



VOR(UR)TEIL ALTER

Arbeit altersgerecht gestalten

Hitze

*Tipps zum Schutz
vor hohen Temperaturen*

Seite 14, 15

Evaluierung

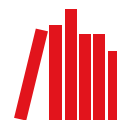
*Verfahren und Anbieter
richtig auswählen*

Seite 23, 24

Urlaub

*So machen Sie
richtig Urlaub*

Seite 32



Arbeitszeitgesetz

Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare Nr. 84 / ca. 750 Seiten / EUR 78,00
ISBN 978-3-99046-011-5

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



Behinderteneinstellungsgesetz

Günther Widj (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 Begünstigten-eigenschaft, Stellung bezogen. Die Einbindung von Autorinnen aus Wissenschaft und Praxis bietet Gewähr dafür, dass im Zuge der Bearbeitung beide Blickwinkel ausreichend Beachtung finden. Der Kommentar stellt somit einen wertvollen Begleiter für alle mit Fragen des Behinderteneinstellungsrechts befassten Personen dar.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Sichere und gesunde Arbeitsplätze entstehen nicht von selbst. Es braucht Schutzvorschriften und ArbeitgeberInnen, die ihre Fürsorgepflicht proaktiv wahrnehmen.

Undifferenzierte Wortspenden zum Bürokratieabbau dienen als Vorwand zum Abbau von ArbeitnehmerInnenrechten. Unsere Gesundheit lassen wir uns nicht wegnehmen, nur um die Gier nach noch höheren Renditen zu befriedigen. Investitionen in gesunde Arbeitsplätze haben den höheren Wert, nicht bürokratische Last, denn „ohne Gesundheit ist alles nichts“ sagt Schopenhauer.

Schwerpunkt dieser Ausgabe ist die altersgerechte Arbeitsgestaltung. Da geht's ab dem ersten Tag um sichere und gesunde Arbeit. Warum? Bei NeueinsteigerInnen ist das Arbeitsunfallrisiko höher. Ursache, Wirkung und Folgen sind unmittelbar sichtbar und spürbar. Bei Arbeitsbelastungen allerdings sind die Zusammenhänge nicht sofort erkennbar. Gesundheitsverschleiß und arbeitsbedingte Erkrankungen durch Arbeitsstoffe, Heben und Tragen oder ungünstige Körperhaltungen zeigen sich oft erst nach langer Zeit.

Die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ macht bewusst, dass Prävention während des gesamten Arbeitslebens notwendig ist, will man langfristig gesund und arbeitsfähig bleiben.

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

Ihre Ingrid Reifinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Gesundheitspolitik

Ihr Alexander Heider

Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
E-Zigaretten: Ausgedampft?	4
Not better! Eine bessere Regulierung ist es wirklich nicht!	4
Viele Erkrankungen sind arbeitsbedingt	5
Was die Psyche kränkt, macht krank	6
Aus der Mottenkiste	6
Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter	7
ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
Altern in Betrieben managen	8
„Es gibt immer Raum für Verbesserung“	12
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Damit Sonne nicht krank macht!	14
Hitze in Räumen	15
ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
Evaluierung: Das Alter der Beschäftigten berücksichtigen!	17
Alternsgerecht arbeiten: Tipps und Lösungen	18
Führung: Für jedes Alter	18
Weiterbildung: Appetit auf Lernen	19
Gesundheit: Teil der Unternehmenskultur	20
Arbeitsorganisation: Alternsgerecht für alle	21
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Einer für alle – alle für einen	22
Evaluierung: Das richtige Verfahren auswählen	23
Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins ...	24
Arbeitsbedingte Krebserkrankungen verhindern	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Traumberuf Friseur/Friseurin?	29
VERANSTALTUNGEN	30
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Schutzbestimmungen für Ferialjob und Ferialpraktikum	31
GESUNDHEIT	
Sonne, Strand und mehr Arbeit	32
ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
NESTOR ^{GOLD} : Gütesiegel für altersgerechte Betriebe	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

E-Zigaretten: Ausgedampft?

Voraussichtlich ab Mai 2016 gelten die Rauchverbote des Tabakgesetzes auch für E-Zigaretten und Wasserpfeifen. Im Arbeitsleben fehlt es an einer klaren Regelung.



Hat es sich bald ausgedampft?

Zum Schutz von NichtraucherInnen verbietet das Tabakgesetz Rauchen an

Orten des öffentlichen Lebens. Dazu zählen etwa Geschäfte, Büros mit Kundenverkehr und Teile des Gastgewerbes. Bisher waren nur Tabakprodukte wie Zigaretten und Zigarren verboten. Beim Dampfen von elektronischen Zigaretten besteht der Verdacht, dass gesundheitsschädliche Stoffe in die Raumluft gelangen.

Ab dem Tag nach der Kundmachung der Tabakgesetznovelle gilt das neue Tabak- und NichtraucherInnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz (TNRSG) daher auch

für E-Zigaretten mit und ohne Nikotin. Am Arbeitsplatz gilt: kein Dampfen an öffentlichen Orten laut Tabakgesetz. Anderswo, z. B. in Büros ohne Kundenverkehr, gilt nur das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ArbeitgeberInnen müssen NichtraucherInnen demnach vor Tabakrauch schützen. Um Konflikte im Betrieb zu vermeiden, sollte das künftig auch ausdrücklich für E-Zigaretten gelten.

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

Not better! Eine bessere Regulierung ist es wirklich nicht!

Die Europäische Kommission macht sich über den ArbeitnehmerInnenschutz lustig. Derzeit vor allem in der FriseurInnenbranche.

Lauthals lachen, sich die Hände reiben und heftig applaudieren. Das, was die VertreterInnen der Europäischen Kommission derzeit offenbar machen, können viele FriseurInnen nicht. Der Grund dafür: Sie haben beruflich bedingt gesundheitliche Probleme.

Von Dauerwelle zu Dauerleiden

Chemikalien, Wasser, Shampoo, nicht ergonomische Körperhaltungen etc. erzeugen Atemwegserkrankungen wie Asthma, Hauterkrankungen (z. B. Ekzeme, allergische Reaktionen) und Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Gelenks- und Sehnen-scheidenentzündungen. Es gäbe vielfältige Möglichkeiten, diese Gefahren zu verhindern. Die Europäische Kommission verhindert derzeit jedoch nur eines: soziale Gesetzgebung. Seit vier Jahren wird die Annahme einer Vereinbarung zum sozia-

len Dialog blockiert, es ist nicht nur die FriseurInnenbranche betroffen. Verbesserungen betreffend Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz werden unter „Better Regulation“ systematisch verzögert, blockiert oder abgebaut.

Kampagne unterstützen, Petition unterzeichnen

Die Petition von Uni Europa ruft die Europäische Kommission zum Handeln auf. Es geht um Tausende von jungen und meist weiblichen FriseurInnen, nicht um eine „Kleinigkeit“, so wie es die Kommission mehrmals dargestellt hat.

Zeigen Sie Solidarität und unterzeichnen Sie die Petition auf www.notbetter.eu!

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



WEITERFÜHRENDE INFOS

**NOT
BETTER**

<http://notbetter.eu> (englisch)

Infos zur Kampagne
(gesundearbeit.at):

<http://tinyurl.com/campaign216>

Viele Erkrankungen sind arbeitsbedingt

Gesunde, sinnstiftende Arbeit motiviert und hält gesund. Aber viele Arbeitsplätze machen krank. Ein ganzheitlicher Ansatz in der betrieblichen Prävention hilft.



© Paul Sturm/OCB-Verlag

Zwischen 50 und 60 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle sind auf Stress in der Arbeit zurückzuführen.

Die Wirkungen der Arbeit auf unsere Gesundheit ergeben sich im Zusammenspiel zwischen Arbeitsplatzbedingungen und individuellen Ressourcen und Kompetenzen. Gut dokumentiert ist, dass „ein erheblicher Anteil der Erkrankungen und gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten am Arbeitsplatz selbst seine Wurzeln hat“, schreibt T. Leoni im WIFO-Bericht „Wirkmodell Krankenstand“.

Krankmacher Arbeit kostet

Acht von zehn Erwerbstätigen sind an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt (rund 3,3 Mio. Erwerbstätige, Statistik Austria 2013). Die Krankmacher kosten uns viel Geld. Sechs zentrale körperliche Belastungsfaktoren verursachen 2,8 Milliarden Euro jährlich an gesamtwirtschaftlichen Kosten. Zudem machen übermäßige psychische Arbeitsbelastungen nachweislich krank. Sie verursachen nicht nur psychische Störungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen, Diabetes. Die gesamtwirtschaftlichen Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen belaufen sich auf 3,3 Milliarden Euro jährlich.

International bestätigt

Internationale Studien zeigen, dass in Europa zwischen 50 und 60 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle auf Stress in der

Arbeit zurückzuführen sind. Die dadurch bedingte Verringerung der Arbeitsleistung und in Folge der Arbeitsproduktivität führt zu negativen gesamtwirtschaftlichen Kosten zwischen 1,5 und 4 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP).

Was hilft?

Die präventionserprobten Unfallversicherungsträger waren in den letzten Jahrzehnten bei der Reduktion von Arbeitsunfällen sehr erfolgreich. Die AUVA als größter UV-Träger besitzt quantitativ und qualitativ hervorragende Betriebskontakte mit ihrem Unfallverhütungsdienst und der Marke AUVASicher. Die gesetzliche Beschränkung der Prävention auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erlaubt keinen ganzheitlichen Präventionsansatz. In Deutschland haben die Berufsgenossenschaften seit langer Zeit umfassende Präventionskompetenzen. Die Ausdehnung des gesetzlichen Präventionsauftrags auf alle arbeitsbezogenen Gesundheitsgefahren macht Sinn und ist längst überfällig. Umfassende Schulungs-, Informations- und Betreuungsangebote für Betriebe jeder Größe sowie mehr angewandte Forschung auf hohem Niveau wären damit möglich. Wolfgang Birbamer, erster Obmann-Stellvertreter der AUVA, sagt: „Sicherheit und Gesundheit sind unteilbar. Ein gesetzlicher Präventionsauftrag an die AUVA für arbeitsbedingte und -mitbedingte Gesundheitsrisiken wäre daher ein sozialpolitischer Meilenstein!“

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

Was die Psyche kränkt, macht krank

Gesundheitliche Probleme sind oft die Folge von psychischer Belastung in der Arbeit. Das ergab die Auswertung von über 100 wissenschaftlichen Artikeln.

Die Ergebnisse sind im neuen iga-Report 32 „Psychische Belastung in der Arbeitswelt“ zusammengefasst. Einige gesundheitliche Probleme werden nachweislich durch psychische Belastungen bei der Arbeit mitverursacht. Nicht nur psychische Erkrankungen sind die Folge von psychischer Arbeitsbelastung. Eine deutliche Evidenz ergab sich bei Muskel- und Skelettschmerzen, Depression, Angst und kardiovaskulären Erkrankungen. Außerdem sind kausale Krankheitszusammenhänge bei Immunsystem, Schlaf, körperlicher Aktivität und allgemeinem Wohlbefinden zumindest wahrscheinlich. Die Befunde zeigen, dass Betriebe sich mit dem Thema „Psychische Belastungen bei der Arbeit“ auseinandersetzen müssen. Die Durchfüh-

rung der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen samt Festlegung passender Maßnahmen bildet hier die Basis. Schlecht gestaltete Arbeitsbedingungen ziehen zahlreiche negative Folgen nach sich, die sich letztendlich negativ auf die Leistungsfähigkeit und die Produktivität des Unternehmens auswirken. Daher sind entsprechende Aktivitäten auch aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus sinnvoll.

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

BERICHT ZUM DOWNLOAD

iga-Report 32:
<http://tinyurl.com/report216>



Aus der Mottenkiste

Die bayerische Wirtschaft will uns die Welt neu erklären. Sie behauptet ernsthaft: Arbeit macht nicht psychisch krank. Grundlage ist eine Auftragsstudie ohne Wert.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft beauftragte das Max-Planck-Institut für Psychiatrie, um herauszufinden, warum sich immer mehr Menschen psychisch bedingt krank melden. Das Ergebnis, dass es nicht an der Arbeit liegt, erzeugte in der Fachwelt nur Kopfschütteln. Steht dies doch im Widerspruch zum Forschungsstand.

Wenn Äpfel mit Birnen verglichen werden

Beim ersten Hinsehen erscheint die Untersuchung auf empirischen Grundlagen zu



© 123rf.com

beruhen. Das sonst renommierte Max-Planck-Institut ignorierte jedoch den „Verlust“ von 63 Prozent der Studienpopulation, was die Stichprobenstruktur verzerrte. Noch schwerer wiegen die Mängel im „Versuchsaufbau“ zur Klärung der Forschungsfrage. Hierzu wären zu zwei Messzeitpunkten die

Arbeitsbedingungen und die psychischen Störungen zu erheben gewesen. Das war nicht der Fall. Bei der Ausgangsmessung hat man überhaupt keine Arbeitsbedingungen erhoben. „Der Befund besagt nicht das Geringste“, kommt der bekannte Berliner Gesundheitswissenschaftler Dr. Uwe Lenhardt zum vernichtenden Urteil (vgl. „Gute Arbeit“, 2/2016). Eine Auftragsstudie, die etwas herausgefunden haben will, das sie mangels geeigneter Daten gar nicht herausgefunden haben kann.

