



EINFACH ABSCHALTEN

Arbeit braucht Erholung

Pausen

*Das richtige
Timing zählt*

Seite 8–11

Respekt

*Renate Anderl: „Die Leistungen der
ArbeitnehmerInnen verdienen Respekt“*

Seite 12–13

Arbeitszeit

*Der 12-Stunden-Tag:
Ein Faktencheck*

Seite 6–7



Neuerungen im Arbeitszeitrecht 2018

Alle Änderungen auf einen Blick

Thomas Kallab

Varia / 1. Auflage / 136 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-385-7

Buch + e-book

Das Buch gibt einen Überblick über alle Änderungen im Arbeitszeitrecht. Die Gesetzestexte Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz sind in der aktuellen Fassung abgedruckt, die Änderungen hervorgehoben und mit Kurzbemerkungen versehen.



Diskriminierung

Schutz und Folgen im Arbeitsrecht

Christoph Kietaibl, Reinhard Resch (Hrsg.)

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht / 1. Auflage, 2018 / 128 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-374-1

Das Antidiskriminierungsrecht gewinnt auch außerhalb des Bereichs der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zunehmende praktische Bedeutung. Das Buch konzentriert sich bewusst auf in der Praxis sehr bedeutsame Einzelfragen, die im Rahmen der bisherigen rechtswissenschaftlichen Diskussion durchaus noch zahlreiche ungelöste Rechtsfragen beinhalten. Neben dem besonders aktuellen Thema Diskriminierung wegen Religion (Beitrag Thomas Dullinger) geht es vorrangig um den Bereich der Rechtsfolgen bzw. möglichen Sanktionen. Gerade diese Bereiche des Schadenersatzes (Beitrag Verena Vinzenz) und des Beendigungsrechts (Beitrag Julia Eichinger) sind in der Praxis die zentralen Problemstellungen.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Mit 1. September – gleich nach der Sommerpause – ist das neue Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten, das Arbeitstage mit bis zu 12 Stunden und Arbeitswochen mit bis zu 60 Stunden möglich macht. Jetzt wird sich zeigen, wie es im Alltag tatsächlich mit der vielgepriesenen Freiwilligkeit und gerechter Entlohnung der Überstunden aussieht.

Nicht zuletzt auch deshalb dreht sich diese Ausgabe des Magazins „Gesunde Arbeit“ um das Thema „Ermüdung: Pausen, Erholung und Arbeitszeit“. Neben einem Interview mit Renate Anderl, der Präsidentin der Bundesarbeitskammer, finden Sie viele Beiträge, die den Bereich aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten.

Auf den Seiten 6 und 7 informieren die Arbeitsrechtsexperten der AK Tirol über die Fakten des neuen Arbeitszeitgesetzes. Sie haben die Regelungen im Detail analysiert und erklären, was die Beschäftigten wissen sollten.

Auf Seite 30 finden Sie einige der vielen Leistungen und Angebote Ihrer AK Tirol im Überblick inklusive aller Telefonnummern, unter denen Sie Rat und Hilfe erhalten: von Problemen am Arbeitsplatz über Fragen zum Mieten und Wohnen bis hin zu Beihilfen für die Aus- und Weiterbildung.

Apropos Bildung: Die AK Tirol vergibt jedes Jahr rund 1,6 Millionen Euro als Bildungsbeihilfen für Schüler, Lehrlinge und Studenten sowie für den 2. Bildungsweg. Mehr dazu erfahren Sie auf Seite 31.

Eine ebenso spannende wie aufschlussreiche Lektüre der Beiträge wünscht Ihnen

Erwin Zangerl
Präsident der AK Tirol

EDITORIAL | INHALT 3

AKTUELLES

Cartoon	4
Petra Völkerer neue Leiterin des AK-Europabüros	4
Abgemagerte Arbeitsinspektion	5
Arbeitszeit gesünder gestalten	5
Der 12-Stunden-Tag: Ein Faktencheck	6
Holt euch die AK Bildungsbeihilfe!	31

REPORTAGE

Gutes Klima im Traumazentrum	24
------------------------------------	----

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Arbeit verdient Respekt	12
Alle Jahre wieder – kein Sonnenschutz!	20
Den Augen eine Pause gönnen	21

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Pausen: Das richtige Timing zählt	8
Kranke Arbeitszeit	14
Arbeit – Ermüdung – Erholung	15
Mach mal Pause!	16
Erschöpfte ArbeitnehmerInnen	17
Urlaub ist kein Weihnachtsgeschenk	18
Chronobiologie: Auswirkungen auf die Arbeit	19

ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS

Arbeitszeiten einhalten	29
-------------------------------	----

GESUNDHEIT

Funktionen des Schlafs und Schlafstörungen	22
Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz	23
NotfallpsychologInnen: ErsthelferInnen für die Psyche	32
Reine Kosmetik?	33

BUCHTIPPS 26

BROSCHÜREN | IMPRESSUM 34



Petra Völkerer neue Leiterin des AK-Europabüros

Seit 1. September 2018 ist Mag.^a Petra Völkerer neue Büroleiterin des Brüsseler AK-Europabüros. Sie folgt Amir Ghoreishi, mit dem „Gesunde Arbeit“ in der Ausgabe 3/2018 ein Interview führte.



© Julie die Belläring

Petra Völkerer leitet das AK-Europabüro.

Völkerer ist seit 2016 für die Arbeiterkammer in Brüssel tätig. Davor arbeitete sie zehn Jahre in der AK Wien, unter anderem als Referentin für den damaligen Präsidenten Rudi Kaske. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Handelspolitik, Steuerpolitik, Beschäftigungs- und Bildungspolitik und Gleichstellung. „Mein Team und ich werden mit vollem Elan die österreichischen ArbeitnehmerInnen in Brüssel vertreten“, so Völkerer. Das Team besteht aus Peter Hilpold, der unter anderem für die Verkehrs- und Umweltpolitik zuständig ist, und Alice Wagner, die für Sozialpolitik und somit für den ArbeitnehmerInnenschutz verantwortlich ist. Im ArbeitnehmerInnenschutz sind derzeit die Themen Arbeitsstoffe und die EU-Arbeitsbehörde wichtig.

Das AK-Europabüro und das ÖGB-Büro in Brüssel kämpfen für die Rechte der ArbeitnehmerInnen. „Die neoliberale Agenda, aber vor allem auch die Länder und damit der EU-Rat werden von uns kritisch betrachtet. Kommission und Parlament werden von uns kritisiert, wenn sie ihrer sozialen Verantwortung nicht nachkommen. Eine generelle Ablehnung der EU geht von uns nicht aus“, stellt Völkerer klar. Wichtig ist, dass die BürgerInnen die EU mitgestalten und diese Möglichkeiten wahrnehmen. „Nächstes Jahr sind beispielsweise die Wahlen zum Europäischen Parlament“, erinnert Völkerer.

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

Abgemagerte Arbeitsinspektion

Der jüngste Bericht des Sozialministeriums an die ILO deckt auf: fortschreitende Personalnot in der Arbeitsinspektion und kaum Strafanträge.

Unlängst hat das Sozialministerium seinen neuen Bericht zum Übereinkommen Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht aus 1947 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) übermittelt.

Personalnot verschlimmert sich

Ende 2017 waren 302 Personen (228 männlich, 94 weiblich) als Arbeitsinspektionsorgane tätig. Gleichzeitig stieg die Anzahl der vorgemerkten ArbeitnehmerInnen auf 3.261.597 weiter an. Nach der ILO-Mindestvorgabe sind daher mindestens 327 Arbeitsinspektionsorgane nötig, weil die ILO entsprechend dem Übereinkommen Nr. 81, Artikel 10, als Richtwert für industrielle Marktwirtschaften eine/n Aufsichtsbeamten/-beamtin pro 10.000 Beschäftigte festgelegt hat. Bei 3.261.597

erfassten ArbeitnehmerInnen kommen jedoch 10.800 ArbeitnehmerInnen auf eine/n ArbeitsinspektorIn. Die ILO-Vorgabe wurde damit nicht erfüllt! Entgegen dem Regierungsplan, bei Pensionierungen Posten nicht nachbesetzen zu wollen, ist dringend mehr Personal in den Arbeitsinspektoraten und im Zentral-Arbeitsinspektorat nötig. Allein aus der Verletzung der ILO-Vorgabe fehlen uns bereits 25 Arbeitsinspektionsorgane. Bei Nichthandeln wird sich die Lage weiter zuspitzen.

2017: So wenig Strafanträge wie noch nie

Bei 63.649 Kontrollen (2014: 66.927) sowie nach Beratungen und schriftlichen Aufforderungen stehen am Ende nur mehr 1.282 Strafanzeigen (minus 38 Prozent im Ver-

gleich zu 2014: 2.058). ArbeitgeberInnen kommen oft straflos davon. Die Arbeitsinspektion muss ihrem Überwachungsauftrag stärker nachkommen, denn für 87 Prozent der ArbeitgeberInnen sind Rechtsvorschriften das Hauptmotiv, für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen (vgl. ESENER-2).

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



Arbeitszeit gesünder gestalten

„Wir kämpfen Branche für Branche für Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, so ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian. „Wir wollen gute Arbeit und ein gutes Leben für alle ArbeitnehmerInnen.“



ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian:
„Wir kämpfen für Verbesserungen.“

Das im Sommer im Eilverfahren durchgepeitschte Arbeitszeitgesetz hat massive negative Auswirkungen auf Gesundheit, Freizeit und Einkommen der ArbeitnehmerInnen. Wegen des von der Regierung beschlossenen 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche geht es in den Kollektivvertragsverhandlungen neben ordentlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen dieses Jahr vor allem um die Arbeitszeit: Die Gewerkschaften fordern für ArbeitnehmerInnen aller Branchen bessere Planbarkeit, mehr Selbstbestimmung, Rechtssicherheit, Maßnahmen gegen den Gesundheitsverschleiß und eine Arbeitszeitverkürzung. Die KollektivvertragsverhandlerInnen wollen so ein modernes Arbeitszeitrecht schaffen.

„Wir wollen gute
Arbeit und ein
gutes Leben für alle
ArbeitnehmerInnen.“

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

Der 12-Stunden-Tag: Ein Faktencheck

Nun hat die Industrie bekommen, was sie schon lange wollte: den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche. Behauptet wird: In Wahrheit ändert sich nichts. Doch wie sieht die Rechtslage wirklich aus? – Hier gibt's eine Analyse der wichtigsten Neuerungen. Bei Fragen helfen die Experten der AK Tirol unter 0800/22 55 22-1414.

© gorbachlena/stock.adobe.com



Die Arbeitnehmer müssen sich darauf einstellen, dass sie bei einem Arbeitsbeginn um 8 Uhr immer wieder erst um ca. 21 Uhr daheim sein können.

Seit 1. September 2018 dürfen Arbeitnehmer ohne zusätzliche Schutzvor- aussetzungen bis zu 12 Stunden täglich eingesetzt werden. Und das an 5 Tagen die Woche bis zu 60 Stunden wöchent- lich. Dass dies nicht nur zur Fertigstellung dringender Arbeiten und zur Abdeckung kurzfristiger Auftragsspitzen dienen soll, zeigt die Erhöhung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden. Denn dafür hätte die bisherige Höchstgrenze von 50 Stunden wöchentlich gereicht. Beschäftigte müssen sich also darauf ein- stellen, bei einem Arbeitsbeginn um 8 Uhr immer wieder erst um ca. 21 Uhr daheim zu sein. Was das für Gesundheit, Familien- leben und Ehrenamt bedeutet, ist klar.

Mehr Überstunden möglich

Bisher durften bis zu 10 Überstunden plus beschränkter zusätzlicher Kontingente pro Woche geleistet werden, nun sind es gene- rell 20 Überstunden wöchentlich. Auf das Jahr bezogen, wurden damit die zulässigen Überstunden von 320 auf 416 erhöht. Auch das zeigt, dass nun länger gearbeitet wer- den soll. Und das, obwohl man aus Studien weiß, dass ca. 20 Prozent der Überstunden nicht bezahlt werden. Bleibt es dabei, wird damit auch mehr Gratisarbeit geleistet. Umso wichtiger ist es für eine spätere ge- richtliche Durchsetzung von Überstunden, dass man die Arbeitszeit selbst minuten- genau aufschreibt.

Kurze Verfallsfristen

In einigen Branchen ist es gängige Praxis, dass Arbeitgeber von Mitarbeitern verlan- gen, unrichtige Arbeitszeitaufzeichnungen zu unterschreiben. Dann ist man mit anderslautenden eigenen Aufzeichnungen vor Gericht praktisch chancenlos, falls nicht zusätzliche Beweismittel vorliegen. Auch müssen nicht bezahlte Überstun- den meist binnen sehr kurzer Fristen (von oft nur drei Monaten) beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, sonst sind diese verloren.

Freiwilligkeit und Ablehnungsrecht

Überstunden ab der 10. Stunde täglich oder ab der 50. Stunde wöchentlich dürfen laut

Gesetz ohne Grund abgelehnt werden. Aber Achtung: Dieses Ablehnungsrecht gilt nicht für Überstunden bis zur 10. Stun- de täglich oder 50. Stunde wöchentlich.

Eine Ablehnung darf zu keinen Benachteili- gungen führen. Eine Kündigung deswegen kann binnen zwei Wochen ab Erhalt bei Gericht angefochten werden. Aber: Wie soll man bei späteren Benachteiligungen, etwa Ausschluss von einer Beförderung, den Nachweis erbringen, dass dies wegen früher einmal abgelehnter Überstunden war? Wird eine Kündigung angefochten, dann ist diese zunächst wirksam und wird erst bei einem positiven Urteil nachträg- lich vom Gericht aufgehoben. In der Zwi- schenzeit muss man vom Arbeitslosengeld leben, Gerichtsverfahren können aufwen- dig sein, und es ist mit einer Verfahrensdauer von etwa einem Jahr zu rechnen. Außerdem erhält man bei Prozessgewinn den bisherigen Arbeitsplatz beim früheren Arbeitgeber zurück. Das aber wollen vie- le Beschäftigte gar nicht. Das bedeutet: Eine Kündigungsanfechtung können sich viele wirtschaftlich gar nicht leisten. Jeder weiß: In einem Abhängigkeitsverhältnis gibt es keine Freiwilligkeit!

