



# VÖLLIG FLEXIBEL

Elastisch bis zum Zerreißen

## Stress

*Indirekte Steuerung und  
interessierte Selbstgefährdung*

Seite 12–13

## Arbeitszeit

*Die Interessen der  
Beschäftigten berücksichtigen*

Seite 24

## Flexibel?

*Risiken und  
Nebenwirkungen*

Seite 6–7



## Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Entgrenztes Arbeiten oder die Arbeit ist immer bei mir. Viele müssen heute nicht mehr „in die Arbeit gehen“, denn die Arbeit ist immer bei ihnen. Ob von zu Hause, im Zug, am Strand oder auf der Alm, unsere Kommunikationstechnologien machen es heute möglich, ortsungebunden zu arbeiten. Oft wird uns diese Entwicklung positiv verkauft: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen könnten demnach frei entscheiden, wann und wie sie arbeiten wollen.

Das Mehr an Entscheidungsmöglichkeit bringt aber die Gefahr mit sich, dass die Grenzen zwischen Orten, an denen ich arbeite, und solchen, an denen ich nicht arbeite, verschwimmen. „Heute haben wir keine andere Zeit als die Arbeitszeit“, meint der Philosoph Byung-Chul Han. Wir nehmen sie mit in den Urlaub, ins Wochenende, sogar mit in den Schlaf.

Das Resultat: Es ist nachgewiesen, dass die sogenannte entgrenzte Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zusammenhängen. Dazu kommt das gesellschaftliche Bild von Arbeit und denen, die „eh immer und überall“ arbeiten. Wer heute keine Überstunden macht, wird als „low performer“ stigmatisiert und steht unter Verdacht, faul zu sein.

An diesem verkehrten Bild sollten wir dringend arbeiten und die tatsächliche Arbeitszeit wieder begrenzen. Nicht mit einer Rückkehr zum alten Stechuhr-Regime, sondern mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.

### Bernd Wimmer

Arbeitssoziologe, AK Salzburg

<b>EDITORIAL   INHALT</b>	<b>3</b>
<b>AKTUELLES</b>	
Aktualisierung von EU-Richtlinien	4
Gender und Prävention	4
Leistungsschau Gesunde Arbeit	5
Flexibilisierung – zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Arbeiterkammer Salzburg	6
<b>PSYCHISCHE BELASTUNGEN</b>	
Flexibilität mit schweren Nebenwirkungen	8
Das Krokodil in der Arbeitswelt – indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung	12
Indirekte Steuerung – gekaperte Freizeit	14
Krank im Urlaub – schon wieder?	15
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
Arbeitszeitverkürzung in allen Facetten	16
Vertrauensarbeitszeit: Ein Modell mit Tücken	17
Flexible und gesunde Arbeitszeitmodelle gestalten	18
<b>PSYCHISCHE BELASTUNGEN</b>	
Chancen und Risiken flexibler Arbeit	19
<b>AUS DER PRAXIS</b>	
Flexibel genug für Beruf und Familie?	20
<b>ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ</b>	
„Sie haben Geld gemacht aus den leblosen, kleinen Körpern unserer Babys“	22
„Flexibles Arbeiten darf keine Einbahnstraße sein – Nein zu Lohnraub und Überstundenklau“	23
Arbeitszeit: Die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen	24
„Flexibilisierung zum Vorteil der Beschäftigten“	25
<b>BUCHTIPPS</b>	<b>26</b>
<b>ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS</b>	
Kontrolle der Arbeitszeiterfassung	29
<b>AKTUELLES</b>	
Mobbing – was tun?	30
Nach Krankheit flexibel wieder einsteigen!	31
<b>ARBEITSPSYCHOLOGIE KONKRET</b>	
Arbeitsumgebung wirkt sich physisch und psychisch aus	32
<b>GESUNDHEIT</b>	
Von Eulen und Lerchen und der chronisch müden Gesellschaft	33
<b>BROSCHÜREN   IMPRESSUM</b>	<b>34</b>

# Flexibilisierung – zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Arbeiterkammer Salzburg

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt ist in aller Munde. Damit sind vor allem flexible Arbeitszeiten und -orte gemeint. Diese stellen sowohl Chancen als auch Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Einerseits erhofft man sich individuell mehr Entscheidungsfreiheit. Andererseits kann die erhöhte Flexibilität unser psychisches Wohlbefinden aus dem Gleichgewicht bringen.