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

Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

Ältere ArbeitnehmerInnen stehen im Fokus der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA).



Am 14. April startete die neue Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“.

Wir können es uns in Europa nicht mehr leisten, auf das Know-how älterer ArbeitnehmerInnen zu verzichten. Dennoch sind ältere Menschen oft vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt und werden mit falschen Vorurteilen konfrontiert. Initiativen in Österreich, zum Beispiel die Sozialpartnerinitiative Arbeit und Alter, haben den Vorurteilen den Kampf angesagt. Die neue, bis Ende 2017 laufende, EU-weite Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ soll mehr Bewusstsein für altersgerechte Arbeit erzeugen. Die Kampagne liefert wertvolle Anregungen für verschiedene Zielgruppen. ArbeitgeberInnen und Führungskräfte werden informiert, wie sie altersgerechte Arbeit im Betrieb einführen und wirkungsvoll unterstützen können. Darüber hinaus wird aufgezeigt, dass ArbeitgeberInnen die Pflicht und Verantwortung haben, altersgerechte Arbeit zu schaffen. Spezielle Informati-

onen für Personalverantwortliche, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitnehmerInnen zeigen diesen Gruppen auf, was sie zur altersgerechten Arbeit beisteuern können.

Von Anfang an

Die EU-OSHA betont, dass es nicht allein um ältere ArbeitnehmerInnen geht, sondern um jedes Alter. Nur wenn vom Berufsstart an auf die altersgerechte Gestaltung von Arbeit geachtet wird, kann ein gesunder Verbleib im Erwerbsleben ermöglicht werden.

Daher sind die drei wichtigen Ziele der Kampagne:

1. Unterstützung gesundheitsfördernder Arbeit und des gesunden Alterns. Prävention ist während des gesamten Berufslebens wichtig.

2. Unterstützung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (v. a. in Klein- und Kleinstunternehmen) durch Bereitstellung von Information und Instrumenten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
3. Förderung des Austausches von Informationen und von guten praktischen Lösungen.

Unternehmen: Willkommen

Die Teilnahme- und Beteiligungsmöglichkeiten für Betriebe sind vielfältig und auf der Kampagnen-Website zu finden. Besonders der „europäische Wettbewerb für gute praktische Lösungen“ ist für Betriebe ein Ansporn, sich dem Thema zu widmen.

Darüber hinaus sind Hilfestellungen auf der Kampagnen-Website www.healthy-workplaces.eu/de verfügbar (z. B. Berichte und Fallstudien zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement, Praxisleitfaden, PowerPoint-Präsentationen, Broschüren, Plakate, Informationen zum Europäischen Wettbewerb für gute praktische Lösungen, Infografiken, animierte Videos etc.).

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter (EU-OSHA):
<https://healthy-workplaces.eu/de>



Altern in Betrieben managen

Altersgerechte Arbeitsgestaltung setzt nicht erst bei den Beschäftigten 50 plus ein, sondern sollte als umfassender Prozess alle Generationen und das gesamte Unternehmen miteinbeziehen.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl

Die österreichische Bevölkerungspyramide ist durch Geburtenrückgang und die gestiegene Lebenserwartung längst zur Urne geworden. Und selbst wenn sie sich infolge starker Zuwanderung vielleicht nicht so rasch wie erwartet weiter verändern wird, der Anteil älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt wird steigen – auch wegen des späteren Pensionsantrittsalters.

Ältere ArbeitnehmerInnen sind langsam, häufig krank, technologiefeindliche Innovationsbremsen, die alles besser wissen und nur noch die Pension im Fokus haben. So weit die Vorurteile. Tatsache ist: Zuverlässigkeit und Beständigkeit haben auch in der heutigen Berufswelt noch ihren Wert und Schnelligkeit ist nicht das Maß aller Dinge. Außerdem: Wir alle altern praktisch permanent, rund ein Drittel aller Dreißigjährigen hat bereits einen (meist symptomfreien) Bandscheibenvorfall, denn die optimale Versorgung der Bandscheiben endet quasi mit der Pubertät. Lang andauernde, schwere Arbeit kann in keinem Alter als Training für den Muskelaufbau betrachtet werden, sondern wirkt langfristig als Belastung, die irreparable Dauerschäden hervorruft.

Vor(ur)teile

Die geistige Leistungsfähigkeit bleibt deutlich länger bestehen. Nicht zuletzt daraus ergeben sich so manche Vorteile älterer Beschäftigter:

- ◆ Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten.
- ◆ Urteilsfähigkeit, Lebens- und Berufserfahrung.
- ◆ Loyalität und Zuverlässigkeit sind oft höher als bei Jüngeren. Das Risiko von Leistungseinbußen nach „anstrengenden“ Wochenenden ist gering.
- ◆ Längerfristige Betriebszugehörigkeit kann eingeplant werden, Investitionen in Weiterbildung lohnen sich.

„Vorurteile schaden dem Betriebsklima, der Gesundheit und Leistungsfähigkeit“, weiß Hildegard Weinke, Sicherheits- und Gesundheitsexpertin der AK Wien. „Hier ist die Vorbildwirkung von Management und Führungskräften entscheidend. Sie sollten durchmischte Teams aus Überzeugung fördern und sich für gegenseitigen Respekt und Verständnis einsetzen.“

„Die Älteren“ sind keineswegs eine homogene Gruppe, die Unterschiede bezüglich Arbeitsfähigkeit sind hier zum Teil größer als bei Jüngeren. Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Alter hängen von zahlreichen Faktoren ab – vom Arbeitsplatz und dessen Gestaltung, dem persönlichen Lebensstil und der Veranlagung.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung ist in Österreich derzeit hauptsächlich in Produktionsbetrieben sowie im Dienstleistungsbereich bei der Pflege ein Thema. Hier sind die körperlichen Belastungen offensichtlich. Doch auch Bildschirmarbeit oder langes Stehen schaden mit den Jahren der Gesundheit. Zusätzlich spielen



© contrastwerkstatt/fotolia.com

Arbeitsplätze altersgerecht gestalten – für Jüngere und Ältere.

„Von altersgerechten Arbeitsbedingungen profitieren Unternehmen und Beschäftigte.“

Hildegard Weinke

psychische Belastungen eine entscheidende Rolle. Stress, hohes Arbeitstempo und schlechtes Arbeitsklima verschlimmern körperliche Beschwerden. Im Übrigen sind ältere Beschäftigte zwar nicht öfter krank als jüngere, aber länger arbeitsunfähig. Mit durchschnittlich 21,4 Tagen pro Krankenstand fehlen 60- bis 64-Jährige fast viermal länger als unter 25-Jährige (5,8 Tage).

Länger leistungsfähig

Von altersgerechten Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen profitieren sämtliche Beteiligten. Um optimale Ergebnisse zu erzielen, sollten entsprechende Prozesse von der Führungsetage tatkräftig unterstützt werden und sich nicht auf punktuelle, kurzfristige Aktionen beschränken. Nachhaltiges Gesundheitsmanagement und gezielte Gesundheitsförderung ermöglichen unter anderem, dass Jüngere und Ältere ihre Kompetenzen und ihre Grenzen besser kennen und entsprechend handeln können. Zusätzlich gilt es, das Potenzial älterer Personen stärker und

länger zu fördern und zu nutzen. Am Anfang eines umfassenden Altersmanagements steht die Altersstrukturanalyse. In der Regel empfiehlt sich die Unterstützung von ExpertInnen (Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, AUVA etc.). Unerlässlich ist die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen als ExpertInnen für ihren Arbeitsplatz.

1. Schritt: Altersstrukturanalyse

Damit werden die aktuellen Altersstrukturdaten für die Beschäftigten insgesamt erfasst, gegebenenfalls auch für einzelne Organisationseinheiten oder Beschäftigtengruppen. Außerdem kann auf der Basis bestimmter Annahmen zur Personalentwicklung eine Prognose der zukünftigen Altersstruktur erstellt werden. Kleinere Unternehmen brauchen für eine Altersstrukturanalyse keine spezielle Software, unter Umständen reicht auch eine Excel-Tabelle. Tools für eine Altersstrukturanalyse bzw. einen Altersstruktur-Check finden sich auch im Netz: www.arbeitsinspektion.gv.at, www.eval.at, www.gesundearbeit.at usw.

2. Schritt: Besonders belastende Tätigkeiten (für Ältere) identifizieren

- ◆ Arbeitsplätze, die nur einen winzigen Ausschnitt aus dem gesamten Produktions- oder Dienstleistungskreislauf zum Inhalt haben
- ◆ Monotone Tätigkeiten
- ◆ Starre quantitative Leistungsnormen (ohne Berücksichtigung qualitativer Aspekte!)
- ◆ Belastende Arbeitszeitgestaltung (Nachtarbeit, Schichtarbeit mit wechselndem Dienstbeginn)
- ◆ Zeitdruck, hohes Arbeitstempo, Vorgabe eines Arbeitstempos bei taktgebundenem Arbeiten
- ◆ Häufiger Temperaturwechsel (z. B. bei Arbeiten im Kühlbereich bzw. in Hitzezonen)
- ◆ Belastende Körperhaltungen (häufiges Verdrehen der Wirbelsäule, Hände über den Kopf heben u. ä.)
- ◆ Arbeiten mit gesundheitsbeeinträchtigenden Arbeitsstoffen
- ◆ Allgemeine organisatorische Mängel wie unklare Arbeitsvorgaben, fehlende Einschulung, unzureichende Arbeitsmittel etc.
- ◆ Isoliertes Arbeiten ohne Kontakt zu KollegInnen

3. Schritt: Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Hier werden häufig vier Handlungsfelder unterschieden: Arbeitsorganisation, Gesundheit, Qualifikation und Führung. Prinzipiell lassen sich in altersgemischten Teams Erfahrung, Gründlichkeit, Organisationstalent und Zuverlässigkeit älterer Beschäftigter optimal einsetzen, etwa in den Bereichen Ausbildung und/oder Beratung besonders schwieriger KundInnen/KlientInnen etc.

Für die optimale **Arbeitsorganisation** entscheidend sind möglichst große Handlungsautonomie sowie Abwechslung bei den Arbeitsaufgaben:

- ◆ Wechsel zwischen geistigen und körperlichen Belastungen, zwischen belastenden und weniger belastenden Tätigkeiten

- ◆ Information über eine und Etablierung einer gesundheitserhaltenden Pausenkultur inkl. Kurzpausen
- ◆ Alternsgerechte Schichtplangestaltung
- ◆ Flexible Arbeitszeitmodelle

Gesundheit: Länger zu arbeiten bedeutet längere Einwirkungen von belastenden und/oder von förderlichen Arbeitsbedingungen. Dementsprechend sollten Unternehmen physische und psychische Belastungen auch schon für junge Beschäftigte so gering wie möglich halten. Folgende Möglichkeiten sind in jedem Alter sinnvoll, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten:

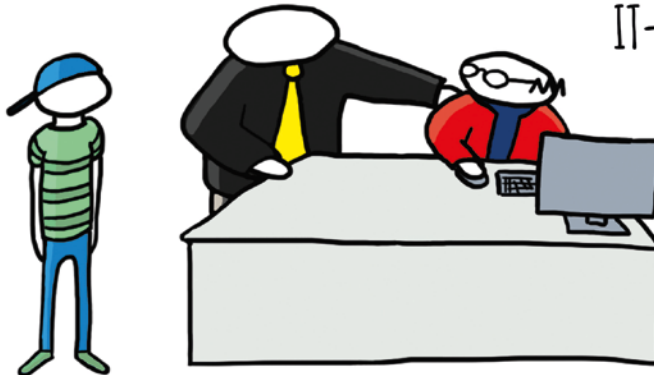
- ◆ Hebe- und Tragehilfen
- ◆ Lüftungs- und Abschattungssysteme
- ◆ Ergonomische Positionierung von Geräten
- ◆ Lärmreduktion durch schalldämmende Elemente
- ◆ Gute Ausleuchtung des Arbeitsplatzes
- ◆ Stärkere akustische und optische Signale bei Kontrolltätigkeiten
- ◆ Betriebliches Eingliederungsmanagement nach längeren Krankenständen

Tipps zum Handlungsfeld **Qualifikation:**

- ◆ Jüngere lernen von Älteren und umgekehrt
- ◆ Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für alle Altersgruppen
- ◆ Langfristige alternssensible Laufbahngestaltung
- ◆ Ermutigung zum Lernen in jedem Alter unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lernzugänge verschiedener Generationen

SO! DER JUNGE KOLLEGE ERKLÄRT IHNEN JETZT DEN COMPUTER.

ICH...BIN SEIT 32 JAHREN IT-TECHNIKER.



© Philipp Seils

Führung: Die Vorbildwirkung von Führungskräften beim täglichen, respektvollen Umgang miteinander ist von entscheidender Bedeutung.

