



GESUNDHEIT FÖRDERN

Das bringt allen was

BGF

*Qualität statt
Husch-Pfusch*

Seite 15

EMF

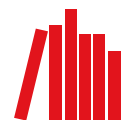
*Neue EMF-Verordnung
in Kraft getreten*

Seite 23

Gesundheit

*Gesund arbeiten
im Außendienst*

Seite 32



e book
inside

Bauarbeiterschutz- Verordnung (BauV)

ArbeitnehmerInnenschutz am Bau: BauV (kommentiert) und BauKG

Gregor Hohenecker, Peter Neuhold, Ernest Stühlinger

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

ISBN 978-3-99046-084-9

Die Bauarbeiterschutz-Verordnung (BauV) regelt den Sicherheits- und Gesundheitsschutz für ArbeitnehmerInnen durch ArbeitgeberInnen auf Baustellen in Österreich. Das Gesetz trägt dazu bei, dass der Schutz von Leben und Gesundheit der am Bau Beschäftigten verbessert wird. Mit der Neuauflage steht der Judikatur und der Praxis wieder ein aktueller Kommentar zur Verfügung.



e book
inside

web
book

Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Bernhard Achitz, Clara Fritsch, Susanne Haslinger, Martin Müller

Gesetze und Kommentare Nr. 133 / 348 Seiten / EUR 59,00

Buch + e-book + Zugang Online-Plattform / ISBN 978-3-99046-165-5

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

www.leitfaden-betriebsvereinbarungen.at

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
arbeit-recht-soziales.at/oegbverlag





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wir können uns des Eindrucks nicht erwehren: Dagobert Duck bis zum Hals in Geld badend als einziges und letztes erstrebenswertes Vergnügen? Egoismus und Ellbogenmentalität breiten sich aus. Immer häufiger werden Werkzeuge der modernen Unternehmensführung als lästige Pflicht und bürokratische Last Not leidender ArbeitgeberInnen dargestellt. Aber Achtung: In Wahrheit sollen wichtige Sicherheitsregeln ausgehebelt und Schutzvorschriften für unsere Gesundheit beseitigt werden.

Schwerpunkt dieser Ausgabe ist die „betriebliche Gesundheitsförderung“ und deren Qualität. Das BGF-Gütesiegel wurde bis jetzt an insgesamt 721 Betriebe vergeben – auf den ersten Blick eine gute Bilanz. Allerdings sind das über die letzten zehn Jahre gerechnet im Schnitt nur sechs Betriebe pro Monat gewesen. Und bei österreichweit 43.635 Betrieben mit mehr als neun Beschäftigten würden wir erst in knapp 300 Jahren die Hälfte davon erreichen.

Es braucht neue Rezepte und Ideen für Qualitäts-BGF. Wir sagen: Freiwillig machen nur wenige ArbeitgeberInnen mit. Ein erfolgversprechender Weg ist die stärkere gesetzliche Verpflichtung zur BGF. Das schafft ein gemeinsames Verständnis und führt zu mehr Qualitäts-BGF.

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	
Arbeitsbedingte Krebserkrankungen verhindern	4
Entbürokratisierung: Schein und Sein	5
Normung von SGMS: Risiken und Nebenwirkungen	6
ISO 45001: Paukenschlag in Toronto	7
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
Zwischen Apps und Äpfeln	8
Ein Netzwerk für mehr Gesundheit in Unternehmen	12
Vorzeigebetriebe vor den Vorhang!	14
Qualitätsvolle BGF statt Husch-Pfusch	15
Getrennt oder kombiniert?	17
Besser und gesünder arbeiten im Tourismus	18
BGF-Angebote für Betriebe	19
Betriebliches Gesundheitsmanagement	20
GESUNDHEIT	
Sorgenkind Gesundheitskompetenz	21
GESETZE & VERORDNUNGEN	
BGF und Datenschutz	22
Neue EMF-Verordnung in Kraft getreten	23
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Gut und schlecht zugleich	24
Willkommen zurück!	25
BUCHTIPPS	26
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Einweghandschuhe: Sinn und Unsinn	29
VERANSTALTUNGEN	30
GESUNDHEIT	
Ganz normal	31
Gesund arbeiten im Außendienst	32
Prävention ausbauen	33
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

Arbeitsbedingte Krebserkrankungen verhindern

Die EU-Kommission setzt bei der Festlegung von Grenzwerten für Krebs erzeugende und erbgutverändernde Arbeitsstoffe einen Schritt zur Weiterentwicklung. Zum Schutz der ArbeitnehmerInnen wurden für 13 Stoffe neue Grenzwerte vorgeschlagen und weitere in Aussicht gestellt.



Arbeitsbedingte Krebserkrankungen: 102.500 Todesfälle jährlich in der EU.

Eine aktuelle Studie belegt, dass arbeitsbedingte Krebserkrankungen derzeit die größte Bedrohung am Arbeitsplatz darstellen. Allein die zehn wichtigsten Krebs erzeugenden Stoffe (Karzinogene) sind für 85 Prozent der 102.500 arbeitsbedingten tödlichen Krebserkrankungen in der EU verantwortlich. Ein Grund dafür ist auch, dass die aktuelle europäische Gesetzgebung in Bezug auf Arbeiten mit Krebs erzeugenden Stoffen nur noch 20 Prozent der realen Arbeitssituationen abdeckt. Die Bundesarbeitskammer und der Europäische Gewerkschaftsbund fordern deshalb bereits seit Langem, dass die Grenzwertsetzung für Krebs erzeugende und erbgutverändernde Stoffe vorangetrieben wird. Die schockierenden Zahlen unterstreichen die Dringlichkeit dieser Forderungen.

Vorgeschlagene Grenzwerte bedenklich

Von der EU-Kommission wurden in einem ersten Schritt 13 Stoffe neu für die Karzinogene-Richtlinie vorgeschlagen. Die jeweils vorgeschlagenen Grenzwerte dürften teilweise jedoch ungeeignet sein, da sie ein zu niedriges Schutzniveau bedeuten würden. So wird beispielsweise bei Chrom(VI)-Verbindungen ein völlig inakzeptabler Grenzwert vorgeschlagen, welcher einem Krebs-

risiko von zehn Prozent über die Lebensarbeitszeit entsprechen würde. Die Grenzwerte von Hartholzstäuben und feuerfesten Keramikfasern werden, im Vergleich zu einigen Mitgliedsländern, ebenfalls bei Weitem überhöht vorgeschlagen. Auch wissenschaftliche Empfehlungen, wie die des Scientific Committee for Occupational Exposure Limits (SCOEL) für alveolengängiges kristallines Siliziumdioxid, werden nicht aufgegriffen.

Forderungen nach zeitgemäßem Schutz

Krebs ist zwar eine multifaktorielle Krankheit, deren Ursachen teilweise nur schwer zu bestimmen sind. Fest steht aber, dass Krebserkrankungen verhindert werden können, wenn die zu dieser Krankheit führenden Expositionen verringert oder eliminiert werden. Grundsätzlich wird deshalb begrüßt, dass die Kommission einen Schritt zum Schutz der ArbeitnehmerInnen setzt. Die vorgeschlagenen Expositionsgrenzwerte sind teilweise jedoch gänzlich ungeeignet, da sie weiterhin nicht vertretbare Krebsrisiken für ArbeitnehmerInnen bedeuten. Neben einer Grenzwertsetzung, welche die Gesundheit sicherstellt, muss auch der Katalog an Stoffen zügig und ohne Limitierung ausgeweitet werden. Als weiterer Schritt sollte auch die Erfassung reproduktionstoxischer (fortpflanzungsschädlicher) Stoffe in der Karzinogene-Richtlinie folgen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

ÖGB-Broschüre „Arbeitsbedingte Krebserkrankungen müssen in Europa & weltweit verhindert werden“:
<http://tinyurl.com/krebs316>

Stellungnahme der Arbeiterkammer zum Vorschlag der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/stak316>

Merkblatt „Arbeitsstoffe: Grenzwerte und krebserregende Arbeitsstoffe“ (Arbeitsinspektion):
<http://tinyurl.com/merkblatt316>

„Leitfaden – gefährliche Arbeitsstoffe“ (Arbeitsinspektion):
<http://tinyurl.com/leitfaden316>

Entbürokratisierung: Schein und Sein

Deregulierung, Flexibilisierung und Entbürokratisierung können Ihre (Rechts-)Sicherheit und Gesundheit gefährden. Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie weiter. Ein Plädoyer.



Ein Schutzschirm für die Zukunft: Das Gesetz ist der Freund des Schwachen.

Gesetze sind die Basis unseres Rechtsstaates – Spielregeln, die verhindern, dass einzelne Personen durch willkürliche Entscheidungen bevorzugt oder benachteiligt werden. Um am Puls der Zeit zu bleiben, werden Gesetze laufend überprüft und angepasst. Sind Bestimmungen nicht mehr zeitgemäß oder veraltet, müssen sie geändert werden – dies geschieht regelmäßig im Rahmen von Gesetzesnovellierungen.

Deckmantel Entbürokratisierung

Immer wieder – und derzeit höchst aktiv – wird jedoch von Wirtschaftsseite versucht, wichtige Gesetze zum Schutz der Beschäftigten gezielt auszuhöhlen und zu verwässern. Blumige Deckmäntel-

chen, welche als „Entbürokratisierung“ und „Flexibilisierung“ durch die Medienwelt geistern, sind bereits gefunden. Verführerische Begrifflichkeiten, die zudecken, was offensichtlich ist: Stoßrichtung dieser Angriffe ist eine Deregulierung mit dem Ziel der Profitsteigerung und Befriedigung von Einzelinteressen. Den Preis dafür sollen die ArbeitnehmerInnen zahlen.

Ein Angriff auf das wichtigste Gut – unsere Gesundheit

Wohlstand und Freiheit durch einen schleichenden Abbau von Schutzbestimmungen sind illusorisch: Die Aufweichung der täglichen Höchstarbeitszeiten verfolgt keineswegs das (öffentlichkeits-

wirksam transportierte) Ziel, den Beschäftigten mehr Handlungsspielraum zu ermöglichen. Fakt ist: ArbeitnehmerInnen büßen ihr Geld (Überstundenzuschläge) ein, in erster Linie profitieren ArbeitgeberInnen. Eine gerechte Umverteilung?

Vor allem auch Erosionen im ArbeitnehmerInnenenschutz haben einen hohen Preis – sie bedeuten weniger Sicherheits- und Gesundheitsschutz für die arbeitenden Menschen. Die Kostbarkeit der eigenen Gesundheit und Sicherheit wird jedoch leider erst dann sichtbar, wenn sie verloren ist. Auch für die Betriebe ergeben sich durch die resultierende Rechtsunsicherheit neue Haftungsrisiken. Darunter leiden vor allem kleine und mittlere Unternehmen – diese haben, im Gegensatz zu „den Großen“, oft nicht die finanziellen Ressourcen zur Klärung von Haftungsfragen.

Ein Schutzschirm für die Zukunft

Wir sagen: Entbürokratisierung – ja, dort wo diese für die Gesellschaft einen Fortschritt und Mehrwert bedeutet. Einzelinteressen, Gier und Profitmaximierung dürfen jedoch niemals Gesetze diktieren. Schiller sagte: „Das Gesetz ist der Freund des Schwachen.“ Es schützt Menschen, die hierzu selbst wenig oder keine Möglichkeiten haben – es bildet quasi einen Schutzschirm. Vor allem im Sturm der globalisierten Wettbewerbsgesellschaft müssen wir diesen Schirm gut festhalten – sonst bleiben wir am Ende im Regen stehen.

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

Normung von SGMS: Risiken und Nebenwirkungen

Normen sind im ArbeitnehmerInnenschutz wichtig. Warum sollten Unternehmen bei Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems (SGMS) nicht auf Normen zurückgreifen?



© veggefotolia.com

Wer ist Herr der Normen?

Schon als Schulkind lernen wir Normen kennen, wenn wir Hefte in den Papierformaten DIN A4 und DIN A5 bekommen. Solche technischen Normen vereinfachen das Wirtschaftsleben und versprechen den aktuellen Stand an Qualität und Sicherheit. Normen haben den Charakter von Empfehlungen und sind grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis anzuwenden. Sie können aber rechtlich bindend werden, wenn Gesetze und Verordnungen oder Vertragsklauseln auf sie verweisen. Auch über den Begriff „Stand der Technik“, der nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz anzuwenden ist, sind Normen beachtlich.

Wer ist Herr der Normen?

Normen werden von Vereinen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene herausgegeben. Bei der Aus-

arbeitung in Arbeitsgruppen nehmen Sachverständige teil, die vorwiegend der Wirtschaft nahestehen. Nur selten sind Gewerkschaften vertreten. Dabei weitet sich die gesellschaftliche und politische Bedeutung von Normen aus: Nicht nur Technisches wird standardisiert, sondern zunehmend auch Dienstleistungen und Prozesse wie z. B. Qualitätsmanagement. Normen sind so gut wie nie frei zugänglich – anders als Gesetze, die kostenlos im Internet zu finden sind.

Die Normungsinstitute verkaufen ihre Normtexte. Unternehmen zahlen nicht nur für Normen selbst, sondern auch Honorare von AuditorInnen. Diese überprüfen die korrekte Anwendung der Normen. Das Britische Normungsinstitut hat mit der Zertifizierung von Normen ca. 200 Millionen Euro im Jahr 2015 verdient.