Ob Flexibilisierung für Beschäftigte negativ oder positiv besetzt ist, hängt, wie aus einer Studie der Technischen Universität Wien hervorgeht, davon ab, inwieweit diese selbstbestimmt ist oder vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eingefordert wird. Hohe Autonomie und Entscheidungsfreiheit bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort können die Arbeitszufriedenheit steigern. Mit einher geht auch das Gefühl, Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Nicht selten zeigen sich dadurch eben höhere Zufriedenheit und auch bessere Leistungen.

## Die zwei Seiten der Medaille

Allerdings gibt es auch eine Kehrseite der Medaille, da oben beschriebene Bedingungen leider nicht die Regel sind. Oft stehen kurzfristiger wirtschaftlicher Erfolg und Konkurrenzfähigkeit im Vordergrund, weshalb flexible Zeiten und Orte eher vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin gefordert und bestimmt werden.

Aufgrund heutiger Kommunikationstechnologien steigen auch die Anforderungen an die Beschäftigten und damit steigt auch unausweichlich der Zeitdruck. Smartphones, Computer etc. sorgen für Stress, da diese eine ständige Erreichbarkeit ermöglichen. Laut einem Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wirkt sich jedoch genau diese ständige arbeitsbezogene Erreichbarkeit negativ auf unsere Gesundheit aus. Weniger Erholung, geringere Schlafqualität, Stress und Erschöpfung belasten nicht nur unseren Körper, sondern auch die Psyche. Ebenso treten vermehrt Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben auf. Sind außerdem kein Abschalten und keine wirkliche Auszeit mehr möglich, werden psychische Erkrankungen, wie Erschöpfungssyndrome, nicht ausbleiben.

## Selbst- oder fremdbestimmt?

Die fortschreitende Digitalisierung – auch der Arbeitswelt – wirft die Frage auf, ob moderne Technologien nun zu mehr selbst- oder fremdbestimmtem Arbeiten führen. Der Arbeitstag beginnt für viele Menschen mit dem Einschalten eines blendenden Displays von Smartphone, Tablet, Laptop & Co. Im Maschinenzeitalter war die Arbeit durch die Immobilität der Maschinen relativ einfach von der Nicht-Arbeit zu trennen. Es gab eine klare Grenze zwischen (gesellschaftlichen) Arbeitsräumen und Räumen der Nicht-Arbeit. Ein Arbeiter war, wie Karl Marx sinngemäß schrieb, „zu Hause, wenn er nicht arbeitete, und wenn er arbeitete, war er nicht zu Hause“. Heute ist diese Abgrenzung in vielen Arbeitsbereichen aufgehoben. Telerwork, Homeoffice, Working on call oder Stand-by. Es ist kein Geheimnis, dass es einen nachweislichen Zusammenhang von sogenannter entgrenzter Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen gibt. Denn wenn die Arbeit zu einem ständigen Begleiter und nicht zu arbeiten zu einer bewussten Entscheidung, die man treffen und gegebenenfalls verantworten muss, wird, dann wird auch nachweislich länger und mehr gearbeitet. Das heißt, dass auch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit steigt.