Außerdem wichtig: lebensphasenorientierte MitarbeiterInnengespräche, konstruktives Fehlermanagement sowie An-

erkennung und Wertschätzung. Ingrid Reifinger, ÖGB-Expertin für ArbeitnehmerInnenschutz: „Die Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigung wird durch Wertschätzung seitens der Führungskräfte doppelt so stark erhöht wie durch mehr Sport.“

WEITERFÜHRENDE INFOS

www.arbeitundalter.at

Info-Portal der Sozialpartner mit Lösungsvorschlägen, Best-Practice-Beispielen usw.

www.nestorgold.at

Infos zum Gütesiegel des Sozialministeriums NESTOR^{GOLD}

www.fitzwork.at

Broschüre von ÖGB und AK Wien: **„Ältere ArbeitnehmerInnen – Das verborgene Gold im Unternehmen“** (mit umfangreicher Checkliste „Ist mein Unternehmen alternsgerecht?“)

W. Feldes, A. Gerntke, B. Jentgens: **Alters- und alternsgerechtes Arbeiten** Handlungshilfen für Betriebsräte Bund-Verlag 2013

Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung (LOA) bei der gespag

Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) betreibt sechs Krankenhäuser und hat mehr als 8.000 Beschäftigte an insgesamt acht Standorten. Das Projekt LOA startete bereits 2005 mit entsprechender Bewusstseinsbildung auf der Führungsebene. 2008 wurde LOA als strategischer Schwerpunkt verankert. Danach wurden gemeinsam mit VertreterInnen aller Alters- und Berufsgruppen, Hierarchieebenen und Standorte Workshops durchgeführt, Vorschläge und Maßnahmen erarbeitet. So entstand unter anderem das Gesundheitsförderungsprogramm „geh mit“, das Angebote mit lebensphasenorientierten Schwerpunk-

ten aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, seelische Gesundheit (z. B. „Aufrecht bis ins hohe Alter – Natürliche Hormone in der zweiten Lebenshälfte“; „Fit und munter zum richtigen Zeitpunkt – Selbstcoaching bei Nachtarbeit und Turnusdiensten“) inkludiert. Die Teilnahme ist zum Teil auch für Angehörige möglich. Außerdem gibt es im Rahmen von LOA Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Betriebstagesmütter, Sommerkinderbetreuung etc.), ein verbessertes Kommunikations- und Informationsangebot sowie gezielte lebensphasenorientierte Personalentwicklung.



© Michael Mazohl (2)

„Es gibt immer Raum für Verbesserung“

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Dr.ⁱⁿ Christa Sedlatschek, Direktorin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Wer ist die Agentur und was ist ihr Auftrag?

Sedlatschek: Die EU-OSHA setzt sich für sicherere, gesündere und produktivere Arbeitsplätze ein. Wir unterstützen aktiv eine Kultur der Risikoprävention und der Gesundheitsförderung bei der Arbeit, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern. Die Agentur hat das Ziel, den Einrichtungen der EU, den Mitgliedstaaten, den Betrieben und den AkteurInnen alle sachdienlichen, technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Gemeinsam mit Regierungen, Sozialpartnern und Unternehmen setzen wir uns dafür ein, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in ganz Europa zu stärken. Zur Organisation des Austausches und der Zusammenarbeit wurden inzwischen 38 nationale Focal Points eingerichtet.

Jetzt startet die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“. Was sind die Ziele?

Sedlatschek: Die Arbeitskräfte werden immer älter und Mitgliedstaaten heben das Pensionsantrittsalter an. Dadurch verlängert sich das Arbeitsleben und ArbeitnehmerInnen sind länger Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit spielen eine sehr wichtige Rolle, um überhaupt das gesetzliche Pensionsantrittsalter gesund zu erreichen. Zwar gibt es in allen Mitgliedstaaten Maßnahmen, Programme und Strategien zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen, doch muss das Bewusstsein für diese Zielgruppe geschärft werden. Mit dieser Kampagne sollen erfolgreiche und nachhaltige Strategien, Programme und betriebliche Beispiele präsentiert und verbreitet werden.

Welche Kampagnenaktivitäten laufen bis Ende 2017?

Sedlatschek: Die Kampagne startete am 14. April 2016 auf einer Pressekonferenz in Brüssel mit der EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziales Marianne Thyssen und der niederländischen EU-Ratspräsidentschaft. Auf nationaler Ebene wird die Kampagne von den Focal Points organisiert. Die EU-OSHA unterstützt finanziell die Organisation von Events, Seminaren und Pressekonferenzen und stellt umfangreiche Kampagnenmaterialien bereit. An der letzten Kampagne nahmen über 100 offizielle Kampagnenpartner teil. Mehr als 30 Medienpartner (Anm. d. Red.: wie die Gesunde Arbeit) unterstützten uns. Der Wettbewerb für gute praktische Lösungen ist ein Highlight und die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einschließlich Konferenzen, Seminaren und Schulungen knüpft in jedem Kampagnenjahr am Thema an.

Wie sehen Sie Österreich im EU-Vergleich?

Sedlatschek: Wir haben gerade die zweite Erhebung der Europäischen Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER) veröffentlicht. Die Umfrage gibt einen Einblick, wie mit Arbeitsplatzrisiken umgegangen wird. Der häufigste genannte Risikofaktor ist der Umgang mit schwierigen KundInnen, PatientInnen, SchülerInnen usw. (59 Prozent in Österreich, 58 Prozent in den EU-28). Faktoren, die zu Muskel- und Skeletterkrankungen führen, wie anstrengende oder schmerzhafte Körperhaltungen und sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen, werden für sämtliche Wirtschaftszweige sehr häufig angeführt. 76 Prozent aller Unternehmen in den EU-28 nehmen regelmäßig Arbeitsplatzevaluierungen vor (in Österreich 56 Prozent). 90 Prozent dieser Unternehmen sehen das als nützliches Verfahren für den Umgang mit Sicherheit und Gesundheit an (in Österreich 84 Prozent). Wir haben eine Untersuchung zum Thema „Ältere Beschäftigte und Arbeitsschutz“ durchgeführt, auch mit der Fragestellung, welche Länder bereits frühzeitig Strategien zum demografischen Wandel und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit entwickelt haben. Die Analyse zeigt, dass vor allem ganzheitliche Ansätze mit Einbeziehung vieler Politikbereiche nachhaltig wirksam sind. Österreich liegt hier zusammen mit den nordischen Ländern, Deutschland sowie den Niederlanden im Spitzenfeld, was sich auch in guten Betriebsbeispielen widerspiegelt.

Wo braucht es dann mehr Anstrengungen, um besser zu werden?

Sedlatschek: Ich denke, dass Österreich mit seiner langjährigen Tradition im ArbeitnehmerInnenschutz im europäischen Vergleich gut dasteht. Es gibt aber immer Raum für Verbesserung, zum Beispiel die flächendeckende Arbeitsplatzevaluierung und die Notwendigkeit, verstärkt Präventionsmaßnahmen gegen psychosoziale Risiken auf betrieblicher Ebene zu ergreifen. Ebenso erscheint es mir wichtig, dass Politik und Wirtschaft erkennen und entsprechend handeln, wenn es darum geht, ältere Beschäftigte bis ins Pensionsalter motiviert und gesund in Arbeit zu halten.



Christa Sedlatschek: „Die EU-OSHA setzt sich dafür ein, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in ganz Europa zu stärken.“

Was ist Ihnen in Zukunft wichtig?

Sedlatschek: Neue Technologien, der steigende Zeitdruck, erhöhte Flexibilitätsanforderung und Arbeitsverdichtung kennzeichnen den Wandel der Arbeitswelt. Das zwingt uns, darüber nachzudenken, wie ein moderner und präventiver ArbeitnehmerInnenschutz aussehen muss, um gesundheitliche Belastungen zu vermeiden bzw. zu minimieren. Unsere Beobachtungsstelle (European Risk Observatory) untersucht die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit in der Zukunft. Der erste Bereich waren „Green Jobs“, also die Beschäftigung im Umweltbereich wie die Erzeugung alternativer Energien durch Windkraftanlagen. Dort entstehen neue Arbeitsplätze mit alten Risiken in neuem Kontext. Gerade hier wird viel übersehen, weil häufig angenommen wird, grün heiße auch gesund. Als Nächstes ist die ICT-Branche mit ihren Auswirkungen einer immer stärker werdenden Flexibilisierung von Ort, Zeit- und Arbeitsbeziehungen an der Reihe. Spannende Themen sind Cloudsourcing, Roboter und leistungssteigernde Drogen.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

Damit Sonne nicht krank macht!

Wer täglich stundenlang im Freien arbeitet, muss auf einen wirksamen Sonnenschutz achten. Die gesundheitlichen Auswirkungen von UV-Strahlung sind seit Langem bekannt. Schutzmaßnahmen gegen Hautkrebs und andere Erkrankungen werden jedoch nur selten gesetzt. Aber auch akute Auswirkungen von extremer Hitze sind nicht zu unterschätzen.



© Federico Rostagno/fotolia.com

Während der Sonnenschutz im Urlaub am Strand inzwischen eine Selbstverständlichkeit ist, wird er bei der Arbeit im Freien meist vernachlässigt. Allein die Tatsache, dass die Arbeitszeit in der Sonne das Zifache der Urlaubszeit ausmacht, sollte zum Nachdenken anregen. Denn die Belastung durch UV-Strahlung ist von Ende April bis Mitte August sehr hoch. Für ArbeitnehmerInnen, die den Großteil ihrer Arbeitszeit im Freien verbringen, sind deshalb Schutzmaßnahmen zu treffen. Abhängig von Tätigkeit und Umgebung kann sich die UV-Belastung durch Reflexionen an Blechdächern, Fassaden o. Ä. enorm erhöhen. Auch die Körperhaltung bei der Arbeit ist von großer Bedeutung. Hier sind Schultern, Nacken und Kopf besonders gefährdet.

Wie bewertet man die UV-Belastung?

Unter www.uv-index.at kann der tagesaktuelle UV-Index abgefragt werden. Eine einfachere Möglichkeit ist die „Schattenregel“. Dazu muss nur auf die Länge des eigenen Schattens geachtet werden. Ist der eigene Schatten kleiner oder gleich groß wie man selbst, sind Schutzmaßnahmen notwendig. Zu bedenken ist auch, dass bei Arbeiten unter direkter Sonneneinstrahlung und bei hohen Temperaturen die Leistungsfähigkeit und Konzentration abnehmen und sich dadurch die Unfallgefahr erhöht. Bei extremer Hitze kann es auch zu einem Hitzschlag, Hitzekollaps, Sonnenstich oder anderen akuten Auswirkungen kommen.

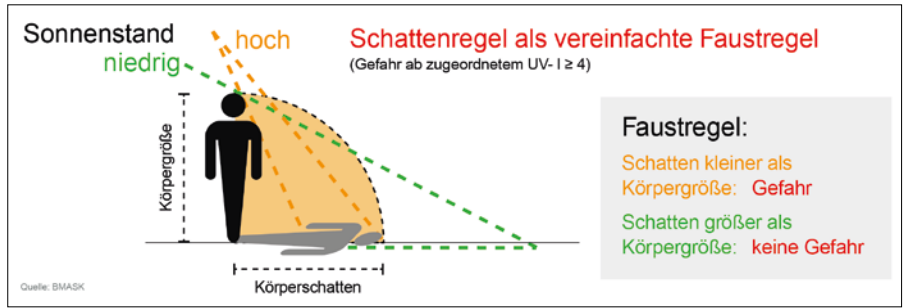
Geeignete Schutzmaßnahmen

- ◆ Genug trinken (alkoholfreie Getränke)
- ◆ Beschattung der Arbeitsplätze (Überdachungen, Sonnensegel, Sonnenschirme usw.)
- ◆ Tragen von luftdurchlässiger und UV-sicherer Kleidung
- ◆ Tragen einer Kopfbedeckung (mit Nackenschutz)
- ◆ Bereitstellung von Sonnenschutzbrillen (UV-Schutz), idealerweise mit Seitenschutz
- ◆ Bereitstellung geeigneter Sonnenschutzmittel (Sonnenscreme)
- ◆ Benutzung von Schutzhandschuhen für erhitzte Oberflächen
- ◆ Zurverfügungstellung von Duschgelegenheiten

- ◆ Organisatorische Maßnahmen, wie den Arbeitsbeginn vorverlegen, die Mittagshitze meiden und zusätzliche Arbeitspausen einlegen
- ◆ Unterweisung in Erste-Hilfe-Leistung speziell bei Hitzekollaps, Hitzschlag, Sonnenstich

Im Normalfall wird eine Kombination von verschiedenen Schutzmaßnahmen notwendig sein. Für Bauarbeiter gilt auch Hitze als Schlechtwetter im Sinne des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes. So können ArbeitgeberInnen bei Temperaturen über 35 °C die Arbeiten einstellen lassen.

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



Die Schattenregel für Arbeiten im Freien.

Arbeiten unter direkter Sonneneinstrahlung und hohen Temperaturen

(Arbeitsinspektion): <http://tinyurl.com/merkblatt216>

Arbeiten bei Hitze

(SVP-Info, AK Wien): <http://tinyurl.com/hitze1216>

Hitze in Räumen

Aufgrund der heißen Sommer kommt es immer öfter zu extremer Hitzeentwicklung in Büros, Produktionshallen oder anderen Arbeitsräumen. Deshalb sollten Sie über die gesetzlichen Grundlagen und wirkungsvolle Maßnahmen zum Schutz vor Hitze Bescheid wissen.