Mehr als das Gesetz

Das ArbeitnehmerInnenschutzrecht gibt zwingend vor, was ArbeitgeberInnen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit zu tun haben. SGMS sind hingegen Handlungsempfehlungen, wie Sicherheit und Gesundheit als Managementprozesse in die Organisation eingebettet werden. Wie gut dieser Rahmen inhaltlich ausgefüllt wird, liegt am Unternehmen. Im Idealfall unterstützt ein SGMS die effektive Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen und übertrumpft die Mindestanforderungen sogar. Dazu bietet sich das SGMS der AUVA an, das eine Rückkoppelung an das österreichische Recht gewährleistet.

Normen können gesetzlichen Verpflichtungen auch ins Gehege kommen. Im schlechtesten Fall konzentriert sich ein Unternehmen nur darauf, die Zertifizierung zu erhalten. Die Gefahr besteht, den Wald vor lauter Bäumen bzw. das Gesetz vor lauter Prozessen nicht mehr zu sehen. Entsprechend deutlich muss eine Norm zu SGMS die Einhaltung von Rechtspflichten einschließen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (AUVA):
<http://tinyurl.com/sgm316>

ISO 45001: Paukenschlag in Toronto

Zurück an den Start heißt es für die Internationale Organisation für Normung (ISO): Der Normentwurf für die ISO 45001 erhielt nicht die erforderliche Zustimmung. Gut für den ArbeitnehmerInnenschutz – hätte der Entwurf doch erreichte Standards gefährdet.



© Industrieblick/Fotolia.com

Etappe für den ArbeitnehmerInnenschutz: Für die ISO 45001 heißt es zurück an den Start.

Die ISO 45001 soll ein international zertifiziertes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGMS) ermöglichen. Der Entwurf entpuppte sich aus Sicht von FachexpertInnen als unausgereift: Vom schlampigen Umgang mit Begriffen und Definitionen bis zu Mängeln bei Grundprinzipien eines soliden Managementsystems. Aus Sicht von ArbeitnehmerInnen ist der Entwurf gar ein Affront. Die Mindestanforderung an ein SGMS, dass nationale Rechtsvorschriften einzuhalten sind, wurde nicht erfüllt.

Im Vorfeld wurden zwischen der ISO und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Textbausteine vereinbart, um international geltende Mindeststandards des

Arbeitsrechts zu gewährleisten. Klammheimlich hat das ISO-Sekretariat diese Textpassagen gestrichen oder deutlich abgeschwächt. MUSS-Bestimmungen wurden zu KANN-Bestimmungen degradiert. Zum Beispiel wurden so systematisch Mitbestimmungsrechte der BelegschaftsvertreterInnen gestrichen.

Auch beim Schutz der einzelnen ArbeitnehmerInnen wurden nachteilige Änderungen versucht. Das ISO-Sekretariat wollte viel vom international geltenden ArbeitnehmerInnenschutz unter den Tisch fallen lassen. Zum Beispiel:

- ◆ Dass die Kosten für persönliche Schutzausrüstung von den ArbeitgeberInnen zu tragen sind.

- ◆ Dass Schulungen zur Arbeitssicherheit für ArbeitnehmerInnen kostenlos und während der Arbeitszeit stattfinden müssen.
- ◆ Dass ArbeitnehmerInnen, die sich bei akuter Gefahr für Leben oder Gesundheit vom Arbeitsplatz entfernen, keine nachteiligen Folgen zu befürchten haben.

Etappe für ArbeitnehmerInnen

Bei der Abstimmung über den Entwurf im Juni in Toronto kam es zum Paukenschlag. Die erforderliche Zustimmung wurde knapp nicht erreicht. Vor allem VertreterInnen europäischer Normungsorganisationen übten scharfe Kritik. Insgesamt langten unglaubliche 3.000 Kommentare ein. Eine gesonderte Arbeitsgruppe wird das Material nun sichten und auswerten. Dann heißt es für das ISO-Büro zurück an die Schreibtische. Der Erscheinungstermin der inhaltlich hoffentlich auf neue Beine gestellten Norm wird sich erheblich verzögern. Vor Herbst 2017 wird wohl nicht damit zu rechnen sein.

Unternehmen, die ein SGMS einführen wollen, brauchen nicht auf die ISO 45001 zu warten. Sie können auf ein bewährtes SGMS, wie das der AUVA, zurückgreifen, welches die Einhaltung von Rechtsvorschriften systematisch im Managementprozess mit abbildet.

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

Zwischen Apps und Äpfeln



Von erfolgreichen Projekten betrieblicher Gesundheitsförderung profitieren alle Beteiligten, denn sie ermöglichen die nachhaltige Erschließung bislang ungenutzter Energien.

Text: Astrid Fadler /// Foto: Michael Mazohl



In der Siemens Lehrwerkstätte Graz-Eggenberg hat sich durch das – mittlerweile mehrfach ausgezeichnete – BGF-Projekt Young Professionals vieles verändert: Ein Wasserspender wurde installiert, um den Konsum von süßen Softdrinks zu reduzieren; nach den Vorschlägen der Jugendlichen wurden die Mädchen Garderoben und Duschen umgestaltet sowie ein Aufräumsystem organisiert. Außerdem gibt es jetzt wöchentlich zwei Stunden Betriebssport für die rund 200 Lehrlinge sowie täglich zehn Minuten Bewegungspause. Die AusbilderInnen waren ebenfalls in das Projekt eingebunden, auch sie wurden über gesunde Ernährung, Nikotinentzug und kooperativen Führungsstil informiert. Geplant ist in Zukunft unter anderem ein jährliches Seminar- und Workshop-Programm zur Gesundheitsförderung für Lehrlinge und AusbilderInnen.

Diversity Management

Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung für sämtliche Beschäftigtengruppen (Ältere, Schichtarbeitende, SchwerarbeiterInnen etc.) zugänglich und attraktiv zu machen war zwar an sich immer schon ein Anliegen in der BGF, doch so richtig dort angekommen ist Diversity Management erst jetzt. Zielgruppengerechte Inhalte und Methoden machen sich durchaus bezahlt.

GesundheitsexpertInnen wissen heute, dass etwa Männer dazu neigen, sich als gesünder einzuschätzen, als sie tatsächlich sind. Beschwerden werden häufig verharmlost oder ignoriert. Das ergaben auch die Befragungen der Siemens-Lehrlinge. Das „starke Geschlecht“ verbindet mit Gesundheit in erster Linie Fitness, ist technikaffin und hat Spaß an Konkurrenz. Männer können daher durch technische Fakten, Begriffe wie „Gesundheits-TÜV“ u. ä. gewonnen werden. Wettbewerbe und Meisterschaften – bereits klassisch ist hier das Beispiel, unfallfreie Tage in einem Betrieb auf einer Tafel weithin sichtbar abzuzählen – sind heute mit Intranet, Fitness-Armbändern oder Apps ohne großen Aufwand möglich.

Health Literacy und Happiness

Bei Jugendlichen und Beschäftigten mit Migrationshintergrund hat sich die Ausbildung von MentorInnen, welche dieselbe Sprache wie ihre Peergroup sprechen, bereits bewährt. Die gemeinsame (Mutter-)Sprache erleichtert den Zugang und ermöglicht Erfolge: In der Schweiz wurde als Gemeinschaftsprojekt der Gesundheitsförderung und mehrerer Hochschulen die sogenannte „Companion App“ für Jugendliche getestet. Es stellte sich rasch heraus, dass etwa der Menüpunkt „psychische Gesundheit“ in „Happiness“ umgetauft werden muss, um bei jungen Menschen Interesse zu wecken.



© fizkes/fotolia.com

Eine ideale Kombination verhaltens- und verhältnisorientierter Maßnahmen sind etwa allgemeine Bewegungspausen während der Arbeitszeit.

Eigene BGF-Projekte für spezielle Zielgruppen sind naturgemäß eher für größere Unternehmen machbar, aber es ist in jedem Fall sinnvoll, die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse und Zugänge zu Gesundheitsthemen zu bedenken.

Gesunde Menüpläne

Allen Beschäftigungsgruppen gemeinsam ist, dass die persönlichen Gesundheitskompetenzen (Health Literacy) des Einzelnen gestärkt werden sollten. Entsprechende Kurse und Vorträge über Ernährung, Bewegung, Alkoholprävention etc. sind zwar durchaus sinnvolle Maßnahmen, aber allesamt verhaltensorien-

verhältnisorientierten Maßnahmen“, rät AK-Expertin Petra Streithofer. „Dabei geht es um strukturelle Veränderungen im Sinne einer gesunden Organisation. Diese reichen von der Änderung von Arbeitsabläufen oder Verbesserung der Informationskultur über neue Zeitmodelle bis zur besseren Beleuchtung für Ältere. Vorträge über gesunde Ernährung beispielsweise sind durchaus sinnvoll, aber wirklich nachhaltig ist deren Wirkung erst, wenn die Kantine auch entsprechende Speisen im Angebot hat. Eine ideale Kombination verhaltens- und verhältnisorientierter Maßnahmen sind etwa allgemeine Bewegungspausen während der Arbeitszeit.“

„Von erfolgreichen Projekten betrieblicher Gesundheitsförderung profitieren alle Beteiligten.“

Petra Streithofer

tiert, sind also abhängig vom individuellen Verhalten und haben die persönliche Gesundheit zum Ziel. „Verhaltensorientierte Maßnahmen sind meist relativ schnell und kostengünstig umzusetzen; optimal ist aber die Kombination mit

Leider schmücken sich Unternehmen unter dem Titel betriebliche Gesundheitsförderung zum Teil auch mit Maßnahmen, die eigentlich ohnehin vom ASchG vorgeschrieben sind, z. B. Lärm-schutzmaßnahmen oder Seminare zum

Thema Heben und Tragen, die im ASchG als Unterweisung gelten. Auch in Zusammenhang mit der Evaluierung psychischer Belastungen gibt es immer wieder Überschneidungen mit BGF-Projekten. „Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung handelt es sich ausschließlich um freiwillige Maßnahmen. Die Gesetze und Verordnungen einzuhalten sollte eigentlich selbstverständlich sein“, betont Streithofer.

Fünf Phasen

BGF-Projekte sind nicht als solitäre Ereignisse und nette Abwechslung im Arbeitsalltag gedacht. Sie können sowohl Initialzündung für einen als auch „Leuchtturm-Projekt“ in einem bereits bestehenden kontinuierlichen BGF-Prozess sein. In jedem Fall ist gute Planung unerlässlich. „Nicht selten wird der Zeitaufwand für ein derartiges Projekt unterschätzt“, erzählt Petra Streithofer aus der Praxis. „Wir empfehlen daher, so bald wie möglich ExpertInnen miteinzubeziehen.“

Im Wesentlichen kann man fünf Phasen unterscheiden:

1. Strukturaufbau: Gemeinsam mit der Firmenleitung und dem Betriebsrat sollte ein kleines Gesundheitsteam gebildet werden, das unter anderem die Projektziele formuliert, zukünftige Informationswege plant etc. Die Beschäftigten sollten über alle Phasen laufend informiert werden, auch im Falle von Änderungen. „Es kommt immer wieder vor, dass die ins Projekt direkt involvierten Personen automatisch annehmen, dass die restliche Belegschaft ohnehin alles mitbekommt“, so Streithofer. „Doch das ist meistens nicht der Fall, und so kann es nicht nur zu Informationsmankos kommen, sondern auch zu Frust, Missverständnissen und Ärger. Letztendlich werden vielleicht sogar bestehende Angebote nicht genutzt.“ Der Auftakt eines Projekts kann in Form einer MitarbeiterInnenversammlung oder eines Gesundheitstages erfolgen.

2. Diagnose/Ist-Analyse: Hier geht es darum, Ressourcen zu erkennen, Belastungen zu identifizieren etc. Die Methoden: Workshops, Fokusgruppen und/oder schriftliche Befragungen, Krankenstandserhebungen, Führungskräfte-Coaching, Betriebsbegehung durch externe ExpertInnen. Wichtig ist, dass nicht nur die betroffenen Beschäftigten von Anfang an eingebunden werden, sondern auch das mittlere Management. Diese Führungskräfte sind durch ihre Sandwichposition ohnehin besonders belastet und stehen in direktem Kontakt mit den Beschäftigten. Sie sollten BGF-Projekte keinesfalls als belastende Zusatzaufgaben ansehen, sondern als vielversprechende Herausforderung und Investition in die Zukunft.

3. Planung: Sobald ein Gesamtüberblick vorliegt, kann mit der Planung konkreter Maßnahmen begonnen werden, in der Regel in Form von Gesundheitszirkeln. Dabei handelt es sich um Arbeitskreise mit fünf bis sieben Beschäftigten, die sich mit den Arbeitsbedingungen auseinandersetzen und Lösungen sowie Verbesserungsvorschläge erarbeiten. In einem moderierten Workshop werden dann gemeinsam mit der Unternehmensleitung (in Kleinunternehmen auch unter Beteiligung der gesamten Belegschaft) konkrete Umsetzungsschritte definiert und ein Maßnahmenplan erarbeitet.

