen und Arbeitsmitteln. Gerade im Advent trägt das Hantieren mit offenem Feuer zu erhöhter Brandgefahr bei. Beachten Sie daher immer die betrieblichen Brandschutz-Vorschriften!

**E**twa drei Viertel aller Brände werden durch Unachtsamkeit oder durch falschen Umgang mit brennbaren Stoffen oder offenem Feuer ausgelöst. Gerade in der Adventszeit sind Kränze und Kerzen in vielen Betrieben Teil der Dekoration. Ist es geplant, dass diese Kerzen gelegentlich auch angezündet werden, sollte man sich bei den im Betrieb für den Brandschutz zuständigen Personen vorab über Brandschutzmaßnahmen informieren.



## Löschhilfen bereithalten!

In jeder Arbeitsstätte müssen geeignete Maßnahmen zur Brandbekämpfung getroffen werden. Dafür sind anhand der Brandklasse, der Brandlasten und der Nutzungsart geeignete Löschhilfen wie Feuerlöscher, Löschdecken usw. in ausreichender Art und Menge bereitzuhalten. Der Aufbewahrungsort der Löschhilfen muss gut sichtbar gekennzeichnet und leicht erreichbar sein. Regelmäßige Überprüfungen stellen die Funktion der Löschhilfen sicher.

## Vorbeugender Brandschutz rettet Leben

Zum vorbeugenden Brandschutz schreiben die zuständigen Behörden bereits bei der Errichtung von Gebäuden – je nach Nutzungsart – Brandschutzmaßnahmen vor. Aber auch im Alltag müssen Vorschriften beachtet werden, um die Brandgefahr im Betrieb so gering wie möglich zu halten. Für den betrieblichen Brandschutz sind vor allem die Arbeitsstättenverordnung sowie

die jeweiligen Landes-Feuerpolizeigesetze und Technischen Richtlinien Vorbeugender Brandschutz (TRVB) relevant.

## Wer ist für den Brandschutz im Betrieb verantwortlich?

Verantwortlich für die Einhaltung der Vorschriften des Brandschutzes ist der/die ArbeitgeberIn. Magistrat oder Bezirkshauptmannschaft können als zuständige Behörde dem Betrieb vorschreiben, dass Brandschutzbeauftragte oder eine Betriebsfeuerwehr zu installieren sind. Die Arbeitsstättenverordnung schreibt vor, dass in Betrieben, in denen kein/e Brandschutzbeauftragte/r oder BrandschutzwartIn bestellt ist, es zumindest eine Evakuierungsperson geben muss. Bei Unklarheiten geben die Brandverhütungsstellen des Bundeslandes, die örtliche Feuerwehr oder die Arbeitsinspektorate Auskunft.

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

## WEITERFÜHRENDE INFOS

### Brandschutz im Betrieb (SVP-Info, AK):

<http://tinyurl.com/bib416>

### Brandschutz (Arbeitsinspektion):

<http://tinyurl.com/bsai416>

### Brandschutzratgeber (BMI):

<http://tinyurl.com/bsr416>

© eyetronic/fotolia.com





## Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz haben sich zu einem ernst zu nehmenden Problem entwickelt. In Österreich sind 3,1 Prozent der Männer und 3,3 Prozent der Frauen (rund 127.900 Personen) von Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen. Unter physischer Gewalt bzw. Androhung von Gewalt leiden etwa 1,2 Prozent der Erwerbstätigen. Die Dunkelziffer ist vermutlich wesentlich höher.

Belästigung und Gewalt treten in unterschiedlichen Formen auf: Die Palette reicht von körperlichen Übergriffen, Mobbing, Bossing, Staffing, Stalking bis hin zu Belästigung und sexueller Belästigung. Die Sozialpartner-Broschüre beinhaltet typische Beispiele von Belästigung und Gewalt und gibt zahlreiche Tipps für Betroffene – wie sie sich dagegen wehren können. Mit Checklisten können Beschäftigte überprüfen, ob sie selbst davon betroffen sind. ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen erhalten Tipps zum Umgang mit Fällen von Belästigung und Gewalt. Darüber hinaus widmet sich die Broschüre dem Thema Prävention: Was können ArbeitgeberInnen, MitarbeiterInnen und BetriebsrätInnen tun, um Belästigung und Gewalt zu verhindern?