Gleitzeit

Bei einer Gleitzeitvereinbarung darf bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ohne Überstunden gearbeitet wer- den. Voraussetzung ist laut Gesetz, dass das Zeitguthaben gantztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zu- sammenhang mit einer Wochenruhezeit nicht ausgeschlossen ist. In Wahrheit muss das nur auf dem Papier stehen. Dies bedeutet nicht, dass ein Arbeitnehmer au- tomatisch einen Rechtsanspruch darauf hat, einen gantztägigen Zeitausgleich zu konsumieren und schon gar nicht zu ei- nem von ihm gewählten Zeitpunkt. Letzt- lich kann ein Arbeitgeber Zeitausgleich immer ablehnen wegen zwingender be- trieblicher Erfordernisse. Übrigens: Bisher abgeschlossene Gleitzeit- vereinbarungen bleiben aufrecht. Daher neue Vereinbarungen nicht einfach un- terschreiben, sondern vorher von einem Experten prüfen lassen.

Geld oder Zeitausgleich

Das neue Gesetz sieht vor, dass der Ar- beitnehmer ein Wahlrecht hat, ob Über- stunden ab der 10. Stunde täglich oder ab der 50. Stunde wöchentlich in Geld oder Zeitausgleich abgegolten werden. Dieses Wahlrecht muss möglichst früh, spätes- tens am Ende des jeweiligen Abrechnungs- zeitraums, ausgeübt werden. Nicht klar ist aber, ob es auch dann ausgeübt werden darf, wenn der (vom Arbeitgeber diktier- te) Arbeitsvertrag eine bestimmte Form der Abgeltung von Überstunden vorsieht. Ganz allgemein ist diese Regelung zahn- los. Denn was soll man verlangen können, falls der Arbeitgeber die Überstunden wahrrechtswidrig doch in Geld bezahlt statt in Zeitausgleich?

Und auch hier gilt: Ein Arbeitgeber kann den Zeitausgleich immer ablehnen, falls zwin- gende betriebliche Erfordernisse vorliegen.

Wochenenden und Feiertage

Seit 1. September ist es zulässig, dass man an 4 Wochenenden oder 4 Feiertagen pro Jahr eingesetzt wird. In Betrieben mit Be- tribsrat bedarf es dazu einer Betriebsver- einbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Bei Arbeit an einem Feier- tag handelt es sich grundsätzlich nicht um Überstundenarbeit.

Falls keine Betriebsvereinbarung vorliegt, darf ein Arbeitnehmer diese Arbeiten ohne Angabe von Gründen ablehnen und wegen einer Ablehnung nicht benachtei- ligt oder gekündigt werden. Doch auch hier gilt: Bei einem Abhängigkeitsverhält- nis gibt es keine echte Freiwilligkeit, später ist es extrem schwierig darzulegen, dass eine Benachteiligung auf die vorherige Ab- lehnung zurückzuführen ist.

AK Hotline 0800/22 55 22-1414

Die AK Arbeitsrechtsexperten raten, nichts ungeprüft zu unterschreiben, denn das könnte zu finanziellen Einbußen führen.

**Fragen zum 12-Stunden-Arbeitstag
beantworten unsere Experten unter
0800/22 55 22-1414**

Pausen: Das richtige Timing zählt

Dass Gehirn und Körper Arbeitspausen und Erholung brauchen, um einwandfrei zu funktionieren, ist allgemein unbestritten. Weitaus weniger bekannt sind die Details: Wie oft, wie lange und in welcher Form sollte man idealerweise Pause machen?



Text: Astrid Fadler

Foto: Daniel Flamme

Logisch, es gibt nicht die eine, für alle Arbeitswelten optimale Gestaltung von Pausen und Ruhezeiten. Zu groß sind die Unterschiede zwischen Jung und Alt, zwischen den Beanspruchungen von körperlich und geistig Arbeitenden oder von Beschäftigten mit KundInnen- oder PatientInnenkontakt und etwa Lkw-FahrerInnen. Sicher und durch Studien belegt ist jedenfalls, dass von rechtzeitigen (Kurz-)Pausen und ausreichend Ruhezeiten sowohl ArbeitgeberInnen als auch Beschäftigte profitieren: Kreativität und Produktivität erhöhen sich, während das Risiko für Unfälle, Abnützungerscheinungen und stressbedingte Erkrankungen zurückgeht. Doch nicht nur diese wissenschaftlichen Erkenntnisse werden in der Realität häufig außer Acht gelassen. So manche/r vergisst auch auf ganz simple Gegebenheiten, etwa dass unser Körper im Laufe eines Arbeitstages auch Energiezufuhr in Form von Essen benötigt. Quer durch fast alle Branchen verzichten ArbeitnehmerInnen nicht nur auf das Mittagessen, sondern oft auch gleich auf die Pause – aus Stress, persönlichem Ehrgeiz oder Angst um den Job.

Der Deutsche Sportbund verglich die Leistungsfähigkeit bei Autofahrten ohne und mit kohlehydrathaltigen Zwischenmahlzeiten am Rennsimulator. Ohne Snack nahm die Fehlerquote schon nach 70 Kilometern Fahrt rapide zu, um schließlich nach 110 Kilometern auf fast das Zehnfache zu steigen. Hingegen blieb die Fehlerquote mit einer kleinen Zwischenmahlzeit ziemlich konstant. Die Betonung liegt

dabei auf klein, nach üppigen Mahlzeiten sinkt die Leistung eher. Zwischenmahlzeiten wie Obst (mit Joghurt oder Hüttenkäse), Gemüse, Vollkorngebäck oder -kekse, Maroni, Nüsse etc. sollten ungefähr 10 Prozent des Tageskalorienbedarfs ausmachen.

Ständig steigende Zielvorgaben verleiten zu selbstgefährdendem Verhalten: Das Arbeitstempo wird gesteigert, Pausen werden nicht eingehalten. Je höher die Zeitautonomie, desto weniger Pausen werden gemacht. Führungskräfte gehen meist mit schlechtem Beispiel voran. Im Rahmen der Fürsorgepflicht liegt hier die Verantwortung bei den ArbeitgeberInnen, selbstgefährdendes Verhalten zu verhindern.

Übermüdet zur Arbeit

Der Trend zum selbstbestimmten Arbeiten würde eigentlich von allen ArbeitnehmerInnen tiefes Wissen über die positive Wirkung zeitgerechter Pausen verlangen. Tatsächlich führt er derzeit nachweislich dazu, dass weniger Pausen gemacht werden.

Dass lange Arbeitstage einen bedenklichen Ermüdungszuwachs bewirken können, zeigte unter anderen eine 2017 veröffentlichte Studie der MedUni Wien (Zentrum für Public Health, Abteilung für Umwelthygiene und Umweltmedizin): 12-Stunden-Arbeitstage führen zu erheblicher Ermüdung, die nur schwer auf normalem Weg durch die Tagesfreizeit abgebaut werden kann. Untersucht wurde dazu die Belastung von Altenpfle-



Dehnungs- und Lockerungsübungen am Arbeitsplatz kosten wenig Zeit, bringen mittelfristig aber viel.

gerInnen in SeniorInnen-Wohnhäusern. Der Ermüdungszuwachs während eines 12-Stunden-Tagdienstes ist dreieinhalb Mal höher als an einem arbeitsfreien Tag, außerdem nimmt die Ermüdung bei zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten weiter signifikant zu. Die Erholung am Tagesrand reicht in diesem Fall nicht aus, um dies sofort auszugleichen. Nach zwei aufeinanderfolgenden Tagen mit je zwölf Stunden Arbeitszeit müsste man drei Tage freinehmen, um sich vollständig zu erholen. Generell gebe es praktisch bei jedem Menschen spätestens ab der 10. Tagesarbeitsstunde einen deutlichen Leistungsknick – inklusive erhöhter Unfallgefahr im Beruf oder im Straßenverkehr. „Das zeigt, dass der 8-Stunden-Tag eine gesunde Basis ist“, so Gerhard Blasche, einer der StudienautorInnen. Die Folge fortgeschrittener Ermüdung ist eine überproportional große Anstrengung inklusive zugehörige Stressreaktionen. Wer jahrelang 50 oder mehr Stunden pro Woche arbeitet, hat ein signifikant erhöhtes Risiko für Krebs, Herz-Kreislauf-Krankheiten oder psychosomatische Erkrankungen.

Pausen-Know-how

Kurzpausen sind sinnvoll, aber auch schwierig. Denn wer unterbricht schon

gerne die Arbeit, wenn man gerade in Schwung ist oder befürchtet, danach komplett den Faden zu verlieren. Mit unerledigten Aufgaben im Hinterkopf ist Erholung schlecht möglich. Hier kann die viel zitierte Achtsamkeit helfen: Wer auf seinen Körper hört, merkt rechtzeitig, dass Konzentration und Motivation nachlassen oder Verspannungen spürbar werden. Kurze Notizen können den Wiedereinstieg nach 10 Minuten Pause erleichtern.

Und die Erholung zwischendurch tut gut: Wer kennt das nicht, dass genau dann, wenn man an etwas anderes denkt, plötzlich eine neue Idee oder ein lange gesuchtes Wort auftaucht? Generell werden Arbeitspausen unterteilt in Mikropausen (weniger als 1 Minute), Minipausen (1–5 Minuten), Kurzpausen (5–10 Minuten). Entscheidend ist der ausreichend erholsame Tätigkeitswechsel. Bei Bildschirmarbeit müssen die Augen in der Kurzpause geschont werden. Lesen oder der Blick auf Bildschirm, Smartphone etc. stellen für die Augen keine Erholung dar. Erholsam dagegen ist es, den Blick zur Abwechslung in die Ferne zu richten, idealerweise auf Blumen, Bäume etc. Für Pausen sollte man nicht warten, bis man vor Erschöpfung nicht mehr kann. Denn dann ist es eigentlich schon zu spät. Vielmehr sollten Pausen

direkt nach der Anstrengung oder spätestens bei den ersten Ermüdungszeichen gehalten werden. Ideal sind prophylaktische Pausen, bevor (körperliche) Ermüdungserscheinungen auftreten. Wer die Mittagspause einspart, ist dafür abends erschöpfter. Bei statischer Arbeit ist die Intensität der Muskelanspannung nicht unbedingt ausschlaggebend für Beschwerden. Unabhängig von der Schwere der körperlichen Arbeit werden bestimmte Muskelfasern zuerst aktiviert. Diese bleiben dann bis zur vollständigen Entspannung des Muskels aktiv. Werden nicht genügend Kurzpausen eingelegt, kann es durch die Daueraktivität dieser motorischen Einheiten mit der Zeit zu einer Degeneration der Muskelfasern und damit zu Schmerzen kommen. Die Situation verschlimmert sich unter anderem dann weiter, wenn etwa durch Stress, schlechtes Arbeitsklima u. Ä. der Muskeltonus zusätzlich erhöht ist.

Abwechslung ist wichtig

- Besser kürzere, aber dafür häufigere Pausen: Bei kognitiven Arbeiten sind 10 bis 15 Minuten alle zwei Stunden sinnvoll. Bei repetitiven Arbeiten (KassierIn, Fließband u. Ä.) sollte alle 30 Minuten zusätzlich eine Mikropause eingelegt werden. Die Bildschirmarbeitsverord-

nung sieht vor, dass jeweils nach 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause von mindestens 10 Minuten gehalten werden muss.

- Dehnungs- und Lockerungsübungen am Schreibtisch, die Sitzposition zu ändern bzw. zur Abwechslung im Stehen zu arbeiten, all das erfordert wenig (Zeit-) Aufwand, bringt mittelfristig aber viel.
- Besonders bei monotoner Arbeit bieten häufige (Mini-)Pausen die erforderliche Abwechslung, um die Monotonie zu unterbrechen. Lange Pausen haben hier weniger positive Auswirkungen als bei körperlicher Arbeit oder stressigen Kundenkontakten.
- Bei körperlicher Arbeit sind nachmittags zum Teil längere Pausen sinnvoll.
- Für den Erholungseffekt ist die Abwechslung entscheidend: Wer ständig mit Menschen arbeitet, wird sich vermutlich lieber kurz zurückziehen. Allerdings ist komplettes Nichtstun in der Regel wenig erholsam, denn meist bleiben dann die Gedanken beim Job.
- Fixe Rituale helfen beim rechtzeitigen Pausieren, zum Beispiel eine Obstpause am Vormittag oder ein, zwei kleine Kaffeepausen am Nachmittag.
- Die Mittagspause ist effektiver, wenn neben der Nahrungsaufnahme noch einer zusätzlichen Aktivität nachgegangen wird (Unterhaltung mit KollegInnen, Spaziergang etc.).

Sie fragen sich jetzt: Was sollen all diese übertriebenen Vorsichtsmaßnahmen, Arbeit macht schließlich auch Spaß und bringt Erfolgserlebnisse ...? Stimmt, doch auch Tätigkeiten, die Spaß machen, können (auf Dauer) der Gesundheit schaden.

AK-Broschüre Bildschirmarbeit

<https://tinyurl.com/bsarbeit418>

AUVA-Merkblatt Bildschirmarbeitsplätze:

<https://tinyurl.com/auva418>

Die 12 Bildschirm-Tibeter als Plakat

<https://tinyurl.com/12tibeter>

Wandzeitung Bildschirmarbeit

(SVP-Info): <https://tinyurl.com/wz418>

Regeneration, Erholung, Pausengestaltung (iga.Report 34)

<https://tinyurl.com/report34>



Nutzen Sie Pausen, um sich zu erholen – zum Beispiel bei einem Gespräch mit KollegInnen.

Good-Practice-Beispiele

Von einer guten Pausenkultur und den positiven Auswirkungen von Ruhezeiten müssen vor allem auch die Führungskräfte überzeugt sein. Dann sind Veränderungen im Sinne aller möglich. Hier vier Beispiele mit ganz unterschiedlichen Lösungsansätzen:

- In einem großen Viersternehotel stellte das Arbeitsinspektorat Überschreitungen der zulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit bei den Lehrlingen fest. Die Lösung: Statt der vorher üblichen händischen Stundenaufzeichnungen ermöglicht jetzt ein elektronisches Zeiterfassungssystem den Führungskräften einen besseren Überblick.
- Beim Wiener Roten Kreuz gibt es im Kollektivvertrag eine Zusatzvereinbarung, die es ermöglicht, dass Rettungsdienst-MitarbeiterInnen, die erst nach 14.31 Uhr Mittagspause machen können, diese um 10 Minuten verlängern können.
- Besonders für ältere ArbeitnehmerInnen können längere Freizeitblöcke dazu beitragen, die Arbeitskraft zu erhalten. Die Baumarkt-Kette Hornbach ging hier mit gutem Beispiel voran und führte in Österreich mit 1. Juli 2018 die sechste Urlaubswoche für alle MitarbeiterInnen ein, die seit mindestens einem Jahr im Unternehmen tätig sind. Davon profitieren rund 1.600 Beschäftigte.
- Ein Produktionsbetrieb im ländlichen Raum errichtete rund um das Werk einen Spazierweg mit Hinweisschildern für Lockerungs- und Dehnungsübungen.