4. Umsetzung: Workshops, Vorträge, aber auch konkrete Veränderungen wie etwa bei Schichtplänen sollen die Arbeitsbedingungen bessern oder zumindest Gesundheitsbewusstsein schaffen. Gemeinsam Sport zu betreiben oder eine kurze Zeit mit einem Kollegen oder einer Kollegin aus einer anderen Abteilung den Arbeitsplatz zu tauschen verbessert Kommunikation, gegenseitiges Verständnis und damit das Arbeitsklima.

5. Auswertung und Qualitätssicherung: Wurden die angestrebten Ziele er-

ABER NATÜRLICH HABEN WIR EIN BGF-PROGRAMM! ES FINDET SOGAR WÄHREND DER ARBEITSZEIT STATT!



reicht, der Finanzplan eingehalten? Gab es unerwünschte Nebenwirkungen? Eine Gesundheitsbefragung, Feedbackrunden sowie Krankenstandsauswertungen einige Zeit nach dem Projektende helfen bei der Evaluierung. Neben permanenten Informationen an die Beschäftigten ist auch die laufende Dokumentation von Sitzungen, Maßnahmen und der begleitenden Berichterstattung (Newsletter, Veröffentlichungen etc.) zu empfehlen.

Idealerweise wird Gesundheitsförderung spätestens nach einem erfolgreichen Projekt fixer Bestandteil der Betriebskultur durch die Ernennung zuständiger Personen, die mit ausreichend Zeit- und Finanzressourcen ausgestattet werden, sowie durch die Entwicklung entsprechender Leitlinien.

Präsentismus oder Absentismus?

Im Vergleich zum Vorjahr kam es 2014 in Österreich zu einem Rückgang der

gesundheitsbedingten Fehlzeiten. Die unselbstständig Beschäftigten waren durchschnittlich 12,3 Tage im Krankenstand, um fast fünf Prozent weniger als 2013 (13,0 Tage). Das klingt fürs Erste erfreulich, doch tatsächlich machen sich ArbeitsmedizinerInnen und -psychologInnen mehr Sorgen darüber, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen trotz Krankheit und Schmerzen zur Arbeit kommen (Präsentismus). Das führt zu mehr Stress sowie Unfallgefahr und Fehlerquoten steigen, die Kreativität sinkt.

Auf zehn Tage pro Kopf und Jahr entgangener Arbeit durch Absentismus kommen – je nach Schätzung – nochmals zehn bis 20 Tage entgangener Arbeit bedingt durch Präsentismus, was insgesamt pro Kopf und Jahr 20 bis 30 Tage an entgangener Arbeit ausmacht.

Absentismus lässt sich in Form der Krankenstandstage zwar leichter erheben, die Aussagekraft ist aber ohne Daten zum Präsentismus nur sehr begrenzt.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung:

www.netzwerk-bgf.at

Fonds Gesundes Österreich:

www.fgoe.org



© Michael Mazohl (2)

Ein Netzwerk für mehr Gesundheit in Unternehmen

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Mag. Christoph Heigl in seiner Funktion als Leiter der Koordinationsstelle des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung (Netzwerk BGF).

Welche Aufgaben und Ziele verfolgt das Netzwerk BGF?

Heigl: Es geht primär darum, die durch die Sozialversicherung getragene betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Gleichklang aller beteiligten Träger weiterzuentwickeln und in der Unternehmenslandschaft noch stärker zu verbreiten. Kernelement dieses Ziels ist die Umsetzung von Projekten, die sich mit Prozessen und Instrumenten der BGF auseinandersetzen. Als Beispiel darf hier BGFvote – ein Konzept für Klein- und Kleinstbetriebe – genannt werden. Auch den Fragebogen Kombi AG möchte ich in diesem Rahmen verortet wissen. Daneben soll das Netzwerk auch eine

Plattform sein, die die Möglichkeit bietet, voneinander zu lernen und Kooperationen zu schließen.

Nicht zuletzt sieht das Netzwerk die Qualitätssicherung von BGF als eine seiner zentralen Aufgaben. Seit dem Jahr 2005 wird das Qualitätsmanagementsystem umgesetzt, welches insbesondere seit dem Jahr 2011 in seiner Reichweite nahezu exponentiell wächst. Die zentralen Bausteine dieses Systems – BGF-Charta, BGF-Gütesiegel und BGF-Preis – haben sich seither in der Unternehmenslandschaft fest verankert und sind aus der BGF nicht mehr wegzudenken.

Wie kommt BGF in den Betrieben an?

Heigl: BGF ist eine freiwillige Angelegenheit. Unternehmen starten mit BGF, weil sie von den Erfolgen überzeugt sind, und setzen sie fort, weil Erfolge bestätigt werden konnten. Gesundheitsförderung ist im Optimalfall nichts, was laufend an den Betrieb herangetragen werden soll. Wir verstehen es als unsere Aufgabe, eine Initialzündung durch Beratung und Begleitung zu liefern. Der eigentliche Prozess wird allerdings durch AkteurInnen im Betrieb geleistet und getragen, da wir die ExpertInnen für Gesundheit in den jeweiligen Betrieben selbst verorten.

Gelingt diese Starthilfe, so stellt sich nicht mehr die Frage, wie BGF ankommt, sondern eher, was herauskommt. Und das sind in der Regel qualitative Projekte, kreative und wirkungsorientierte Maßnahmen und zufriedener MitarbeiterInnen.

Was ist zu tun, um die Qualität zu heben?

Heigl: Aus meiner Sicht gibt es drei zentrale Angelpunkte. Erstens müssen wir auf die Kompetenzen und Fähigkeiten jener Personen achten, die Unternehmen beraten und begleiten. Hier kommt in zahlreichen Bundesländern bereits ein Assessmentverfahren zum Einsatz, welches die Qualität dieser ProzessbegleiterInnen prüft. Der zweite elementare Ansatzpunkt ist die Bereitstellung von Know-how und qualitätsgesicherten Instrumenten, wobei wir dieser Aufgabe mit zahlreichen Leitfäden sowie Erhebungstools nachkommen. Die aus meiner Sicht wichtigste Komponente ist jedoch die Verankerung von Wissen und Kompetenzen in Unternehmen selbst. Der Fonds Gesundes Österreich ist hier seit jeher ein wichtiger Partner, da er mit Fort- und Weiterbildungsprogrammen einen maßgeblichen Beitrag zum Capacity Building leistet.

Welche Netzwerk-Projekte helfen uns weiter?

Heigl: Immer wichtiger wird das Nebeneinander von ArbeitnehmerInnenschutz und BGF. Mit der Stärkung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen wurde die Schnittmenge zwischen beiden Bereichen größer bzw. offensichtlicher. Es liegt nun an den zentralen Stakeholdern, aus dem Nebeneinander einen Rahmen für ein Miteinander zu gestalten, damit sowohl die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen als auch die BGF ihr gemeinsames Ziel von mehr Gesundheit im Betrieb erreichen und ihre Potenziale im Sinne der ArbeitnehmerInnen voll entfalten können. Ein erster Schritt wurde hier bereits gemacht, indem 2016 ein Leitfaden zur kombinierten Umsetzung von Arbeitsplatzevaluierung und BGF veröffentlicht wurde.

Was braucht es, um BGF flächendeckend erfolgreich zu machen?

Heigl: Bei dieser Frage kommt oftmals die Forderung nach einer gesetzlichen Verpflichtung zur Umsetzung von BGF zur Sprache. Meine persönliche Meinung hierzu ist, dass man das für erfolgreiche BGF-Projekte notwendige Engagement und die Motivation nicht per se durch einen gesetzlichen Auftrag gewährleisten kann. Insofern setze ich darauf, dass positive Beispiele und damit



Christoph Heigl: „Das Nebeneinander von ArbeitnehmerInnenschutz und BGF wird immer wichtiger.“

verbundene Erfolge sukzessive zu einem Kulturwandel in der Arbeitswelt führen und BGF so zur Selbstverständlichkeit wird. Das braucht allerdings Zeit und Beharrlichkeit.

Woran ist erfolgreiche BGF eigentlich erkennbar?

Heigl: Auf Ebene der Betriebe sind hier natürlich die 15 Qualitätskriterien des Netzwerks zu nennen. Diese wurden auf Basis der Luxemburger Deklaration entwickelt und dienen allen Handelnden als roter Faden. Im Endeffekt geht es allerdings nicht um die Erfüllung von mehr oder weniger abstrakten Kriterien, sondern um die Gesundheit, die Lebensqualität und die Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen und letztlich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Auf übergeordneter Ebene sehen wir Erfolge am Qualitätsmanagementsystem. 1.113 Charta-Betriebe und 721 BGF-Gütesiegelbetriebe sprechen aus meiner Sicht eine klare Sprache, wenngleich der Weg noch ein weiter ist.

Was erwartet uns in Zukunft in der BGF?

Heigl: Unsere Ziele sind klar definiert: „Höher, schneller, weiter“ lauten die Prämissen. Weiterhin gilt es daran zu arbeiten, das Qualitätsniveau der BGF in Österreich hoch zu halten und partiell zu erhöhen. Neben diesem qualitativen Anspruch soll die Verbreitung der BGF noch schneller gelingen. Dabei gilt es jedoch darauf zu achten, dass die derzeit noch vorliegende Überrepräsentanz von mittleren und größeren Unternehmen verringert und die BGF weiteren Unternehmenssegmenten und Branchen ermöglicht werden soll.

Ich danke für das Gespräch!

Interview: Hildegard Weinke, AK Wien

Vorzeigebetriebe vor den Vorhang!

Unternehmen, die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) erfolgreich umsetzen, sollen dies auch sichtbar machen. Werden die Qualitätskriterien des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung eingehalten, führt der Weg von der BGF-Charta zum BGF-Gütesiegel. Vorzeigebetriebe werden darüber hinaus mit einem BGF-Preis ausgezeichnet.



Mehrstufiges Verfahren zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Durchführung eines BGF-Projekts wird Unternehmen nicht nur durch Förderungen schmackhaft gemacht: Auf BGF spezialisierte Regional- und Servicestellen der Sozialversicherungen bieten professionelle Begleitung des Projekts. Dabei profitieren Unternehmen vom Know-how des Österreichischen Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung. Mit der BGF-Charta und dem BGF-Gütesiegel wird einem Unternehmen bestätigt, dass es sich um BGF bemüht bzw. BGF erfolgreich umsetzt. Das bringt Wettbewerbsvorteile und kennzeichnet als attraktive ArbeitgeberInnen.

Schritt für Schritt

Damit sich nur diejenigen mit Auszeichnungen schmücken, die es mit BGF ernst meinen, gibt es ein mehrstufiges Verfahren zur Qualitätssicherung. Die BGF-Charta ist eine Absichtserklärung der Organisation, ein BGF-Projekt nach

standardisierten Qualitätskriterien (Verhältnisorientierung, Partizipation etc.) des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung durchzuführen. Das Unternehmen darf die BGF-Charta in der Kommunikation verwenden. Wird innerhalb von zwei Jahren ein BGF-Projekt erfolgreich umgesetzt bzw. in den Regelbetrieb übernommen, kann das Unternehmen um ein BGF-Gütesiegel ansuchen. Der Antrag wird von FachexpertInnen und einer Jury des BGF-Netzwerks geprüft. Bei positiver Beurteilung werden die Gütesiegel in feierlichem Rahmen verliehen.

Nach dem Gütesiegel ist vor dem Gütesiegel

Mit Verleihung des Gütesiegels darf BGF nicht ad acta gelegt werden. Ernsthaft betriebene BGF zeichnet sich dadurch aus, dass sie als kontinuierlicher Verbesserungsprozess in der Organisation verankert wird. Das Gütesiegel ist daher jeweils

für die Dauer von drei Jahren gültig. Nach einer erneuten Prüfung ist die Wiederverleihung möglich. Besonders ambitionierte Organisationen haben die Chance, dass ihre BGF-Aktivitäten mit einem BGF-Preis gekrönt werden – alle drei Jahre werden von einer Fachjury Betriebe ausgewählt. Pro Regional- und Servicestelle wird je ein Preis in den Kategorien unter sowie über 100 MitarbeiterInnen vergeben. Die Bundesarbeitskammer und die Wirtschaftskammer Österreich vergeben Sonderpreise. Die nächsten Preise werden 2017 verliehen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

**BGF-Charta, BGF-Gütesiegel,
 BGF-Preis (ÖNBGF):**
<http://tinyurl.com/bgf316>

Qualitätsvolle BGF statt Husch-Pfuscher

Gut gemeint ist nicht genug! Der Obstkorb allein macht noch keine betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Organisationen müssen das Rad nicht neu erfinden: Mit 15 Qualitätskriterien nimmt BGF richtig Fahrt auf.



BGF: Mit den 15 Qualitätskriterien des ÖNBGF sind Sie auf dem richtigen Weg!

BGF-Ambitionen, die nach einem einmaligen Seminar verpuffen, MitarbeiterInnen-Befragungen, deren Ergebnisse in der Schublade verschwinden: Solche Negativbeispiele sind bekannt. Aber wie macht man's richtig? Unternehmen, die sich die 15 Qualitätskriterien des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung als Leitlinie nehmen, sind auf dem richtigen Weg.

Die Kriterien sind wissenschaftlich fundiert und beruhen auf Praxiserfahrungen. Die Eckpunkte: BGF soll strukturiert und strategisch erfolgen sowie als Querschnittsmaterie in die Unternehmenskultur integriert werden. Zuständigkeiten und AnsprechpartnerInnen müssen klar festgelegt werden. Führungskräfte müssen ihre Führungsarbeit gesundheitsorientiert gestalten.