An heißen Tagen nehmen Leistungsfähigkeit und Konzentration sowohl bei körperlichen als auch bei geistigen Tätigkeiten deutlich ab. Die Fehlerhäufigkeit und das Unfallrisiko steigen, weshalb mit Blick auf die Sommermonate bereits vorbeugend Hitzeschutzmaßnahmen getroffen werden sollten.

Regelungen für Innenräume

In Arbeitsräumen müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind. Direkte Sonneneinstrahlung durch Fensterflächen muss vermieden werden, beispielsweise mit Jalousien. Auch alle wärmestrahlenden Flächen sind abzuschirmen.

Bei Tätigkeiten mit geringer körperlicher Belastung (Büro) hat die Raumtemperatur zwischen 19 °C und 25 °C zu betragen. In Räumen mit Klima- oder Lüftungsanlage



© contrastwerkstatt/fotolia.com

Mit zunehmender Hitze nehmen Leistungsfähigkeit und Konzentration deutlich ab.

sollen die 25 °C möglichst nicht überschritten werden. Ohne solche Anlagen sind jedoch sämtliche Maßnahmen auszuschöpfen, um die Temperatur zu senken.

Das hilft bei hohen Temperaturen

- ◆ Nachtabkühlung nutzen (Durchlüftung in der Nacht)
- ◆ Technische Maßnahmen (Beschattung)
- ◆ Organisatorische Maßnahmen (Arbeitszeiten)
- ◆ Genug trinken (alkoholfreie Getränke)
- ◆ Tisch- oder Stehventilatoren verwenden
- ◆ Bekleidungsvorschriften lockern

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

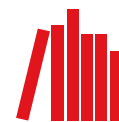
Arbeiten bei Hitze (AK Wien):

<http://tinyurl.com/hitze2216>

Lüftung am Arbeitsplatz

(AUVA-Broschüre M 910):

<http://tinyurl.com/lueftung216>

e book
inside

Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

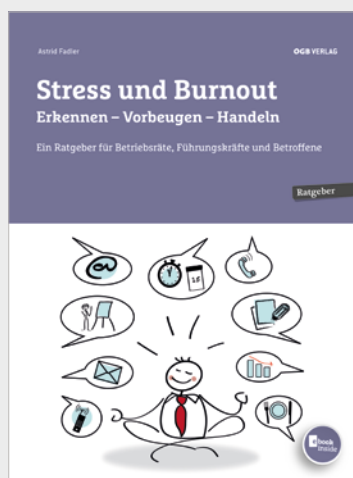
Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das?
AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)

Varia / 512 Seiten / EUR 49,00

ISBN 978-3-99046-096-2

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

e book
inside

Stress und Burnout. Erkennen – Vorbeugen – Handeln

Ein Ratgeber für Betriebsräte, Führungskräfte und Betroffene

Astrid Fadler

Ratgeber / ca. 228 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-040-0

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



Evaluierung: Das Alter der Beschäftigten berücksichtigen!

Bei der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG muss die Eignung der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf das Alter berücksichtigt werden. In der betrieblichen Praxis wurde das bisher oft vernachlässigt. Ein Merkblatt der Arbeitsinspektion und entsprechende Checklisten der AUVA auf www.eval.at unterstützen nun die Betriebe bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung.

Aufgrund der demografischen Entwicklung machen ältere ArbeitnehmerInnen einen immer größeren Teil der ArbeitnehmerInnenschaft aus. Ältere ArbeitnehmerInnen sind keine homogene Gruppe, denn erhebliche Unterschiede zwischen gleich alten Personen sind durchaus möglich und zu beachten. Die Gründe dafür liegen auch in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Jede Branche ist durch spezifische Risiken und Belastungen geprägt, wie z. B. Tragen schwerer Lasten, monotone Arbeit, Zwangshaltungen oder psychische Belastungen.

Merkblatt der Arbeitsinspektion

Was können Betriebe in dieser Situation tun? Das Merkblatt der Arbeitsinspektion „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“, das in Kooperation u. a. mit den Sozialpartnern herausgegeben wurde, schlägt drei Schritte zum Ziel vor:

- ◆ **Schritt 1:** Altersstrukturanalyse durchführen
- ◆ **Schritt 2:** Tätigkeiten identifizieren, die speziell für Ältere besonders belastend oder auch fördernd sein können
- ◆ **Schritt 3:** Alternsgerechte Arbeitsgestaltung, wobei hier Empfehlungen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Gesundheit, Qualifizierung und Führung gegeben werden

Länger arbeiten bedeutet, dass belastende Arbeitsbedingungen auch länger einwirken. Deshalb ist es wichtig, dem Gesundheitsverschleiß frühzeitig vorzubeugen und bereits bei den Jüngeren aktiv zu werden. Was sind nun bezüglich des Alters belastende Arbeitsbedingungen?

Checklisten und Maßnahmenblätter

Diese Frage beantworten die Instrumente der AUVA auf www.eval.at. Eine Checkliste enthält Hinweise zum alternsgerechten Arbeiten für den Produktions- und den Bürobereich. Darin werden körperliche Entwicklungen aufgelistet, die für den Prozess des Alterns kennzeichnend sind, wie z. B. Nachlassen der Kraft, geringeres Lungenvolumen, Schwächen im Sehen und Farbsehen, Hitzeunverträglichkeit oder geringere Kälteverträglichkeit. Das Maßnahmenblatt „Berücksichtigung des Alters“ als Teil des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments gemäß § 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) listet dementsprechend mögliche Gefährdungen oder Belastungen auf, die für das Alter ein typisches Problem sind, wie z. B. körperlich anstrengen-

de Arbeiten. Die Checkliste liefert auch gleich Aspekte für Maßnahmen, wie z. B. „Einsatz von Hebe- und Transporthilfen“ und „richtige Hebe- und Tragetechniken jedenfalls beachten“.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at



Das Merkblatt der Arbeitsinspektion unterstützt Betriebe beim Thema „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Merkblatt „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“
(Arbeitsinspektion): <http://tinyurl.com/alternsgerecht216>
Checklisten und Maßnahmenblätter (eval.at):
<http://tinyurl.com/eval216>

Alternsgerecht arbeiten: Tipps und Lösungen

Die Sozialpartner (ÖGB, BAK, WKO, IV) bieten unter www.arbeitundalter.at Tipps & Lösungen zum Thema alternsgerechtes Arbeiten an. Diese sind in die Kapitel Führung, Weiterbildung, Gesundheit und Arbeitsorganisation unterteilt, welche nachfolgend vorgestellt werden.



© Michael Mazohl

Führung: Für jedes Alter

Die Herausforderungen der Führung verschiedener Generationen sind vielfältig. Unter anderem geht es um unterschiedliche Lebensphasen, individuelle Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen, rasche Veränderungen und die Verantwortung für die Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit.

Vier Puzzlesteine helfen, um alternsgerechte Führungsarbeit zu meistern:

1. Erkenntnisse sammeln und sich der Stärken und Schwächen der unterschiedlichen Generationen bewusst sein.
2. ArbeitnehmerInnen entsprechend ihrer Altersgruppe die Möglichkeiten geben, sich zu beweisen.
3. Anerkennung und Wertschätzung zeigen, Stärken erkennen, Aufgaben entsprechend zuteilen. Mit allen einen wertschätzenden und anerkennenden Erfahrungsaustausch pflegen.
4. Vorurteile ansprechen, offene Haltung zeigen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Großer Erfahrungsschatz

Führungskräften muss bewusst sein, dass ältere ArbeitnehmerInnen über einen großen Erfahrungsschatz verfügen. Ältere verknüpfen vorhandenes mit neuem Wissen. Jüngere hingegen lernen schnell. Der Umgang mit Technologien fällt ihnen leicht, da sie mit den rasanten Weiterentwicklungen der Technik aufgewachsen sind. Durch passende Verteilung von Aufgaben kann die Motivation und Gesundheit erhalten bzw. gesteigert werden. Auch der körperliche Umbauprozess ist zu beachten. Muskelkraft, Sehfähigkeit und Hörvermögen können abnehmen.

Führung unterstützt Arbeitsfähigkeit

Die Tipps & Lösungen enthalten Anregungen zum alternsgerechten Führen. Diese sind zum Beispiel:

Feedback, Anerkennung und Wertschätzung. Wertschätzung heißt Menschen zu

akzeptieren und sich für andere zu interessieren. Gute Führungsarbeit heißt ehrliche Anerkennung von Leistung (also Lob), Wertschätzung und Feedback.

Soziale Unterstützung. Den ArbeitnehmerInnen den „Rücken stärken“, auf sie eingehen, zuhören, Konflikte lösen. Soziale Unterstützung und gute zwischenmenschliche Beziehungen können als „Medizin“ gegen seelischen und körperlichen Stress wirken.

Belastungsabbau und Ressourcenaufbau. Führungskräfte beeinflussen Arbeitsbedingungen. Die Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen fördern, Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume geben und Aufgaben je nach Fähigkeiten verteilen. Das sind wichtige Maßnahmen, um Überforderungen oder auch Unterforderungen zu vermeiden.

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

Weiterbildung: Appetit auf Lernen

Qualifizierung und Weiterbildung zahlen sich immer aus – für die Unternehmen und für die ArbeitnehmerInnen.

Für das Unternehmen, denn qualifizierte ArbeitnehmerInnen sind den Anforderungen der Arbeitswelt besser gewachsen. Für ArbeitnehmerInnen gibt es Vorteile, da sie die Arbeit mit weniger Stress bewältigen. Veränderungen können leichter angenommen und Herausforderung motiviert und effizient gemeistert werden.

Keine Grenzen beim Lernen

Ältere ArbeitnehmerInnen lernen anders als jüngere. Beim Lernen soll immer auf Vorbildung und Erfahrung zurückgegriffen werden können. Es gibt keine Altersgrenzen beim Lernen, sondern lediglich nicht optimal vermittelte Inhalte. Ängste vor Überforderung und „nicht mitkommen“ müssen an- und ausgesprochen werden können. Oftmals basieren Lernbarrieren auf früheren unangenehmen Erfahrungen aus der Schulzeit. Durch gute Vorbereitung, Information, das aktive Ansprechen möglicher Hürden und die Zusage der Unterstützung kann die Lernbarriere abgebaut werden.

Tipps zur Lernunterstützung

Zielgruppengerechte Gestaltung und Partizipation: Lernmaterialien, Unterlagen und Inhalte müssen, besonders für Ältere, einen Praxisbezug darstellen. Gut ist es, wenn die TeilnehmerInnen in die Kurs- und Materialgestaltung einbezogen werden.

Lernen wieder lernen: Lerntechniken sind Strategien für die Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung von neuen Informationen. Durch jahrelanges „Nicht-Lernen“ kann in den meisten Fällen eine Lernentwöhnung erfolgen. Lerntechniken müssen daher in der Weiterbildung und Qualifizierung angeboten werden. So bekommen die ArbeitnehmerInnen wieder Appetit auf Lernen.



© Michael Marzohl

Klappfolder für Betriebe: Zu den Tipps & Lösungen für altersgerechtes Arbeiten gibt es auch einen Klappfolder der Sozialpartner: Einfach beim ÖGB per E-Mail unter service@oegb.at oder telefonisch unter 01/534 44-39100 bestellen (auch in höherer Stückzahl möglich).

Vernetzung und gutes Klima: Ein gutes Gruppenklima ist eine wichtige Grundlage für ein gutes Lernklima. Wenn ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen, wird ein „Voneinander-Lernen“ ermöglicht.

Arbeitsplatz als Lernort

Lernen kann auch während der Arbeit erfolgen. Die Arbeit bzw. der Arbeitsplatz wird zu einem Lernort. Es können Erfahrungen gesammelt und Herausforderungen im Echtbetrieb gelöst werden. Das Lernergebnis wird meist besonders gut, wenn im Arbeitsprozess gemeinsam Gelerntes und Erfahrenes besprochen und das „Voneinander-Lernen“ gefördert wird. Ältere lernen von jüngeren und umge-

kehrt. Lernpatenschaften haben sich bewährt und sind einfach umzusetzen. Aber auch aus Fehlern soll gelernt werden. In vielen Fällen ist die Lösungsfindung durch gemeinschaftliches Ergründen auch einfacher. Durch die gemeinsame Analyse und die Entwicklung zukünftiger Lösungsstrategien werden Lösungen oft besser angenommen, akzeptiert und umgesetzt.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Tipps und Lösungen zum Thema Weiterbildung bzw. Führung

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

<http://tinyurl.com/weiterbildung216>

<http://tinyurl.com/fuehrung216>

Gesundheit: Teil der Unternehmenskultur

Älterwerden ist ein Umbauprozess, der in einigen Dimensionen von einem Abbau, einer Konstante oder einer Zunahme betroffen ist.