Renate Anderl

ist seit April 2018 Präsidentin der Arbeiterkammer Wien und der Bundesarbeitskammer. Davor war sie vier Jahre lang Vizepräsidentin und zudem geschäftsführende Frauenvorsitzende des ÖGB.

Arbeit verdient Respekt

Viele Herausforderungen erwarten Renate Anderl als Präsidentin. Einiges hat sie bereits tatkräftig umgesetzt. Für die Zukunft ist beispielsweise die Digitalisierungsoffensive oder der Ausbau der Beratungsangebote geplant. Der nächste große Meilenstein ist die AK-Wahl im Frühjahr 2019.

Du bist seit sechs Monaten AK-Präsidentin. Dir gelang mit der Initiative „Wie soll Arbeit?“ gleich ein starker Start. Was sind die wichtigsten Ergebnisse?

Anderl: Bevor ich zu den Ergebnissen komme, ist es mir wichtig, mich zu bedanken: für mehr als eine Million Dialoge, für die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit uns in Kontakt zu treten, und bei allen, die mitgeholfen haben. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein Zukunftsprogramm ausgearbeitet, das den AK-Mitgliedern noch mehr Leistungen fürs gleiche Geld bietet. Herzstück des Programms ist eine Digitalisierungsoffensive für ArbeitnehmerInnen. Außerdem will die AK das Beratungsangebot im Bereich Datenschutz

und Internet-Betrügereien ausbauen. Zusätzlich sollen die Leistungen in den drei Schlüsselbereichen Bildung, Pflege und Wohnen deutlich verstärkt werden. Ich muss allerdings ergänzen, dass diese Ausweitung unseres Serviceangebotes nur möglich ist, wenn die Kammerumlage so bleibt, wie sie ist.

Die überfallsartig beschlossene Arbeitszeitverlängerung mit dem 12-Stunden-Arbeitstag katapultiert uns ins 19. Jahrhundert zurück. Leben und Gesundheit bleiben auf der Strecke. Wie geht die AK nun damit um?

Anderl: Wir befürchten schon, dass es zu Verschlechterungen für die Beschäftigten kommen wird. Es wird zwar von

Arbeitgeberseite immer wieder betont, dass ganz bestimmt niemand das neue Gesetz ausnützen wird, aber das ist eher graue Theorie. Wir hatten bereits vor dem 1. September zahlreiche Fälle in der Beratung – teilweise mit haarsträubenden Arbeitszeitvereinbarungen. In mehreren E-Mails haben mir ArbeitnehmerInnen berichtet, dass ihre Chefs keine Zeit verloren haben, um zu erklären, dass jetzt 12 Stunden gearbeitet werden muss und dass jeder, dem das nicht passt, gerne gehen kann. Es gab auch Fälle, wo Vorgesetzte ganz offen gesagt haben, dass sie jetzt ein paar MitarbeiterInnen kündigen können, weil der Rest der Belegschaft länger arbeiten wird. Vieles deutet darauf hin, dass der Druck auf die Beschäftigten

insgesamt steigen wird. Unklar ist außerdem, wie es mit den bestehenden Betriebsvereinbarungen aussehen wird. Hier werden auch auf die Betriebsräte schwere Zeiten zukommen, da viele Unternehmer es als „Wettbewerbsnachteil“ betrachten,

werden sollen, gegenfinanziert werden, ohne dass es zu Leistungskürzungen kommt. Da liegt halt der Verdacht nahe, dass hier Kosten auf die Allgemeinheit der Beschäftigten abgewälzt werden sollen. Ein großes Anliegen war mir auch die Ab-

das 7-Fache, um ihren Auftrag professionell erfüllen zu können. Ich schließe mich hier einer Empfehlung des Rechnungshofes an, das aktuelle Überprüfungsintervall zu verkürzen und die Reichweite der Arbeitsinspektion zu erhöhen.

„Ich möchte, dass die ArbeitnehmerInnen den Respekt und die Wertschätzung bekommen, die sie verdienen.“

© Michael Mazohl



wenn es einen Betriebsrat gibt, der auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen pocht. Ich kann an ArbeitnehmerInnen wirklich nur appellieren, sich in der Arbeiterkammer beraten zu lassen und keine Vereinbarungen ohne Rücksprache zu unterschreiben. Wir werden alle Fälle sehr sorgfältig dokumentieren und die Regierung wissen lassen, was ihr Gesetz in der Praxis für Auswirkungen hat.

Die vorbildlich arbeitende AUVA sollte zerschlagen werden. Die Regierung fuhrwerk in der selbstverwaltenden Sozialversicherung herum. Siehst du das als Anschlag auf unsere Gesundheit?

Anderl: Für mich ist eines klar: Eine Strukturreform nur um der Reform willen ist unsinnig. Ich halte es für entscheidend, dass die Versicherten die bestmögliche Gesundheitsversorgung erhalten. Im Fall der AUVA steht zu befürchten, dass die Arbeitgeber, die ihre Beiträge zur Unfallversicherung offenbar nicht mehr leisten wollen, sich aus ihrer Verantwortung stehlen. Es ist noch immer völlig unklar, wie die 135 Millionen Euro, die eingespart

Zum 12-Stunden-Arbeitstag: „Ich kann an ArbeitnehmerInnen nur appellieren, sich in der Arbeiterkammer beraten zu lassen und keine Vereinbarungen ohne Rücksprache zu unterschreiben.“

sicherung der Beschäftigten in der AUVA, hier konnten allerdings von den Gewerkschaften wesentliche Zugeständnisse erkämpft werden.

Beginnende Personalnot in der Arbeitsinspektion, zahnloses „Beraten vor Strafen“ statt „wirksame Sanktionen“, wie das EU und ILO uns vorschreiben: Wie soll da die Arbeitsinspektion die Arbeitsbedingungen wirksam überwachen?

Anderl: Wenn gegen den Personalmangel in diesem Bereich nichts unternommen wird, wird es tatsächlich schwierig. Aus meiner Sicht muss die Arbeitsinspektion weiterhin ihre Kontroll- und Beratungstätigkeit vollumfänglich wahrnehmen können. Hier geht es immerhin um den Schutz und die Sicherheit von arbeitenden Menschen. Die Zusammenlegung von Aufsichtsbezirken sollte nicht zum schleichenden Abbau des Personalstandes führen. Eigentlich bräuchte die Arbeitsinspektion eine Aufstockung des Personals um etwa

Die AK-Wahl steht im Frühjahr 2019 an. Was sind deine Erwartungen? Was wünschst du dir für das kommende Jahr?

Anderl: Ich hoffe natürlich auf eine hohe Wahlbeteiligung und dass ich möglichst viele WählerInnen davon überzeugen kann, dass mir die ArbeitnehmerInnen in diesem Land wirklich wichtig sind und ich dafür eintrete, dass sie den Respekt und die Wertschätzung bekommen, die sie verdienen. Ich erwarte außerdem weitere Angriffe auf die Beschäftigten, den Sozialstaat und auch auf die AK seitens der Regierung. Hier werde ich gemeinsam mit den Gewerkschaften entschieden dafür eintreten, dass die ArbeitnehmerInnen nicht weiter belastet werden. Und natürlich werde ich weiterhin mit aller Kraft für eine starke Interessenvertretung von fast vier Millionen Menschen kämpfen und damit für eine starke AK.

**Wir bedanken uns für das Gespräch!
Interview: Hildegard Weinke, AK Wien**

Kranke Arbeitszeit

Von dem versprochenen Mehr an Selbstbestimmung für die Beschäftigten bleibt nichts – außer alter Wein, Müdigkeit und langer Arbeit.



war das mit dem „Mehr an Selbstbestimmung für die Beschäftigten“ wohl doch nicht gemeint.

Ermüdungsausgleich statt Mußestunden?

ArbeitsmedizinerInnen predigen fast schon gebetsmühlenartig: 12-Stunden-Arbeitstage sind grundsätzlich ein Risiko für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen! Noch mehr Vorsicht ist bei geblockten 12-Stunden-Arbeitstagen geboten. Eine Studie der Universität Wien zeigt: Bei einem 12-Stunden-Arbeitstag ist der Ermüdungszuwachs dreieinhalb (!) Mal höher als an einem arbeitsfreien Tag. Wird an zwei aufeinanderfolgenden Tagen jeweils 12 Stunden gearbeitet, steigt die Ermüdung noch weiter an. Die Folge: Die Erholung am Tagesrand reicht nicht mehr aus, um die Ermüdung auszugleichen. Bei zwei geblockten 12-Stunden-Arbeitstagen brauchen wir bereits drei freie Tage, um unseren Erholungs-Akku wieder voll aufzuladen. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Die angestaute Ermüdung verhindert es, unsere Freizeit richtig zu genießen. Freizeit 4.0 – Ermüdungsausgleich statt entspannte Mußestunden?

Problem 12-Stunden-Arbeitstage: Die angestaute Ermüdung verhindert, dass wir unsere Freizeit richtig genießen können.

Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit – dieser vertraute Lebensrhythmus, erstmals gefordert durch den Sozialpolitiker Ferdinand Hanusch, ist seit dem 1. September 2018 Vergangenheit. Die von der Regierung durchgepeitschte Arbeitszeitverlängerung ist in Kraft – die beruflichen und gesellschaftlichen Auswirkungen werden viele ArbeitnehmerInnen auch mittel- und langfristig zu spüren bekommen.

Alter Wein in neuen Schläuchen

Noch kurz vor dem Inkrafttreten des 12-Stunden-Arbeitstages versprochen uns

die Gesetzesverantwortlichen: „Mit geblockten 12-Stunden-Tagen wird die 4-Tage-Woche Realität! Endlich mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten bei ihrer Arbeitszeit und Freizeit!“ Ist das wirklich so? Die Fakten: Auch vor der Einführung der Arbeitszeitverlängerung konnten sich die ArbeitnehmerInnen mit geblockten 10-Stunden-Tagen ein verlängertes Wochenende gönnen – das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorausgesetzt. Heute trinken wir den gleichen alten Wein aus neuen Schläuchen – keine Spur von der neuen Selbstbestimmung. Ein Recht auf eine selbstbestimmte 4-Tage-Woche? Fehlanzeige! Ganz so ernst

Zeit für die wichtigen Dinge

Auch wenn es die GesetzesmacherInnen nicht hören wollen: Überlange Arbeitstage und geblockte 12-Stunden-Tage rauben den ArbeitnehmerInnen Gesundheit und Energie – vor allem, wenn die nötige Selbstbestimmung fehlt, die Arbeitszeit mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. Arbeit darf uns nicht die Kraft und Zeit für jene Bereiche rauben, die uns Menschen Sinn, Erfüllung und Stabilität im Leben geben: Familie, Freunde, Hobbys, Gesundheit und Zeit für uns selbst.

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

Arbeit – Ermüdung – Erholung

Langes Arbeiten als auch fordernde Arbeit führen zu Ermüdung. Gut gestaltete Pausen hingegen beugen Müdigkeit vor und erhöhen die Produktivität.

Arbeit ist meist bestätigend, sinnstiftend und trägt daher zum Wohlbefinden bei. Arbeit macht jedoch müde, lange Arbeitszeiten können krank machen. Erholungswirksame, regelmäßige Pausen sind eine Möglichkeit, um die Ermüdung und körperliche Beschwerden zu reduzieren.

Arbeit macht müde

Arbeit geht, aufgrund der zu bewältigenden körperlichen und geistigen Anforderungen, auch mit Ermüdung einher. Die erlebte Müdigkeit ist, vergleichbar mit dem Schmerz, ein Warnsignal, um einer Fehlbeanspruchung des Organismus vorzubeugen. Müdigkeit führt zu einer Abnahme des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit, einer Zunahme des Widerwillens, die Arbeit fortzusetzen, und einer Steigerung der Fehler- und Unfallhäufigkeit.

Sowohl langes Arbeiten als auch fordernde Arbeit führen zu Ermüdung. Dabei steigen Müdigkeit und ihre Folgen nicht linear über den Arbeitstag an, sondern treten leicht verzögert auf. Gründe hierfür sind Arbeitspausen, unsere biologischen Rhythmen und unsere Fähigkeit, die Leistungsfähigkeit durch größere Anstrengung aufrechtzuerhalten. Letzteres kann jedoch durch die vermehrte Ausschüttung von Stresshormonen langfristig die Gesundheit beeinträchtigen.

Lange Arbeitszeiten machen krank

Es gilt als wissenschaftlich gesichert, dass eine Wochenarbeitszeit von über 50 bis 55 Stunden das Risiko für Depressionen, psychosomatische Störungen und koronare Herzerkrankungen erhöht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch das Aus-

maß privater Verpflichtungen, wie der Betreuung von Kindern, die gesundheitsverträgliche Wochenarbeitszeit deutlich verringert. Ein Grund für die Gesundheitsgefährdung durch langes Arbeiten ist die Einschränkung der Erholungsmöglichkeiten und die Verkürzung des Schlafes. Aus eigenen Untersuchungen wissen wir, dass ein 12-Stunden-Tag mit deutlicher Ermüdung einhergeht, welche am selben Tag nicht mehr abgebaut werden kann und daher in den nächsten Tag mitgenommen wird. Zwei 12-Stunden-Tage erfordern schon drei freie Tage, um die Müdigkeit zur Gänze abzubauen zu können. Ein wirksames Mittel gegen die Ermüdung sind Arbeitspausen.

Erholungswirksame Pausen

Pausen führen zu einer unmittelbaren Reduktion von Müdigkeit und arbeitsbedingten körperlichen Beschwerden. Darüber hinaus steigern Arbeitspausen trotz des Wegfalls von Arbeitszeit die Produktivität. Bei fordernder Arbeit sollte ungefähr einmal pro Stunde eine etwa 6-minütige Pause abgehalten werden.