Partizipation ist das Zauberwort

Die Beschäftigten stehen bei BGF im Mittelpunkt. Deshalb muss der Betriebsrat von Anfang an in BGF eingebunden sein und der Projekt-Steuerungsgruppe angehören. Die Bedürfnisse der Beschäftigten müssen mit geprüften Diagnoseinstrumenten erhoben werden. Dabei ist der Vielfalt der Belegschaft Rechnung zu tragen und zielgruppengerecht vorzugehen, z. B. von jugendlichen bis zu älteren ArbeitnehmerInnen. BGF-Aktivitäten sollen in allen Phasen der Belegschaft kommuniziert werden. Qualitätsmanagement bedeutet, ausgehend von den erhobenen Bedürfnissen messbare Ziele zu setzen. Maßnahmen zur Zielerreichung dürfen sich nicht auf das Verhalten der einzelnen ArbeitnehmerInnen, wie Rauchen oder

Ernährung, beschränken. Essenziell sind Maßnahmen, die an den Verhältnissen im Betrieb ansetzen, z. B. Änderung von Arbeitsabläufen, Verbesserung der Kommunikation.

Die Maßnahmen müssen evaluiert und die Zielerreichung überprüft werden. Dann gilt es, die Nachhaltigkeit zu sichern. Ist der Projektkreislauf erfolgreich umgesetzt, sorgen motivierte und gesündere MitarbeiterInnen schließlich für hohe Produktivität.

Vision: BGF für alle

Bei allen Bemühungen um BGF darf die Einhaltung des verpflichtenden ArbeitnehmerInnenschutzes nicht ins Hintertreffen geraten. Dass dank des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes Arbeitsunfälle erheblich abgenommen haben, zeigt, dass Rechtsnormen für Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt eine wichtige Grundlage sind.

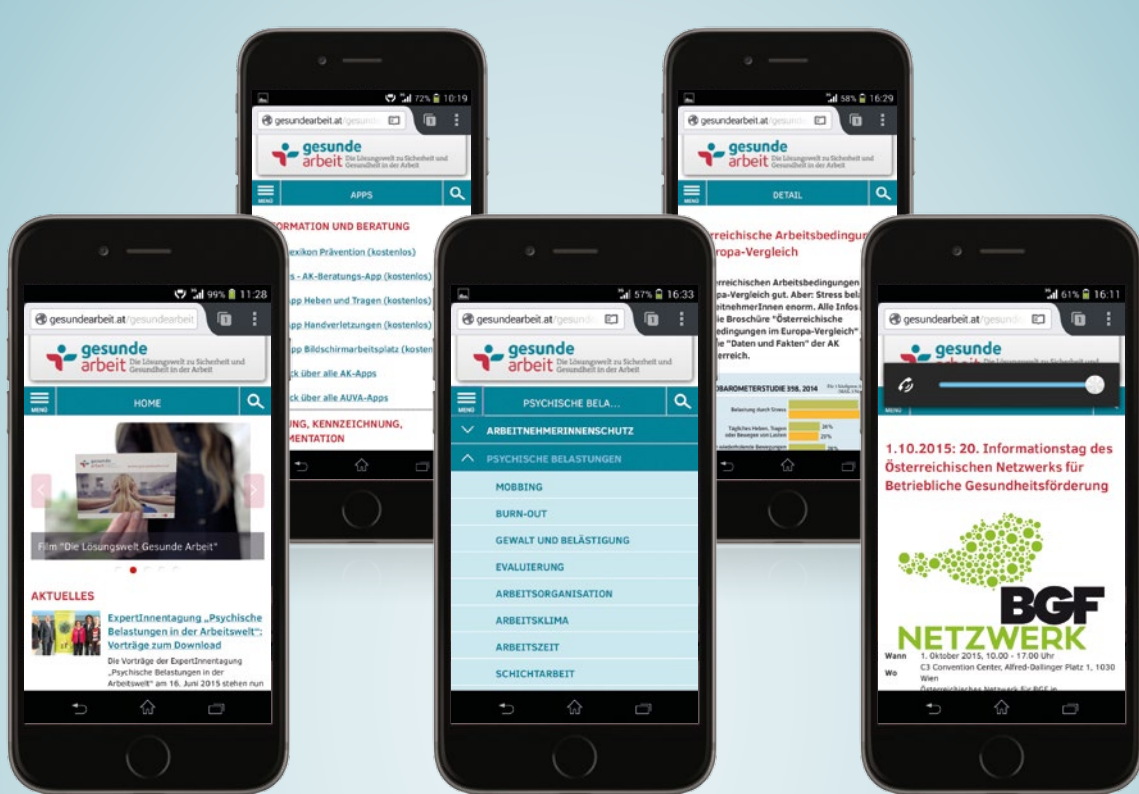
Eine gesetzliche Verpflichtung, qualitätsgesicherte BGF zu betreiben, würde jedenfalls flächendeckend für eine gesündere Arbeitswelt sorgen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Die 15 Qualitätskriterien des Netzwerks BGF:

<http://tinyurl.com/kriterien316>



Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at

Getrennt oder kombiniert?

Der „Leitfaden Psychische Gesundheit“ beschreibt die kombinierte Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und eines BGF-Projekts – eine sehr wichtige Arbeit in theoretischer und methodischer Hinsicht. Für die Praxis allerdings gibt es gute Gründe, zuerst die gesetzlich verpflichtende Evaluierung durchzuführen und dann im zweiten Schritt als perfekte Ergänzung dazu ein BGF-Projekt zu starten.

Als sich FachexpertInnen aus dem Zentral-Arbeitsinspektorat und dem Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung vor gut einem Jahr zusammengesetzt haben, war ursprünglich das Ziel, eine leicht verständliche kurze Information für Betriebe herauszugeben. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Evaluierung der psychischen Belastungen und der BGF sollten beschrieben werden und wie beide Herangehensweisen kombiniert umgesetzt werden können. Das Ergebnis liegt nun vor. Dies ist ein fast 40 A4-Seiten umfassender Leitfaden, der sich in erster Linie an FachexpertInnen richtet. Und so einfach wie ursprünglich gedacht ist die Sache nicht. Was sind die Gründe dafür?

Grundsätzliche Unterschiede

Es gibt neben anderen einen ganz grundsätzlichen Unterschied zwischen ArbeitnehmerInnenschutz und BGF. Der ArbeitnehmerInnenschutz hat Arbeitsplätze, Strukturen, Verhältnisse, das heißt konkrete Arbeitsbedingungen, im Blick und ist gesetzlich verpflichtend. Bei der BGF stehen Menschen, Individuen mit ihren Gesundheitsressourcen, im Mittelpunkt und sie ist freiwillig. Das bedingt jeweils unterschiedliche Herangehensweisen, die z. B. bei der Planung von BGF und der Evaluierung, aber auch beim Setzen von Maßnahmen jeweils zu berücksichtigen sind. Eine kombinierte Durchführung erhöht deshalb die Komplexität eines solchen Projekts ungemein.

Hohe Komplexität bei kombinierter Umsetzung

Synergien können im Prozessverlauf natürlich gewonnen werden, besonders wenn die BGF auf Strukturen des ArbeitnehmerInnenschutzes aufbaut und diese geschickt nutzt, wie z. B. den Arbeitsschutzausschuss. Voraussetzung für eine kombinierte Umsetzung von Evaluierung und BGF im Betrieb ist allerdings ein entsprechendes fachliches Know-how, das heißt BeraterInnen, die gleichermaßen über grundlegende Expertise im ArbeitnehmerInnenschutz und in der BGF verfügen. Diese sind aber bis jetzt in Österreich rar. Es gibt darüber hinaus auch keine Qualitätssicherung bei „kombinierten“ BeraterInnen oder eine entsprechende Ausbildung.

Die gemeinsame Erstellung dieses Leitfadens allerdings war für alle beteiligten FachexpertInnen bereichernd, weil dadurch ein

Austausch zwischen zwei sich bis jetzt überwiegend fremden „Fachwelten“ zustande kam. Dadurch konnte vielfach ein gemeinsames Verständnis von Begriffen hergestellt werden, das die Voraussetzung für einen konstruktiven Dialog und Zusammenarbeit auf institutioneller Ebene ist.

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at



„Leitfaden Psychische Gesundheit“: Wie können die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und betriebliche Gesundheitsförderung kombiniert umgesetzt werden?

DOWNLOAD

„Leitfaden Psychische Gesundheit“:
<http://tinyurl.com/lpb316>

Besser und gesünder arbeiten im Tourismus

Betriebliche Gesundheitsförderung hat mehrere Ziele: Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu verbessern. Ziele, die gerade im Tourismus essenziell sind, da Tätigkeiten im Hotel- und Gastgewerbe überdurchschnittlich häufig von Stress und Zeitdruck geprägt sind.



© Andrey Popov/Fotolia.com

Lob, Anerkennung und generell ein positives Arbeitsklima wünschen sich die Beschäftigten im Tourismus.

Um herauszufinden, wie „gesundes Arbeiten“ für die Beschäftigten im heimischen Tourismus gefördert bzw. gestärkt werden kann, hat die Gewerkschaft vida gemeinsam mit Wirtschaftskammer, den Gebietskrankenkassen von Kärnten und Wien sowie der SVA eine groß angelegte Studie gestartet. Befragt wurden 350 Menschen in Tourismus- und Gastgewerbebetrieben.

Lob, gesundes Essen und Personalaufbau

Lob, Anerkennung und generell ein positives Arbeitsklima sind den Beschäftigten laut Studie besondere Anliegen. Wertschätzung vonseiten der Chefs schlägt sich im Wohlbefinden und seelischen Gleichgewicht der MitarbeiterInnen nieder. Als „besonders gelungene Maßnahmen“ zur Förderung von Gesundheit im Berufsleben sehen die Beschäftigten auch angebotene Ernährungsschulungen und gesundes Essen am Arbeitsplatz. Anpassungen im Arbeitsbereich steigern ebenfalls das Wohlbefinden: In der Untersuchung bezeichnen die Befragten etwa die Installation einer Klimaanlage bzw. einer neuen Abzugshaube oder die Anschaffung von neuen Reinigungsmitteln als sehr wichtig und arbeits erleichternd für sie. Als besonders guten Schritt, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und das gesundheitliche Wohlbefinden zu steigern, bewerten die Beschäftigten einen MitarbeiterInnenaufbau. Damit werden ständige Unterbesetzung und Personalknappheit im Team elimi-

niert und die Stressbelastung für jeden Einzelnen sinkt. All diese Punkte zeigen eines besonders deutlich: Das Thema Gesundheitsförderung im Betrieb liegt massiv in Händen der Unternehmensführung.

Fit bis ins hohe Berufsalter

Gerade weil die meisten von uns fast täglich mindestens acht Stunden in der Arbeit verbringen, ist es umso wichtiger, auf eine sichere, gesunde und gerechte Arbeitsumgebung zu achten. Das passiert heutzutage noch viel zu selten. Vor allem im Tourismus sind die Ansprüche der ArbeitgeberInnen an die ArbeitnehmerInnen enorm hoch. Viele verlassen daher die Branche überdurchschnittlich früh – oft auch weil sie körperlich ausgelaugt sind. Hier herrscht bei vielen Unternehmen noch hoher Aufholbedarf. Beschäftigte, die sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und gesund sind, sind nicht nur das Erfolgsrezept eines jeden Unternehmens, sondern sie stellen auch sicher, dass unser Gesundheitssystem nicht weiter belastet wird und die ArbeitnehmerInnen im Beruf „auch alt“ werden können. Es geht um eine positiv gelebte Firmenkultur und nicht nur um kurzfristige, punktuelle Maßnahmen.

Andreas Gollner,
Sekretär für den vida-Fachbereich Tourismus

BGF-Angebote für Betriebe

Fördermöglichkeiten, Seminare und Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung – das alles bietet der Fonds Gesundes Österreich an.

Gesundheit ist laut WHO ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens. Gesundheitsförderung zielt darauf ab, gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitswelten zu schaffen und die Entwicklung persönlicher Kompetenzen zu fördern (Ottawa-Charta 1986). Auf Basis des Gesundheitsförderungsgesetzes (GfG 1998) verfolgt der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) als nationale Förder- und Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung die Aufgabe, zur Erhaltung, Förderung und Verbesserung der Gesundheit im ganzheitlichen Sinn beizutragen.

Im Schwerpunktbereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) fördert der FGÖ Betriebe mit einer Anstoßfinanzierung von Pilotprojekten. Neben den formalen Förderkriterien (Leitfaden zur Projektförderung) und jeweiligen Schwerpunktsetzungen (Arbeitsprogramm) müssen sich BGF-Projekte im Förderungsfall an den Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung und der Luxemburger Deklaration zur BGF in der EU (1997) orientieren.

Die Förderung kann ab einer Gesamtprojektsumme von 5.000 Euro gewährt werden, je nach Belegschafts-/Zielgruppengröße wird jedoch ausschließlich der Projektprozess anteilig gefördert (z. B. externe BGF-Unterstützung, MitarbeiterInnenbefragung, Gesundheitszirkel, Evaluation). Der Förderantrag muss vor Projektstart über den FGÖ-Projektguide gestellt werden.