FÜHRUNG

- Wertschätzung aller Generationen
- Schulung zu generationengerechtem Führen
- Lebensphasenbezogene Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche



Vorteile für die Beschäftigten:

- ◆ Die Verantwortung über das eigene Gesundheitsverhalten wird gestärkt.
- ◆ Verbesserung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit. Reduktion der Stressfaktoren.
- ◆ Ein allgemeines Gesundheitsbewusstsein, das weit über die Arbeit hinausreicht, kann Lebensqualität und Work-Life-Balance verbessern.
- ◆ Steigerung von Engagement, Verbesserung des Miteinanders und des Betriebsklimas.

FÜHRUNG

unterstützt langjährige Arbeitsfähigkeit und Kompetenz.

- Gesundheitsmaßnahmen systematisch planen
- Gesundheitszirkel bringen für alle gute Lösungen
- Heben und Tragen durch Hilfsmittel leichter machen

GESUNDHEIT

GESUNDHEIT

ist eine wichtige Basis für die Arbeitsfähigkeit bis zur Pension.

WEITERBILDUNG

sichert Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation.

WEITERBILDUNG

- Ermutigung zum Lernen in jedem Alter
- Jung lernt von Alt, Alt lernt von Jung
- Ältere lernen praxisorientiert

ARBEITS-ORGANISATION

ermöglicht die optimale Arbeitsgestaltung von den Abläufen bis hin zum Arbeitsplatz.

ArbeitnehmerInnenschutz ist Gesundheitsschutz

Der ArbeitnehmerInnenschutz ist in Österreich gesetzlich verpflichtend. Er beinhaltet alle wesentlichen Aspekte einer altersgerechten Arbeitsgestaltung und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Darüber hinaus gibt es Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die helfen, die Gesundheit im Unternehmen zu fördern (www.netzwerk-bgf.at). Sind ArbeitnehmerInnen bereits erkrankt, kann das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) den Wiedereinstieg in die Arbeit erleichtern (www.fitzwork.at).

Die körperliche Leistungsfähigkeit nimmt ab, Krankheiten, Gebrechen und chronische Leiden können auftreten. Psychische Fähigkeiten, die Fähigkeit zu denken, Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit und der Umgang mit Emotionen bleiben hingegen gleich und Erfahrungen, Bewältigung komplexer Aufgaben, soziale Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein nehmen zu.

Gesundheit als wichtige Basis

Die Verantwortung für die Gesundheit ist zwischen Unternehmen und Einzelperson geteilt. Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, für gesunde Arbeitsplätze zu sorgen. Förderung und Erhaltung von Gesundheit sollen daher in der Unternehmensstrategie verankert sein und einen wichtigen Platz einnehmen. Gesunde Arbeitsplätze bringen Einzelpersonen und Unternehmen gleichermaßen Vorteile.

Vorteile für den Betrieb:

- ◆ Reduktion der Krankenstände, daher Kostenreduktion.
- ◆ Förderung des guten Betriebsklimas aufgrund von sozialem Engagement.
- ◆ Steigerung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit z. B. durch Investitionen in betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Das Verhältnis von einem investierten Euro liegt hier bei 2,5 bis 4,8 Euro Gewinn!
- ◆ Gesundheit steigert die Qualität der Leistungen oder Services, was Kreativität und Produktivität erhöht und Wettbewerbsvorteile bringt.
- ◆ Geringere Fluktuation verringert Kosten der Rekrutierung und Qualifizierung von neu eintretenden ArbeitnehmerInnen.
- ◆ Das Image in der Öffentlichkeit wird gesteigert. Ein Unternehmen, das als attraktive/r ArbeitgeberIn gilt, zieht auch hervorragende ArbeitnehmerInnen an.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Tipps und Lösungen zum Thema **Gesundheit** (arbeitundalter.at):
<http://tinyurl.com/gesundheits216>

Arbeitsorganisation: Alternsgerecht für alle

Eine alternsgerechte Arbeitsorganisation bedeutet, auf Schwächen und Stärken Älterer und Jüngerer Rücksicht zu nehmen.

Im Unterschied zu **altersgerechter** Arbeitsgestaltung (hier wird ein spezifisches Alter berücksichtigt) meint **alternsgerechte** Arbeitsgestaltung daher alle Altersgruppen.

Wir sind alle gleichwertig, aber nicht gleich

In der Arbeitsorganisation werden unter anderem diese Fragestellungen behandelt:

- ◆ Sind Aufgabe und Tätigkeit für die jeweilige Person passend?
- ◆ Ist die Arbeitsmenge in der vorgegebenen Zeit zu bewältigen?
- ◆ Wie ist die Arbeitszeit gestaltet? Gibt es in der Dienstplangestaltung z. B. die Möglichkeit längerer Freizeitblöcke?
- ◆ Ist die Arbeitsumgebung richtig gestaltet? Ist beispielsweise das Licht ausreichend? Gibt es Rückzugsmöglichkeiten zur Erholung?
- ◆ Sind Arbeitsmittel ergonomisch gestaltet?
- ◆ Sind die Arbeitsabläufe optimal aufeinander abgestimmt? Passen Logistik, Materialfluss und Informationsweitergabe?

Unterstützende und belastende Faktoren

Es gibt viele unterstützende Maßnahmen, die helfen, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten. Einfache Änderungen in den Abläufen, in der Automatisierung oder die Einführung und Verwendung technischer Hilfsmittel können wirkungsvoll sein.

Belastungen, wie beispielsweise einseitige körperliche Arbeit, körperlich schwere Arbeit, monotone Tätigkeiten, die wenig Anreize zum Lernen bieten, und auch Tätigkeiten mit hohem Nacharbeitsanteil etc. sind zu vermeiden. Maßnahmen, um die Belastungen zu entschärfen, können sein: Hebe- und Tragehilfen, genügend Raum, um Arbeiten in einer ergonomischen Körperhaltung auszuführen, Lärmreduktion, Reduktion von Hitze-Kälte-Wechsel, abwechslungsreiche Tätigkeiten, Respekt, Anerkennung, Wertschätzung etc.

Weitere Lösungsansätze können sein:

- ◆ Tätigkeitswechsel bzw. Rotationsmodelle: Verringern Einseitigkeit, erhöhen Flexibilität, ermöglichen den „Blick über den Tellerrand“.

- ◆ Alternsgerechte Berufsverläufe: Bestimmte (An-)Ordnung bzw. bestimmtes Zusammenspiel von Anforderungen, Anreizen und Belastungen. Weiterbildung ist ein Schlüsselinstrument.
- ◆ Arbeitsbereicherung und Arbeitserweiterung: Mehr Verantwortung, neue Aufgaben, mehr Abwechslung etc. können motivierend wirken. In der Arbeitserweiterung wird eine ganzheitliche Arbeitserfüllung möglich, z. B. indem produziert und die Qualitätskontrolle durchgeführt wird.
- ◆ Anpassung von Arbeitszeiten und Pausen, Schichtplangestaltung: Autonomie bei der Arbeits- und Pauseneinteilung, Mikropausen, Vorwärtsrotationen im Schichtbetrieb etc.

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

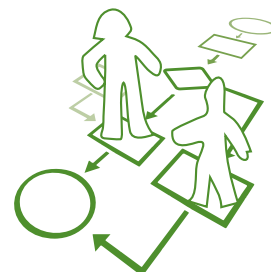
**Tipps und Lösungen zum Thema
Arbeitsorganisation** (arbeitundalter.at):
<http://tinyurl.com/a0216>

ARBEITS- ORGANISATION

ermöglicht die
optimale Arbeits-
gestaltung von den
Abläufen bis hin
zum Arbeitsplatz.

ARBEITSORGANISATION

- Jedem Alter seine Arbeitszeit
- Arbeitsgestaltung durch Veränderung von Tätigkeiten: Job Rotation, Job Enrichment, Job Enlargement
- Pausen einteilen und gestalten



Einer für alle – alle für einen

Eine neue Studie ergab: Gute Arbeitsbedingungen für ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen sind essenziell, wenn diese ihre Fachkunde erfolgreich, zielgerecht und hochwirksam anwenden sollen.



© Syda Productions/ftolla.com

Das Institut für Psychologie an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck führte die Studie im Auftrag der Bundesarbeitskammer (BAK) und in Kooperation mit den Berufsverbänden der ArbeitsmedizinerInnen (ÖGA), Sicherheitsfachkräfte (VÖSI) und ArbeitspsychologInnen (BÖP und GkPP) durch. Erstmals wurde die Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen mit dem besonderen Fokus auf Belastungen, Chancen und Hindernissen einer interdisziplinären Kooperation und ihrer beruflichen Identität wissenschaftlich analysiert und betrachtet. Im Ergebnis ist ein Miteinander erforderlich. Nur gemeinsam kann ein wirksamer, ganzheitlicher Präventionsansatz vorangetrieben werden. Ganz nach dem Motto: Eine/r für alle – alle für eine/n!

Tragende Säulen

Bildet die Prävention das stabile Fundament, so sind Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen die tragenden Säulen im betrieblichen ArbeitnehmerInnen-schutz. Sie unterstützen mit ihrer Fachkunde die ArbeitgeberInnen bei der Umsetzung der Sicherheits- und Gesundheitsaufgaben und bringen ihre umfassende Expertise bei der Schaffung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitsbedingungen ein.

Höhere Präventionszeit

Die Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben haben sich aufgrund externer Einflüsse und der limitierten

gesetzlichen Mindesteinsatzzeit (Präventionszeit) verschärft. Die Vielfalt der Tätigkeiten sowie die Arbeitsanforderungen haben durch die rasanten technologischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht, deutlich zugenommen. Mit der 2013 explizit festgelegten Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen resultierten neue und zusätzliche Aufgaben. Daher müssen die Präventionszeiten für alle Präventivdienste an die neuen Anforderungen angepasst und entsprechend erhöht werden.

Auf Augenhöhe

Gleichzeitig ist es erforderlich, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen „auf Augenhöhe“ mit den anderen Präventivfachkräften agieren und dementsprechend mit den gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet werden.

Die Schaffung menschen- und altersgerechter Arbeitsbedingungen verlangt viel Engagement, Motivation und Leistungsfähigkeit. Gesundes Arbeiten erfordert gesunde Rahmenbedingungen. Das muss auch und besonders für ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen gelten, jene Berufsgruppen, die sich tagtäglich um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten kümmern.

Alexander Heider und Johanna Klösch, AK Wien

alexander.heider@akwien.at

johanna.kloesch@akwien.at

Evaluierung: Das richtige Verfahren auswählen

Aus der Vielzahl verfügbarer Verfahren für die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz das geeignete auszuwählen, stellt oft eine Herausforderung dar. Dabei gibt es einige zentrale Anforderungen, die eindeutige Qualitätsmerkmale von guten Messinstrumenten darstellen.

Die Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz soll für Betriebe und Beschäftigte nutzbare Ergebnisse erzielen. Das Erhebungsinstrument spielt dabei eine zentrale Rolle – und unterliegt definierten Qualitätsstandards, die für eine erfolgreiche Umsetzung der Evaluierung in Unternehmen beachtet werden müssen.

Anforderungen an gute Verfahren

Verbreitete Methoden der Erhebung sind Fragebögen, Workshops, Beobachtung und Interviews. Die am häufigsten eingesetzte Form sind Fragebogenverfahren. Gute Fragebogenverfahren, aber auch Interviewleitfäden oder Workshop-Anleitungen sind aufwendig konstruierte Messinstrumente,

die nach wissenschaftlichen Kriterien geprüft werden müssen. Die zentralen Qualitätsanforderungen an Verfahren werden in der ÖNORM EN ISO 10075-3 festgelegt. Inhaltlich bedeuten diese:

Anforderung 1:

Misst das Instrument, was es messen soll?

Die Hauptanforderung an das Instrument lautet, dass es tatsächlich arbeitsbezogene psychische Belastungen erhebt. Das eingesetzte Verfahren muss Eigenschaften der jeweiligen Tätigkeit erheben, die alle Beschäftigte mit dieser Tätigkeit betreffen und die psychisch wirken. Fragebögen zu Themen wie Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance oder dem Erschöpfungsniveau sind daher keine geeigneten Verfahren, um psychische Belastungen zu erheben.

Anforderung 2:

Wie genau misst das Instrument?

Die zweite Anforderung ist eine hohe Messgenauigkeit. Je stärker negativ wirkende psychische Belastungen in den Tätigkeiten ausgeprägt sind, desto dringlicher ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Je genauer ein Messverfahren misst, desto besser gelingt sowohl die Risikoabschätzung als auch die Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahmen.

Anforderung 3:

Sind die Erhebungsergebnisse unabhängig von den durchführenden Personen?

Die Durchführung der Erhebung sowie die Interpretation der Ergebnisse werden von guten Instrumenten vorgegeben. Damit wird der Einfluss der durchführenden Personen gemindert und die Ergebnisse sind möglichst objektiv.

Hilfestellung bei der Auswahl

Hochwertige Verfahren müssen über eine Dokumentation der Testqualität (z. B. in einer Verfahrensbeschreibung) verfügen. Nachdem die Testqualität den Gütekriterien der psychologischen Diagnostik entspricht, sind Arbeits- und OrganisationspsychologInnen die am besten geeigneten Fachkräfte, um die Qualität von Verfahren einzuschätzen sowie bei der Auswahl eines geeigneten Instruments zu unterstützen.