Die Pausenwirkung lässt sich nicht unwesentlich durch

- bewusste Entspannung,
- den Aufenthalt in oder die Betrachtung der Natur sowie durch
- körperliche Aktivität verbessern.

Gleichzeitig sollten Pausen jedoch auch für andere Bedürfnisse (Essen, Trinken, sozialer Austausch) zur Verfügung stehen. Neben Arbeitspausen ist auch ein bewusstes Einplanen von Erholungsaktivitäten in der Freizeit vorteilhaft, vor allem auch bei familiären Verpflichtungen.

Dr. Gerhard Blasche
Medizinische Universität Wien
Zentrum für Public Health

Mehr zum Thema Erholung unter
<https://tinyurl.com/blog418>



© Adobe Stock / seventyfour

Gesunde Arbeit braucht ausreichend Pausen.

Mach mal Pause!

Der Körper zeigt Symptome, um auf sein Erholungsbedürfnis aufmerksam zu machen. Wenn bei der Arbeit Verspannungen, Muskelschmerzen oder Gähnen häufiger werden und sich Unkonzentriertheit einschleicht, dann sendet der Körper ein eindeutiges Signal: „Ich brauche eine Pause.“ Werden diese Zeichen wiederholt ignoriert, wird die Aufgabenbewältigung zunehmend als erschwerend erlebt.



Nutzen Sie die Mittagspause für einen Aufenthalt oder Spaziergang im Freien!

Im Zuge der gesetzlich verpflichtenden Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zeigte sich, dass Pausen Bereiche mit Handlungsbedarf darstellen. Ständige Erreichbarkeit während der Mittagspause oder fehlende Pausenmöglichkeiten aufgrund von zeitlichem Druck oder bei Alleinarbeitsplätzen wurden quer durch alle Branchen aufgezeigt.

Gesetzliche Regelung

Es gibt gesetzlich geregelte Arbeitspausen, die es einzuhalten gilt. ArbeitgeberInnen haben eine Fürsorgepflicht und müssen auf die Einhaltung von Pausen achten, die auch langfristig zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit beiträgt. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitspause durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Eine Teilung in zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von

je zehn Minuten ist unter bestimmten Voraussetzungen mit der Zustimmung des Betriebsrats bzw. des Arbeitsinspektorats möglich. Unter einer Pause versteht man, dass die ArbeitnehmerInnen nicht für Arbeitsanweisungen zur Verfügung stehen bzw. sich nicht für Arbeiten bereithalten müssen. Sie können über diese Zeit frei verfügen. Es ist wichtig, dass in der Pause beispielsweise ungestört ein Mittagessen eingenommen werden kann. Ungestörte Arbeitspausen dienen der Erholung. Nach gesundheitsfördernden Pausen verbessern sich das Leistungsvermögen und die Konzentrationsfähigkeit wieder deutlich.

Erholungswirksame Arbeitspause – wie?

Eine ausreichende Arbeitspause beinhaltet, neben den Kurzpausen zur unmittelbaren Regeneration, eine längere Einheit an arbeitsfreier Zeit. Nach Möglichkeit sollte man sich von der Arbeitsstelle entfernen. Gerade in den Wintermonaten ist es wich-

tig, eine längere Mittagspause für einen Aufenthalt oder kleinen Spaziergang im Tageslicht zu nützen. In diesen Monaten sind wir meist zu wenig dem Tageslicht, welches für eine gesunde Hormonsteuerung wichtig ist, exponiert. Wir sollten uns also so oft wie möglich im Freien bewegen. Eine halbe Stunde täglich im Tageslicht bei ca. 10.000 Lux wirkt bereits förderlich.

Was noch hilft, um sich zu erholen

Wasser trinken, kleine Bewegungseinheiten zur Aktivierung des Kreislaufs bei sitzenden Tätigkeiten bzw. Blitz- oder Kurzentspannungen bei geistig herausfordernden Tätigkeiten oder auch körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten können ebenfalls Entlastung verschaffen.

Mag.^a Elke Mitterer
Klinische und Gesundheitspsychologin,
zertifizierte Arbeitspsychologin,
zertifizierte Notfallpsychologin
office@elkemitterer.com

Erschöpfte ArbeitnehmerInnen

Gesunde Arbeit im Gespräch mit Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Lalouschek, Facharzt für Neurologie und systemischer Coach. Er befasst sich unter anderem mit den Themen Stress, Burn-out und Schlafstörungen.

Burn-out, Erschöpfung und Depression sind Schlagworte, die immer wieder im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben auftreten. Was ist damit gemeint?

Lalouschek: Die Kernsymptome von Burn-out sind emotionale Erschöpfung, verminderte Leistungsfähigkeit und negative Einstellung gegenüber der eigenen Tätigkeit oder den damit verbundenen Personen. Diese Aspekte können unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Dazu kommen körperliche Symptome wie z. B. Herz-Kreislauf-Probleme, Magen-Darm-Beschwerden, Schmerzen, Schlafstörungen, Infektanfälligkeit oder sexuelle Funktionsstörungen. Weiters geistige Auswirkungen wie Vergesslichkeit und Konzentrationsstörungen sowie emotionale Probleme wie Depression, Ängste, Leeregefühle oder auch Aggression und Gereiztheit. Im Verhalten kommt es nach anfänglichem Überengagement später zu beruflichem und sozialem Rückzug, Fehlleistungen und Suchtgefährdungen. Wichtig ist ein meist schleichender Verlauf über Monate und Jahre im Gegensatz zur eigenständigen Depression. Nicht jedes Burn-out ist mit einer Depression gleichzusetzen, denn meist handelt es sich um eine Entwicklungskrise, die weniger Antidepressiva als vielmehr Unterstützung der nötigen Entwicklung von Leben und Persönlichkeit benötigt.

Was erschöpft die ArbeitnehmerInnen?

Lalouschek: Die Hauptfaktoren sind zu viel Arbeitsdruck, Unfairness, fehlende Wertschätzung, schlechte Führung und ungelöste Konflikte, mangelhaft funktionierende Arbeitsprozesse und schlechte Zusammenarbeit, Wertekonflikte zwischen den eigenen Werten und denen des Unternehmens und heutzutage vor allem ständiges Multitasking und Ablenkung mit dem Effekt, am Abend nicht zu wis-



© weinfranz

Was sind die drei wirkungsvollsten Maßnahmen, die individuell umgesetzt werden können?

Lalouschek: Schaffung von Phasen, in denen ich ohne Ablenkung fokussiert arbeiten kann, und auch im Privatleben das Smartphone nur gezielt einsetzen. Gute, enge private Beziehungen. Ein gesundheitsfördernder Lebensstil und eine Freizeit, die meine Regeneration unterstützt.

**Wir bedanken uns für das Gespräch!
Interview: Hildegard Weinke, AK Wien**

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Lalouschek

„Menschen möchten sinnvoll und effizient unter menschlichen Bedingungen arbeiten.“

sen, wofür man seine Energie eigentlich eingesetzt hat. In vielen Unternehmen gibt es dazu eine ineffiziente Hyperkommunikation und eine Meeting-Unkultur mit Zeit- und Leistungsvernichtung.

Wie können Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen dagegenwirken?

Lalouschek: Menschen möchten sinnvoll und effizient unter menschlichen Bedingungen arbeiten. Wenn Unternehmen dies durch konkrete Organisationsentwicklung ermöglichen – weniger, dafür sinnvolle Kommunikation, aufeinander abgestimmte Prozesse, klare Rollen und Aufgaben, Wertschätzung der Leistung, Beseitigung von Unfairness und Lösung schwelender Konflikte –, brauchen sie keine Burn-out-Seminare.

Urlaub ist kein Weihnachtsgeschenk

Auf dem Wunschzettel der Beschäftigten stehen störungsfreie Urlaubstage an erster Stelle – doch was, wenn statt Weihnachtsglocken die Diensthandys klingeln?



Nutzen Sie die Urlaubs- und Weihnachtszeit für Dinge, die Ihnen Freude machen und durch die Sie Distanz zur Arbeit gewinnen!

Langsam rückt sie näher – die Weihnachtszeit. Herr Steiner hat sich seine Urlaubstage mit einem dicken Rotstift im Kalender markiert. Er freut sich darauf, die Zeit rund um die Weihnachtsfeiertage im Kreise seiner Familie zu verbringen. Ruhe und Entspannung wünscht er sich, vielleicht auch einmal mit Freunden auf ein Bier zu gehen. „Es war zu viel Arbeit in den letzten Monaten“, denkt Herr Steiner. Er seufzt. Bilder vom letzten Weihnachtsurlaub flackern vor seinem geistigen Auge auf: Mehrmals hat seine Chefin angerufen, auch einige KollegInnen hatten Fragen. Klar haben sich alle für die Störung im Urlaub entschuldigt, die Telefonate und E-Mails

hatten jedoch einen Rattenschwanz an Arbeit zur Folge. Darüber hat es dann auch Streit mit der Familie gegeben – von wegen Weihnachtsfrieden. „Wird das heuer wieder so sein?“, grübelt er.

Jeder Vierte im Urlaub erreichbar

Vielen Beschäftigten geht es wie Herrn Steiner. Der Arbeitsklima Index zeigt: Etwa jede/r Vierte ist im Urlaub für die Firma erreichbar, jede/r Siebente checkt regelmäßig die Mails und manche Beschäftigten telefonierten mit KundInnen oder KollegInnen. Ganz abzuschalten ist schwierig: 20 Prozent der Befragten denken auch im Urlaub an die Firma. Klar ist jedoch: Un-

gestörte Phasen der Regeneration sind wichtig, damit Sie langfristig gesund und arbeitsfähig bleiben – dies sollte auch im Interesse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sein. Lassen Sie daher die Arbeit dort, wo sie hingehört – am Arbeitsplatz. Schalten Sie das Handy ab und lesen Sie keine Mails. Nutzen Sie die Urlaubszeit für Dinge, die Ihnen Freude machen und durch die Sie Distanz zur Arbeit gewinnen. Ihre Gesundheit und Ihre Familie danken es Ihnen!

Ihr Recht auf Erholung

Wird Ihr Urlaub immer wieder durch dienstliche E-Mails, Anrufe etc. gestört, ist das oft ein Zeichen mangelnder betrieblicher Arbeitsorganisation. Hier sind die ArbeitgeberInnen gefordert, wirksame Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten zu setzen. Das können beispielweise klare Regeln für Vertretungen oder den Umgang mit Kommunikationsmitteln sein. In jedem Fall müssen ArbeitgeberInnen – auf betrieblicher Ebene – klare Grenzen ziehen und Ihnen einen störungsfreien Urlaub ermöglichen.

Arbeiten, bis die Engel singen?

Urlaub ist weder vom Himmel gefallen noch ein Weihnachtsgeschenk an die Beschäftigten. Unser Urlaubsanspruch wurde von den Gewerkschaften erkämpft – wir haben ein Recht auf störungsfreie Freizeit. Die Arbeitswelt ist heute viel schneller und dichter als früher. Daher fordern Gewerkschaften und Arbeiterkammern eine sechste Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen – damit wir nicht irgendwann vor lauter Erschöpfung „die Engel singen hören“.

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

Chronobiologie: Auswirkungen auf die Arbeit

Im Jahr 2017 erhielten erstmals Forscher des Gebiets Chronobiologie (Erforschung der Rhythmen im Organismus) den Medizin-Nobelpreis. Die neuesten Erkenntnisse der Chronobiologie haben Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die menschliche Gesundheit.

Im menschlichen Organismus schwingen in jeder Zelle und jedem Organ Tausende von biologischen Rhythmen, die für die Steuerung und den Ablauf der Körpervorgänge und für die Gesundheit von essenzieller Bedeutung sind. Der Tagesrhythmus ist mittlerweile sehr gut untersucht, auch in seinen Auswirkungen auf die menschliche Arbeit. Schlaf spielt eine große Rolle. Er macht etwa ein Drittel des menschlichen Tagesablaufs aus und ist ein wichtiger Teil des gesamten Tagesrhythmus. Schlaf ist ein aktiver Prozess, der für die Regeneration der am Tag passierten Belastungsfolgen sorgt. Auch für die Gedächtnisbildung ist er von größter Bedeutung. Regelmäßiger Schlaf von mindestens siebeneinhalb Stunden wird in mehreren Studien mit Millionen von TeilnehmerInnen als besonders günstig für Gesundheit, Wohlbefinden und Lebenserwartung bestätigt.

Wechselschichtarbeit birgt Risiko

Im Idealfall findet Schlaf nachts statt. Klassische Wechselschichtarbeit ist gesundheitlich problematisch und wurde 2007 von der WHO als potenziell kanzerogen (krebsfördernd) klassifiziert. Stoffwechselerkrankungen und Herzinfarkte sind bei langjähriger Wechselschichtarbeit um ca. 30 bis 50 Prozent erhöht. Aus den Erkenntnissen der Chronobiologie können neue Schichtformen gefunden werden, die weniger belastend sind als die derzeitigen wöchentlichen Wechsel. „Eulen“, also Menschen, die am Abend ihre beste Leistungsfähigkeit haben, können relativ gut mit Nachtarbeit umgehen. „Lerchen“ sollten Nacht- und Schichtarbeit meiden. Sie können bei länger dauernder Störung ihrer Rhythmen erkranken.



© Timefoto Klagenfurt

Schlaf ist ein aktiver Prozess, der für die Regeneration der am Tag passierten Belastungsfolgen sorgt.

Erkenntnisse aus dem Bauprojekt

Im Auftrag der AUVA hat unser Institut im Jahr 2000 eine ausführliche Studie mit Bauarbeitern (Baufit-Projekt) durchgeführt, bei denen chronobiologische Erkenntnisse und Interventionen zur Gestaltung des Tages- und Wochenablaufes eingesetzt wurden. Die Schlafqualität wurde signifikant verbessert und es konnten die Unfallzahlen bei 300 Bauarbeitern von etwa 20 Prozent pro Jahr auf null reduziert werden. In 85 weiteren Projekten, die später ohne wissenschaftliche Begleitung durchgeführt wurden, konnten die Unfallzahlen um 30 Prozent reduziert werden, die Krankenstände um 27 Prozent.

Über 8 Stunden nehmen Fehler zu

Für die Gestaltung der täglichen Arbeitsdauer bietet die Chronobiologie interessante Erkenntnisse: Gemäß einer Studie der Harvard Universität nimmt die Zahl der Fehler bis zu acht Stunden Arbeitsdauer kaum zu. Danach steigen die Unfallzahlen mit zunehmender Arbeitszeit drastisch an. Chronobiologie wird für eine Arbeitswelt der Zukunft von größter Bedeutung werden.