Aufgrund des hohen Interesses an Projektförderung ist mit einer mehrmonatigen Begutachtungszeit zu rechnen. Wegen der außergewöhnlich hohen Anzahl an Förderanträgen sind die für heuer vorgesehenen Fördermittel bereits ausgeschöpft.



© Klaus Ränger

Dr. Klaus Ropin, Leiter des FGÖ: „Auf der FGÖ-Website gibt es eine Reihe von Infomaterialien zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Download, wie z. B. das Magazin ‚Gesundes Österreich‘.“

Die Möglichkeit, Projekte einzureichen, ist zwar bis zum Ende des 3. Quartals 2016 ruhend gestellt, Projekte können aber weiterhin im Projektguide geplant werden. Ab dem 4. Quartal wird eine Einreichung für 2017 wieder möglich sein.

Zum Kapazitätsaufbau in der Gesundheitsförderung bietet der FGÖ ein jährliches Seminarprogramm über sein Bildungsnetzwerk an. Spezielles BGF-Know-how können betriebsinterne Akteurinnen und Akteure (z. B. Geschäftsführung, Projektleitung, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizin/-psychologie, Betriebsräte) österreichweit über diese geförderten Fort- und Weiterbildungsseminare (auch für Klein- und Kleinstbetriebe) erwerben, wie z. B. zu den Themen BGF-Projektleitung, Gesundheitszirkelmoderation, Gesundes Führen, Nachhaltigkeit.

Nicht zuletzt können Interessierte über die FGÖ-Homepage eine Reihe von weiteren Info-Materialien beziehen, wie z. B. das Magazin „Gesundes Österreich“, Broschüren, Tagungsbände, Arbeitsprogramme, Jahresberichte, Factsheets und Leitfaden zur Projektförderung.

Dr. Gert Lang,
Gesundheitsreferent für BGF, FGÖ

WEITERFÜHRENDE INFOS

FGÖ-Website:

www.fgoe.org

FGÖ-Projektguide:

<https://projektguide.fgoe.org>

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesellschaftliche, ökonomische und gesetzliche Entwicklungen verändern die Arbeitswelt. Gesundheit am Arbeitsplatz und betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnen dadurch immer mehr an Bedeutung.



Entwicklungen im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“, eigene Darstellung.

Der Zusammenhang zwischen Arbeit und psychischer Gesundheit ist mittlerweile bereits gut erforscht und mehrfach wissenschaftlich belegt. Arbeit kann physisch und psychisch belasten, aber auch Sinn, Struktur und Wohlstand geben. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass ein und dieselbe objektive Belastung – je nach Persönlichkeitsstruktur und individuellen Bewältigungsmöglichkeiten und Strategien des/der Einzelnen – zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen kann. Der zunehmende Wettbewerb, verbunden mit erhöhter Flexibilisierung sowie Arbeitsplatzunsicherheit, gesteigerter Arbeitsintensität, zunehmender Verantwortung und erhöhtem Zeitdruck, führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt und wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen aus.

Wie kann betriebliches Gesundheitsmanagement gemessen werden?

ready4health ist ein ganzheitliches Health-Report-System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben und entstand aus einer Kooperation zwischen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der Fachhochschule (FH)

Burgenland GmbH heraus. Für die Erstellung des ganzheitlichen Health-Report-Systems wurden Gemeinsamkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des ArbeitnehmerInnenschutzes aufgegriffen. Die zentralen Funktionen des Health-Report-Systems liegen in der Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie der Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mithilfe von quantitativen standardisierten Tools.

Der zentrale Nutzen der Anwendung der beiden Tools liegt darin, dass die Ergebnisse als Orientierungsrahmen für die partizipative Entwicklung und Durchführung geeigneter Maßnahmen herangezogen werden können. Diese Maßnahmen können psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren und gleichzeitig Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sein, denn Arbeit gilt als potenziell gesundheitsstabilisierende oder gesundheitsfördernde Lebensaktivität bzw. der Arbeitsplatz als möglicher Ort der Gesundheitsförderung. Beide Tools sind völlig branchenunabhängige, kompakte, niederschwellige Instrumente und über die Fachhochschule Burgenland zugänglich.



ready4health: Ein ganzheitliches Health-Report-System.

KONTAKT

Fachhochschule Burgenland GmbH

Prof. (FH) Mag. Dr. Erwin Gollner, MPH MBA

Steinamangerstraße 21, 7423 Pinkafeld

Tel.: 05 77 05-4220

E-Mail: erwin.gollner@fh-burgenland.at

Sorgenkind Gesundheitskompetenz

Mit der Gesundheitskompetenz der österreichischen Bevölkerung ist es schlecht bestellt. Maßnahmen zur Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit sind geplant.



© iPicture-Factory/Fotolia.com

Kompetenzbereich persönliche Gesundheit: Über gesundheitsförderliches sowie -bewahrendes und krankheitsverhinderndes Verhalten Bescheid wissen.

Menschen mit starker Gesundheitskompetenz verfügen über die Fähigkeit, sich Informationen über Gesundheit und Gesundheitsinstitutionen zu beschaffen, sie zu verstehen und zur Förderung der eigenen Gesundheit zu nutzen. Fünf Kompetenzbereiche werden hier unterschieden:

- 1. Persönliche Gesundheit:** Gemeint ist das vorhandene Wissen über gesundheitsförderliches sowie -bewahrendes und krankheitsverhinderndes Verhalten.
- 2. Systemorientierung:** Bedeutet die Fähigkeit einer Person, sich im Gesundheitssystem zurechtzufinden und gegenüber Gesundheitsberufen als kompetente/r PartnerIn aufzutreten.
- 3. Konsumverhalten:** Zielt auf die Fähigkeit ab, als KonsumentIn Entscheidungen,

unter Beachtung von gesundheitlichen Aspekten, zu treffen – aber auch KonsumentInnenrechte durchzusetzen.

- 4. Gesundheitspolitik:** Meint die Fähigkeit, gesundheitspolitisch informiert zu handeln, z. B. durch das Eintreten für Gesundheitsrechte oder durch die Mitgliedschaft in Interessenvertretungen.
- 5. Arbeitswelt:** Betrifft die Fähigkeit einer Person, Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden und sich für gesunde Arbeitsbedingungen einzusetzen (Kickbusch, 2006).

Die Entwicklung von Gesundheitskompetenz ist für einen besseren Umgang mit Krankheit sowie zur Gesundheitsförderung unentbehrlich und berührt vielfältige Gesellschafts- und Politikbereiche.

Österreich hinkt hinterher

Verglichen mit anderen europäischen Ländern, liegt Österreich bezogen auf die Gesundheitskompetenz unter dem Durchschnitt. Ein Rahmen-Gesundheitsziel lautet daher: „Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken“.

Die tiefer liegenden Ursachen für Erkrankungen sind vielfach in benachteiligten sozialen Strukturen zu finden. Die Förderung von Gesundheitskompetenz erfordert daher deutlich mehr als eine „Informationsoffensive“ zum Thema Gesundheit und Krankheit. Wirksame und nachhaltige Maßnahmen müssen stets die Verbesserung konkreter Lebensverhältnisse in den Mittelpunkt stellen – vor allem die Investition in Bildung öffnet Türen. Gesundheitliche Chancengleichheit für alle Menschen muss das Ziel sein.

Souveränität und Chancengleichheit stärken

Das Sozialministerium setzt hierzu auf die Förderung von persönlichen Kompetenzen und Verantwortungsbewusstsein sowie den leichteren Zugang zu verständlicher und qualitätsvoller Information. Auch die Förderung des Bewusstseins für Gesundheitsvorsorge und die Stärkung der Patientensouveränität im Gesundheitssystem stehen auf der Agenda. Ein erster Anfang ist getan – viel ist noch zu tun. Hierbei gilt es stets zu bedenken: Soziale Gerechtigkeit ist die beste Medizin!

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

Betriebliche Gesundheitsförderung und Datenschutz

Zwei Empfehlungen der österreichischen Datenschutzbehörde zeigen auf: Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung spielt auch Datenschutz eine zentrale Rolle.



Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kommen unterschiedliche Verfahren und Instrumente zum Einsatz (Krankenstandsanalysen, Befragungen, Gesundheitszirkel, Fokusgruppen). Aber auch die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz liefert Hinweise zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dabei findet in der Regel eine elektronische Erfassung von (personenbezogenen) MitarbeiterInnendaten statt. Von den betrieblich Verantwortlichen sowie den mit der BGF befassten (zum Teil externen) Fachpersonen sind daher Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG 2000) und der ab 2018 EU-weit geltenden Neuregelung in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu beachten.

Datenschutz im Betrieb

Das Datenschutzgesetz dient dem Schutz der Persönlichkeitsrechte von Betroffenen und regelt den Umgang mit deren personenbezogenen Daten. „Personenbezogen“ sind Daten dann, wenn die Identität einer

Person anhand der zur Verfügung stehenden Daten bestimmt oder bestimmbar ist. Dies kann durch namentliche Nennung der involvierten MitarbeiterInnen (z. B. in Protokollen) oder deren Teilnahme an – eigentlich anonymen – (Online-)Befragungen und die mögliche Verknüpfung der dabei erfassten demografischen Daten (z. B. Geschlecht, Alter, Dauer der Firmenzugehörigkeit ...) möglich sein.

Umgang mit Gesundheitsdaten

Da Gesundheitsdaten zu besonders schutzwürdigen Daten zählen, werden strengere Datenschutzmaßstäbe angewandt. Daher beschäftigte sich in den letzten Jahren auch die österreichische Datenschutzbehörde in zwei Fällen mit dem Thema der BGF. In einem Fall stellte eine Gebietskrankenkasse interessierten Unternehmen (mit mehr als 50 Beschäftigten) Krankheitsgruppen-Statistiken zur Verfügung, in einem anderen Fall wurde die Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mittels Online-

befragung durchgeführt. In beiden Fällen wurde die Empfehlung ausgesprochen, eine Darstellung von Daten (z. B. typische Krankheiten oder Belastungen) erst dann vorzunehmen, wenn zu einer auszuwertenden (Teil-)Gruppe mehr als fünf Personen (also mindestens sechs!) zu zählen sind. Diese Anzahl scheint nach Ansicht der Behörde zu gewährleisten, dass ein Rückschluss auf bestimmte ArbeitnehmerInnen nicht möglich ist.

Nicht vergessen

Bei externer Unterstützung sind übrigens verpflichtend Dienstleistervereinbarungen abzuschließen, die auch Datenschutz und Datensicherheit behandeln. § 9 DSG 2000 bzw. Artikel 9 DSGVO (gültig ab Mai 2018) liefern weitere Anforderungen an den Umgang mit Gesundheitsdaten.

Thomas Riesenecker-Caba,
Forschungs- und Beratungsstelle
Arbeitswelt (FORBA)
riesenecker@forba.at

Neue EMF-Verordnung in Kraft getreten

Seit 1. August 2016 ist die Verordnung elektromagnetische Felder (VEMF) in Kraft. Damit wurde die EU-Richtlinie „Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz“ (2013/35/EU) in Österreich umgesetzt. Die Verordnung wird für einen fachlicheren Umgang mit elektromagnetischen Feldern sorgen und zum verbesserten Schutz von ArbeitnehmerInnen beitragen.

Aufgrund von neuen Technologien, eingesetzt in den verschiedensten Bereichen, sind elektromagnetische Felder (EMF) mittlerweile allgegenwärtig. Gerade am Arbeitsplatz können moderne Geräte, wie im Produktions- und Gesundheitsbereich, die Verursacher von besonders starken elektromagnetischen Feldern sein. Für ArbeitnehmerInnen bedeutet dies oftmals, dass ihre Exposition in den letzten Jahren unbemerkt stark zugenommen hat. In Extremfällen können sogar vorübergehende Symptome wie Schwindelgefühl oder Trugbilder auftreten. Da gerade der Kopf besonders sensibel auf elektromagnetische Strahlung reagieren kann, unterscheidet die neue Verordnung auch zwischen der Exposition von Kopf und der Exposition von Rumpf bzw. Gliedmaßen.

Arbeitsplätze evaluieren – EMES

Erzeugen Arbeitsmittel elektromagnetische Felder, so waren diese auch bisher schon nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz und dem Stand der Technik zu evaluieren. Die in der neuen Verordnung (VEMF) festgelegten Grenzwerte bilden nun die Grundlage für die Arbeitsplatzevaluierung. Diese kann weiter in gewohnter Weise, mittels technischer Angaben und einer darauf basierenden Berechnung oder anhand einer Messung, durchgeführt werden. Zur Beurteilung einer Vielzahl von Arbeitsplätzen kann das von der AUVA entwickelte und kostenlose Softwaretool EMES verwendet werden. Ein einfaches Ampelsystem zeigt eine



Die EMF-Verordnung trägt zum verbesserten Schutz von ArbeitnehmerInnen bei.

etwaige Überschreitung der Grenzwerte klar an. Die Ergebnisse geben Aufschluss über die tatsächliche Exposition und bilden im Anschluss die Grundlage für die Festlegung von Schutzmaßnahmen.

Besonders schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen

Bei der Arbeitsplatzevaluierung zu beachten sind natürlich auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen. Darunter fallen beispielsweise Lehrlinge und Jugendliche sowie Schwangere und stillende Mütter. Auf TrägerInnen von metallischen Prothesen oder Implantaten ist bei der

Evaluierung und Maßnahmensetzung besonders Rücksicht zu nehmen.

