



ENDSTATION SUCHT

Zwischen Arbeitssucht und Burn-out

Arbeitssucht

*Exzessives Bedürfnis
nach Arbeit*

Seite 16

Interview

*Suchtexperte Musalek: „Wir brauchen ein
erhöhtes Problembewusstsein“*

Seite 12–13

Alkohol

*Alkohol im Betrieb –
ansprechen hilft!*

Seite 22



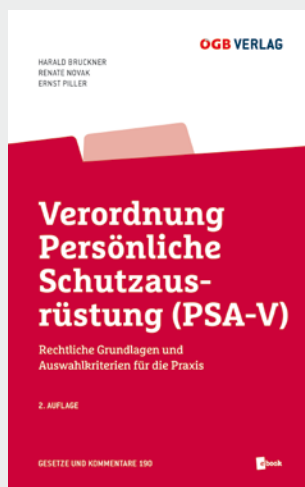
Arbeitszeitgesetz

Georg Gasteiger, Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare / 760 Seiten / 6. durchgesehene Auflage / 2020 / EUR 78,00
ISBN 978-3-99046-494-6

Buch + Online + e-book

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig. Einige Novellen zum Arbeitszeitrecht, insbesondere die Novelle BGBl I 53/2018, erforderten eine Neuauflage dieses bewährten Kommentars. Darüber hinaus gilt wie bisher, dass weite Bereiche des Arbeitszeitrechts weder in der rechtswissenschaftlichen Literatur noch in der Rechtsprechung systematisch aufgearbeitet wurden. Daher wurden für diesen Kommentar viele Fragen mit entsprechend ausführlicher Begründung und Ableitung aus der teils komplexen Gesetzeslage von Grund auf neu bearbeitet.



Verordnung Persönliche Schutzausrüstung

Rechtliche Grundlagen und Auswahlkriterien für die Praxis

Harald Bruckner, Renate Novak, Ernst Piller

Gesetze und Kommentare / 298 Seiten / 2. Auflage / 2018 / EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-344-4

Buch + e-book

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





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Sucht ist kein individuelles Problem, sondern entsteht aufgrund gesellschaftlicher Verhältnisse. Zentral dabei sind die Arbeitsbedingungen sowie das Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Steigender Druck und Stress in der Arbeit, gekoppelt mit zunehmend unsicher werdenden Beschäftigungsverhältnissen, und das Verschwimmen von Arbeit und Privatleben belasten viele Beschäftigte schwer. Viele greifen zu Suchtmitteln – ob zur Linderung oder Kompensation der Belastungen, zur Leistungssteigerung oder um den steigenden Anforderungen der heutigen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Neben Coachings, Resilienztrainings und anderen verhaltensorientierten Maßnahmen braucht es vor allem strukturelle Veränderungen der Arbeitsbedingungen.

Es braucht eine De-Intensivierung von Arbeit – geringere Arbeitsvolumen (für den Einzelnen/die Einzelne), weniger Druck und Kontrolle, mehr Selbst- und Mitbestimmung, mehr (freie) Zeit. Dabei spielen betriebliche Regeln und Kultur eine Rolle, entscheidend ist aber vor allem die Umgestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben.

Ein emanzipatorischer ArbeitnehmerInnenschutz berücksichtigt diesen Aspekt und verknüpft betriebliche Bestrebungen (etwa die Evaluierung der psychischen Belastungen) mit sozial- und gesellschaftspolitischen Bemühungen für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Er setzt sich für eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit, für mehr existenzsichernde (und sichere!) Einkommen, kurz für „gute Arbeit“ ein. Er wird damit zu einem notwendigen Mittel der Suchtprävention.

Viel Freude beim Lesen und Nachdenken!

Bernd Wimmer

AK-Arbeitnehmerschützer

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Meldepflicht bei Verdacht einer Berufskrankheit durch das Coronavirus	4
Gefährliche Arbeitsstoffe: Österreich auf der Bremse	5
ArbeitnehmerInnenschutz als Suchtprävention	6
„Süchtige Kollegen zu decken ist kontraproduktiv“	7
GESUNDHEIT	
Endstation Sucht?	8
Arbeitsdoping: „Wir brauchen ein erhöhtes Problembewusstsein“	12
Mit Tabletten gegen Stress	14
Alkohol im Betrieb – ansprechen hilft!	22
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Unser Chefchemiker in Brüssel	20
Schlachtfeld Arbeitsplatz – gewaltig daneben	21
Impfungen im ArbeitnehmerInnenschutz	32
Hitze systematisch bekämpfen	33
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Erschöpft und ausgebrannt	15
Im Arbeitsrausch	16
Das google ich mal	17
Aktiv führen in unsicheren Zeiten	23
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
Gemeinsam zum gesundheitsfördernden Arbeitsleben	30
GESETZE & VERORDNUNGEN	
Rechtsfragen zu Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz	18
Sucht am Arbeitsplatz – wegschauen hilft nicht	19
AUS DER PRAXIS	
Arbeit als Droge	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Beratungsoffensive COVID-19 der Arbeitsinspektion	29
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	31
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34



Meldepflicht bei Verdacht einer Berufskrankheit durch das Coronavirus

Die Liste der Berufskrankheiten umfasst unter Nr. 38 Infektionskrankheiten und damit auch COVID-19. Infiziert sich ein/e ArbeitnehmerIn bei Ausübung einer versicherten Beschäftigung in einem der genannten Bereiche, muss der Verdacht auf eine Berufskrankheit gemeldet werden.

Grundsätzlich ist jeder Verdacht einer Berufskrankheit beim Unfallversicherungsträger zu melden (§ 363 Abs. 1 und 2 ASVG). Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) weist bei einer Infektion mit dem Coronavirus auf die Möglichkeit eines beruflichen Zusammenhangs und damit einer Berufskrankheit hin. Das ist bei Vorliegen eines positiven Labortests auf COVID-19 (SARS-CoV-2) zu bedenken. Auch die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (z. B. Dokumentationspflicht) sind in so einem Fall zu beachten.