Univ.-Prof. Dr. Maximilian Moser
Medizinische Universität Graz und
Human Research Institut, Weiz
max.moser@medunigraz.at
www.humanresearch.at



Buchtipp

**Vom richtigen Umgang mit der Zeit –
 Die heilende Kraft der Chronobiologie**
<https://tinyurl.com/buchtipp418>

Alle Jahre wieder – kein Sonnenschutz!

Der Sommer 2018 war statistisch belegbar wieder besonders heiß – und der nächste Sommer kommt bestimmt. Mit der Temperatur steigt auch die Belastung am Arbeitsplatz. Obwohl ArbeitsmedizinerInnen seit Jahren zum Schutz vor UV-Strahlung und Hitze aufrufen, sind kaum Verbesserungen zu erkennen.

Alle ExpertInnen sind sich einig, dass aufgrund der Klimaerwärmung Hitzewellen zum Normalfall werden oder dass es zeitweise noch heißer wird. Das stellt den ArbeitnehmerInnenschutz für Beschäftigte, die im Freien arbeiten, vor Herausforderungen. Helfen können Arbeitsplatzbeschattungen, diese bieten enormes Verbesserungspotenzial.

50 °C und kein Ende in Sicht

Bei Baustellenarbeiten werden im Sommer bereits jetzt vielfach Temperaturen von 50 °C erreicht, beispielsweise bei Arbeiten in Künetten oder Baugruben, bei Fassadenarbeiten oder beim Asphaltieren. Auch wenn das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz eine Arbeitsbeendigung bei mehr als 35 °C ermöglichen würde, gehen die Arbeiten in vielen Fällen weiter. Neben der Akut-Gefahr eines Hitzekollapses oder eines Hitzeschlags wird vor allem das Risiko einer langfristigen Hautkreberkrankung massiv unterschätzt. Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die berufliche UV-Exposition den mit Abstand größten Teil der Hautbelastung einnimmt und dabei einzelne Körperteile wie z. B. der Nacken besonders beansprucht werden. Steigende Temperaturen und längere Arbeitszeiten tragen ihren Teil dazu bei.

Schutzmaßnahmen unbekannt?

Eine fachgerecht durchgeführte Arbeitsplatzevaluierung ist unerlässlich. Für einen effektiven Schutz ist vor allem die Ausweitung der technischen Schutzmaßnahmen notwendig. Bevor es zum Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung kommt, gilt es, kollektiv wirkende Maßnahmen zu setzen. Das sind primär Beschattungs-



© Adobe Stock / mirsad

Sonnenschutz: In der Freizeit selbstverständlich – am Arbeitsplatz kaum zu finden.

möglichkeiten. Erst in weiterer Folge sind arbeitsorganisatorische Lösungen oder die Verwendung von PSA (UV-Schutzkleidung, Brille, Kopfbedeckung mit Nackenschutz, Sonnenschutzcreme) umzusetzen.

UV- und Hitzeschutz sind Teil der Arbeitsvorbereitung

Da Beschattungssysteme kaum auf improvisatorischem Weg umgesetzt werden können, gilt es, bereits in der Arbeitsvorbereitung anzusetzen. Verschiedene Arbeitsbereiche müssen standardmäßig mit verstellbaren Sonnensegeln ausgestattet werden. Oft reichen auch große Sonnen-

schirme, um einzelne Arbeitsplätze ganz oder zumindest teilweise zu beschatten, beispielsweise bei Pflasterer- oder bei Vorbereitungsarbeiten auf der Baustelle. Sonnenschutz ist bereits im Frühjahr ein Thema und muss zum fixen Bestandteil der Arbeitsvorbereitung für Arbeiten im Freien werden. Betroffene Betriebe sollten sich frühzeitig Gedanken dazu machen und Schutzmaßnahmen für die nächste Saison planen und vorbereiten, damit diese dann auch zum Einsatz kommen können.

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

Den Augen eine Pause gönnen

Die Arbeit am Bildschirm beansprucht die Augen besonders. Daher ist gemäß der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) regelmäßig eine bezahlte Bildschirmpause vorgesehen.



© Adobe Stock / pathdoc

Wer Bildschirmarbeit verrichtet, hat ein Recht auf Pause.

Neben dem richtig gestalteten Bildschirmarbeitsplatz ist eine Pause vom Bildschirm im Gesetz vorgeschrieben. Nach 50 Minuten Bildschirmarbeit muss eine zehnminütige Bildschirmpause oder ein Tätigkeitswechsel erfolgen. Werden 50 Minuten Bildschirmarbeit überschritten, so muss eine zwanzigminütige Bildschirmpause abgehalten werden.

Erholung für Augen, Geist und Körper

Als Bildschirmpause gilt auch, wenn in dieser Zeit andere Tätigkeiten verrichtet werden, welche geeignet sind, die Augen zu schonen, beispielsweise Aktenablage, Kopieren etc. Wenn keine anderen geeigneten Tätigkeiten möglich sind, so ist die Pause frei gestaltbar. Dann sollten nicht nur die Augen eine Erholung erfahren, sondern auch der Geist und der Körper.

6 Tipps für Bildschirmpausen

1. Augenübungen: Palmieren, das heißt die Handinnenflächen aneinander reiben, bis sie warm sind. Die Hände für einige Sekunden sanft auf

die geschlossenen Augen legen. Die Wärme, die geschlossenen Augen und die Dunkelheit entspannen die Augen. Das Scharfsehen wird beim Fokussieren trainiert. Abwechselnd einige Sekunden einen Gegenstand in der Nähe und in der Ferne (z. B. außerhalb des Fensters) fokussieren, bis die Gegenstände scharf gesehen werden. Weitere Übungen sind z. B. Augäpfel-Kreisen, „liegende Acht“, Blinzeln etc.

2. Bildschirm-Tibeter: Um die Muskulatur zu entspannen und zu trainieren, werden die 12 Bildschirm-Tibeter empfohlen. Die Tibeter sind Übungen, die im Sitzen durchgeführt werden können, einige können auch im Stehen erfolgen.

3. Spazieren: Gehen Sie ein paar Schritte, wenn möglich spazieren Sie im Freien. Atmen Sie dabei einige Male bewusst tief ein und aus. Versuchen Sie beim Gehen die Beine besonders hoch zu heben. Im Stehen wippen Sie abwechselnd auf Zehenspitzen und Fersen, um die Durchblutung der Beine anzukurbeln.

4. Apfel pflücken: Stellen Sie sich vor, Sie pflücken einen Apfel von einem Baum. Sie müssen sich dafür auf die Zehenspitzen stellen, den Körper aufrichten und die Arme möglichst weit über den Kopf strecken, um den Apfel zu erreichen.

5. Apfel essen: Ein gesunder Snack bringt Energie. Obst oder Nüsse sind beispielsweise gute Energielieferanten.

6. Den Kopf frei bekommen: In einer Pause ist Zeit für Gespräche, über den Urlaub, lustige Begebenheiten oder über Wochenendpläne. Das hilft, die KollegInnen besser kennenzulernen, zu lachen und gedanklich einmal „weg von der Arbeit“ zu sein.

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

Die 12 Bildschirm-Tibeter als Plakat

<https://tinyurl.com/12tibeter>

AK-Broschüre Bildschirmarbeit

<https://tinyurl.com/bsarbeit418>

AUVA-Merkblatt Bildschirmarbeitsplätze

<https://tinyurl.com/auva418>

Funktionen des Schlafs und Schlafstörungen

Schlaf trägt als elementares Grundbedürfnis zur Erholung nach und zur Leistungsfähigkeit während der Arbeit bei. Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zeigen Auswirkungen auf das Schlafverhalten.

Schlaf dient nicht nur zur Erholung, sondern gilt auch als wesentliche Voraussetzung für das Nervenzellwachstum und für die Gedächtnisbildung. Neben dem Hormonsystem steht auch unsere Immunabwehr in engem Zusammenhang mit der Dauer und Qualität des Schlafes.

Arbeit und Schlaf

Heute ist es weniger die Sonne, die unsere innere Uhr jeden Tag neu stellt, als vielmehr die Arbeit als der wichtigste soziale Zeitgeber unserer Schlaf-Wach-Regulation. Errungenschaften der modernen industrialisierten Welt, wie elektrisches Licht, Schichtarbeit, Internet und Smartphone, und ständige Erreichbarkeit haben oft Auswirkungen auf unser Schlafvermögen.

Zu wenig Schlaf macht krank

Ein kausaler Zusammenhang zwischen einer Schlafdauer unter sieben Stunden und dem Risiko für Übergewicht und Stoffwechselerkrankungen wurde in zahlreichen Untersuchungen belegt. Depressive Verstimmungen, Gereiztheit und Angstreaktionen können Folgen von Schlafmangel sein. Rund 15 Prozent aller ÖsterreicherInnen leiden an einer oft unabhängigen schlafassoziierten Störung mit gestörter Tagesbefindlichkeit. Organisch-körperliche (z. B. die Schlafapnoe oder nächtliche Bewegungsstörungen) als auch nicht organische Ursachen (z. B. Schlafstörung durch Schichtarbeit) können oft in Kombination vorkommen. Einschlafstörungen, Durchschlafstörungen oder das Beklagen einer schlechten Schlafqualität, die dreimal pro Woche oder öfter über mehr als einen Monat andauern und bei den Betroffenen einen Leidensdruck und/oder eine reduzierte Leistungsfähigkeit mit sich bringen,



Belastungen wie ständige Erreichbarkeit haben Auswirkungen auf das Schlafvermögen.

stellen in jedem Fall eine Indikation für die Kontaktaufnahme mit einem/einer schlafmedizinischen Experten/Expertin dar.

Schlafstörungen behandeln

Aufgrund der Vielfalt der Schlafstörungen ist es für eine effiziente Therapie unumgänglich, der Behandlung eine eingehende adäquate Diagnostik voranzustellen. Grundsätzlich stützt sich die Therapie von Schlafstörungen auf drei Pfeiler: psychologische, somatische (z. B. richtiger Umgang mit Licht, Atemtherapien) und medikamentöse Verfahren, die auch kombiniert eingesetzt werden können. Die kognitive Verhaltenstherapie bei Schlafstörungen beruht auf einer gezielten kombinierten Veränderung eines falsch angelernten, den

Schlaf störenden Verhaltens (Stichwort gesunde Schlafhygiene), dem kontinuierlichen Aufbau von natürlichem Schlafdruck und dem Erlernen von Entspannungstherapien. Dabei steht die bewusste Kontrolle von schlafstörenden Gedanken über die Arbeitsbelastung, aber auch über Konsequenzen der Schlaflosigkeit („Angst um den Schlaf“) im Vordergrund.

Priv.-Doz. Dr. med. Michael Saletu
Facharzt für Neurologie
Zentrum für ambulante Schlafmedizin,
Rudolfinerhaus Wien
Bereich für Schlafmedizin,
LKH Graz Süd-West

Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz

Rund fünf Prozent der österreichischen Bevölkerung sind alkoholsuchtkrank, weitere zehn Prozent trinken in einem schädlichen Ausmaß. Diese Situation spiegelt sich auch am Arbeitsplatz wider.

Was tun, wenn es KollegInnen gibt, die zu viel Alkohol trinken oder andere Suchtmittel nehmen? Es ist für die betroffene Person und auch das Team wichtig, das Thema anzusprechen – je früher, desto besser.

„Wegschauen“ hilft nicht

Ein problematischer Suchtmittelkonsum hat meist mehr Fehlzeiten und häufigere Arbeitsunfälle zur Folge. Alkohol und Tabak/Nikotin sind hierfür die Hauptursachen, aber auch leistungssteigernde Substanzen und Medikamente werden zunehmend konsumiert.

Erkennen ist der erste Schritt

Das Erkennen ist schwierig. Die Anzeichen sind von Person zu Person und auch das Suchtmittel betreffend ganz unterschiedlich. Mögliche Anzeichen können sein:

- Verändertes Arbeitsverhalten ohne ersichtlichen Grund, wie z. B. häufige Fehltag und Unpünktlichkeit
- Körperliche Veränderungen, wie z. B. Zittern der Hände, Schweißausbrüche
- Persönlichkeitsveränderungen, wie z. B. Überreaktion auf Kritik
- Entwicklung von Angewohnheiten, wie z. B. versteckte Alkoholdepots anlegen.

Rolle von Präventivfachkräften und BetriebsrätInnen

Präventivfachkräfte, wie ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen, sind verpflichtet zu handeln. Auch BetriebsrätInnen sind gefordert, wenn sie von gesundheitlichen Beeinträchtigungen der KollegInnen und von Gefährdungen der Sicherheit erfahren oder diese selbst bemerken. Wichtig ist, der betroffenen Person zu helfen und Unterstützung anzubieten.



Sucht am Arbeitsplatz: Die neue Broschüre des ISP beinhaltet Tipps für KollegInnen.
<https://tinyurl.com/sucht418>

Führungskräfte und rechtliche Grundlagen

ArbeitgeberInnen haben eine gesetzliche Verpflichtung zu handeln: Führungskräfte vernachlässigen dann ihre Fürsorgepflicht, wenn sie wissentlich ArbeitnehmerInnen z. B. berauscht arbeiten lassen und dadurch das Risiko einer Gesundheitsschädigung entsteht. Die Fürsorgepflicht ist geregelt in § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), in § 18 Angestelltengesetz (AngG) und in § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).

Was können Betriebe tun?

Idealerweise gibt es in Betrieben spezifische Betriebsvereinbarungen zum Thema. Beispielsweise sind in diesen Vereinbarungen Stufenpläne, die den Ablauf bei



Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz: Ein Leitfaden für Führungskräfte
<https://tinyurl.com/alkohol418>

Vorfällen (Wer muss kontaktiert werden, wer bespricht den Vorfall mit der Person ...?) und die Reintegration (Wie verläuft der Wiedereinstieg in den Job, welche Vereinbarungen müssen mit der Person getroffen werden ...?) regeln. Auch präventive Maßnahmen, beispielsweise im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung, können in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

Informationen und Angebote für betriebliche Suchtprävention in Wien

Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien
 Mag.^a Andrea Lins-Hoffelner, MBA
andrea.lins-hoffelner@sd-wien.at
www.isp.wien

Gutes Klima im Traumazentrum

Nachtschichten, 12-Stunden-Dienste, unzufriedene PatientInnen und Angehörige, Dauerstress wegen ständig steigender Personalknappheit, Erschöpfung, Demotivation, Jobwechsel: Ist diese Kaskade tatsächlich unvermeidbar? Ein Lokalaugenschein im Lorenz-Böhler-Spital.