Fazit

Weiterhin nicht erfasst werden mögliche Langzeitwirkungen elektromagnetischer Felder, da diese in der EU-Richtlinie ebenfalls nicht erfasst waren. Mit der neuen Verordnung entsteht nun dennoch die Verpflichtung, wirkungsvolle Maßnahmen zu setzen und die ArbeitnehmerInnen über den Schutz vor elektromagnetischen Feldern zu informieren.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

Verordnung elektromagnetische Felder (BGBl):

<http://tinyurl.com/vemf316>

Merkblatt der Arbeitsinspektion zur „Abschätzung der Belastung durch elektromagnetische Felder (EMF) an Büroarbeitsplätzen“:

<http://tinyurl.com/mbemf316>

EMES (AUVA):

<http://tinyurl.com/emes316>

AUVA-Report Nr. 47: Untersuchung athermischer Wirkungen elektromagnetischer Felder im Mobilfunkbereich (ATHEM):

<http://tinyurl.com/athem316>

Gut und schlecht zugleich

Die erweiterte Erreichbarkeit in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen.

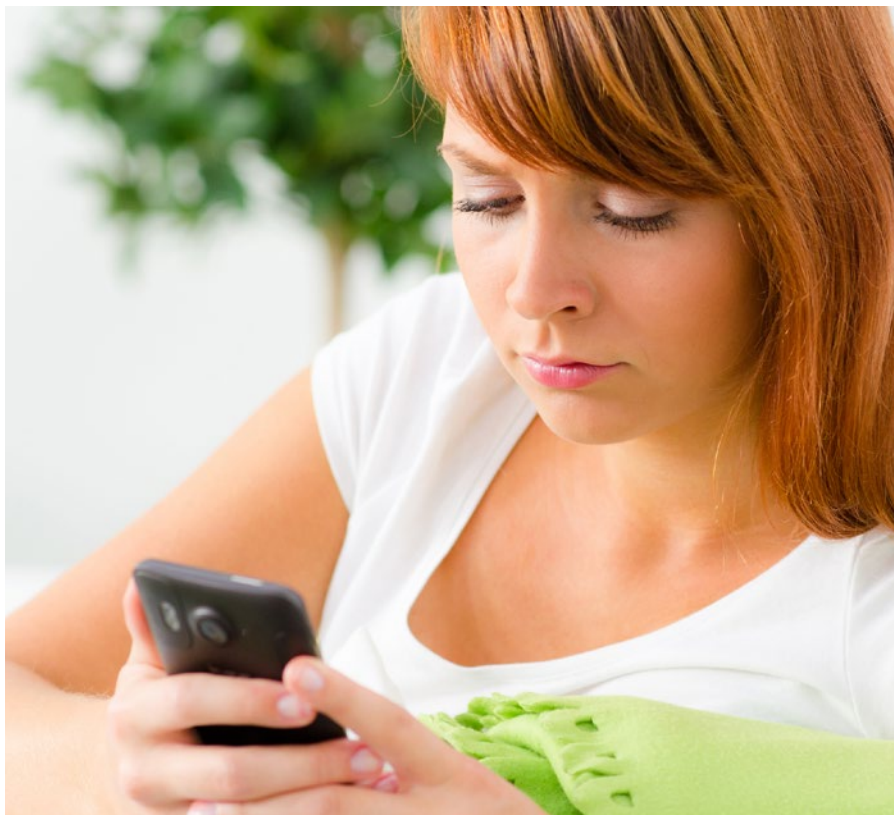
Eine Studie der Arbeiterkammer Niederösterreich im Dienstleistungsbereich zeigt, dass bis zu 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der Freizeit für die Arbeit verfügbar sind. Im Krankenstand sind 60 Prozent der ArbeitnehmerInnen erreichbar. Die Kommunikation ist vielfältiger geworden. Anrufe, Notizen, Tablets, Notebooks, Smartphones und E-Mail sind ständige Begleiter.

Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit

Dies hat zur Folge, dass die Erreichbarkeit der ArbeitnehmerInnen auch außerhalb der Arbeitszeit zur Normalität gehört. Beschäftigte in Teilzeit und mit All-in-Verträgen sind besonders betroffen. 22,5 Prozent der TeilnehmerInnen besitzen einen All-in-Vertrag. Diese Verträge bewirken eine völlige Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Die Teilzeitbeschäftigten sind kürzer am Arbeitsplatz. Besprechungen oder betriebliche Koordination über Mobiltelefone und PC werden in die Freizeit verlegt.

Vor- und Nachteile

Viele ArbeitnehmerInnen sehen in der Erreichbarkeit Vorteile. So müssen ArbeitnehmerInnen nicht zwangsläufig im Büro arbeiten, sie können flexibel an anderen Orten oder von zu Hause aus arbeiten. Die erweiterte Erreichbarkeit kann negative gesundheitliche Auswirkungen haben: Physische Belastungen bzw. Erkrankungsrisiken wegen ungünstiger ergonomischer Bedingungen entstehen. Kleine Notebooks auf den Knien am Bahnhof oder Strand mit spiegelndem Mini-Bildschirm bei unpassender Umgebungsbeleuchtung sind kein guter Arbeitsplatz. Die mobilen Arbeitsumstände führen zu Schulter- und Nackenpro-



© Picture-Factory/Fotolia.com

Ständig erreichbar für die Arbeit? Klare Regeln sind notwendig!

blemen, Schmerzen der Halswirbelsäule und tränenden, brennenden Augen. Je intensiver die arbeitsbezogen erweiterte Erreichbarkeit ist, desto höher steigt das Risiko, an psychischen Beschwerden zu erkranken. Schlaflosigkeit, Erschöpfung, Konzentrationsstörungen oder familiäre Konflikte treten auf. Das Risiko für Depressionen steigt.

Klare Regeln notwendig

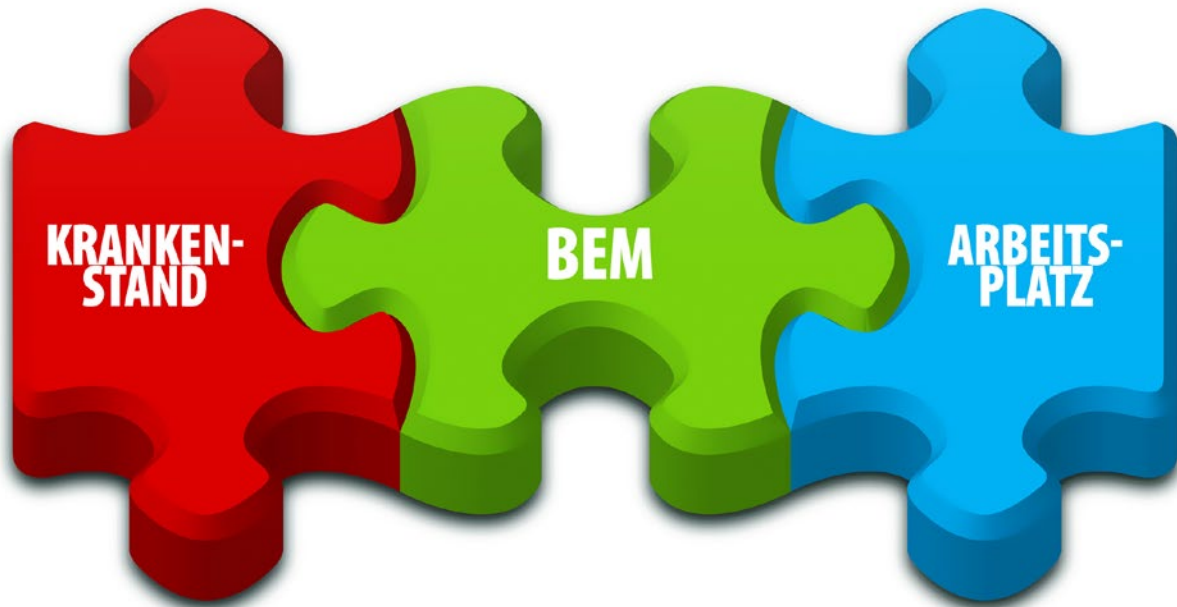
Die verbesserten Kommunikationsmöglichkeiten sind gut und schlecht. Daher werden klare Regeln benötigt, um eine Win-win-Situation zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu erzielen. Die ArbeitnehmerInnen sollen sich Freiräume schaffen (nicht erreichbar zu

sein) oder die Freizeit bewusst gestalten und auf Abgrenzung zur Arbeitssphäre achten. Auf betrieblicher Ebene muss es klare Botschaften des Topmanagements geben. Leitlinien auf Unternehmensebene sind zu entwickeln. Konkrete Maßnahmen sind z. B. Regeln für den Umgang mit E-Mails, für Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit oder Kompensation von Erreichbarkeitszeiten (Gleichsetzung mit Arbeitszeit, Freizeitausgleich, monetäre Zuschläge). Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen sind gefordert, den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen angemessene Lösungen mit den ArbeitgeberInnen auszuhandeln.

**Gabriele Schiener und Dr. Bernhard Rupp,
AK Niederösterreich**

Willkommen zurück!

Bei langen und häufigen Krankenständen setzen viele Unternehmen auf betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Dies kann nützlich sein – wenn es richtig gemacht wird!



© Fotolia.com

BEM ist in Deutschland seit 2004 gesetzlich geregelt. Betriebe müssen dort Maßnahmen für eine gute Rückkehr setzen. Betroffene genießen im Krankenstand und während der Eingliederung einen Kündigungsschutz. In Österreich ist man von solch einer Regelung noch weit entfernt.

BEM braucht gute Rahmenbedingungen

BEM muss Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements sein. Nur wenn umfassende Prävention betrieben wird, kann Rückkehr gelingen. Verantwortungsbewusstsein im Unternehmen ist von großer Bedeutung. Da die Teilnahme an BEM freiwillig ist, muss eine Vertrauenskultur bestehen. Das Abfragen von Diagnosen, Druck auf Kranke oder Kündigungen im Krankenstand sind hinderlich.

Im Betrieb müssen Strukturen geschaffen werden. BEM sollte allen Beschäftigten unter gewissen Voraussetzungen angeboten werden. In Deutschland geschieht dies ab sechs Wochen Abwesenheit. Dabei ist unerheblich, ob diese sechs Wochen im Rahmen eines Krankenstandes oder mehrerer Krankheitsepisoden angefallen sind. Auch viele Kurzkrankenstände können ein Signal für die Entwicklung einer schweren Krankheit sein. Wenn BEM eingeführt wird, muss man sich vorab Gedanken machen, welche Form der Kontaktaufnahme (z. B. schriftlich, telefonisch, durch BetriebsrätInnen) möglichst keine Ängste auslöst. Über die Teilnahme entscheidet die betroffene Person. Ihr muss ein/e An-

sprechpartnerIn zur Seite stehen, die als Vertrauensperson und FallmanagerIn wirkt. Diese bespricht mögliche Maßnahmen für die Rückkehr und kommuniziert – mit Erlaubnis der einzugliedernden Person – mit betrieblichen Verantwortlichen.

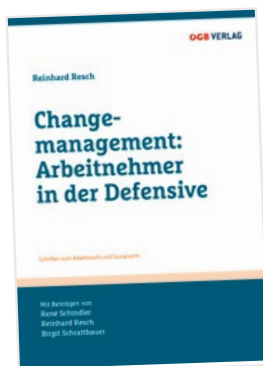
BEM schafft Mehrwert

Erstes Ziel im BEM-Prozess ist es, Rückkehrende wieder an den früheren Arbeitsplatz, im bisherigen zeitlichen Umfang, einzugliedern. Dies macht meist eine nachhaltige Änderung von Arbeitsbedingungen nötig. Verkürzte Arbeitszeit bei gleichen Bedingungen oder der Wechsel auf einen Schonarbeitsplatz kann im Einzelfall zwar hilfreich sein, ist aber wenig nachhaltig. Die Zahl an Schonarbeitsplätzen ist rasch erschöpft, Arbeitszeitreduzierung geht meist mit finanziellen Einbußen einher und ist in manchen Bereichen nur schwer möglich.

Sinnvoller ist es, Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass Rückkehrende bis zum Pensionsalter in Beschäftigung bleiben können. Jeder Eingliederungsfall ist eine Chance zu lernen. Verbesserte Arbeitsbedingungen nützen nicht nur den Betroffenen, sondern können auch präventiv für andere wirken und künftige Krankenstände verhindern. Ein Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen.

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

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Changemanagement: Arbeitnehmer in der Defensive

Reinhard Resch (Hrsg.)
Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht, 112 Seiten, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-221-8
EUR 24,90

Wenigleich der Begriff „Changemanagement“ auf den ersten Blick in der Betriebswirtschaft nicht negativ belegt ist, sind damit im Arbeitsrecht zahlreiche Rechtsprobleme verbunden. Typischerweise geht es darum, dass Unternehmen aus unterschiedlichsten Motiven und Notwendigkeiten Veränderungen in Bezug auf die Belegschaft anstreben, die – da typischerweise mit Verschlechterungen verbunden – nicht ohne Weiteres akzeptiert werden und auch rechtlich nicht ohne Weiteres möglich sind. Eckpunkte sind die Themen Änderungskündigung, Änderungsvorbehalte und die rechtlichen Seiten des Betriebsrates. Allen drei Themen widmet sich dieses Buch.