In folgenden Bereichen gelten Infektionskrankheiten als Berufskrankheiten:

- Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten
- Entbindungsheime und sonstige Anstalten, die Personen zur Kur und Pflege aufnehmen

- Öffentliche Apotheken
 - Einrichtungen/Beschäftigungen in der öffentlichen und privaten Fürsorge, in Schulen, Kindergärten und Säuglingskrippen und im Gesundheitsdienst
 - Laboratorien für wissenschaftliche/medizinische Untersuchungen und Versuche
 - Justizanstalten und Hafträume der Verwaltungsbehörden
 - Unternehmen mit vergleichbarer Gefährdung
- Wichtig zu bedenken: Ohne Meldung keine Anerkennung!

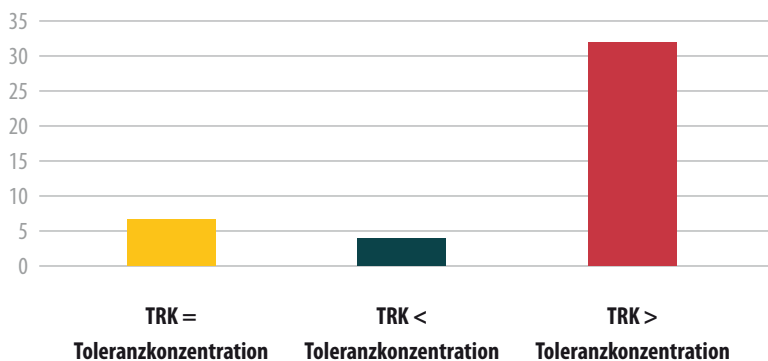
Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at

Meldepflicht einer Berufskrankheit durch das Coronavirus (AUVA)
<https://tinyurl.com/meldepflicht320>

Gefährliche Arbeitsstoffe: Österreich auf der Bremse

Eine Studie hat österreichische und deutsche Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe verglichen. Sie zeigt auf, dass Österreich bei vielen Grenzwerten dem deutschen Nachbarn hinterherhinkt. Bei den Grenzwerten für krebserzeugende Arbeitsstoffe ist der Nachholbedarf besonders drastisch.

ÖSTERREICHISCHE TRK-WERTE GEGENÜBER DEUTSCHEN TOLERANZKONZENTRATIONEN



Der rote Balken zeigt, dass es in Österreich für krebserzeugende Arbeitsstoffe zumeist schlechtere Grenzwerte (TRK-Werte) als in Deutschland (Toleranzkonzentration) gibt.

Das Technische Büro Klade hat für die AK Wien die Grenzwerte für Arbeitsstoffe in Österreich und Deutschland verglichen. Die Grenzwerte regeln die Konzentration eines Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz. In Österreich sind sie in der Grenzwerteverordnung 2018 als „Maximale Arbeitsplatzkonzentration“ (MAK-Wert) oder „Technische Richtkonzentration“ (TRK-Wert) festgelegt, in Deutschland als Arbeitsplatzgrenzwerte in den rechtsverbindlichen Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS 900 und TRGS 910). Über 1.000 Einträge wurden verglichen.

Ergebnisse

- Eine Vielzahl österreichischer Grenzwerte ist wesentlich höher als die deutschen Arbeitsplatzgrenzwerte und damit schlechter für den Gesundheitsschutz.

- Bei 125 Stoffen sind die österreichischen MAK-Werte höher als die deutschen Werte. 10-mal so hohe Grenzwerte sind keine Seltenheit. Spitzenreiter ist der Grenzwert für das Metall Indium, der 1.000-mal höher als der deutsche Wert ist!
- Für 156 Stoffe gibt es einen deutschen Arbeitsplatzgrenzwert, aber gar keinen österreichischen Grenzwert.
- Bei den österreichischen TRK-Werten für krebserzeugende Arbeitsstoffe besteht gegenüber den risikobasierten Grenzwerten in Deutschland ein dramatischer Rückstand. In Deutschland sind die Grenzwerte für bestimmte krebserzeugende Arbeitsstoffe so festgelegt, dass das Krebsrisiko keinesfalls mehr als 1:250 betragen darf („Toleranzkonzentration“). Wird die Toleranzkonzentration überschritten, ist das

Arbeiten verboten. Österreich liegt mit den TRK-Werten bei diesen Stoffen fast immer im „verbotenen“ Bereich (siehe Grafik).

Bis ins Jahr 2001 hat sich Österreich an Deutschland orientiert und die dortigen Werte, die jeweils am aktuellen Stand der Forschung waren, übernommen. Die Fortschritte, die in Deutschland inzwischen gemacht worden sind, hat man hierzulande nicht nachvollzogen.

Forderungen

Die AK zieht aus der Studie ihre Schlüsse, die Folge der veralteten Grenzwerte in Österreich sind: Viele Grenzwerte garantieren nicht mehr den Schutz der Gesundheit für ArbeitnehmerInnen, die mit diesen Arbeitsstoffen arbeiten. Dieser Rückstand bedeutet unnötige Risiken für Krebs, Atemwegserkrankungen u. v. m.

In der Corona-Krise hat die Bundesregierung drastische Maßnahmen ergriffen, um die Risiken von COVID-19-Infektionen und damit viele Todesfälle zu verhindern. Beim Schutz vor Erkrankungen durch gefährliche Arbeitsstoffe darf die Regierung nicht weiter auf der Bremse stehen. Ob COVID-19-Infektion oder Lungenkrebs durch einen Arbeitsstoff – beim Gesundheitsschutz darf nicht mit zweierlei Maß gemessen werden.

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

AK Aktuell „Krebserzeugende
Arbeitsstoffe“

<https://tinyurl.com/akaktuell320>

ArbeitnehmerInnenschutz als Suchtprävention

Wenn von „Sucht“ die Rede ist, wird meist von einem persönlichen Problem ausgegangen. Tatsächlich sind es aber allgemeine gesellschaftliche Strukturen, die Menschen in die Sucht treiben. Wer diese unberücksichtigt lässt, verdeckt, was zu hinterfragen wäre.