© fotolia Daxiao Productions

**Ständige arbeitsbezogene Erreichbarkeit** wirkt sich negativ auf unsere Gesundheit aus.



© Fotolia Daxiao Productions

**Flexibilisierung** bringt nicht immer Vorteile: Es gibt einen nachweislichen Zusammenhang von sogenannter entgrenzter Arbeit und Stress, Depression und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Österreich ist übrigens nach Großbritannien Zweiter, wenn es um die wöchentliche Arbeitszeit geht. Dass ein Viertel aller Überstunden in Österreich unbezahlt geleistet wird, darf in diesem Zusammenhang natürlich auch nicht unerwähnt bleiben.

### Digitalisierung erhöht Belastung

Ähnliches verdeutlicht die Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ von 2016, bei der 46 Prozent der Befragten angaben, dass sich ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung erhöhte. In einer Studie der TU Wien wurden Beschäftigte hinsichtlich des Anteils selbstbestimmter und fremdbestimmter Flexibilität in vier Gruppen eingeteilt. Dabei zeigte sich, dass die Gruppe der Fremdbestimmten ihre Handlungsautonomie, Arbeits- und Lebenszufriedenheit am geringsten einschätzte.

Letztendlich lassen die Ergebnisse aus oben angeführten Studien darauf schließen, dass fremdbestimmte Flexibilität und die damit häufig verbundene ständige Erreichbarkeit zu einer Zunahme an psychischen Belastungen und geringerer Arbeitszufriedenheit führen, was die Leistung sinken und den Krankenstand steigen lässt.

### Tipps

Wie kann man nun den generellen Trend der Flexibilisierung in der Arbeitswelt für sich nutzbar machen? Hier einige Empfehlungen, wie man seine psychische Gesundheit unter solchen Arbeitsbedingungen aufrechterhalten kann:

- Schalten Sie dienstliche Geräte wie Smartphones oder Computer in Ihrer Freizeit ab!
- Denn: In der Freizeit sollten Erholung, Entspannung, PartnerIn und Familie oberste Priorität haben.
- Nehmen Sie sich bewusste Auszeiten von der Arbeit!
- Wird Arbeit zu Hause erledigt, sollte trotzdem eine klare Grenze zwischen Berufs- und Privatleben gezogen werden: Wo ist Ihr Arbeitsplatz zu Hause? Wann arbeiten Sie? Wann aber auch nicht?
- Bevor Sie flexiblen Arbeitsverhältnissen zustimmen, sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat oder Ihrer Betriebsrätin über Ihre Rechte!
- Und das Wichtigste zum Schluss: Wird Flexibilität von Ihnen verlangt, fordern auch Sie im Gegenzug klare Rahmenbedingungen und Grenzen dieser Flexibilität ein!

Der ArbeitnehmerInnenschutz achtet darauf, dass Arbeitsbedingungen herrschen, die physische und psychische Belastungen reduzieren beziehungsweise verhindern. Sollten Sie Fragen zur Flexibilisierung Ihrer Arbeit haben, stehen wir für Informationen und Beratungen gerne zur Verfügung.

### KONTAKT

#### AK Salzburg

Referat für ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung

Mag.<sup>a</sup> Karin Hagenauer, Arbeitspsychologin

+43 (0)662/86 87-318

[karin.hagenauer@ak-salzburg.at](mailto:karin.hagenauer@ak-salzburg.at)

# Mobbing – was tun?

Wie ist Mobbing einzugrenzen und was kann man tun, wenn die Situation bereits sehr verfahren ist? Dazu gibt es jetzt einen neuen Ansatz, den die AK Salzburg in einem Seminar vermittelt, damit rasch und lösungsorientiert in verfahrenen Konfliktsituationen gehandelt werden kann.