© Trueffelpix/Fotolia.com

Es ist gar nicht so einfach, das geeignete Evaluierungsverfahren auszuwählen.

Christian W. Franz, MSc,
MAPS KG Salzburg

christianwalter.franz@maps.co.at

Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins ...

Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen ist zum Geschäft geworden – zunehmend tummeln sich hier auch schwarze Schafe. Wie Sie seriöse AnbieterInnen erkennen.

Mit 1. Jänner 2013 wurde im Rahmen der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) die verbindliche Evaluierung psychischer Belastungen konkretisiert. Betriebemüssen physische und psychische Belastungen ihrer Beschäftigten überprüfen und bei festgestellten Gefahren nachweislich wirksame Schutzmaßnahmen umsetzen.

Vorsicht, Falle!

Längst hat sich ein Markt an AnbieterInnen für die Evaluierung psychischer Belastungen etabliert. Ob die angebotene Dienstleistung den erforderlichen Qualitätsstandards des ASchG entspricht, ist für potenzielle AuftraggeberInnen (i. d. R. ArbeitgeberInnen) manchmal schwer ersichtlich.

So erkennen Sie seriöse AnbieterInnen

Trotz der Vielfalt und Breite des Marktes ist es möglich, sich bezüglich einiger Kernaspekte einen (ersten) Eindruck über die Qualität eines konkreten Angebots/Anbieters zu verschaffen:

- ◆ Verfügt der Anbieter/die Anbieterin über eine adäquate Ausbildung bzw. ein breites Fachwissen (Fach-, Methoden und Sozialkompetenz)? Das ASchG führt explizit die Berufsgruppe der ArbeitspsychologInnen als besonders geeignete Fachkräfte an.
- ◆ Ist das Angebot individualisiert auf den Betrieb zugeschnitten oder werden Einheitsschablonen verwendet? Kann der Anbieter/die Anbieterin auf Erfahrung und ein breites Angebot zur Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenableitung und -prüfung zurückgreifen?



© mvoisey/fotolia.com

Auch am Markt für AnbieterInnen der Evaluierung psychischer Belastungen tummeln sich vereinzelt schwarze Schafe.

- ◆ Wird standardmäßig eine Begehung/ Besichtigung der zu beurteilenden Arbeitsplätze durchgeführt?
- ◆ Entsprechen Konzept und Maßnahmen den aktuellen arbeitswissenschaftlichen/arbeitspsychologischen Erkenntnissen und den Vorgaben des ASchG bzw. des Arbeitsinspektorates? Lassen Sie sich dies vom Anbieter/der Anbieterin darlegen und begründen.
- ◆ Wird die Arbeitsplatzevaluierung als laufender Prozess gestaltet, der eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Auge hat?
- ◆ Entsprechen die vorgeschlagenen Erhebungsverfahren der ÖNORM 10075-3 und werden ausschließlich Belastungen erhoben? Falls Sie unsicher sind, empfiehlt es sich, eine schriftliche

Bestätigung vom Auftragnehmer/von der Auftragnehmerin zu verlangen.

- ◆ Werden alle Arbeitsplätze, Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen und vorgesehenen Dimensionen im Betrieb strukturiert erfasst?
- ◆ Ist die Beteiligung/Information von ArbeitnehmerInnen bzw. deren Vertretung sowie anderer wichtiger Personen vorgesehen?

Vorsicht bei Schnäppchenangeboten: Oftmals entpuppen sich diese als Nepp und entsprechen nicht den gesetzlichen Vorgaben. Dann heißt es zurück zum Start – viel Geld und Zeit für nichts.

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

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen verhindern

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen stellen offensichtlich die größte individuelle Bedrohung am Arbeitsplatz dar, wenn man sich die Zahl der Todesfälle in der EU und anderen entwickelten Ländern anschaut. So weit das Ergebnis einer Broschüre, die das Europäische Gewerkschaftsinstitut veröffentlicht hat. Diese liegt nun in deutscher Übersetzung vor.

ARBEITSBEDINGTE KREBSERKRANKUNGEN MÜSSEN IN EUROPA & WELTWEIT VERHINDERT WERDEN

JUKKA TAKALA

In den sogenannten „Hochlohnländern“ einschließlich der EU sind diese Krebserkrankungen die Todesursache Nr. 1 am Arbeitsplatz, so der renommierte finnische Wissenschaftler Jukka Takala, Autor der Broschüre.

Die Ergebnisse in Kürze sind: Der Anteil von Lungenkrebs an allen arbeitsbedingten Krebserkrankungen liegt bei 54 bis 75 Prozent. Asbest ist für 55 bis 85 Prozent aller Fälle von Lungenkrebs verantwortlich und verursacht noch heute andere Krebsarten bzw. Krankheiten, die zu verhindern gewesen wären. Studien zeigen weiters, dass arbeitsbedingte Expositionen die Ursache von 5,3 bis 8,4 Prozent aller Krebserkrankungen sind.

Asbest fordert die meisten Todesopfer

Von den ca. 102.500 arbeitsbedingten tödlichen Krebserkrankungen in der EU-28 sind jährlich bis zu 47.000 auf Asbest zurückzuführen, und die Zahlen steigen noch immer an. Aufgrund der hohen Latenzzeit dauert es oft viele Jahre, bis diese Erkrankung ausbricht. Die Todesfälle infolge von Krebs und arbeitsbedingtem Krebs nehmen auch aufgrund der steigenden Lebens-

erwartung und des allmählichen Rückgangs anderer Todesursachen wie Infektionskrankheiten und Verletzungen zu. Arbeitsbedingte Expositionen verursachen



Arbeitsbedingte Krebserkrankungen stellen die größte individuelle Bedrohung am Arbeitsplatz dar.

Krebsarten mit einer hohen Sterblichkeitsrate wie z. B. Lungenkrebs. Die zehn wichtigsten krebserregenden Stoffe (Karzinogene) sind für 85 Prozent aller Todesfälle verantwortlich.

Krebs ist zwar eine multifaktorielle Krankheit, deren Ursachen teilweise nur schwer zu bestimmen sind. Fest steht aber, dass durch die Arbeit hervorgerufene Krebserkrankungen verhindert werden können, wenn die zu dieser Krankheit führenden Expositionen verringert oder eliminiert werden.

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen können verhindert werden

Um dieses Ziel zu erreichen, fordert Jukka Takala ein internationales Programm, das dem Vorbild des WHO-Modells zur weltweiten Ausrottung der Pocken entspricht. Dazu zählen ein weltweites Asbestverbot und eine radikale Einschränkung der Verwendung anderer krebserregender, erbgutverändernder und fortpflanzungsschädigender Substanzen. Ein erster ganz wichtiger Schritt auf EU-Ebene ist die Ergänzung der Krebsrichtlinie um weitere 50 Substanzen, ein Vorhaben, das sich die niederländische Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2016 zum Ziel gesetzt hat. Die aktuelle EU-Gesetzgebung deckt nur noch 20 Prozent der realen Arbeitssituationen ab, in denen ArbeitnehmerInnen krebserregenden Stoffen ausgesetzt sind.

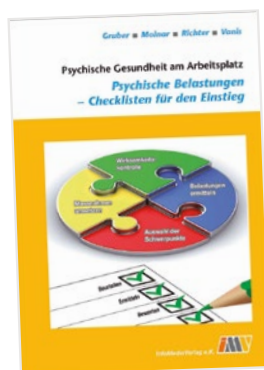
Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

WEITERFÜHRENDE INFOS

Broschüre „Arbeitsbedingte Krebserkrankungen“:

<http://tinyurl.com/krebs216>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg

Gabriele Richter, Margot Vanis, Harald Gruber, Martina Molnar
80 Seiten, 2016
InfoMedia, ISBN 978-3-935116-74-9
EUR 14,20

Ein zentraler Ansatzpunkt der Prävention ist die frühzeitige Identifikation ungünstiger Arbeitsmerkmale, welche die Ursachen für psychische Arbeitsbelastungen darstellen und übermäßig oder einseitig psychisch beanspruchen. Mit deren Identifikation können gezielt Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen getroffen werden. Die Broschüre stellt eine Auswahl orientierender Verfahren aus Österreich, aus der Schweiz und aus Deutschland vor, die mit Erfolg in den jeweiligen Ländern angewendet werden.

<http://tinyurl.com/buch1216>



Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller
Gesetze und Kommentare 190, 320 Seiten, 2014
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-082-5
EUR 29,90

Die mit 1. Mai 2014 in Kraft getretene Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) ersetzt weitgehende Teile der nicht mehr dem Stand der Technik entsprechenden Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und der Bauarbeiterschutzverordnung im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung. Die Verordnung regelt die Auswahl, Prüfung und sichere Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Der Kommentar bietet einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen in Zusammenhang mit persönlicher Schutzausrüstung und eine Auswahlhilfe bei der Anschaffung. Mit e-Book inside!

<http://tinyurl.com/buch2216>



Zukunftsstrategien für eine altersgerechte Arbeitswelt

Trends, Szenarien und Empfehlungen

Reinhold Popp (Hrsg.), Dirk Steinbach, Katja Linnenschmidt, Elmar Schüll
208 Seiten, 2. Auflage, 2013
LIT Verlag, ISBN 978-3-643-50343-5
EUR 19,90

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

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

<http://tinyurl.com/buch3216>

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



Fit für den demografischen Wandel?

Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis

Martina Zölch, Anja Mücke (Hrsg.)
480 Seiten,
2. überarbeitete Auflage, 2015
Haupt, ISBN 978-3-258-07919-6
EUR 71,00

Das für die Praxis konzipierte Buch stellt ein auf Forschungs- und Beratungsergebnissen basiertes „Fitnessprogramm“ vor, um Unternehmen dabei zu unterstützen, sich rechtzeitig für die Herausforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten.

Das „Fitnessprogramm“ umfasst:

- ◆ Wissen, wo das Unternehmen steht: Altersstrukturanalyse, Selbstanalyse, Neuausrichtung der Personalstrategie
- ◆ Wissen, wo die Mitarbeitenden stehen: Standortbestimmung und lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
- ◆ Die Führungskräfte qualifizieren
- ◆ Von Beispielen guter Praxis lernen

Zudem werden Konzepte und Instrumente vorgestellt, um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen.

<http://tinyurl.com/buch4216>



Alters- und altersgerechtes Arbeiten

Handlungshilfe für Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen

Werner Felde, Barbara Jentgens
170 Seiten, 2014
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6230-8
EUR 15,40

Der demografische Wandel und sein Einfluss auf die Arbeitswelt: Die Handlungshilfe beschäftigt sich mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen und Beschäftigte. Welchen betrieblichen, politischen, renten- und gesellschaftspolitischen sowie aus Humanisierungsgründen zu formulierenden Handlungsbedarf haben wir? Für die betriebliche Ebene existieren Instrumente, die zur Klärung des jeweiligen betrieblichen Handlungsbedarfs bzw. der Identifizierung betrieblicher Handlungsfelder dienen. Es werden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge vorgestellt und themenbezogene Gestaltungsempfehlungen zu Arbeitszeit, Leistung, Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung, Altersübergang, Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Personalplanung gegeben.

<http://tinyurl.com/buch5216>



Kranke Arbeitswelt

Ethische und sozialkulturelle Perspektiven

Brigitte Daumen (Hrsg.)
Wolfgang Hien
192 Seiten, 2016
VSA, ISBN 978-3-89965-703-6
EUR 17,30

Allenthalben ist von einem neuen Typus von Arbeit („Arbeit 4.0“) die Rede. Wolfgang Hien hinterfragt diese Etiketten: Er untersucht, wie krank die Arbeitsgesellschaft wirklich ist und wie eine andere Arbeitskultur geschaffen werden kann. Dabei legt er die Finger in die Wunden „unserer“ Arbeitsgesellschaft. Er geht davon aus, dass Ziele, Zwecke und Bedingungen der Arbeitswelt nicht von „uns“, auch nicht von anonymen Marktgesetzen, sondern von Macht- und Herrschaftsstrukturen, also konkreten Akteuren der Wirtschaftseliten, bestimmt werden. Die „schöne neue Arbeitswelt“ ist wenig schön und wenig neu. Bei diesem Befund bleibt Hien nicht stehen – er entwickelt Grundzüge einer anderen Arbeitskultur.

<http://tinyurl.com/buch6216>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen

Werner Feldes, Mathilde Niehaus,
Ulrich Faber (Hrsg.)
269 Seiten, 2016
Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6424-1
EUR 41,40

Zehn Jahre nach seiner Einführung ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) fest in der Arbeits- und Personalpolitik vieler deutscher Betriebe etabliert. Die gesetzliche Grundlage und die umfassende Rechtsprechung zu § 84 SGB IX mit wichtigen Leitsätzen haben Maßstäbe gesetzt. Auch die betrieblichen Akteure wissen inzwischen die Vorteile zu schätzen: Das BEM ermöglicht Betroffenen eine individuelle Wiedereingliederung in den Betrieb. So ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu einem wichtigen Instrument beim Bewältigen der Herausforderungen des demografischen Wandels geworden. Das Werkbuch erläutert beispielhaft die Grundlagen für eine gute BEM-Praxis und beschreibt geeignete Vorgehensweisen zum Lösen besonderer Schwierigkeiten.