ArbeitnehmerInnen greifen vermehrt zu Suchtmitteln – zur Leistungssteigerung und um abschalten zu können.

Sucht ist kein individuelles Problem. Sie entsteht aufgrund gesellschaftlicher Verhältnisse. Der Einfluss der Arbeitswelt dabei ist gravierend, wenngleich nicht unmittelbar zu erfassen. Denn die Effekte, die Arbeitsbedingungen auf ArbeitnehmerInnen haben, folgen keiner arithmetischen Logik. Betrachtet man Sucht als gesellschaftliches Problem, so lassen sich zwei aktuelle Tendenzen der Suchtmittelverwendung im Zusammenhang mit der Arbeit ausmachen. Einerseits werden Alkohol (und andere Mittel) weiterhin zur Ablenkung oder zur Minderung der arbeitsbedingten Belastungen verwendet. Diese „kompensatorische Orientierung“ hat lange Tradition. Auf sie verweist bereits Friedrich Engels in seiner bekannten Arbeit über das Leben und die Lage der ArbeiterInnen im frühindustrialisierten England (1845). Noch heute ist diese kompensatorische Verwendung von Suchtmitteln (allen voran Alkohol) weit verbreitet. In Zeiten von steigendem Arbeitsdruck, Stress und Konkurrenz sowie einer erschwerten Abgrenzung von Arbeit und Freizeit werden Substanzen wie Alkohol, Nikotin, Cannabis etc. konsumiert, um von der Arbeit abschalten zu können.

Suchtmittel als Turbo?

Gleichzeitig hat sich gegen Ende des 20. Jahrhunderts eine zweite Anwendungsweise etabliert. Zur Kompensation kommt die vermeintliche Optimierung der Leistungsfähigkeit dazu. Vermehrt werden Substanzen zur direkten Leistungssteigerung eingesetzt. Aufgrund sehr kurzer und schneller Produktionszyklen,

aufgrund gestiegener Konkurrenz und rasanten technologischen Fortschritts verlieren erlernte Kompetenzen schnell an Wert. Beschäftigte sind demnach ständig aufgefordert, ihre Arbeitskraft attraktiv zu erhalten. Dies geschieht teils durch oft exzessive Weiterbildung (lifelong learning) oder eben durch die Erweiterung der Leistungsfähigkeit durch Substanzen. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass es strukturelle Veränderungen der Arbeitsbedingungen braucht, wenn die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen gesichert (oder gar gefördert) werden soll.

Strukturelle Änderungen nötig

Neben weniger Arbeitsvolumen, Druck und Kontrolle sowie mehr Selbst- und Mitbestimmung am Arbeitsplatz braucht es gesellschaftliche Rahmenbedingungen: existenzsichernde Einkommen, mehr Zeit für Familie und Freunde, für Hausarbeit, Erziehung und Pflege, für kulturelle und politische Teilnahme.

Ein emanzipatorischer ArbeitnehmerInnenschutz verknüpft betriebliche Bestrebungen (etwa Evaluierung der psychischen Belastungen) mit sozial- und gesellschaftspolitischen Bemühungen für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, für eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit und für existenzsichernde Einkommen. Und wird damit zu einem notwendigen Mittel gesellschaftlicher Suchtprävention.

Bernd Wimmer, AK Salzburg
bernd.wimmer@ak-salzburg.at

„Süchtige Kollegen zu decken ist kontraproduktiv“

AK-Arbeitnehmerschützerin Karin Hagenauer hat Primarius Dr. Hannes Bacher von der Suchthilfe Salzburg über seine Erfahrungen zu Beschäftigten mit Suchtproblemen befragt. Für Betroffene und Angehörige gibt es niederschwellige und kostenlose Angebote der Suchthilfe Salzburg.

Was sind Hinweise auf ein Suchtproblem und wie lange kann eine Sucht am Arbeitsplatz verborgen werden?

Immer wieder begegnen uns Beispiele, wo Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen jahrelang vollkommen unauffällig ihre Tätigkeit in einem Betrieb verrichten. Oft sind es dann Zufälle, durch die eine Erkrankung augenscheinlich wird: Führerscheinverlust, ein Freizeitunfall, aber auch ein Missgeschick am Arbeitsplatz. Weitere Anzeichen sind vermehrte Fehlzeiten, Stimmungsschwankungen oder Leistungsabfälle.

Ein ungeschriebenes Gesetz scheint zu sein, nie die Vorgesetzten wegen eines Suchtproblems im Betrieb ins Vertrauen zu ziehen. Warum?

Aufgrund der Tatsache, dass wir soziale Wesen sind und den Schwächeren schützen wollen. Diesen Personen ständig aus der Misere zu helfen, bedeutet ein Ungleichgewicht von Geben und Nehmen. Betroffene zu decken oder ihre Arbeit zu erledigen, ist eine Form der Co-Abhängigkeit und damit kontraproduktiv. Gutes Zureden hilft zumeist nicht, weil es sich um eine Erkrankung handelt, die aus den innersten Bedürfnissen des Individuums nach Freiheit, Überleben und positiven Stimmungen entsteht. Eine weitere Erklärung des Schweigens wäre, dass man sich sorgt, die freundschaftliche Arbeitsbeziehung zu belasten.

Was kann man tun, wohin kann man sich wenden?

Viele meiner Patientinnen und Patienten berichten, erst durch die Ansprache am

Arbeitsplatz sei ihnen bewusst geworden, dass sie ein mögliches Suchtproblem haben. Wenn man dann als Kollege oder als Vorgesetzter damit konfrontiert ist, sollte keineswegs der Kopf in den Sand gesteckt werden. Konfrontation mit der Problematik ist eine der wirksamsten Hilfen, die es für den Betroffenen gibt. Auf jeden Fall bedarf es eines ehrlichen offenen Gespräches, in dem durchaus ein sogenannter konstruktiver Leidensdruck erzeugt werden darf, mit der allerletzten Option einer Kündigung.