**W**o liegt der Unterschied zwischen „Mobbing“ und lediglich einem „Konflikt“? AK-Expertin Karin Hagenauer: „Mobbing ist ein bereits eskalierter Konflikt, der seine Wurzeln im Betrieb hat. Dieser Konflikt wirkt sich, wenn man nichts dagegen tut, auf der Personenebene aus und hat das Ziel, die Betroffenen aus einem System auszuschließen.“ Je früher bei Mobbing seitens Führungskräften oder Betriebsräten interveniert wird, umso eher lässt sich das Mobbing abstellen. Es geht also um „geteilte Verantwortung“ in Mobbing-Situationen. Denn wenn Führung nicht wahrgenommen wird, kann Mobbing derart es-

– der „shared responsibility approach“. Mit diesem Ansatz kann niederschwellig und ohne erheblichen Aufwand rasch interveniert werden, maßgeschneidert für Personen, die in Mobbing-Dynamiken Ansprechpartnerinnen und -partner sind, mittendrin stehen oder einfach helfen wollen. Ihnen steht nun ein Handlungsleitfaden zur Verfügung, der in dem Seminar konkret und praxisnah vermittelt wird und damit sofort in die Praxis umgesetzt werden kann.



© Fotolia\_Peter Atkins

**Mobbing abstellen** – neuer Ansatz soll helfen.

kalieren, dass Beschäftigte davon krank werden. Menschen, die gemobbt werden, schreiben sich oft selbst die Schuld dafür zu und erleben es als persönliches Versagen. Dabei ist Mobbing immer im Kontext des größeren Systems einer Organisation oder Abteilung zu sehen.

## Neuer Ansatz soll helfen

Die Grundfrage ist: Wie können verfahrenere Situationen angegangen werden, ohne sich weiter zu verschärfen? Im betrieblichen Umfeld hat sich hier ein neuer Zugang bewährt

## SEMINAR „SHARED RESPONSIBILITY“

### Inhalte:

- ◆ Konfliktodynamik und Mobbing-System verstehen
- ◆ Handlungsoptionen in Mobbing-Fällen kennenlernen
- ◆ 3 Stufen des „Shared responsibility“-Ansatzes praktisch anwenden
- ◆ Nachsorgemöglichkeiten

**Zielgruppe:** Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Personalvertretungen, Sicherheitsvertrauenspersonen

**Ziel:** Kennenlernen und Anwenden eines lösungsorientierten Ansatzes, um Mobbing-Aktivitäten ein Ende zu setzen

**Wann:** 31. Jänner 2018 von 14 bis 19.30 Uhr und 1. Februar 2018 von 9 bis 17 Uhr

**Wo:** AK Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Raum 501

**Referate von:** Mag. Christoph Burmann, Organisationsentwickler und Coach, sowie Mag.<sup>a</sup> Barbara Wick, pädagogische Leiterin Friedensbüro Salzburg

**Kosten:** 60 Euro (für ÖGB-Mitglieder kostenlos)

**Anmeldung:** [karin.sattlecker@ak-salzburg.at](mailto:karin.sattlecker@ak-salzburg.at) oder +43 (0)662/86 87-407

**Anmeldeschluss:** 24. Jänner 2018

# Nach Krankheit flexibel wieder einsteigen!

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ist es Betroffenen möglich, ihren Beruf nach langer Krankheit mit geringerer Arbeitszeit wieder aufzunehmen. Die Wochenarbeitszeit wird in Folge wieder auf die Normalarbeitszeit gesteigert. Das bringt eine hohe Flexibilität, die Mitarbeitende und Betrieb seit 1. Juli 2017 gerne nützen.