<http://tinyurl.com/buch1316>



Wem gehört die Zeit?

Innovative Arbeitszeitgestaltung in der Praxis

Martin Seiler
200 Seiten, 2016
Schäffer-Poeschel,
ISBN 978-3-7910-3648-9, EUR 41,10

Arbeitnehmer streben nach Zeitsouveränität. Unternehmen müssen 24/7 kundenorientiert und konstant zuverlässig arbeiten. Lässt sich das vereinbaren? Wie sehen Zeitmodelle aus, die beiden Ansprüchen gerecht werden können? Drei Unternehmen aus ganz verschiedenen Branchen (Telekommunikation, Bankwesen, Druckindustrie) liefern konkrete, ganz unterschiedliche Antworten. Sie stellen ihre innovativen und erprobten Arbeitszeitmodelle vor und erklären ausführlich, was sie auf dem Weg zur innovativen Zeitgestaltung gelernt haben. Das Buch gibt einen Einblick in Aufbau und Steuerung der Arbeitszeit aller Hierarchieebenen in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung und macht deutlich, dass innovative und flexible Arbeitszeitgestaltung notwendig und machbar ist.

<http://tinyurl.com/buch2316>



Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt

Eva Bamberg, Antje Ducki,
Anna-Marie Metz (Hrsg.)
847 Seiten, 2011, Hogrefe Verlag
ISBN 978-3-8017-2371-2, EUR 61,70

Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement sind zentrale betriebliche Handlungsfelder. Das Werk liefert eine Fülle von Informationen, die sowohl die berufspraktische als auch die wissenschaftliche Tätigkeit in diesem Bereich unterstützen. Dieses Buch stellt grundlegende Modelle zur Arbeit und Gesundheit vor. Handlungsbedingungen von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement, Konzepte, Prozessverläufe sowie Methoden und Verfahren werden wissenschaftlich fundiert und praxisnah beschrieben. Weitere Beiträge dieses Bandes stellen Maßnahmen vor, die sich auf spezifische Themen (z. B. Sucht, Mobbing), Zielgruppen, Branchen und Berufsgruppen beziehen. Dabei werden auch neuere Entwicklungen der Arbeitswelt berücksichtigt, wie z. B. die Flexibilisierung der Arbeit, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf oder die Arbeit in Callcentern.

<http://tinyurl.com/buch3316>

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

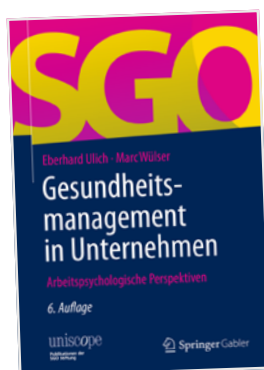


Arbeitszeitgesetz

Gerda Heilegger, Christoph Klein
Gesetze und Kommentare Nr. 84,
760 Seiten, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-011-5
EUR 78,00

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.

<http://tinyurl.com/buch4316>



Gesundheitsmanagement in Unternehmen

Arbeitspsychologische Perspektiven

Eberhard Ulich, Marc Wülser
522 Seiten, 2014
Springer, ISBN 978-3-658-04484-8
EUR 56,50

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird – nicht zuletzt wegen der hohen Kosten, die es zu vermeiden gilt – zunehmend zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor in Unternehmen. Die Autoren beschreiben zunächst die durch Fehlbeanspruchungen und Krankheiten entstehenden Kosten und zeigen danach die wesentlichen Bestimmungsmerkmale des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf. Gesundheitsfördernde und -gefährdende Aspekte der Arbeit werden anhand verschiedener arbeitswissenschaftlicher Modelle dargestellt, geeignete Instrumente und Methoden zur langfristigen Einbettung des Themas Gesundheit in den betrieblichen Alltag werden vorgestellt. Beispiele guter Praxis helfen bei der Umsetzung. Für die sechste Auflage wurden wiederum neue Forschungsergebnisse berücksichtigt und entsprechende Ergänzungen vorgenommen.

<http://tinyurl.com/buch5316>



Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit

Dialog statt Monolog

Rainer Wieland, Kai Seiler, Mike Hammes (Hrsg.)
654 Seiten, 2016
Asanger, ISBN 978-3-89334-606-6
EUR 40,10

Das Buch behandelt folgende Themen:

- ◆ Was macht interdisziplinäre Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis, verschiedenen Institutionen und Interessengruppen (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Krankenkassen) erfolgreich, was behindert oder verhindert sie und welche Beispiele guter kooperativer Praxis gibt es bereits?
- ◆ Was kann die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ mehr, als die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, und wie können diese in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden?
- ◆ Welche Chancen und Risiken bietet Arbeit 4.0 für die Arbeitssicherheit und Gesundheit – und ist der Mensch noch Mittelpunkt?

<http://tinyurl.com/buch6316>

Buchtipps **Gesunde Arbeit**



Behinderteneinstellungsgesetz

Günther Widy (Hrsg.), Susanne Auer-Mayer, Birgit Schratlbauer
Gesetze und Kommentare Nr. 149,
920 Seiten, 2016
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-131-0
EUR 78,00

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

<http://tinyurl.com/buch7316>



Return to Work – Arbeit für alle

Grundlagen der beruflichen Reintegration

Andreas Weber, Ludger Peschkes,
Wout de Boer (Hrsg.)
872 Seiten, 2014
Gentner, ISBN 978-3-87247-758-3
EUR 91,50

Tertiärprävention im Sinne einer integrationsorientierten beruflichen Rehabilitation, international auch als Return to Work bezeichnet, ist derzeit ein eher noch kleines Handlungsfeld, dem allerdings großes Zukunftspotenzial zukommt. (Chronisch) Kranke in der Arbeitswelt dürfen nicht diskriminiert oder ausgegliedert werden, sondern müssen „mitgenommen“ werden. Eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die das vorliegende Fachbuch systematisch analysiert, Instrumente beschreibt und Lösungen anbietet.

<http://tinyurl.com/buch8316>



Das anständige Unternehmen

Was richtige Führung ausmacht – und was sie weglässt

Reinhard K. Sprenger
384 Seiten, 2015
DVA, ISBN 978-3-421-0470
EUR 27,80

Was uns am Arbeitsplatz widerfährt, hat direkte gesellschaftliche Auswirkungen – und diese können gewaltig sein. Doch gerade in Unternehmen mangelt es oft am Anstand, wie Deutschlands erfolgreichster Wirtschaftsvordenker in seinem Buch zeigt. Anstand, verstanden als Zurückhaltung und Distanz. Was also muss ein Unternehmen tun, um anständig zu sein? Und was muss Führung in einem anständigen Unternehmen leisten? Reinhard K. Sprenger verdeutlicht auf ebenso erhellende wie provozierende Weise, was richtige Führung ausmacht. Wir müssen vieles im Management wieder bleiben lassen, um zu neuen Prinzipien von Anstand in unserer Arbeitswelt und damit in unserer Gesellschaft zu kommen.

<http://tinyurl.com/buch9316>

Einweghandschuhe: Sinn und Unsinn

Ein Trend ist an Feinkosttheken, in Backwarengeschäften und beim Verkauf von Wurstwaren oder Käse zu beobachten: Einweghandschuhe werden beim Entnehmen der Waren oder zum Zubereiten von kleinen Imbissen getragen. Das ist aber nur auf den ersten Blick hygienisch!



© FHUTler/ADVA

Einweghandschuhe sind an Feinkosttheken nicht notwendig und auch nicht hygienisch.

Mit den Handschuhen werden nicht nur unverpackte Lebensmittel, sondern auch die Waagentasten, Einpackpapier und sonstige Gerätschaften berührt. Fachleute sind sich einig: Ständiges Tragen von Einweghandschuhen trägt nicht zur Hygiene bei, im Gegenteil.

Der Sinn des Tragens von Handschuhen an Feinkosttheken ist zu hinterfragen

Für die Haut der ArbeitnehmerInnen besteht durch ständiges Tragen von Handschuhen dieselbe Belastung, als ob man ständig im Nassen arbeitet. Laut Lebensmittelbehörde gibt es keine Vorschrift, die das Benützen von Einweghandschuhen verlangt. Im Gegenteil, es wird eher ungerne gesehen. Studien weisen nach, dass man eine Reduktion der Verkeimung nicht

erzielt, sondern eher erhöht. Als Übeltäter für die Übertragung von Keimen werden Schneidbretter oder andere Utensilien vermutet (s. a. BGIA-Forschungsprojekt, Nr. 2064).

Handschuhe haben nur Sinn, wenn sie ständig gewechselt werden. Das wird oft nicht gemacht, es wird mit dem gleichen Handschuhpaar die Wurstsemmel zubereitet, auf der Tastatur der Waage getippt und eventuell sogar das Geld entgegengenommen.

Was macht Sinn – auch für die Hygiene?!

Man nimmt aufgeschnittene Fleisch- und Wurstwaren mit einer Zange, Vorlegegabel, beschichtetem Papier oder Folie. Die Hände bleiben sauber und die Delika-

tessen im wahrsten Sinn des Wortes unberührt. Die drei Säulen der Hautpflege, Hände waschen, Hautschutz und Pflegcremen oder Lotionen anwenden, sind auch ein Plus für die Hygiene!

Wenn Einweghandschuhe erforderlich sind, ist dies in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu behandeln. Tragedauer und Regenerationszeit für die Haut sind darin ebenso festzulegen wie Pflegemaßnahmen. Es gibt noch keine klaren Festlegungen über die Tragedauer. Es ist davon auszugehen, dass ab zehn Minuten Tragedauer Maßnahmen erforderlich sind und ein ununterbrochenes Tragen nicht mehr als zwei Stunden dauern soll.

Handschuhe können persönliche Schutzausrüstung (PSA) sein, wie z. B. bei der Zubereitung von Obst, Salat oder beim Umgang mit Reinigungs- oder Desinfektionsmitteln. Bei diesen Arbeiten findet man mit den üblichen Latex-Einweghandschuhen selten das Auslangen. Die geeigneten Handschuhe kann man den Sicherheitsdatenblättern oder den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten entnehmen. Die Handschuhe müssen beim Reinigen entsprechende Undurchlässigkeiten und mechanische Beständigkeit, z. B. „Abriebfestigkeit“, aufweisen.

Ing. Franz Strobl,
Arbeitsinspektorat für den
3. Aufsichtsbezirk

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

Zukunft Arbeit



© alphaspirt/Fotolia.com

Wann:	29. September 2016, 09.00–17.30 Uhr
Wo:	Anton Bruckner Privatuniversität, Hagenstraße 57, 4040 Linz
Wer:	Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Takt der Maschinen – Zukunft Arbeit(sfrei)

Der 21. BGF-Infotag beleuchtet das Spannungsfeld „Mensch und Maschine“ in der Arbeitswelt der Zukunft.

Aus dem Programm:

- ◆ Future Work – Future Health: Trends und Megatrends für die Arbeitswelt und das Gesundheitswesen von morgen
- ◆ Takt 1: Jugend 2016: Voll motiviert, aber manchmal auch ganz schön fertig
- ◆ Takt 2: Made by Mensch!: Warum die digitale Revolution nur mit innovativer Evolution gelingt!
- ◆ Takt 3: Markttreffpunkt des ÖNBGF

Tagungsgebühr: EUR 60,- inkl. Mittagessen und Pausenverpflegung (im Betrag ist keine MwSt. enthalten)

Einladung, Programm und Anmeldeblatt

<http://tinyurl.com/infotag316>

Anmeldung

per E-Mail: infotag@oogek.at

Die neue VEMF



© julia_lazarova/Fotolia.com

Wann:	3. Oktober 2016, 14.00–16.30 Uhr
Wo:	Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
Wer:	AK Wien

62. Treffpunkt Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell „Schutz vor unsichtbarer Gefahr – die neue VEMF“

- ◆ „Die neue Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF“, DI Walter Rauter, Sektion Arbeitsrecht und Zentralarbeitsinspektorat, BMASK
- ◆ „Evaluierung von elektromagnetischen Feldern nach der VEMF“, Dr. Klaus Schiessl, Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung, AUVA

Weiterführende Infos und Detailprogramm

<http://tinyurl.com/svp316>

Anmeldung

per Fax: 01/501 65-2727

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

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

Ganz normal

„ganznormal.at“ ist ein unabhängiger, gemeinnütziger Verein mit dem Ziel, die öffentliche Diskussion über psychische Erkrankungen zu fördern.

Internationale Studien zeigen, dass jährlich etwa ein Drittel aller Menschen in Österreich mit psychischen Problemen kämpft. Aktuell werden rund 900.000 Menschen in Österreich psychisch oder psychiatrisch betreut – davon 840.000 mit Psychopharmaka (Quelle: Studie des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger 2012).