Welche niederschwelligen und kostenlosen Angebote gibt es in der Suchthilfe Salzburg?

Wir haben das SKOLL Training, das unabhängig von der Suchtmittelart besucht werden kann. Da klären die teilnehmenden Kleingruppen für sich, ob es sich um eine Verhaltensauffälligkeit oder schon um eine beginnende Abhängigkeitserkrankung handelt, und erarbeiten neue Verhaltensstrategien. Im Alkoholbereich bieten wir ebenso eine wöchentlich stattfindende, anonyme Motivationsgruppe. Die Drogenberatungsstellen in Stadt und Land Salzburg sind für alle illegalen Süchte erste Ansprechpartnerinnen für Betroffene und Angehörige. Angehörige finden Unterstützung in unserer monatlich stattfindenden Angehörigengruppe. Die Entscheidung, sich helfen zu lassen, können Betroffene aber nur selbst treffen. Wobei eine der stärksten Motivationen – bei bestehendem Führerscheinverlust – der Wiedererhalt des Führerscheins ist.

Interview: Karin Hagenauer, AK Salzburg

© Suchthilfe Salzburg



Prim. Dr. Hannes Bacher: „Erst durch die Ansprache am Arbeitsplatz ist vielen Betroffenen bewusst geworden, dass sie ein mögliches Suchtproblem haben.“



SUCHTHILFE
SALZBURG

Suchthilfe Salzburg

Ignaz-Harrer-Straße 88

+43 (0)662/43 40 15-0

office@suchthilfe-salzburg.at

www.suchthilfe-salzburg.at



Endstation Sucht?

Sucht am Arbeitsplatz kann viele Gründe haben. Doch Arbeitsbedingungen wie ständiger Druck, Zeitmangel, schlechtes Betriebsklima oder fehlende Wertschätzung erhöhen das Risiko von Suchterkrankungen. Umso wichtiger ist es, im Zuge einer gezielten betrieblichen Suchtprävention diesen Gefährdungen vorzubeugen.

TEXT Beatrix Mittermann, FOTOS Markus Zahradnik

Sucht am Arbeitsplatz? „Nein, in unserer Firma gibt es so etwas nicht!“ Doch so abwegig ist der Gedanke nicht, denn Suchtproblematiken können in jedem Unternehmen auftreten – ganz egal, wie groß oder klein. Und die bittere Realität ist: Sie treten häufiger auf, als man denkt. So sind österreichweit laut Sucht- und Drogenkoordination Wien (SDW) fünf bis zehn Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen alkoholkrank oder konsumieren riskant. Und dies sind nur die Zahlen der Abhängigkeit von Alkohol. Hinzu kommen der Missbrauch anderer Suchtmittel sowie Fälle von nicht substanzgebundenem Suchtverhalten.

In Österreich ist Alkohol das Suchtmittel Nummer eins.

Arten von Sucht

Wenn von Sucht gesprochen wird, ist damit einerseits eine Abhängigkeit von Suchtmitteln wie Alkohol, Nikotin, Medikamenten oder illegalen Drogen (unter anderem Cannabis, Kokain, Opiate/Heroin oder Halluzinogene) gemeint. Andererseits gibt es sogenannte „Verhaltenssuchte“, die nicht an eine bestimmte Substanz gebunden sind: pathologisches Glücksspiel, Arbeitssucht, Essstörungen, Handy- oder Internetsucht etc. In Österreich ist Alkohol das Suchtmittel Nummer eins – mit

Blick auf Gesundheitskosten, Gewalt und Verkehrsunfälle. Darüber hinaus ist eine starke Zunahme des Konsums von Medikamenten zum Zweck der Verbesserung von Kognition, Emotion oder Motivation zu verzeichnen. Eingesetzt werden beispielsweise Schmerzmittel, Schlafmittel, Entspannungs- und Beruhigungsmittel, Aufputzmittel, Mittel gegen Grippe oder Erkältungen sowie Appetitzügler. Medikamente können aufgrund ihrer Wirkungsweise in vier Kategorien eingeordnet werden: beruhigend, euphorisierend, aktivierend und halluzinogen. Der Gesundheitsreport 2015 der DAK-Gesundheit liefert hier Zahlen für Deutschland: Demnach liegt die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente nehmen, bei 6,7 Prozent aller Beschäftigten. Auch auf eine hohe Dunkelziffer von bis zu zwölf Prozent wird hingewiesen. „Vor allem Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten oder unsicheren Jobs gehören zu den Risikogruppen für den Medikamentenmissbrauch“, heißt es im Bericht.

Ursachen und Gründe von Sucht

Doch wie entsteht Sucht? Eines ist klar: Süchtig wird man nicht von heute auf morgen. Eine Abhängigkeit entwickelt sich häufig über einen längeren Zeitraum. Und genau da liegt auch das größte Problem: Zu Beginn bleibt dies oft unbemerkt. Was beispielsweise als Genuss, Probier- und Experimentierkonsum beginnt, entwickelt sich langsam zu einem regelmäßigen und risikoreichen Konsum, der zur Gewöhnung

und im nächsten Schritt zur Abhängigkeit führt. Die Konsummotive sind sehr vielfältig und mehrdimensional:

- Neugierde: Experimentieren, Langeweile, Abwechslung, Austestung von Grenzen und Verboten
- Gruppe: Profilierung, Position, Zugehörigkeit, Anerkennung, Dynamik, Spaß
- Kompensation und Selbstmedikation: Betäubung, Verdrängen, Selbsterstörung, Bewusstseinsweiterung und Leistungssteigerung