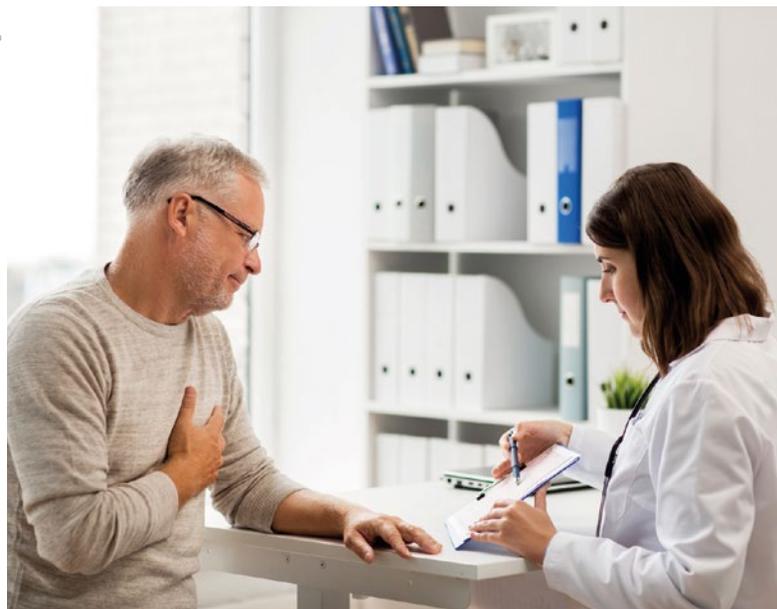
Zurück in den Beruf? Für Menschen, die lange krank waren, ist diese Frage oft mit der Sorge verbunden, ob bereits ausreichend Arbeits- und Leistungsfähigkeit vorhanden sind. Dr. Veronika Lange ist Arbeitsmedizinerin im AMD Salzburg – Zentrum für gesundes Arbeiten. Seit Inkrafttreten der gesetzlichen Neuerung untersucht sie Mitarbeitende mit langen psychischen und physischen Erkrankungen, die mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZG) eine sanfte Rückkehr in ihre Arbeit planen. „Der Betroffene möchte mit dem Betrieb eine Wiedereingliederungsvereinbarung aufsetzen und die Arbeitsmedizin hat nach ärztlichem Beratungsgespräch die Zustimmung oder Ablehnung zu erteilen“, so Lange.

## Arbeitsmedizin hilft bei Organisation

Der Wiedereingliederungsplan beschreibt unter anderem die berufliche Tätigkeit, das bisherige Arbeitsausmaß, das Tätigkeits- und Anforderungsprofil, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsanforderungen des Betroffenen. Die ArbeitsmedizinerInnen führen das ausführliche ärztliche Beratungsgespräch, sichten die Befunde und klären die Sinnhaftigkeit des Wiedereinstiegs mit dem Ausmaß der Stundenreduktion. Die Bewilligung durch die Krankenversicherung muss vor Arbeitsantritt erfolgen.

Herr K. aus der EDV-Branche war einer der ersten Fälle zur neuen Wiedereingliederungsteilzeit, der sich nach Inkrafttreten am 1. Juli 2017 begleiten hat lassen. Die Arbeitsleistung für die ersten neun Monate wurde auf 45 Prozent der ursprünglichen Arbeitsleistung festgelegt. Dazu wurden Pausen und eine maximale Arbeitsstundenleistung pro Tag vereinbart. Das war im Fall von Herrn K. besonders wichtig, denn er stieg nach der Diagnose „Burn-out“ wieder in die Arbeit ein. „Die Technikbranche ist sehr hektisch, wenn sich der Mitarbeitende hier nicht die Zeit zum Ankommen lässt, ist die Gefahr eines Rückfalls sehr hoch, das gilt es in jedem Fall zu verhindern“, so Arbeitsmedizinerin Lange, die Herrn K. bei dieser Vereinbarung beraten und unterstützt hat. Die Fle-

xibilität für Mitarbeitende und Arbeitgebende steigt durch das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, die Mitarbeitenden erhalten eine finanzielle Absicherung, indem die Krankenversicherung einen Teil des Entgeltverlustes ersetzt.



Die Arbeitsmedizin hilft und berät zum WIETZG.

## KONTAKT

Für weitere Informationen zum Wiedereingliederungsteilzeitgesetz kontaktieren Sie den AMD Salzburg:  
0662/88 75 88-0  
[amd@amd.at](mailto:amd@amd.at)

Informationen finden Sie auf der Website  
[www.amd-sbg.at](http://www.amd-sbg.at)