„Leider finden die Betroffenen kaum gesellschaftliche Akzeptanz. Ein Drittel der Fälle wird gar nicht diagnostiziert“, zeigt sich Christian Deutsch, Vorsitzender des Vereins ganznormal.at, betroffen und verweist auf eine „große Dunkelziffer“, die es in diesem Bereich gibt. „Was viele nicht wissen, ist, dass zahlreiche Menschen in ihrem eigenen Bekannten- und Verwandtenkreis mit psychischen Erkrankungen konfrontiert sind. Psychische Erkrankungen haben vergleichbare Verläufe wie körperliche Erkrankungen – von leicht bis schwer, von vorübergehend bis chronisch – und treten etwa halb so oft wie körperliche Erkrankungen auf. Trotzdem werden Menschen mit psychischen Problemen gesellschaftlich nach wie vor diskriminiert und die Erkrankung tabuisiert“, erklärt Christian Deutsch. Er fordert: „Angesichts dieser Tatsachen ist es wichtig und notwendig, die öffentliche Diskussion über psychische Erkrankungen zu fördern, um damit eine Enttabuisierung und die Gleichstellung zwischen physischen und psychischen Erkrankungen voranzutreiben. Dies hat vor allem in der Früherkennung eine Relevanz, um Betroffenen die Scheu zu nehmen, frühzeitig Hilfe und Unterstützung anzunehmen. Ausgehend davon, dass aus dem sozialen Menschenrecht auf den besten erreichbaren Gesundheitszustand für alle auch das Menschenrecht auf die beste erreichbare psychische Ge-



Christian Deutsch: „Es ist Zeit, ‚ganz normal‘ über psychische Erkrankungen zu reden.“

sundheit abzuleiten ist, gibt es keine Gesundheit ohne psychische Gesundheit“, hält Christian Deutsch fest.

Der Verein ganznormal.at wird von zahlreichen Personen aus Kunst, Kultur, Sport und Wirtschaft unterstützt, wie zum Beispiel Andrea Händler, Kabarettistin, Frank Hensel, Vorstandsvorsitzender REWE International AG, Hubert Neuper, Sportmanager, Barbara Stöckl, TV-Journalistin, Franziska Weisz, Schauspielerin, Joesi Prokopetz, Kabarettist, Mag. Hermann Fried, Wiener Städtische Versicherung Vienna Insurance Group u. v. m. Informationen zum Verein ganznormal.at, über laufende Aktivitäten und Veranstal-

tungen – wie zum Beispiel zur Podiumsdiskussion zum Thema „Mobbing gegensteuern – ArbeitnehmerInnen schützen“ mit AK-Wien-Präsident Rudolf Kaske – sowie Kontaktdaten zu Ambulanzen und Beratungsstellen in ganz Österreich finden Interessierte, Betroffene und Angehörige auf www.ganznormal.at.

WEITERFÜHRENDE INFOS

Kontakt

Christian Deutsch, Vorstandsvorsitzender des Vereins ganznormal.at
E-Mail: office@ganznormal.at
www.ganznormal.at

Gesund arbeiten im Außendienst

Die Interessengemeinschaft work@external der GPA-djp engagiert sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der rund 300.000 Beschäftigten im Außen- und Mobildienst. Quer durch alle Branchen und Berufe ist sie eine Lobby für faire und klare rechtliche Rahmenbedingungen und eine Stimme für an die Bedürfnisse des Außendienstes angepasste Kollektivverträge.



© IVD/ES/IGN/Fotolia.com

Alle im Außendienst beschäftigten ArbeitnehmerInnen, von dem/der ServicetechnikerIn bis zum/zur mobilen KrankenpflegerIn sehen sich, früher oder später, mit dem Thema „Gesundes Arbeiten“ konfrontiert. Stundenlanges Autofahren, besonders wenn keine Rückenstütze vorhanden ist, ist eine große Belastung für die Wirbelsäule. Die Klimaanlage im Auto kann Erkrankungen hervorrufen, wenn sie

nicht regelmäßig gereinigt wird. Zum Kunden muss ein Koffer mit Werkzeug, Laptop und Ähnliches geschleppt werden. Auch in den 5. Stock – in der Großstadt keine Seltenheit – ohne Lift!

„Psychischer Druck“

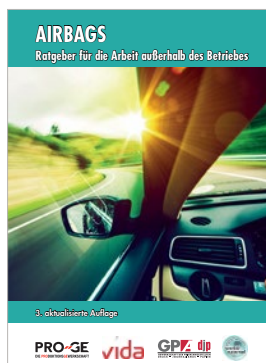
Da immer mehr Aufgaben vom Innendienst in den Außendienst verlagert werden, schaffen es die KollegInnen selbst in zehn Stunden nicht, ihre Aufgaben zu erledigen. Der Termindruck ist allgegenwärtig. „Herr Kollege, Sie müssen zwischen 7.00 und 17.00 unterwegs sein, um ca. 15 bis 20 Kunden zu besuchen. Natürlich müssen zu Hause noch administrative Dinge erledigt werden, natürlich ohne Überstunden – ist alles ALL in.“ Trotz allem wird einfach nicht genügend Personal eingestellt. Der psychische Druck wird durch z. B. leistungsgebundene Provisionen weiter verstärkt. Durch diese Umstände und Gefahren sollte auch das Burn-out-Risiko nicht unterschätzt werden.

„Arbeitszeit ist Lebenszeit“

Ich empfehle daher, einerseits technisch das Fahrzeug so auszurüsten, dass Folgeschäden für den Lenker vermieden werden können. Andererseits ist auch die Arbeitszeit von großer Bedeutung. Nach einem zu langen Tag sinkt die Konzentration sowohl im Straßenverkehr als auch bei der Arbeit.

Außerdem gelten auch im Außendienst die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden, die tägliche von acht Stunden und die Möglichkeit von fünf Überstunden pro Woche bzw. 60 Überstunden im Jahr auf zwölf Wochen aufgeteilt. (Die Ausdehnung bzw. eine flexiblere Regelung der Arbeitszeit ist, von wenigen Ausnahmen abgesehen, den Kollektivverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen vorbehalten.)

Johann Hatzl, Gründer der IG work@external Steiermark und Bundesausschussmitglied



Airbags 2016: Ratgeber für die Arbeit außerhalb des Betriebes.

TIPP

Alle wichtigen Themen und ein A–Z der wichtigsten arbeitsrechtlichen Begriffe sind in der aktuellen Broschüre „Airbags“ der work@external zusammengefasst. Diese kann in Print unter interesse@gpa-djp.at bestellt oder direkt unter www.gpa-djp.at/external heruntergeladen werden.

Prävention ausbauen

Gute Arbeitsbedingungen für ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen sind essenziell, wenn sie gemeinsam ihre Fachkunde erfolgreich, zielgerecht und hochwirksam anwenden sollen.

Das ist die Kernaussage einer Studie des Institutes für Psychologie an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Sie wurde im Auftrag der Bundesarbeitskammer (BAK) und in Kooperation mit den Berufsverbänden der ArbeitsmedizinerInnen (ÖGA), Sicherheitsfachkräfte (VÖSI) und ArbeitspsychologInnen (BÖP und GkPP) durchgeführt. Aus den Befunden wurden Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben.

Am Puls der Zeit

Die Vielfalt der Tätigkeiten und die Arbeitsanforderungen an die Präventivfachkräfte haben durch die technologischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt sowohl quantitativ wie qualitativ deutlich zugenommen. Daher ist es unerlässlich, dass das ASchG stets mit den Entwicklungen Schritt hält und angepasst wird. Wir müssen am Puls der Zeit bleiben, denn Stillstand ist Rückschritt.

Höhere Präventionszeit

Die Präventionszeit reicht für erfolgreiche betriebliche Prävention nicht mehr aus. Mit der 2013 festgelegten Evaluierung psychischer Belastungen resultieren neue und zusätzliche Aufgaben. Daher müssen die Präventionszeiten an die neuen Anforderungen angepasst und erhöht werden:



Die **Präventionszeiten** müssen angepasst und erhöht werden.

- ◆ An Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit vergleichbaren Gefährdungen von 1,2 Stunden auf zwei Stunden pro ArbeitnehmerIn/Jahr.
- ◆ An allen anderen Arbeitsplätzen von 1,5 Stunden auf 2,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn/Jahr.

Die Präventionszeit muss zu gleichen Teilen zu je 25 Prozent auf Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen verteilt werden. Die verbleibenden 25 Prozent sind flexibel aufzuteilen.

Auf Augenhöhe

Gleichzeitig ist es erforderlich, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen „auf Augenhöhe“ mit den anderen Präventivfachkräften agieren und mit

den gleichen Rechten und Pflichten ausgestattet werden. Die Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen verlangt viel Engagement, Motivation und Leistungsfähigkeit. Gesundes Arbeiten erfordert gesunde Rahmenbedingungen. Das muss besonders für ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen gelten, jene Berufsgruppen, die sich mit ihrer Expertise tagtäglich um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bemühen.

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

WEITERFÜHRENDE INFOS

<http://tinyurl.com/praevention316>



Arbeitnehmerschutz und Gesundheit

Arbeit darf nicht krank machen. Die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen muss an erster Stelle stehen. Die Broschüre „Arbeitnehmerschutz und Gesundheit“ liefert dazu einen guten Überblick über die geltenden ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften.

Alle sind sich einig: Arbeit darf nicht krank machen! Dennoch sind Hunderttausende ArbeitnehmerInnen täglich gesundheitsgefährdenden oder zumindest stark belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Jedes Jahr ereignen sich rund 120.000 Arbeitsunfälle. Die beruflich bedingten Krankheiten werden nur zu einem Teil als Berufskrankheiten anerkannt. Zu viele ArbeitnehmerInnen müssen wegen Berufsunfähigkeit frühpensioniert werden. Die Gefährdung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen darf nicht länger als normaler Bestandteil des betrieblichen Geschehens angesehen werden. Es ist höchste Zeit, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden – und nicht umgekehrt. Denn eine gesunde Umwelt beginnt am Arbeitsplatz und trägt entscheidend zur Lebensqualität bei.

Download unter
<http://tinyurl.com/ans316>



Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Von altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung profitieren sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen. Das Merkblatt der AUVA bietet auf 40 Seiten wissenswerte Infos sowie zahlreiche Gestaltungsempfehlungen für altersgerechte Arbeitsplätze.

Arbeitsbedingungen müssen – egal für welche Altersgruppe – aus

- ◆ ergonomischer,
- ◆ arbeitspsychologischer,
- ◆ arbeitsmedizinischer und
- ◆ sicherheitstechnischer

Sicht optimal gestaltet werden.

Nur so ist es für jüngere wie auch ältere MitarbeiterInnen möglich, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und bis zum geplanten Regelpensionsalter gesund und schädigungsfrei im Berufsleben zu stehen. Prävention beginnt also nicht erst mit 40 plus, sondern idealerweise bereits bei Eintritt ins Berufsleben. Das Merkblatt bietet – mit Blick auf verschiedene Belastungsbedingungen – beispielhaft Empfehlungen für eine im Berufsleben langfristig schädigungsfreie Arbeitsleistung.

Download unter
<http://tinyurl.com/gestaltung316>

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 Nedjelic-Lischka (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Martin Bernliager (AK Kärnten), Hans-Joachim Haiderer (AK NÖ), Susanne Karner (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Christian Rimplmayr (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

Harald Bruckner, Christian Deutsch, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Andreas Gollner, Erwin Gollner, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Karin Hagenauer, Hans-Joachim Haiderer, Johann Hatzl, Alexander Heider, Stephan Hilbert, Alfred Hillinger, Johanna Klösch, Helmut Kohl, Gert Lang, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Thomas Riesenecker-Caba, Klaus Ropin, Bernd Rupp, Gabriele Schiener, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, Franz Strobl, Hildegard Weinke, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Reinhard Schön
 E-Mail: reinhard.schoen@oegbverlag.at

Herausgeber

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

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits, Mag.^a Iris Kraßnitzer
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
 Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller

Verlag des ÖGB GmbH
 Verlagsort: Wien
 Herstellungsort: Wien
 Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

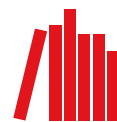
Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0
 E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/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.



ArbVG-Gesamtwerk

Alle 5 Bände im Schuber + Online-Datenbank + e-book inside

Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)

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



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



www.arbeitsverfassungsgesetz.at

Arbeitsrecht

Buch + Online-Datenbank + e-book inside

Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg

Gesetze und Kommentare 129 / 12. Auflage 2015 / 1.128 Seiten
EUR 98,00 / ISBN 978-3-7035-1585-9



Ausgehend von den arbeitsrechtlichen Grundlagen und Begriffsbildungen wird das Arbeitsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung unter Einbeziehung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats behandelt. In bewährter Weise wird das Arbeitsrecht problemorientiert und ohne Trennung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dargestellt.



www.derloeschnigg.at

Datennutzung im Betrieb

Reinhard Resch (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 118 Seiten / EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-144-0



Unter dem Generalthema Datennutzung im Betrieb wird das allgemeine Gefährdungspotenzial durch technische Systeme erläutert. Johann Höller (Universität Linz) geht auf das Thema Gefahren und technische Nutzungsmöglichkeiten betrieblicher Daten ein, Günther Löschnigg (Universität Graz) behandelt das Thema Betriebsrat als Datenverwender. Sabine Ogrisek (Universität Graz) setzt sich mit den Grenzen und Gefahren privater Nutzung von Informationstechnologie im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung auseinander.

Organisationsformen der Arbeit

Theorie und Praxis eines Aktionsforschungsmodells am Beispiel der Sozialakademie

Brigitte Daumen (Hrsg.)

164 Seiten / EUR 29,90 / ISBN 978-3-99046-190-7



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



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 30. 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