Das Ursachenmodell (Sehnsucht – Sucht: Unterrichtsmaterialien zur Suchtprävention, 1998) sieht die Suchtprävention im Spannungsfeld zwischen Suchtmittel, Person, Umfeld und Gesellschaft. Zu den ursächlichen Faktoren des sozialen Umfelds zählen beispielsweise stressauslösende Situationen, Gruppenprozesse, Familie, Schule und Arbeit. Auch die Persönlichkeit ist ein Faktor, bei dem es unter anderem um Selbsteinschätzung, Frustrationstoleranz oder Konfliktfähigkeit geht. Ein weiterer Faktor ist das Suchtmittelverhalten, bei dem die Wirkung, die Verfügbarkeit, die Dosis bzw. das Ausmaß und die Dauer der Einnahme oder Ausübung eine wesentliche Rolle spielen. Als letzter Faktor sind auch die gesellschaftlichen Bedingungen zu berücksichtigen, also beispielsweise die negativen Prognosen, die Werteorientierung, Gesetze etc. Neben den Risikofaktoren der Persönlichkeit und des privaten Umfelds einer Person kann also auch die Arbeit ein entscheidender Faktor bei der Entstehung einer Suchtkrankheit sein.

Einflussfaktor Arbeitsbedingungen

Die schlechte Nachricht: Die Auswirkungen von Suchtverhalten am Arbeitsplatz können gravierend sein. Suchtmittel beeinflussen nicht nur das Verhalten und die Arbeitsleistung der betroffenen Person, sie können sich auch auf die Sicherheit

triebliche Suchtprävention zu betreiben, damit es gar nicht erst so weit kommt bzw. im Anlassfall richtig reagiert wird.

„ArbeitgeberInnen haben mit gesunden Arbeitsbedingungen sowie einem guten Betriebsklima einen großen Handlungsspielraum zum Eindämmen von Sucht am Arbeitsplatz“, bestätigt Mag.^a Lisa Wessely, klinische und Gesundheitspsychologin, Arbeitspsychologin und Leiterin der Suchtprävention und Früherkennung des Vereins Dialog. Doch welche Arbeitsbedingungen fördern Suchtverhalten und welche eignen sich zur Suchtprävention? Mit dieser Fragestellung beschäftigt sich auch das Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien (SDW) und identifizierte die folgenden Schutz- und Risikofaktoren bei der Arbeit:

Risikofaktoren bei der Arbeit

- Ständige Überforderung oder Unterforderung
- Soziale Spannungen und schlechtes Betriebsklima
- Fehlende Anerkennung/Wertschätzung
- Hoher Leistungsdruck
- Ständiger Zeitmangel und Stress
- Mangelnde Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Der riskante Konsum von Suchtmitteln führt zu mehr Fehlzeiten und häufigeren Krankenständen.

und Gesundheit der KollegInnen auswirken. So sind Alkoholranke laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) im Durchschnitt um 25 Prozent weniger leistungsfähig. Und der riskante Konsum von Suchtmitteln führt zu mehr Fehlzeiten und häufigeren Krankenständen. Riskant konsumierende ArbeitnehmerInnen sind bis zu 2,5-mal häufiger krank. Und ungefähr jeder dritte Unfall bei der Arbeit und am Arbeitsweg passiert unter Mitbeteiligung von Alkohol und anderen Suchtmitteln. Die gute Nachricht: Es können Maßnahmen getroffen werden, um be-

Schutzfaktoren bei der Arbeit

- Balance zwischen Überforderung und Unterforderung
- Gutes Betriebsklima
- Anerkennung und Wertschätzung
- Erbringen von Leistungen ohne ständigen Druck
- Zeit und Phasen mit weniger Stress
- Klare Aufgaben
- Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Was können ArbeitgeberInnen tun?

Neben dem Etablieren der eben erwähnten Schutzfaktoren bzw. der Vermeidung der Risikofaktoren rät die SDW ArbeitgeberInnen, alle ArbeitnehmerInnen zum Thema zu informieren und dafür zu sensibilisieren. Denn eines der drei Kernelemente der betrieblichen Suchtprävention ist Wissen: „Informationen sorgen für ein besseres Verständnis im ganzen Betrieb, damit beginnt die Auseinandersetzung mit dem Thema Sucht.“ Die anderen beiden Kernelemente sind laut SDW „Hilfe statt Strafe“ und die „Entdramatisierung“, denn Abhängigkeitsranke können erfolgreich behandelt werden. „Ziel dieser Maßnahmen ist es, das Thema Suchtmittelkonsum zu enttabuisieren und bei allen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten ein Problembewusstsein zu entwickeln.“



Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

Quelle: Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS), 2011.

Zur Verankerung der Suchtprävention braucht es – unter Einbeziehung des Betriebsrates – ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm.



Das frühzeitige Ansprechen eines Suchtproblems kann der betroffenen Person helfen und eine Veränderung bewirken.

Zur Verankerung der Suchtprävention braucht es zudem – unter Einbeziehung des Betriebsrates – ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm, das neben der Vorbeugung auch Maßnahmen zur Intervention, Beratung und Hilfestellung beinhaltet und die notwendigen betrieblichen Strukturen dafür schafft, die auch im Zuge einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden können (siehe Infografik Seite 10).

Zu den Zielen betrieblicher Suchtprävention zählen

- die Reduzierung des Suchtmittelkonsums durch alle ArbeitnehmerInnen,
- der Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingungen,
- das Stärken der suchtverhindernden Ressourcen,
- ein frühzeitiges Erkennen gefährdeter Personen,
- schnelle Hilfe für suchtkranke ArbeitnehmerInnen.

Wessely verrät, welche Faktoren sich in der Praxis als wichtig für das Gelingen von Suchtprävention herausgestellt ha-

ben: Die Maßnahmen müssen top-down stattfinden, d. h. die Führung muss es wollen. Zudem sollte ein Stufenplan mit Interaktionskette etabliert werden, der auch klar an die ArbeitnehmerInnen kommuniziert wird. Außerdem braucht es Öffentlichkeitsarbeit in der Firma, und als sehr effektiv haben sich Schulungen erwiesen, vor allem für Führungskräfte.

Was können KollegInnen tun?