Offiziell ist das ehemalige Unfallkrankenhaus im 20. Wiener Gemeindebezirk seit Kurzem ein Teil des Traumazentrums Wien. Denn mit Beginn des Jahres 2018 wurden die AUVA-Unfallkrankenhäuser Meidling und Lorenz Böhler zum Traumazentrum Wien zusammengelegt. Hauptaufgabe des Standortes Brigittenau/Lorenz Böhler wird in Zukunft die Nachbehandlung schwerer Verletzungen sein. „Der Hubschrauber-Landeplatz auf dem Dach bleibt jetzt von Freitagnachmittag bis Montagabend ungenutzt. Für Notfälle ist dann Meidling zuständig und unser Schockraum wird geschlossen“, erklärt uns Manfred Rabensteiner, Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrates, auf dem Weg zu Station 4. Die Gesundheits- und Krankenpflegerinnen Eva und Sabine arbeiten seit mehr als 25 Jahren im Lorenz Böhler. Durch den Zusammenschluss hat sich für die beiden nicht viel verändert. Eva war zwar schon einige Tage lang zum Kennenlernen im Schwesterkrankenhaus in Meidling, ist aber sehr gerne wieder zurückgekommen. „Die Arbeitsbedingungen sind gut und wir alle hier sind ein tolles Team.“

Flexibilität ist möglich

Die gebürtige Tschechin hat zwei Kinder mit 19 und 15 Jahren: „Auch als die beiden klein waren, habe ich voll gearbeitet. Das klappte ganz gut, unter anderem weil meine Mama mich sehr unterstützt hat.“ Jetzt macht sie meist vier 10-Stunden-Dienste pro Woche. „Die langen Dienste sind zwar manchmal anstrengend, aber sie haben den Vorteil, dass ich an den anderen Tagen auch tagsüber Zeit habe, um die Kinder zur Schule zu bringen, einkaufen zu gehen etc.“ Im Krankenhaus gibt es zwar keinen Betriebskindergarten, aber dafür Zuschüsse zu Tagesmüttern, Kindergruppen u. Ä. Die Dienste können flexibel eingeteilt wer-



Hauptaufgabe des Lorenz-Böhler-Spitals wird in Zukunft die Nachbehandlung schwerer Verletzungen sein.

den und individuelle Teilzeit-Lösungen sind möglich. „Unsere Dienstpläne werden über ein Computerprogramm rund zwei Monate im Vorhinein erstellt“, erzählt Sabine. „Bei der Diensteinteilung steht rotierend jedes Mal eine andere Person an der Spitze. Diese trägt ihre Dienste ein und die anderen richten sich dann danach.“ Weil ihre Kinder schon aus dem Größten raus sind, hat Eva mit einer Weiterbildung begonnen. „Wenn dann noch lange Dienste dazukommen, bin ich manchmal sehr müde. Aber das ist nur vorübergehend und ich kann mich zwischendurch ausreichend erholen.“ Offiziell gefördert wird die Erholung auch durch Gutscheine für Thermenbesuche oder Fitnesskurse, Physiotherapie-Angebote etc.

Selbst kochen oder Kantine?

Ihre Kollegin Sabine arbeitete eine Zeit lang aus gesundheitlichen Gründen 30 Stunden pro Woche, möchte aber jetzt wieder aufstocken. Die Mittagspause fällt normaler-

weise in den Zeitraum zwischen 12 und 14 Uhr und dauert 20 bis 30 Minuten. Außerdem versuchen beide, vormittags und nachmittags eine Pause von rund 10 Minuten einzuhalten. Dafür gibt es mehrere kleine, freundlich und funktionell eingerichtete Pausenräume mit Wasserkocher, Kaffeemaschine etc. Völlig abschalten können die Beschäftigten hier allerdings nicht, die Klingelrufe der PatientInnen sind auch hier hörbar. Der Speisesaal des Krankenhauses ist zwei Stunden lang über Mittag für alle Beschäftigten geöffnet. Falls nötig, wird das Personal im OP und im Schockraum direkt vor Ort mit Essen versorgt. Im Nachtdienst wird kalte Verpflegung vom Haus gestellt. Eva und Sabine essen nur selten in der Kantine. Denn in jeder Stationsküche gibt es auch einen Herd und eine Mikrowelle, meist kocht eine Kollegin für mehrere oder wärmt von zu Hause Mitgebrachtes auf. Die Zusammenarbeit im Team klappt in jeder Hinsicht sehr gut. Dienste zu tauschen ist meist

problemlos möglich. Wenn jemand überraschend ausfällt, werden zuerst die Teilzeitkräfte gefragt, ob sie einspringen können.

Personalknappheit

Als Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats kann Manfred Rabensteiner das positive Feedback bestätigen: „Arbeitszeit-Überschreitungen beziehungsweise Ruhezeit-Unterschreitungen kommen bei uns wirklich sehr selten vor. Aber falls doch, dann nur, weil es für die PatientInnen erforderlich ist. Und es erfolgt immer die Meldung an das Arbeitsinspektorat.“

Sein Kollege Peter Redl, Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrats, nickt zustimmend und meint: „Ein echtes Problem ist die Personalknappheit, die ist in allen Bereichen oft auch schon für die Patientinnen und Patienten spürbar.“ Bei kurzfristigen Engpässen helfe es manchmal, Personal von Meidling „auszuleihen“, wobei die Situation dort ebenfalls schwierig ist. Daher machen in Urlaubs- und Grippezeiten die Teilzeitkräfte regelmäßig Mehrarbeit bzw. Überstunden, zum Teil werden auch Fremdfirmen eingesetzt, etwa beim Reinigungspersonal. Was Dienstpläne und Schichtzeiten betrifft, herrsche ansonsten in allen Bereichen weitestgehend Zufriedenheit, konstatieren beide Betriebsräte. Sicher, auch das Lorenz Böhler ist keine Insel der Seligen. Für einen möglichst reibungslosen Betrieb ist auch hier Security-Personal nötig. Denn es kommt immer häufiger vor, dass PatientInnen lauthals schimpfen oder randalieren. Auch die ständig steigende Zahl von PatientInnen mit Demenzerkrankung macht den Alltag von ÄrztInnen und Pflegepersonal nicht einfacher. Doch wenn man sie nach ihren Wünschen für die Zukunft fragt, sind sich die beiden Krankenschwestern Eva und Sabine erstaunlich rasch einig: „Wir sind hier sehr zufrieden, auch mit der interdisziplinären Zusammenarbeit mit dem restlichen Personal wie etwa den ÄrztInnen. Wir wünschen uns nur, dass das Lorenz Böhler weiter bestehen bleibt – und dass die Kooperation mit Meidling auch in Zukunft so gut klappt wie bisher.“

Astrid Fadler



Für die Pausen stehen mehrere kleine, freundlich und funktionell eingerichtete Pausenräume zur Verfügung.



Die Gesundheits- und Krankenpflegerinnen Eva und Sabine arbeiten seit mehr als 25 Jahren im Lorenz Böhler: „Die Arbeitsbedingungen sind gut und wir alle hier sind ein tolles Team.“



Betriebsräte Peter Redl und Manfred Rabensteiner: „Personalknappheit ist ein echtes Problem und oft auch für die PatientInnen spürbar.“

Buchtipps



Fehlzeiten-Report 2018

Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit

Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose, Markus Meyer
608 Seiten, 2018
Springer, ISBN 978-3-662-57387-7
EUR 56,50

Der Fehlzeiten-Report, der jährlich als Buch erscheint, informiert umfassend über die Struktur und Entwicklung des Krankenstandes der Beschäftigten in der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei detailliert einzelne Branchen. Der Fehlzeiten-Report 2018 vertieft das Thema „Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit“ aus gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Perspektive. Welche Rolle das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für die Förderung des Sinnerlebens spielen kann, erörtern 28 Fachbeiträge.

<https://tinyurl.com/fzr2018>



Arbeitszeitlandschaften in Österreich

Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern

Annika Schönauer, Hubert Eichmann, Bernhard Saupe (Hrsg.)
376 Seiten, 2018
Nomos, ISBN 978-3-8487-3234-0
EUR 76,10

Sowohl in politischen und wissenschaftlichen Debatten als auch den konkreten Praktiken der Erwerbstätigen ist von heterogenen „Arbeitszeit-Landschaften“ auszugehen. Dabei weiß die empirische Forschung mehr über organisierte Arbeitszeitverhältnisse in größeren Betrieben als z. B. über Praktiken in KMU oder bei Selbstständigen, die sich der Regulierung eher entziehen. Nicht zuletzt deshalb erscheint so manche Auseinandersetzung um Arbeitszeitpolitik geradezu als unlösbar. Oftmals wird kaum unterschieden, wie leicht oder schwierig Regulierungsanforderungen etwa in Abhängigkeit von der Betriebsgröße einzulösen sind. In diesem Sammelband geht es darum, neben jenen Branchen bzw. Erwerbsfeldern, die traditionell im Zentrum von Arbeitszeitpolitik stehen, ergänzend auch solche zu analysieren, die in politischen Arenen kaum verhandelt werden – beginnend von Lehrlingen über Selbstständige oder „Crowdworker“ bis hin zu Arbeitszeitmustern von Paaren.

<https://tinyurl.com/landsch418>



Ausgeliefert

Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzustellung

Benjamin Herr
162 Seiten, 2018
ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-323-9
EUR 24,90

Digitalisierung ist eine Entwicklung, die sich in allen gesellschaftlichen Teilbereichen bemerkbar macht, so auch in der Essenzustellung. Die Online-Bestellung von Essen ist ein stetig wachsender Markt: Mehr und mehr Menschen nutzen das Internet und Apps, um sich Speisen liefern zu lassen. Junge Firmen wie Deliveroo, UberEats und Foodora bedienen die wachsende Nachfrage, diese geben sich als neuartig, hierarchiefrei und ökologisch. Doch was verbirgt sich hinter diesen vermeintlichen Start-ups? Wie funktioniert deren Geschäftsmodell? Und wie sozial nachhaltig ist dieser wachsende Beschäftigungssektor?

<https://tinyurl.com/ausgeliefert418>

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



Arbeitszeit gestalten

Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Regine Romahn (Hrsg.)
248 Seiten, 2018
Metropolis, ISBN 978-3-7316-1236-0
EUR 20,40

Im diesem Buch stellen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler grundlegende Erkenntnisse einerseits zu verschiedenen Aspekten der Arbeitszeit vor, wie Höchstarbeitszeiten, Umfang, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten, Pausen und Erholzeiten, Ruhezeiten, Wegezeiten etc., andererseits aber auch zum Zusammenhang von Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung sowie zur juristischen Bewertung und Ausgestaltung von Arbeitszeitgestaltungen. Die Beiträge sind für die Praxis geschrieben, das heißt, die Veröffentlichung wendet sich an alle Beschäftigten sowie an alle Akteure, die in den Betrieben, aber auch überbetrieblich mit der Arbeitszeitgestaltung befasst sind, sowie sonstige Akteure im Arbeits- und Gesundheitssystem.

<https://tinyurl.com/gestalten418>



Wir schlafen nicht

Kathrin Röggla
224 Seiten, 5. Auflage, 2006
Fischer, ISBN 978-3-596-16886-6
EUR 9,20

Kathrin Rögglas vielstimmiges und rasanten Porträt unserer rastlosen Arbeits- und Lebenswelt: Sie schlafen nicht. Ob Unternehmensberater, Online-Redakteur oder Key-Account-Managerin: Sie schlafen nicht. Denn es geht um Organisation, um Content, um Kommunikation, vor allem aber um die eigene Identität. Auch hier auf dieser Messe, wo sie gerade stehen, mit dieser Frau, die ihnen Fragen stellt. Und so reden sie, reden über ihr Leben mit der Droge Arbeit, über Hierarchien, über Erfolg und Privatleben. Sie erzählen von unserer Arbeitswelt – von Überidentifikation, Konkurrenz und Pleiten. Das Gespräch gleicht einer Stunde der Offenbarung: Die Business-Analysten analysieren sich selbst.

<https://tinyurl.com/schlafen418>



Arbeitspausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten

Johannes Wendsche,
Andrea Lohmann-Haislah
175 Seiten, 2018
Hogrefe, ISBN 978-3-8017-2553-2
EUR 30,80

Durchschnittlich mehr ältere Beschäftigte, einhergehend mit regionalem und berufsspezifischem Fachkräftemangel, aber auch späteres Renteneintrittsalter bei gleichzeitig steigenden psychischen Anforderungen – dies beschreibt in groben Zügen den Wandel von Arbeit und Gesellschaft hierzulande. Diese Entwicklungen begründen, warum Unternehmen zukünftig in viel höherem Maße auf Erhalt und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten achten müssen, nicht zuletzt auch, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig sichern zu können. Eine optimale Pausengestaltung kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

<https://tinyurl.com/gestalt418>

Buchtipps



Wer hat an der Uhr gedreht?

Warum uns die Zeit abhandenkommt und wie wir sie zurückgewinnen

Corinna Budras, Pascal Fischer
199 Seiten, 2017
Beck, ISBN 978-3-406-70565-6
EUR 15,40

„Wir brauchen mehr Mut zur Unordnung – in unserem Alltag wie auf das Leben als Ganzes gesehen.“ So das erfrischende Fazit dieser unverkrampften Zwischenbilanz unseres zunehmend angespannten Verhältnisses zur Zeit. Das vergnüglich zu lesende Buch, eine Mischung aus Alltagserzählung und lebensphilosophischen Tipps, ist für alle gedacht, die Auswege aus dem Turbo-Tunnel suchen. Jedes der zwölf Buchkapitel beleuchtet einen wesentlichen Aspekt unseres immer hektischer werdenden Lebens – von Beschleunigung über Multitasking bis Kontrollverlust. Zugleich erzählt es die Geschichte eines Menschen, der diesem Problem mit bemerkenswerter Gelassenheit begegnet. Die zentrale Erkenntnis, die ihm das erlaubt, hat die Buchhändlerin und Grafikerin Chris Campe mit Witz und Liebe zum Detail in schönen Lettern gestaltet. Corinna Budras und Pascal Fischer sind nicht nur beide berufstätig, sondern auch Eltern zweier Kinder – sie wissen, wovon sie sprechen!