<http://tinyurl.com/buch7216>



Arbeitsleben 2025

Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen

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

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

<http://tinyurl.com/buch8216>



Bauarbeiterschutz-Verordnung

ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

Gregor Hohenecker, Peter Neuhold,
Ernest Stühlinger
Gesetze und Kommentare 161,
216 Seiten, 2015
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-084-9
EUR 33,00

Der Bau ist die unfallträchtigste Branche der Wirtschaft. Fast jeder fünfte Arbeitsunfall ereignet sich bei Bauarbeiten. Das heißt, dass nahezu jede zehnte im Bauwesen beschäftigte Person im Schnitt pro Jahr einen Arbeitsunfall erleidet. Diese Arbeitsunfälle verursachen neben persönlichem Leid auch erhebliche betriebliche Kosten und einen enormen volkswirtschaftlichen Schaden. Dieses Buch soll dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen auf Baustellen nachhaltig zu verbessern. Auf Baustellen sind die Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) und das Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG) als wesentliche gesetzliche Vorschriften zu nennen, die auch zur Umsetzung der EU-Richtlinie 92/57/EWG – „Baustellenrichtlinie“ – dienen. Mit e-book inside!

<http://tinyurl.com/buch9216>

Traumberuf Friseur/Friseurin?

Im Rahmen ihres Friseurprojektes führte die Arbeitsinspektion eine Vortragsreihe in der Berufsschule der FriseurInnen durch: Dabei informierte sie sämtliche Lehrlinge im 2. Lehrjahr über Risiken und Gefahren des „Traumberufs“ Friseur/Friseurin.

Von großem Interesse war der „Verwendungsschutz“. Dieser beinhaltet Bestimmungen über Arbeitszeit, Pausen (AZG), Schutzbestimmungen für jugendliche ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren (KJBG) und Ruhezeiten an den Wochenenden (ARG). Einige TeilnehmerInnen berichteten Haarsträubendes aus ihrem Berufsalltag. Ein sofortiges Einschreiten der AI erschien erforderlich. Dies löste große Bedenken aus, da Repressalien oder Kündigungen befürchtet wurden. Das Arbeitsinspektionsgesetz untersagt dem AI strikt, die Quelle einer Beschwerde bekannt zu geben. Auch der Grund des Betriebsbesuches darf nicht auf eine Beschwerde rückführbar sein.

Ein ganz spezieller Fall war der einer jungen Dame, die während der Saison (z. B. Hochzeiten, Ballsaison) auch an den Wochenenden inkl. Sonntag arbeiten musste. Es gab keine zusätzliche Entlohnung oder Ersatzruhezeiten. Die Haut der Hände war durch das viele Haarewaschen (bis zu 20-mal täglich) kaputt, Haarfarben hatten sichtbare Spuren hinterlassen. Der Salon erhielt sehr rasch einen Besuch durch die AI. Im Gespräch mit dem Arbeitge-



© uni europa

ber zeigte sich dieser einsichtig. Er hatte den Salon kürzlich übernommen und von den diversen Bestimmungen noch keine Ahnung! Ein längeres Beratungsgespräch war dringend erforderlich.

Laut AUVA-Statistik sind Hauterkrankungen als Berufskrankheiten (und dadurch bedingtes Ausscheiden aus dem Beruf) bei FriseurInnen an erster Stelle. Besonders betroffen sind BerufsanfängerInnen (55 Prozent der Hauterkrankungen treten im ersten Jahr auf).

Wasser und Behandlungen können bei ständigem Kontakt die Haut angreifen, auch wenn die Kosmetika auf ihre Verträglichkeit getestet sind. Kosmetika und Behandlungsmittel sind Arbeitsstoffe im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen und müssen, wie alle Gefährdungen, evaluiert werden. Die Evaluierung soll Informationen über bestehende Gefahren sowie Maßnahmen, z. B. richtige Schutzhandschuhe, Informationen über Tragedauer und Hautpflege bei längerem Tragen von Handschuhen, enthalten. Sie stellt die Grundlage für Information und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen dar.

Der Salon erhielt eine Aufforderung mit der Androhung einer Strafe, wenn noch einmal solche Übertretungen festgestellt werden. Bei der Nachkontrolle zeigte sich, dass der Arbeitgeber Handschuhe für Haarewaschen und -färben, Hautschutzpflege etc. zur Verfügung gestellt hatte und das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz eingehalten wurde.

**Mag.^a Ingrid Hejkrlik und Herbert Birkner,
Arbeitsinspektion Wien**

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



Quelle: VadimGuzhva/Fotolia.com

Infoabend Arbeit und Gesundheit



© branex/fotolia.com

Wann: 31. Mai 2016, 18.00–20.00 Uhr
Wo: ÖGB-Zentrale, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Wer: ÖGB-Referat für Organisation, Koordination und Service

Infoabend Arbeit und Gesundheit

ArbeitnehmerInnenschutz geht uns alle an! Viele von uns kennen die täglichen Belastungen in der Arbeitswelt und am Arbeitsplatz. Ob bei der An- und Abreise, am Arbeitsplatz selbst, durch Lärm, Hitze, Staub, Umfeld etc.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und die Interessenvertretungen ÖGB und Arbeiterkammer haben dazu sehr umfassende Präventionsangebote, in die der Informationsabend Einblick bieten möchte.

Zielgruppe der Veranstaltung sind ÖGB-Mitglieder und alle am Thema Interessierten.

Anmeldung

per E-Mail unter service@oegb.at oder unter der Telefonnummer 01/534 44-39100

Brandschutz



© Dreadlock/fotolia.com

Wann: 9. Juni 2016, 09.00–17.00 Uhr
Wo: Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer: AK Wien

Tagesseminar Brandschutz (mit Exkursion)

Das Seminar beschäftigt sich mit folgenden Fragestellungen:

- ◆ Die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen beim Brandschutz
- ◆ Was macht ein Brandschutzbeauftragter (BSB), ein Brandschutzwart (BSW) und welche Ausbildung steht dahinter? Was sind TRVB?
- ◆ Der richtige Umgang mit Feuerlöschern, Brandgefahren und die wichtigsten physikalischen Grundsätze

Eine Exkursion in eine Hauptfeuerwache steht auch auf dem Programm.

Das Tagesseminar ist kostenlos.

Anmeldung

per E-Mail an svp.seminare@akwien.at oder per Fax: 01/501 65-42605

Jede Anmeldung ist verbindlich.

Sollten Sie verhindert sein, bitte um rechtzeitige Absage.

Schutzbestimmungen für Ferialjob und Ferialpraktikum

Ferialarbeit hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Jugendliche müssen oft im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung ein verpflichtendes Ferialpraktikum absolvieren, um die Schule abschließen zu können.

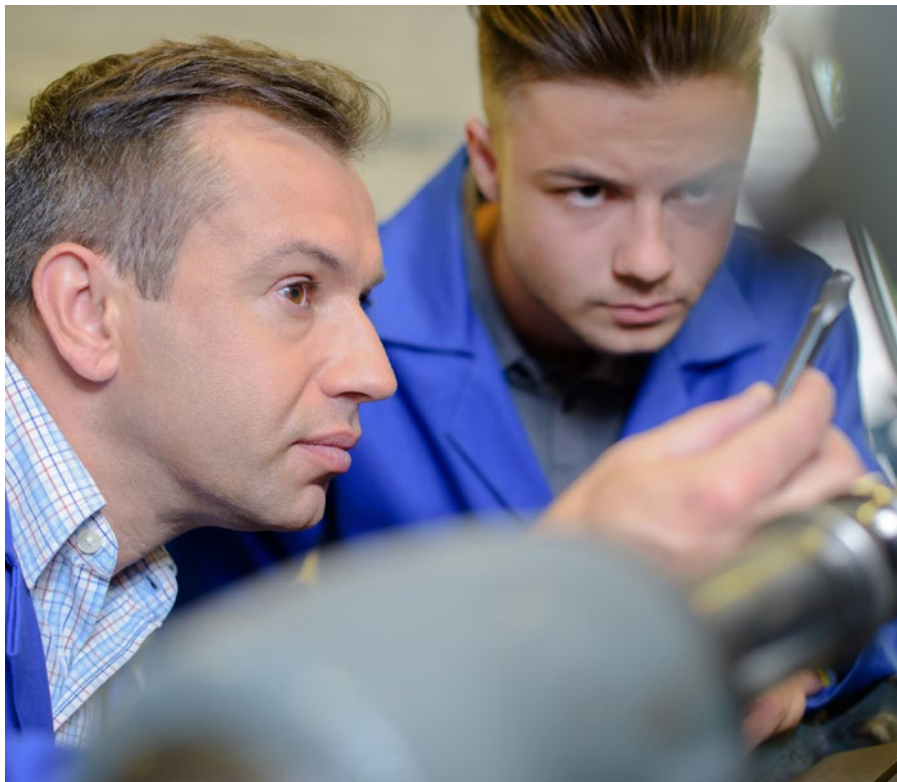
Für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr gibt es spezielle ArbeitnehmerInnen-schutzregelungen im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) und der Verordnung (KJBG-VO). Junge Menschen haben, anders als Erwachsene, zu meist keine beruflichen Erfahrungen und können Gefahren und Risiken noch nicht ausreichend einschätzen. Zum Schutz der Jugendlichen sind daher Bestimmungen und Verbote einzuhalten.

Verbote zum Schutz

Arbeiten mit bestimmten ätzenden und reizenden Säuren sowie mit explosions- und brandgefährlichen Arbeitsstoffen sind für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Auch beim Umgang mit gefährlichen Geräten gibt es für Jugendliche besondere Vorschriften. So ist z. B. das Bedienen von bestimmten Säge-, Hobel-, Fräs- oder Schneidmaschinen für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Es gibt auch Vorschriften, in welchen Betrieben Jugendliche nicht arbeiten dürfen. Ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche besteht beispielsweise für Sexshops, Sexkinos, Tabledance-Lokale, Wettbüros und Glücksspielhallen.

Arbeitszeitbegrenzungen

In Bezug auf die Arbeitszeit, die Nachtruhe, die Wochenfreizeit und die Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es für Jugendliche unter 18 Jahren spezielle Regelungen. Grundsätzlich darf nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden. In Ausnahmefällen ist es möglich, die tägliche Arbeitszeit auf neun Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit



Für jugendliche Beschäftigte gelten besondere Schutzbestimmungen.

auf 45 Stunden zu erhöhen, wenn es zur Einarbeitung von Feiertagen kommt oder dadurch eine längere Wochenfreizeit erreicht wird („Freitag Frühschluss“). Auch ist es möglich, aufgrund einer kollektivvertraglichen Durchrechnungsvereinbarung die Wochenarbeitszeit auf 45 Stunden zu erhöhen. Es gilt aber absolutes Überstundenverbot. Mit Reisezeiten (An- und Abfahrt zu auswärtigen Arbeitsstellen usw.) kann die tägliche Arbeitszeit sogar zehn Stunden betragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Dauer der täglichen Arbeitsleistung acht bzw. in Ausnahmefällen neun Stunden nicht übersteigen darf. Die tägliche Ruhezeit muss zwölf Stunden

und die Wochenfreizeit zwei Kalendertage betragen. In dieser Zeit dürfen Jugendliche ununterbrochen nicht beschäftigt werden.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zwischen 20 Uhr und sechs Uhr früh nicht beschäftigt werden. Auch hier gibt es jedoch Ausnahmen, z. B. dürfen im Gastgewerbe Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr bis 23 Uhr beschäftigt werden. Ein Beschäftigungsverbot gilt auch für Sonn- und Feiertage, Ausnahmen dazu gibt es z. B. wiederum für das Gastgewerbe.

Helmut Kohl, AK Wien

Sonne, Strand und mehr Arbeit

Für immer mehr Beschäftigte wird der wohlverdiente Urlaub zur Stressfalle – Urlaubszeit muss wieder Erholungszeit werden!



© Phase4Photography/Fotolia.com

Lassen Sie den Arbeitsstress hinter sich und nutzen Sie den Urlaub zur Erholung.

Kapitalisierung, Flexibilisierung, Digitalisierung und Globalisierung beschleunigen das Arbeits- und Lebenshandeln der Beschäftigten – Druck und Jobverlustängste steigen. Urlaub wird zunehmend als Möglichkeit genutzt, um die betrieblich vorgegebenen Ziele erreichen zu können und liegen gebliebene Arbeit zu erledigen. Manche ArbeitgeberInnen erwarten (oft unausgesprochen) die Erreichbarkeit der Beschäftigten in der Freizeit. Die Folge: Bereits jeder fünfte Beschäftigte arbeitet im Urlaub (vgl. Arbeitsklima Index 2015).

Der Preis? Ihre Gesundheit!

Wer über lange Zeit ohne Erholungsphasen unter Hochdruck arbeitet, riskiert seine Ge-

sundheit. Die Folgen können von Erschöpfungsdepression/Burn-out, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis hin zu einem erhöhten Krebs- und Sterberisiko reichen.