Oft ist es schwierig, Suchtkrankheiten zu erkennen, denn treten Auffälligkeiten bei einem Kollegen/einer Kollegin auf, kann dies viele Gründe haben. Nicht immer handelt es sich gleich um Suchtverhalten – und selbst wenn die Anzeichen darauf hindeuten, ist es dennoch nicht leicht, dies auch anzusprechen, da Sucht ein sehr tabubehaftetes Thema ist. Und doch sind KollegInnen jene Personen, die jeden Tag zusammenarbeiten und am ehesten bemerken, wenn jemand ein Problem hat. „Das frühzeitige Ansprechen kann der Person helfen und eine Veränderung bewirken“ – deswegen rät die SDW zu folgendem Vorgehen:

- Der Person mit einer Mischung aus Verstehen-Wollen und Mitfühlend-Sein gegenüberzutreten
- Die eigenen Beobachtungen mitteilen
- Grenzen aufzeigen, was die Akzeptanz des Verhaltens betrifft
- Über Hilfsangebote oder Anlaufstellen informieren, Kontakte oder Infos anbieten

Vor einem Gespräch sollte man sich also darüber informieren, wo und wie die/der Betroffene Hilfe in Anspruch nehmen kann.

Wo gibt es Hilfe?

Beratungseinrichtungen und Beratungsangebote österreichweit – Fachstellen für Suchtprävention

<https://tinyurl.com/beratung320a>

SDW-Leitfaden zur Suchtprävention und frühzeitigen Erkennung von Suchtproblematiken für Führungskräfte

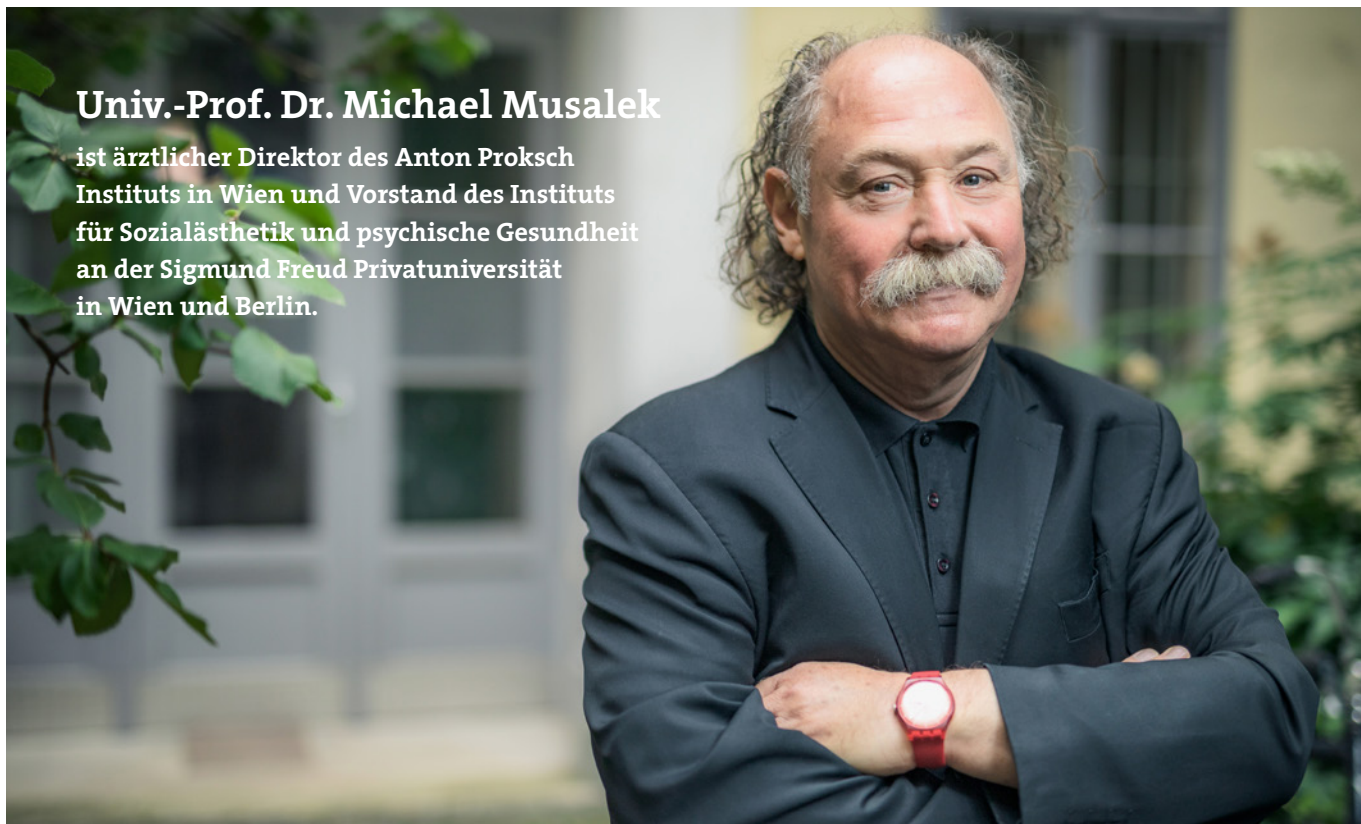
<https://tinyurl.com/leitfaden320a>

SDW-Leitfaden zu Sucht am Arbeitsplatz für ArbeitnehmerInnen

<https://tinyurl.com/leitfaden320b>

Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek

ist ärztlicher Direktor des Anton Proksch Instituts in Wien und Vorstand des Instituts für Sozialästhetik und psychische Gesundheit an der Sigmund Freud Privatuniversität in Wien und Berlin.



Arbeitsdoping: „Wir brauchen ein erhöhtes Problembewusstsein“

Als ärztlicher Leiter des Anton Proksch Instituts beschäftigt sich Prim. Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek mit Sucht und Suchtverhalten am Arbeitsplatz. Im Interview mit der „Gesunden Arbeit“ spricht er sich für ein erhöhtes Problembewusstsein beim Thema Arbeitsdoping aus.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Sucht am Arbeitsplatz gemacht?