<https://tinyurl.com/uhr118>



Pausen machen munter

Kraft tanken am Arbeitsplatz

Julia Scharnhorst
128 Seiten, 2018
Haufe, ISBN 978-3-648-09401-3
EUR 8,20

Woran merke ich, dass ich eine Pause brauche? Wie oft brauche ich eine Auszeit? Wo verbringe ich sie am besten? Wie wichtig Pausen wirklich sind und welche positiven Wirkungen sie haben, erfahren Sie hier. Ob allein oder in Gesellschaft, in der Kantine oder bei einem Spaziergang, nutzen Sie Ihr Recht auf Pause zur Regeneration.

- Wie Pausen sich positiv auf die Leistungskraft auswirken und daher Zeit sparen
- Echte Erholung statt nebenbei: Pausen optimal gestalten
- So kommen Sie runter: praktische Übungen für jede Arbeitsplatz-Situation
- Auch der Chef braucht Pausen: Wie Sie als Führungskraft die Pausenkultur im Team fördern

<https://tinyurl.com/pausen418>



Die schlaflose Gesellschaft

Wege zu erholsamem Schlaf und mehr Leistungsvermögen

Hans-Günter Weeß
268 Seiten, 2016
Schattauer, ISBN 978-3-7945-3126-4
EUR 20,60

Was uns den Schlaf raubt – und was Sie dagegen tun können! Dieses Buch beantwortet zahlreiche Fragen rund um das Thema „Schlaf“. Es erläutert, wie unsere 24-Stunden-Nonstop-Gesellschaft mit Schichtarbeit, Stress und neuen Medien den Menschen den Schlaf raubt und wie der Schlaf uns und unsere Leistungsfähigkeit beeinflusst. Gesellschaftliche und medizinische Hintergründe werden ebenso beleuchtet wie das große Spektrum der Schlafstörungen – von Ein- und Durchschlafstörungen über Schnarchen bis hin zum Schlafwandeln. Es werden darüber hinaus Wege gezeigt, Schlafstörungen erfolgreich zu bewältigen und wieder zu erholsamem Schlaf und Leistungsvermögen zu gelangen.

<https://tinyurl.com/schlaflos418>

Arbeitszeiten einhalten

Gesetzlich geregelte Arbeitszeiten sind in verschiedenen Rechtsvorschriften zu finden. Für den Großteil der ArbeitnehmerInnen gelten das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG).

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt die höchste zulässige Arbeitsdauer während eines Tages (Tagesarbeitszeit), innerhalb einer Woche (Wochenarbeitszeit) und die Minstdauer der erforderlichen Ruhephasen innerhalb eines Arbeitstages (Ruhepausen) und zwischen zwei Arbeitstagen (Ruhezeit). Die wöchentliche Ruhezeit (meist Wochenendruhe) und die Feiertagsruhe werden im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt.

Darüber hinaus müssen ev. besondere Regelungen beachtet werden (z. B. Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, Arbeitszeitbeschränkungen nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz). Alle Arbeitszeitbestimmungen verlangen die Führung von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten.

Aus der Praxis

Arbeitszeitüberschreitungen durch Jugendliche

In einem großen Viersternehotel wurde festgestellt, dass es bei jugendlichen Lehrlingen (unter 18 Jahre) Überschreitungen der zulässigen Tages- und Wochenarbeitszeiten gab. Außerdem hatten die Jugendlichen nicht jeden zweiten Sonntag frei. Jugendliche im Gastgewerbe dürfen auch am Sonntag beschäftigt werden, müssen aber grundsätzlich jeden zweiten Sonntag frei haben, wobei der Kollektivvertrag noch andere Möglichkeiten bietet. Das Besichtigungsergebnis der Arbeitsinspektion wurde dem Arbeitgeber übermittelt. Der Betrieb war bemüht, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Durch händisch geführte Arbeitszeitaufzeichnungen fiel es den Vorgesetzten jedoch schwer, auf eine korrekte Arbeitszeitgestaltung zu achten. Ein elektronisches Zeiterfassungssystem wurde eingeführt. Dieses informierte automatisch bei Problemen mit den Arbeits-



Für jugendliche ArbeitnehmerInnen gelten besondere Arbeitszeitregeln.

zeiten. Bei einer Nachüberprüfung durch das Arbeitsinspektorat wurden keine neuen Übertretungen festgestellt.

Aufzeichnung der Arbeitszeiten durch automatische Zeiterfassung

Die Arbeitsinspektion stellte in einem Betrieb fest, dass die erfassten Arbeitszeiten stets zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen gerundet wurden. Obwohl sich die Arbeitgeberin dadurch gar nicht viel „ersparte“, führte dies zu großer Unzufriedenheit der ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitsinspektion konnte durch die Beratung erreichen, dass diese Praxis abgestellt wurde. Nun werden die Arbeitszeiten korrekt erfasst, wodurch sich das Betriebsklima deutlich verbessert hat.

Wochenendarbeit in einem Produktionsbetrieb

In einem gummiverarbeitenden Betrieb kam es wegen Wartungsarbeiten zu einem Produktionsrückstand. Der externe Lieferant teilte kurzfristig mit, die geforderte Menge nicht liefern zu können. Auf Vorrat konnte nicht produziert werden, da das Produkt nur sehr bedingt lagerfähig ist. Durch eine Ausnahmebestimmung der Arbeitsruhegesetz-Verordnung wurde eine Lösung zur Durchführung von Sonn- und Feiertagschichten gemeinsam mit der Betriebsleitung und dem Betriebsrat gefunden.

Ing. Tony Griebler
Ombudsmann der Arbeitsinspektion
ombudsstelle@arbeitsinspektion.gv.at



**7 Euro
pro Monat**

Mit der AK immer auf der sicheren Seite!

Pro AK Mitglied erhält die AK aus den Sozialversicherungsbeiträgen im Schnitt rund 7 Euro monatlich. Durch diesen solidarischen Beitrag haben alle Beschäftigten eine starke Standesvertretung, die jedem Einzelnen Schutz und Hilfe bietet. Keinen Beitrag bezahlen Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte, Arbeitsuchende, Karenzierte und Präsenz- bzw. Zivildienstler. Jeder Euro Solidarbeitrag ist gut investiert: In Tirol erhielten Mitglieder allein im Jahr 2017 wieder **46,9 Millionen Euro** zurück, die die AK für sie erkämpft hat. Auch deshalb genießt die AK Tirol das höchste Vertrauen in der Bevölkerung. 92 von 100 AK Mitgliedern sind mit ihrer Standesvertretung „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“.

Bildung

0800/22 55 22 – 1515

Die AK Bildungsprofis stehen Ihnen bei allen Fragen zur Seite.

Für junge Eltern

0800/22 55 22 – 1414 | 1616

Wenn ein Baby kommt, sind viele Details zu beachten.

Gesundheit & Pflege

0800/22 55 22 – 1645

Für pflegende Angehörige und Beschäftigte in Gesundheitsberufen.

Mieten, Wohnen

0800/22 55 22 – 1717

Von den Spezialisten gibt es optimale Beratung zu Miet- und Wohnrecht.

Betriebsservice

0800/22 55 22 – 1919

Die AK Experten bieten Tirols Betriebsräten intensive Betreuung.

Probleme im Job

0800/22 55 22 – 1414

Der Arbeitsdruck und berufliche Probleme nehmen zu. Die AK hilft.

Steuern sparen

0800/22 55 22 – 1466

Bei den Steuerprofis sind die Arbeitnehmer bestens aufgehoben.

Infos zur Pension

0800/22 55 22 – 1616

Nach einem arbeitsreichen Leben ist finanzielle Absicherung wichtig.

Konsumentenschutz

0800/22 55 22 – 1818

Unterstützung bei Problemen im Alltag wird immer wichtiger.

Kommen Sie mit Ihren Problemen zu uns!

0800/22 55 22 | ak@tirol.com | www.ak-tirol.com



Foto: beholderey/Fotolia.com

Holt euch die AK Bildungsbeihilfe!

Gleich Antrag stellen! Die AK Tirol vergibt pro Jahr rund 1,6 Millionen Euro als Bildungsbeihilfen für Schüler, Lehrlinge und Studenten sowie für den 2. Bildungsweg. Infos und Formulare gibt's in der AK Tirol und auf www.ak-tirol.com.

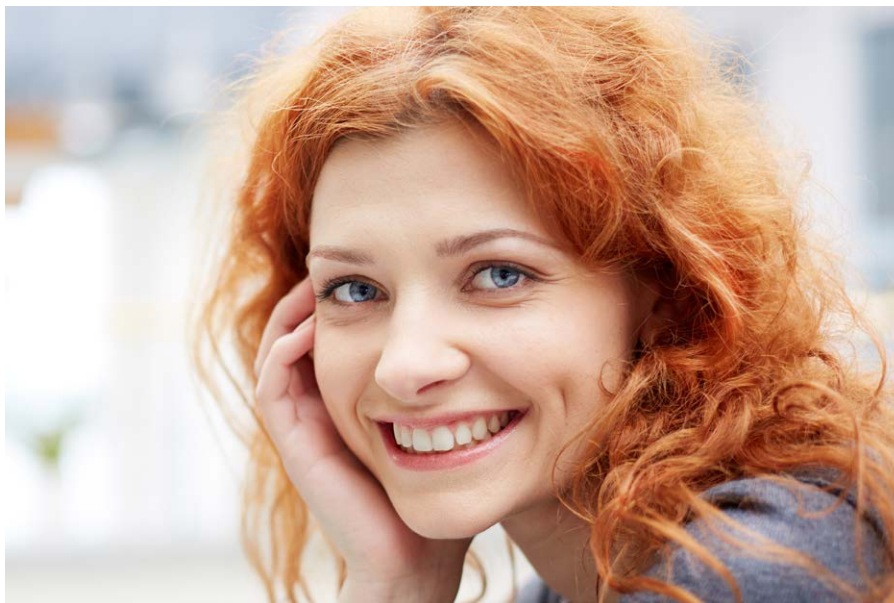
Eine gute Ausbildung ist eine wichtige Basis für das künftige (Berufs-)Leben. „Damit diese in Familien mit niedrigem Einkommen nicht am Haushaltsbudget scheitert, investiert die AK Tirol pro Jahr rund 1,6 Millionen Euro in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder“, betont AK Präsident Erwin Zangerl.

AK Beihilfen im Überblick

- Lehrlinge, Schüler der 9. Schulstufe sowie Schüler ab der 10. Schulstufe und an Kollegs, bei denen die staatliche Beihilfe nicht greift, Schüler an Abend-schulen und im Sozial- und Gesund-heitsbereich erhalten zwischen 300 und 690 Euro pro Ausbildungsjahr.
- Für ordentlich Studierende von Bache-lor-, Master- und Diplomstudien im Inland gibt's ebenfalls zwischen 300 und 690 Euro pro Ausbildungsjahr, für Auslandssemester im EWR-Raum oder in der Schweiz 340 bis 850 Euro.

Das ist neu

- Die Steigerungsbeträge für Kinder und für die auswärtige Unterbringung wur-den angehoben. So kommt etwa bei Berufstätigkeit des zweiten im gemein-samen Haushalt lebenden Elternteils ein Betrag von 200 Euro hinzu.
- Bei der Einkommensberechnung der Lehrlinge wird deren Einkommen nur noch zu 20 % (anstatt zu 100 %) berück-sichtigt.
- Erstmals wurde ein Heimbonus in Höhe von 100 Euro pro Ausbildungsjahr für Lehrlinge und Schüler eingeführt, die kostenpflichtig auswärtig unter-gebracht sind und in die generelle Förderung fallen.



© pressmaster/fotolia

Bei der AK Tirol gibt's Hilfe, Beratung und finanzielle Unterstützung für die Aus- und Weiter-bildung. Die Experten informieren unter 0800/22 55 22-1515.

Voraussetzungen

Bei AK Mitgliedern, deren Kind eine Lehre absolviert, darf das Haushaltseinkommen beider berufstätiger Elternteile 2.300 Euro netto pro Monat (inkl. 20 % der Lehrlings-entschädigung) nicht überschreiten, für Schüler und Studenten beträgt die Ober-grenze 1.910 Euro. Sie steigt, wenn etwa weitere Kinder in der Familie leben. Bei Antragstellung muss ein Elternteil in Tirol AK Umlage bezahlen. Bei Arbeitslosigkeit oder Pension gelten spezielle Regelungen.

Formulare

Anträge können bis 31. August 2019 einge-reicht werden. Infos und Formulare gibt es in der AK Tirol sowie auf www.ak-tirol.com.

Zukunftsaktie Neu

Im Rahmen der Zukunftsaktie Neu wird

neben Computergrundlagenkursen un-ter anderem auch das Nachholen von Bil-dungsabschlüssen gefördert, z. B. Lehre im 2. Bildungsweg, Berufsreife- oder Studien-berechtigungsprüfung sowie Werkmeis-ter-schulen, Medizinische Assistenzberufe, Medizinischer Masseur und Heilmasseur. Die neuen Förderbereiche gelten für Kur-se, die seit 1.9.2018 stattfinden, sie richten sich an Mitglieder der AK Tirol. Die Unter-stützung im Rahmen der Zukunftsaktie Neu ist einkommensunabhängig und be-trägt 30 % der Kurskosten bis zu maximal 1.200 Euro pro Bildungsabschluss. Anträge müssen bis drei Monate nach Kursende eingelangt sein.

Die Bildungsexperten der AK Tirol hel-fen unter 0800/22 55 22-1515. Mehr auf www.ak-tirol.com

NotfallpsychologInnen: ErsthelferInnen für die Psyche

NotfallpsychologInnen unterstützen in Krisensituationen und ersparen Betroffenen oft einen langen Leidensweg.

Es ist ein schöner, sonniger Tag im April – ein Arbeitsmorgen wie jeder andere. Norbert S. und seine KollegInnen haben gerade ihren gemeinsamen Morgenkaffee getrunken, gescherzt und gelacht. Sie erreichen ihren Arbeitsplatz – eine Lagerhalle, südlich von Wien. Norbert S. beginnt mit seiner Arbeit – er hat Reparaturen knapp unter dem Dach zu erledigen. Alles geht seinen gewohnten Gang. Plötzlich ein Schrei. Norbert S. fällt in die Tiefe. Die Zeit bleibt scheinbar stehen – nichts ist mehr wie vorher. Norbert S. ist tot.