So urlauben Sie richtig

Ausreichend Regenerationsphasen sind wichtig, um gesund und arbeitsfähig zu bleiben. Mindestens zwei bis drei Wochen Urlaub am Stück pro Jahr sollten Sie sich gönnen. Zusätzlich sollten Sie über das Jahr verteilt mehrere Kurzurlaube einplanen. Lassen Sie die Arbeit daheim, schalten Sie das Handy ab und lesen Sie keine Mails. Falls Sie verreisen, bauen Sie vorher ein bis zwei Tage zu Hause ein. Das hilft, den Arbeitsstress hinter sich zu lassen und die Reise ruhig anzugehen. Wenn Sie

mit Ihrer Familie Urlaub machen, besprechen Sie vorher die Bedürfnisse der Familienmitglieder. Jeder soll seine Wünsche einbringen dürfen, um sich gut erholen zu können. Nutzen Sie die Zeit für Aktivitäten, bei denen Sie Distanz zu Ihrer Arbeit gewinnen und die Ihnen Freude bereiten. Probieren Sie etwas Neues aus oder treffen Sie FreundInnen, die Sie lange nicht gesehen haben. Auch Bewegung senkt den Stresslevel nachweislich.

Nach dem Urlaub ist ein idealer Zeitpunkt, um eigene Arbeitsbedingungen zu überdenken. Regelmäßige Pausen, eine gut organisierte Arbeitsstruktur und ein kollegiales Betriebsklima schaffen Ressourcen für die Anforderungen des Arbeitsalltags.

Ihr Recht auf Erholung und Gesundheitsschutz

Türmen sich bei der Urlaubsrückkehr die Arbeitsberge, wird der Urlaubseffekt rasch verpuffen. ArbeitgeberInnen müssen dann handeln. Diese haben die gesetzliche Pflicht, ihre Beschäftigten vor arbeitsbedingtem Stress zu schützen, und müssen hierzu konkrete Schutzmaßnahmen setzen (vgl. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz). Auf den Urlaub bezogen heißt das beispielweise: klare Regeln im Hinblick auf Vertretungen und den Umgang mit Kommunikationsmitteln. In jedem Fall sind vom/von der ArbeitgeberIn auf betrieblicher Ebene klare Grenzen zu ziehen, um den Beschäftigten einen arbeitsfreien, erholsamen Urlaub zu ermöglichen.

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

NESTOR^{GOLD}: Gütesiegel für altersgerechte Betriebe

Das Gütesiegel NESTOR^{GOLD} unterstützt Betriebe, die Strukturen für ein lebensphasenorientiertes Generationenmanagement aufbauen wollen. Es wird alle zwei Jahre vom Sozialminister verliehen.

Das Gütesiegel NESTOR^{GOLD} steht am Ende eines Prozesses, den Betriebe idealerweise durchlaufen. Dieser besteht aus einem vierstufigen Modell, um Organisationen und Unternehmen Schritt für Schritt beim Aufbau von lebensphasenorientierten Strukturen zu unterstützen.

Das NESTOR^{GOLD}-Stufenmodell

Die **erste Stufe** ist die Unterzeichnung der NESTOR^{GOLD}-Charta, welche die Grundwerte des NESTOR^{GOLD}-Prozesses festlegt. Dazu zählen z. B. das Bekenntnis zur Förderung altersgerechter Arbeitsprozesse und -bedingungen im Betrieb. In der **zweiten Stufe** wird gemeinsam mit den NESTOR^{GOLD}-BeraterInnen und -AssessorInnen eine Status-Erhebung über die vorhandenen Initiativen und Strukturen im Generationenmanagement durchgeführt. Dabei werden erste Ansätze für konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Maßnahmenplan wird erstellt

In der **Stufe drei** wird der NESTOR^{GOLD}-Maßnahmenplan erstellt, der die Weiterentwicklung des Generationen-

Schritt 1: Unterzeichnung der NESTOR^{GOLD}-Charta

Schritt 2: Durchführung einer Status-Erhebung gegenüber den NESTOR^{GOLD} Zielen

Schritt 3: NESTOR^{GOLD} BEWEGT – Anerkennung für Planung und Vorlage konkreter Maßnahmen im Generationenmanagement

Schritt 4: NESTOR^{GOLD} Gütesiegel - nach Erfüllung der 27 Indikatoren im Assessment

© Sozialministerium

managements für die folgenden zwei Jahre festlegt. Diese Stufe wird mit der Auszeichnung NESTOR^{GOLD} BEWEGT abgeschlossen. Dieser Abschluss lässt sich innerhalb von vier bis sechs Wochen erreichen und wird überdies vom Sozialministerium gefördert. NESTOR^{GOLD} BEWEGT ist daher ein effektiver Einstieg ins Generationenmanagement und bringt auch eine erste Anerkennung des Engagements für altersgerechtes Arbeiten durch den Sozialminister. Durch die **Stufe vier** kommt zum Ausdruck, dass ein be-

treffendes Unternehmen oder eine Organisation die 27 NESTOR^{GOLD}-Indikatoren erfüllt und dass das Generationenmanagement einem kontinuierlichen Verbesserungsprozesses unterliegt. Dies wird durch ein extern begleitetes Assessment dokumentiert. Wenn dieses Assessment durch den NESTOR^{GOLD}-Zertifizierungsbeirat (siehe dazu „Gesunde Arbeit“ Nr. 1/2015) bestätigt wird, erfolgt die Anerkennung des Gütesiegels im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden feierlichen NESTOR^{GOLD}-Verleihung durch den Sozial- und Wirtschaftsminister.

Kostenlose Beratung zu NESTOR^{GOLD}

Die NESTOR^{GOLD}-BeraterInnen und -AssessorInnen stehen Interessierten für ein kostenloses Erstberatungsgespräch zur Verfügung:

nestorgold@sozialministerium.at

Nähere Informationen zum Thema NESTOR^{GOLD} unter www.nestorgold.at.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at



Gesund bleiben bis zur Pension

Was heißt Älterwerden in der Arbeitswelt und wo liegen die Herausforderungen und Chancen? Die Broschüre „Gesund bleiben bis zur Pension im sozialen Dienstleistungsbereich“ der Arbeiterkammer Oberösterreich behandelt dieses Thema.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden vielfach diskutiert – meist werden allerdings die schlechten Aspekte des Alterns betont. Dabei wird das Potenzial der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vielfach unterschätzt: Sie haben Lebens- und Berufserfahrung, Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein, sind urteilsfähig, zuverlässig, kommunikationssicher, kooperativ und ausgeglichen. Stärken, die vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich von Vorteil sind.

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource jeder Arbeitgeberin und jedes Arbeitgebers. Arbeit zu haben ist eine wesentliche Existenzgrundlage für die Menschen. Erwerbstätigkeit setzt aber Arbeitsfähigkeit voraus. Diese stützt sich auf die Kompetenz und das Wissen einer Person, auf Motivation, Gesundheit und Arbeitsbedingungen. ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind gefordert, hier mitzugestalten. Unbestritten ist: Auch das Alter hat Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit.

Download unter

<http://tinyurl.com/gesund216>



Arbeitsbedingte Krebserkrankungen

Etwa 102.500 Menschen sterben jährlich in der EU an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Auf dieses alarmierende Ausmaß weist eine Broschüre des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hin. Die Broschüre ist ab sofort in deutscher Übersetzung verfügbar.

Offensichtlich stellen arbeitsbedingte Krebserkrankungen die größte individuelle Bedrohung am Arbeitsplatz dar, wenn man sich die Zahl der Todesfälle in der EU und anderen entwickelten Ländern anschaut. Diese schweren, aber vermeidbaren Erkrankungen werden sich in den meisten Ländern rasch zur häufigsten Todesursache am Arbeitsplatz entwickeln. Ziel muss sein, diese arbeitsbedingten Krebserkrankungen zu verhindern.

Welche Schritte sind dafür notwendig? Einerseits müssen die arbeitsbedingten Expositionen gegenüber krebserregenden Stoffen und damit verbundenen Produktions- und Arbeitsprozessen, die nachweislich arbeitsbedingte Krebserkrankungen verursachen oder an ihrer Entstehung beteiligt sind, verringert werden. Andererseits bedarf es einer umfassenden Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene, um neue und evidenzbasierte Maßnahmen, Methoden und Vorgehensweisen zu erkennen und einzuführen.

Download unter

<http://tinyurl.com/krebs216>

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at

Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Otmar Pichler (CvD, ÖGB-Verlag), Ingrid Bonengl-Beer (ÖGB-Verlag), Julia Nedjelik-Lischka (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernlieger (AK Kärnten), Hans-Joachim Haiderer (AK NÖ), Susanne Karner (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rumpmayr (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spiess (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

Herbert Birchner, Harald Bruckner, Dietmar Brunner, Elisabeth Ehrenberger, Astrid Fadler, Christian W. Franz, Stephan Gabler, Gabriele Graf, Nina Graf, Karin Hagenauer, Hans-Joachim Haiderer, Alexander Heider, Ingrid Hejkrlik, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Helmut Kohl, Julia Nedjelik-Lischka, Bernhard Ozlsberger, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Petra Streithofer, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön

E-Mail: reinhard.schoen@oegbverlag.at

Herausgeber

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

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag. Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

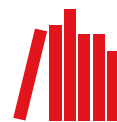
www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

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.



Der Arbeitnehmer in Bedrängnis – Mobbing

Reinhard Resch (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 148 Seiten / EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-199-0



Mobbing ist in Bezug auf Erscheinungsformen und Ursachen vielschichtig. Eine rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Thema tut gut daran, auf einer wissenschaftlich fundierten Untersuchung durch einen Arbeitspsychologen aufzubauen. Peter Hoffmann leistet diese Arbeit und schafft das Fundament für die beiden arbeitsrechtlichen Untersuchungen: Elias Felten bearbeitet die Wechselwirkung von Mobbing und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Julia Eichinger und Herbert Hopf gehen ausführlich auf die möglichen arbeits- und sozialrechtlichen Rechtsfolgen bei Mobbing am Arbeitsplatz ein.

Neuerungen im Arbeitsrecht 2016

Thomas Kallab

Ratgeber / 188 Seiten / EUR 19,90
SBN 978-3-99046-184-6



Das Buch bietet einen aktuellen Überblick über die wesentlichsten gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten erläutert und übersichtlich dargestellt.

e book
inside

Sozialrecht

Normensammlung

Gert-Peter Reissner, Michael Haider (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 976 Seiten / EUR 59,00
ISBN 978-3-99046-147-1



Die Textsammlung enthält alle sozialrechtlichen Gesetze und Verordnungen mit Rechtsstand 1.2.2016, die für den täglichen Gebrauch von besonderer Bedeutung sind. Mit dem neuen Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz und allen großen Sozialversicherungsgesetzen. Mit Übersichten über veränderliche Werte und umfangreichem Zahlenspiegel.

web book e book inside

www.normensammlung-sozialrecht.at

Arbeitsrecht

Normensammlung für die betriebliche Praxis

Univ.-Prof. Dr. Gustav Wachter (Hrsg.)

Gesetze und Kommentare / 1.148 Seiten / EUR 59,00
Buch + e-book + Online-Datenbank / ISBN 978-3-99046-173-0



- Das bewährte Buch enthält jene 52 Gesetze, die in der betrieblichen Praxis am häufigsten benötigt werden.
- Mit wichtiger Judikatur und Überblick über die Rechtsetzung des vorangehenden Jahres.
- Rechtsstand: 1. Februar 2016

web book e book inside

www.normensammlung.at

Fotowettbewerb

„Mein Arbeitsplatz!“



JETZT
mitmachen
& gewinnen

Gesunde Arbeit sucht die besten Fotos zum Thema „Mein Arbeitsplatz“. Egal ob du im Büro, auf einer Baustelle, im Friseursalon, im Krankenhaus, im Seniorenheim, in einer Produktionshalle oder über den Wolken in einem Flugzeug arbeitest: Einfach ein Foto deines Arbeitsplatzes mit einem kurzen Beschreibungstext bis 15. September 2016 an redaktion@gesundearbeit.at senden und mitmachen.

PREISE

Die kreativsten und gelungensten Fotoideen werden mit Sachpreisen ausgezeichnet. Unter anderem gibt es fünf Exemplare des Buches „Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen“ zu gewinnen.

TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Die Teilnahme am Fotowettbewerb „Mein Arbeitsplatz“ ist kostenlos und durch Einsenden des Fotos an redaktion@gesundearbeit.at möglich. Der/Die TeilnehmerIn stimmt zu, dass sein/ihr vollständiger Name zusammen mit seinem/ihrer Foto sowie einer Bildbeschreibung veröffentlicht werden. Insbesondere bei der Darstellung von Personen/Firmen, sichert der/die TeilnehmerIn zu, dass keine Persönlichkeitsrechte verletzt werden oder die abgebildeten Personen/Firmen ausdrücklich ihr Einverständnis zur Veröffentlichung des Fotos erklärt haben. Vollständige Teilnahmebedingungen auf www.gesundearbeit.at/fotowettbewerb.

QUALITÄT DER FOTOS

Die Veröffentlichung der Fotos erfordert besondere Kriterien und eine gewisse Qualität der Fotos. Jedes Foto soll eine Mindestgröße von 1 MB und maximal 10 MB haben. Pro TeilnehmerIn können insgesamt bis zu 3 Fotos zum Wettbewerb eingereicht werden.

www.gesundearbeit.at