Wir haben zweifache Erfahrungen mit Sucht am Arbeitsplatz gemacht: Zum einen kommen Patienten zu uns zur Behandlung, die Probleme mit Suchtmitteln haben. Zum anderen haben wir ein Projekt, bei dem Arbeitgeber lernen können, wie sie mit Sucht am Arbeitsplatz umgehen können. Wenn man ein Suchtgespräch führt, muss man sich vor Augen führen, dass es ein hoch schambesetztes Thema ist und dass man natürlich nur

dann mit jemandem spricht, wenn man großes Vertrauen zu dieser Person hat. Daher ist das Erste und Wesentlichste, eine Vertrauensbasis mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter aufzubauen und nicht in eine Anklagesituation, sondern in eine Hilfestellungsposition zu kommen.

Welche negativen Einflüsse haben schlechte Arbeitsbedingungen beim Auftreten von Sucht? Fördern die heutigen Arbeitsbedingungen Suchtmittel, um besser abschalten zu können oder die Leistung zu steigern?

Einer der Hauptgründe, warum sich Menschen am Arbeitsplatz unwohl fühlen, ist, dass sie überfordert sind. Einerseits vom Arbeitsanfall, andererseits vom Arbeitsklima. Das führt zu Überforderung, und wenn wir überfordert sind, dann reagieren wir üblicherweise mit Angst und Spannung sowie mit erhöhter Reizbarkeit und Gereiztheit. Wenn wir in einen solchen Zustand kommen, dann wollen wir diesen rasch wieder loswerden. Und da gibt es eine ganze Reihe von Substanzen, die sehr rasch und sehr gut wirken. Aber praktisch



„Es ist zu empfehlen, dass man die Probleme, die mit der Suchterkrankung einhergehen, anspricht.“

alle diese Substanzen führen relativ bald zu einer sogenannten Toleranzentwicklung, das heißt, man muss immer mehr von der Substanz zu sich nehmen, um die gleiche Wirkung zu haben. Und der Großteil dieser Substanzen führt dann zu Suchtverhalten.

Wir leben in einer Zeit, wo wir hinsichtlich des Sportdopings ein hohes Bewusstsein entwickelt haben. Wenn ein Sportler Substanzen zu sich nimmt, um seine Leistung zu steigern, ist das verpönt und wird auch dementsprechend bestraft. Wir haben aber gar kein Problembewusstsein hinsichtlich des Arbeitsdopings. Wenn jemand hier Mittel einnimmt, um seine Leistung und seine Erfolge zu steigern, und davon dann auch abhängig wird, dann wird das – wenn überhaupt – nur ganz wenig thematisiert. Wir brauchen ein erhöhtes Problembewusstsein hinsichtlich des Alltagsdopings, denn das ist wesentlich weiter verbreitet als das Sportdoping.

Wie wirkt sich die Corona-Krise auf das Suchtverhalten aus und welche Gefahren birgt das Arbeiten im Homeoffice?

Wenn wir in eine Krisensituation kommen, sind Menschen massiv überfordert, reagieren mit Spannungen, Ängsten und überhöhter Reizbarkeit. Dieses Unwohlsein möchte man möglichst rasch wieder zum Abklingen bringen, und damit ist Tür und Tor für die Einnahme von Suchtmitteln geöffnet. Das heißt, bei jeder Krise müssen wir damit rechnen, dass der Suchtmittelkonsum verstärkt wird.

Homeoffice stellt ganz andere Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zum Beispiel die Anforderung, sich selbst, den Tag zu strukturieren. Zudem kann man am Arbeitsplatz üblicherweise weitgehend ungestört arbeiten, was zu Hause nur dann möglich ist, wenn man allein lebt. Wenn man Kinder zu Hause zu betreuen hat oder jemand gepflegt werden muss, kommt es zu Mehrfachbelastungen. Wenn man sich selbst dann nicht ein entsprechendes Freizeitverhalten gönnt, kann das fatale Folgen haben.

Wie können ArbeitgeberInnen im Anlassfall handeln, ohne die betroffene Person zu stigmatisieren?

Suchterkrankung ist immer eine stigmatisierende und stigmatisierte Erkrankung. Stigmatisierung ist nahezu nicht vermeidbar, man muss sie nur vor Augen haben, wenn man problemhaftes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anspricht. Daher sollte man immer Diagnosen vermeiden – zum einen, weil man meist von der Diagnosestellung überfordert ist, und zum anderen, weil man dann das Stigma ganz in den Vordergrund rückt. Viel eher ist zu empfehlen, dass man die Probleme, die mit der Suchterkrankung einhergehen, anspricht – zum Beispiel den Leistungsabfall, die häufigen Fehlzeiten oder die Ängste und Spannungen, die jemand erlebt, und wie man hier jemandem helfen kann, dass er einfach nicht in solche Überforderungssituationen kommt.

Und wie kann ich als ArbeitnehmerIn reagieren, wenn ich den Verdacht habe oder sogar direkt wahrnehme, dass ein Kollege/eine Kollegin suchtkrank ist?

Das Zentrale ist, dass man auf den Menschen zugeht und erst eine Vertrauensbasis aufbaut, bevor man das Problem anspricht. Andernfalls wird das Gegenüber blocken und die Sucht negieren. Zudem sollte man nicht anklagend, sondern verständnisvoll auf diejenige oder denjenigen zugehen. Und dann möglichst rasch professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Was können ArbeitgeberInnen im Vorfeld tun? Wie sehen eine gelungene betriebliche Suchtprävention und gesunde Arbeitsbedingungen aus?

Suchtprävention kann auf zweierlei Weise erfolgen: zum einen als eine allgemeine Suchtprävention, das heißt eine Arbeitsplatzsituation zu gestalten, wo Überforderungen – seien sie durch die Arbeit selbst oder durch das Arbeitsklima – möglichst gering gehalten werden bzw. im Idealfall gar nicht passieren. Zum anderen, dass man das Thema anspricht, und zwar nicht auf eine besondere Person bezogen, sondern ganz allgemein. So lernt man, über die Suchthematik zu sprechen, und gibt dem anderen die Möglichkeit, sich selbst ins Gespräch einzubringen.