Wenn das Unausprechliche passiert

Immer wieder werden Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen mit schrecklichen Erlebnissen konfrontiert. Arbeitsunfälle, Gewalterfahrungen, plötzliche Todesfälle von KollegInnen oder Naturkatastrophen können jede/n treffen.

Erleben bzw. beobachten Menschen solche Ereignisse oder wird hierbei sogar das eigene Leben bedroht, stellt dies eine große Belastung für die Betroffenen dar. Langfristig können diese Erfahrungen auch psychisch und körperlich krank machen: Konzentrationsstörungen, Schlafstörungen und wiederkehrende Alpträume, Reizbarkeit, Wutausbrüche sowie die Abnahme von Lebensfreude oder Arbeitsfähigkeit können die Folge sein. Typisch sind auch sogenannte Flashbacks: Dabei erleben die Betroffenen das furchtbare Erlebnis (bzw. damit verbundene Gefühle) vor ihrem geistigen Auge immer wieder – als wären sie mittendrin.

Psychologische Akuthilfe

NotfallpsychologInnen betreuen Menschen in akuten Belastungssituationen



© Adobe Stock / Adam Gregor

NotfallpsychologInnen betreuen Menschen in akuten Belastungssituationen und nach traumatischen Erfahrungen.

und nach traumatischen Erfahrungen. Oberstes Ziel ist es, durch geeignete Interventionen psychische oder körperliche Folgeschäden zu vermeiden. Der Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der eigenen Mechanismen zur Bewältigung der Situation und der Stabilisierung der Betroffenen. Bei Großschadensereignissen ist es mittlerweile vielerorts üblich, notfallpsychologische Unterstützung anzufordern. NotfallpsychologInnen arbeiten hierbei eng mit den anderen Einsatzkräften wie Polizei, Rettung oder Feuerwehr zusammen. Im traurigen Fall von Norbert S. erzählt Betriebsrätin Vera A.: „Wir waren alle wie erstarrt, konnten nicht glauben, was da vor unseren Augen passiert ist. Unser Chef hat noch am gleichen Tag Hilfe geholt. Die Psychologin ist zu uns in den Be-

trieb gekommen. Wir haben über das Geschehene geredet, aber auch viel geweint. Wir haben konkrete Aufgaben bekommen – ich habe mich nicht mehr so ohnmächtig gefühlt.“ Krisenfälle treffen uns meist plötzlich und unvorbereitet – gut, wenn man weiß, was dann zu tun ist: Kontakte zu NotfallpsychologInnen erhalten Sie über die Berufsverbände für Psychologie.

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

**Berufsverband Österreichischer
PsychologInnen (BÖP)**

www.boep.or.at

**Gesellschaft kritischer Psychologen und
PsychologInnen (GkPP)**

www.gkpp.at

Reine Kosmetik?

Die Europäische Kosmetikverordnung scheint Schönheits-ProfessionistInnen zu ignorieren. Sie konzentriert sich auf den Schutz von VerbraucherInnen und Labortieren. Und ArbeitnehmerInnen? Sie sind in der Arbeit auf die Verwendung der Produkte angewiesen. In Bezug auf ihre Sicherheit und Gesundheit sind die vorgesehenen Maßnahmen reine Kosmetik.



Die Europäische Kosmetikverordnung schützt professionelle AnwenderInnen unzureichend.

Wissenschaftliche Studien zeigen: Im Schönheitssektor Tätige (FriseurInnen, KosmetikerInnen usw.) sind bei der Arbeit einem Cocktail chemischer Substanzen ausgesetzt. Sie haben ein massiv erhöhtes Risiko, bestimmte Berufskrankheiten zu entwickeln. Allerdings gelten die kosmetischen Produkte, die sie den ganzen Tag nutzen, als unschädlich. Die Rechtsvorschriften sehen vor, „dass auf dem Markt der Union bereitgestellte kosmetische Mittel bei normaler und vernünftigerweise vorhersehbarer Verwendung für die menschliche Gesundheit sicher sind“. Während die VerbraucherInnen Kosmetikprodukte in der Regel nur wenige Minuten pro Tag konsumieren, sind die Profis der Schönheitsbranche diesen während ihres gesamten Arbeitslebens acht Stunden am Tag, fünf bis sechs Tage pro Woche ausgesetzt.

Schönheits-Profis vom Frühwarnsystem ausgeschlossen

Die 2009 verabschiedete Europäische Kosmetikverordnung legt Regeln für die Sicherheit und Vermarktung von Kosmetika fest. Ziel der Verordnung ist, einerseits einen Binnenmarkt für Kosmetikprodukte zu erreichen und andererseits ein hohes Gesundheitsschutzniveau zu gewährleisten. HerstellerInnen sind verpflichtet, für jedes Kosmetikprodukt einen Sicherheitsbewertungsbericht zu erstellen. Sie können ein Produkt nur vermarkten, wenn eine „verantwortliche Person“ (juristische oder natürliche Person, meistens ein/eine HerstellerIn oder ImporteurIn) benannt ist. Deren Aufgabe ist es, die Einhaltung der Sicherheitsanforderungen zu gewährleisten.

Die Verordnung sieht ein Frühwarnsystem für Kosmetika vor, mit dem Informationen

über mögliche schwerwiegende unerwünschte Wirkungen rasch ermittelt werden können. Das Frühwarnsystem schützt zwar VerbraucherInnen, leider aber nicht die Beschäftigten, die täglich mit Kosmetikprodukten arbeiten. Dieser Fehler muss dringend repariert werden!

Tony Musu

Europäisches Gewerkschaftsinstitut

erschieden in HesaMag #17/2018

Übersetzung: Helmuth Santler

Kurzfassung:

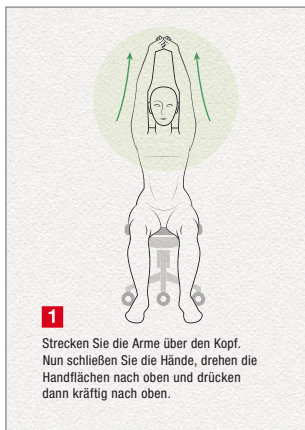
Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien

julia.nedjelic@akwien.at

Zeitschrift HesaMag

<https://tinyurl.com/hesamag418>

Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des ETUI.



Die 12 Bildschirm-Tibeter

Pausen sind für Ihre Gesundheit notwendig! Nutzen Sie Ihre Bildschirmpause für diese einfachen Ausgleichsübungen. Damit gleichen Sie Bewegungsmangel aus, beugen Nacken- und Rückenschmerzen vor und halten sich vorbeugend fit.

Download unter <https://tinyurl.com/12tibeter>



Bildschirmarbeit

Eine Anleitung für die Arbeit am Bildschirm

Die Arbeit am Bildschirm kann Ihre Gesundheit belasten, sie muss es aber nicht. Denn mit einem ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz werden Beanspruchungen vermieden oder stark verringert. Zusätzlich können Sie mit einigen vorbeugenden Maßnahmen wirkungsvoll möglichen gesundheitlichen Beschwerden vorbeugen. In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Informationen dazu.

Download unter <https://tinyurl.com/bsarbeit418>

Hinweis zum Artikel „Unsere Vertretung in Brüssel“ auf Seite 12–13 der Ausgabe 3/2018

Aufgrund eines technischen Gebrechens waren die Bildtexte auf Seite 12 nicht leserlich abgedruckt, diese lauteten:

Oliver Röpke ist Büroleiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel. Seine Bereiche sind Sozialpolitik, Binnenmarkt, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB).

Amir Ghoreishi ist Büroleiter des AK-Europabüros in Brüssel. Er ist für die Bereiche Binnenmarkt, Wettbewerbspolitik und Steuerpolitik zuständig.

Anmerkung der Redaktion: Zum Zeitpunkt des Interviews im Mai 2018 war Amir Ghoreishi Büroleiter des AK-Europabüros in Brüssel. Seit 1. September 2018 leitet Petra Völkerer das AK-Europabüro (siehe Seite 4).

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, Karin Flunger (ÖGB-Verlag), Hildegard Weinke (AK Wien)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Christian Haberle (AK NÖ), Gabriele Schiener (AK NÖ), Roland Spreitzer (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Bernd Wimmer (AK Salzburg), Karl Schneeberger (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Harald Bruckner (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Ingrid Reifinger (ÖGB), Herbert Pichler (ÖGB), Sonia Spiess (yunion), Wolfgang Birbamer (GBH), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Peter Traschkowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Gerhard Blasche, Harald Bruckner, Astrid Fadler, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Josef Hoza, Johanna Klösch, Martina Kremser, Andrea Lins-Hoffelner, Elke Mitterer, Maximilian Moser, Tony Musu, Julia Nedjelik-Lischka, Ingrid Reifinger, Petra Reitter, Michael Saletu, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Hildegard Weinke

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Daniel Flamme

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, Cynthia Fadenberger

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/impressum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.



Die neue ArbeiterInnenklasse

Menschen in prekären Verhältnissen

Veronika Bohrn Mena

Studien und Berichte / 1. Auflage, 2018 / 206 Seiten / EUR 19,90

ISBN 978-3-99046-325-3

Angst und Unsicherheit prägen die Arbeitswelt. Zehn Prozent der Beschäftigten befürchten, innerhalb der nächsten sechs Monate ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Über ein Drittel arbeitet weniger als ein Jahr für den gleichen Arbeitgeber und ist atypisch beschäftigt, bei Frauen betrifft das mehr als die Hälfte. Das Normalarbeitsverhältnis ist vom Aussterben bedroht. Dieses Buch liefert einen umfassenden Überblick über die Entwicklung prekärer Beschäftigung in Europa von den frühen 1980er-Jahren bis heute. Zehn Menschen erzählen darin außerdem von ihrem Leben und Leid mit miesen Jobs und Arbeitsbedingungen. Sie zeigen auf, was Hungerlöhne, fehlender rechtlicher Schutz und mangelnde soziale Absicherung für die Betroffenen und ihre Angehörigen tagtäglich bedeuten.



Reise in die Geschichte der ArbeiterInnenbewegung in Wien

Ausgewählte Schauplätze

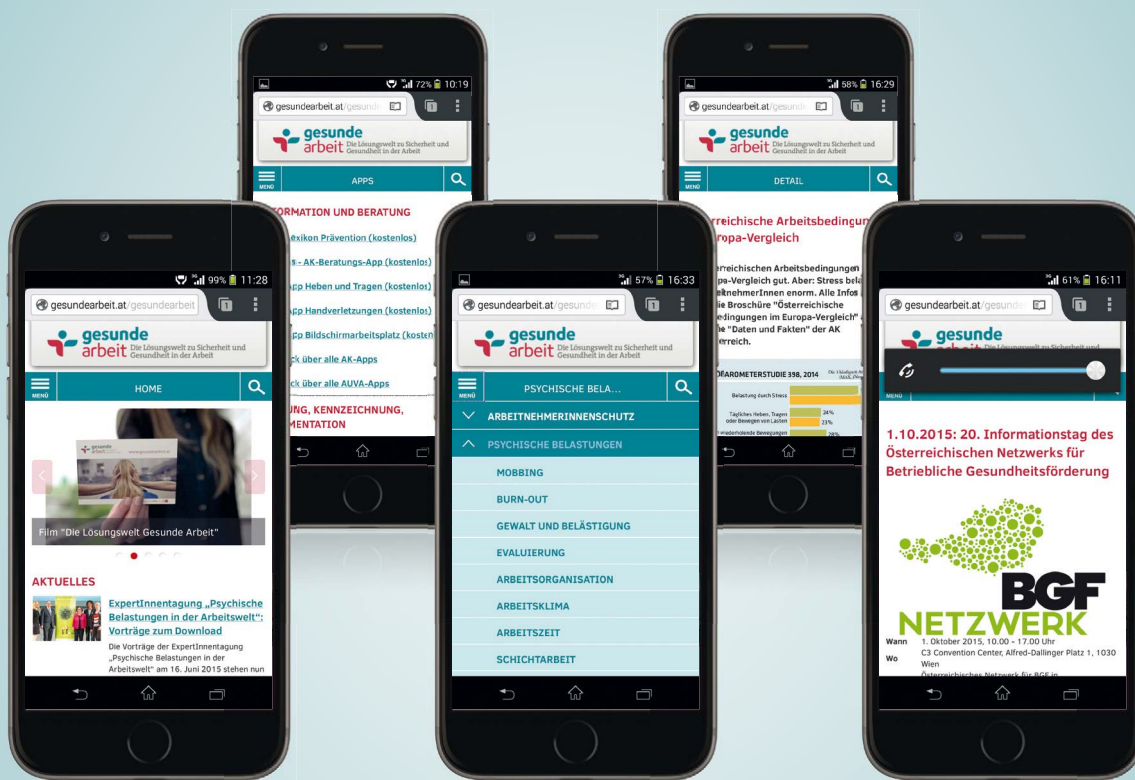
Wolfgang Slapansky

Zeitgeschichte / 1. Auflage, 2018 / 188 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-331-4

Bei einem Spaziergang durch Wien kommt man an jeder Ecke mit der Wiener ArbeiterInnenbewegung in Berührung, vom Wienerberg im Süden – die Wiege der österreichischen ArbeiterInnenbewegung – über das Amalienbad und das Vorwärts-Haus bis hin zum Karl-Marx-Hof im Norden, dem Prestigeprojekt der Wiener Wohnungspolitik der Zwischenkriegszeit. Es handelt sich um Bauten und Institutionen, die ein Weltbild widerspiegeln, das von Gleichheit, Solidarität, Mitbestimmung, guten Arbeitsbedingungen, gerechtem Lohn, leistbaren Freizeitmöglichkeiten und einem friedlichen Miteinander aller geprägt ist. Von den geschichtlichen Orten der ArbeiterInnenbewegung ausgehend, spannt der Autor einen Bogen in die heutige Zeit zur Bedeutung der jeweiligen Einrichtung. Anhand historischer Schauplätze in Wien wird die geschichtliche Leistung der ArbeiterInnenbewegung verdeutlicht. Zahlreiche Abbildungen machen diesen Reiseführer zu einer vergnüglichen Lektüre. Es ist ein Stadtsparziergang der besonderen Art.





Gesunde Arbeit auch am Smartphone nutzen!

www.gesundearbeit.at

www.gesundearbeit.at