Download unter  
<http://tinyurl.com/bel416>



## Aktiv gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Die ÖGB-Broschüre bietet umfangreiche Infos zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Sie gibt zahlreiche Tipps für den Umgang mit Mobbing und beinhaltet eine Liste von Mobbingberatungsstellen, an die sich Betroffene wenden können.

Die Ursachen von Mobbing liegen häufig in Stress, unklaren Kommunikationsstrukturen und Zuständigkeiten, fehlendem Konfliktmanagement, schlechtem Arbeitsklima, unfairer Arbeitsaufteilung und mangelnder Gesprächsbereitschaft von Vorgesetzten. Das Führungsverhalten beeinflusst besonders, ob es zu Mobbing kommt. Mobbing kann zu psychosomatischen Erkrankungen, wie etwa Kopf- und Rückenschmerzen, Übelkeit, Ein- und Durchschlafstörungen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, bis zur Gefahr der Traumatisierung führen. Mobbing zielt darauf ab, die Handlungsmöglichkeiten zu reduzieren, aber auch auf sozialen Ausschluss und Isolation. Es ist daher wichtig, dass Betroffene sich rasch Hilfe holen und über ihre Situation sprechen. BetriebsrätInnen und die ÖGB-Mobbingberatungsstellen unterstützen Betroffene im Kampf gegen Mobbing.

Download unter  
<http://tinyurl.com/brm416>

## 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](mailto:redaktion@gesundearbeit.at)  
 Internet: [www.gesundearbeit.at](http://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 (younion), Wolfgang Birbamer (GBH), Anton Hiden (PRO-GE), Gabriela Kuta (PRO-GE), Gerd Swoboda (GÖD), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Andrea Blattner, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Gabriele Graf, Nina Graf, Christian Haberle, Karin Hagenauer, Angelika Hais, Roman Hebenstreit, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Lisa Korninger, Ferdinand Loidl, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Petra Streithofer, Andreas Walter, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

### Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön  
 E-Mail: [reinhard.schoen@oegbverlag.at](mailto:reinhard.schoen@oegbverlag.at)

### Herausgeber

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

### Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits, Mag.<sup>a</sup> 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](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at)  
 Internet: [www.oegbverlag.at](http://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](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Kostenloses Abo unter

[www.gesundearbeit.at/magazin](http://www.gesundearbeit.at/magazin)

### Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

[www.gesundearbeit.at/impressum](http://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.



## Angestelltesgesetz

**Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg**

Gesetze und Kommentare Nr. 1 / ca. 1.536 Seiten / EUR 98,00 / erscheint 11/2016

Gesamtwerk in 2 Bänden + Online-Datenbank + e-book inside / ISBN 978-3-99046-160-0

Das Angestelltesgesetz ist nicht nur das wichtigste Sondergesetz für eine ArbeitnehmerInnen-gruppe, sondern hat Vorbildwirkung für das gesamte Arbeitsvertragsrecht. Bestimmungen, die nunmehr auch für andere ArbeitnehmerInnen gelten, haben ihre Wurzeln im Angestelltesgesetz. Der vorliegende Kommentar beschränkt sich nicht nur auf die Erörterung der einzelnen Regelungen des Angestelltesgesetzes, sondern bezieht große Bereiche des allgemeinen Arbeitsrechtes ein. Damit wird das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit erfasst und rechtlich erörtert. Die Neuauflage bringt die Literatur und Judikatur auf den neuesten Stand. Der Kommentar berücksichtigt auch das bereits ab 2016 in Kraft getretene Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015. Namhafte Juristen und Juristinnen aus Wissenschaft und Praxis haben die Kommentarteile verfasst und gewährleisten eine ausgewogene Darstellung der vielfältigen Problembereiche.

[www.angestelltesgesetz.at](http://www.angestelltesgesetz.at)



## Arbeitszeitgesetz

**Gerda Heilegger, Christoph Klein**

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

ISBN 978-3-99046-011-5

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

# IMMER AUF DEM LAUFENDEN SEIN!

[www.gesundearbeit.at/broschueren](http://www.gesundearbeit.at/broschueren)

Mehr als 50 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS  
DOWNLOAD



[www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)

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