Es gibt einige Grundvoraussetzungen, die eingehalten werden müssen, um psychische Gesundheit zu ermöglichen: erstens, dass wir uns selbst steuern können und uns auch selbst steuern dürfen, also das, was wir als Autonomie bezeichnen, und somit ein selbstgewähltes Leben führen können. Zweitens, dass wir eine Arbeitssituation vorfinden, wo das Lob seinen Platz hat. Lob ist der beste Motivator. Drittens: Fairness am Arbeitsplatz, also dass man sich fair behandelt und wertgeschätzt fühlt und dass auch das, was man tut, wertgeschätzt wird. Über all dem stehen aber die Freude und das Schöne: Wenn ich meine Arbeit als eine schöne und freudvolle Arbeit empfinde, dann werde ich einfach dementsprechend motiviert sein, Leistung zu erbringen.

Interview: Beatrix Mittermann, ÖGB-Verlag

Mit Tabletten gegen Stress

Zwischen gesteigertem Medikamentengebrauch und arbeitsbedingten Belastungen gibt es manchmal eine enge Verbindung: Personalmangel, Schichtarbeit und geringe soziale Unterstützung wirken hier als Verstärkung. Ein Beispiel aus einem Betrieb soll dies verdeutlichen.

Katharina ist 36 Jahre alt und seit fünf Jahren in einem Lebensmittelbetrieb im Sekretariat beschäftigt. Überstunden und Arbeiten unter Stress sind im gesamten Unternehmen an der Tagesordnung. Seit Monaten kann Katharina nicht mehr gut schlafen und fühlt sich tagsüber wie gerädert. Aus diesem Grund war sie auch beim Arzt, der ihr ein Schlafmittel verschrieben hat. Das hat geholfen. Aber das Aufstehen am Morgen fällt ihr schwer und tagsüber hat sie Probleme, sich zu konzentrieren. Außerdem wirken die Medikamente nicht mehr so wie am Anfang. Deswegen hat sie im Laufe der Zeit eigenmächtig – ohne Rücksprache mit dem Arzt – die Dosis erhöht. Sie weiß, sie sollte Alternativen, wie das Erlernen von Entspannungsübungen, und eine psychologische Beratung in Anspruch nehmen. Aber die Tabletten sind die schnellere Lösung – und das nun bereits über einen längeren Zeitraum.



© Adobe Stock / coolhand180

Was ist der Unterschied zu anderen Süchten?

Die beschriebenen Schlaf- und Beruhigungsmittel haben ein hohes Missbrauchs- bzw. Abhängigkeitspotenzial, vor allem diejenigen aus der Wirkstoffgruppe der Benzodiazepine und der Benzodiazepin-Rezeptor-Agonisten. In Österreich hat circa jede fünfte Person schon mindestens einmal im Leben Schlaf- oder Beruhigungsmittel konsumiert, Frauen häufiger als Männer. Die Konsumerfahrung steigt mit dem Alter kontinuierlich an.

Geht es bei Alkohol meist um den Genuss oder das Rauscherleben, spielen bei Medikamenten behandlungsbedürftige Erkrankungen und Beschwerden wie z. B. Schlaflosigkeit eine Rolle. Im Zentrum steht die Einnahme bestimmter Arzneimittel, die meistens für einen kurzen Zeitraum verschrieben und eingenom-

Frauen konsumieren Schlaf- und Beruhigungsmittel häufiger als Männer.

men werden sollen. Ein Anzeichen für eine mögliche Suchtentwicklung besteht, wenn immer größere Mengen von dem Arzneimittel notwendig sind, um den gewünschten Effekt zu erzielen. Die betroffene Person konsumiert dann mehr und über einen längeren Zeitraum.

Tipps für Betriebe

Die Medikamenteneinnahme über einen längeren Zeitraum bleibt im sozialen Umfeld von Menschen oft lange unbemerkt. Eine Abhängigkeit entwickelt sich schleichend.

Das können Betriebe tun:

- Arbeitsbedingungen durchleuchten und optimieren
- Präventionsmaßnahmen implementieren: eine Unternehmenskultur schaffen, in der über das Thema „Substanz-

konsum“ gesprochen werden kann, und wenn erforderlich, Regeln im Umgang mit Medikamenten bei der Ausübung konkreter Tätigkeiten vorgeben

- Beratung bei psychischen Problemen ermöglichen
- Stressreduktionsprogramme anbieten

Weitere Informationen:

MINDBASE – Die digitale Plattform für psychische Gesundheit. Ein Angebot der Stadt Wien. www.mindbase.at

Mag.^a Andrea Lins-Hoffelner
Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien
andrea.lins-hoffelner@sd-wien.at
<https://sdw.wien/de/praevention/arbeit>

Erschöpft und ausgebrannt

Immer mehr ArbeitnehmerInnen fühlen sich zunehmend erschöpft und ausgebrannt. Aber welche Gründe gibt es hierfür? Und: Welche Handlungsmöglichkeiten haben Sie als Einzelne/r? Was können wir gemeinsam tun?

Krankenstände und vorzeitige Berufsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen haben extrem zugenommen. Dies ist nur die Spitze eines Eisbergs einer noch viel größeren Anzahl von ArbeitnehmerInnen, die sich ausgelaugt, erschöpft oder ausgebrannt fühlen – auch wenn sie nach außen hin funktionieren.

Die lange und die kurze Erklärung

Wie kommt es dazu? Die längere Erklärung umfasst die Bedingungen, unter denen es zu Burn-out und seinen Vorstufen kommt: Arbeitsüberlastung, ständiger Zeitdruck, unklare Rollen und Aufgaben, Unfairness, mangelnde Wertschätzung, nicht beachtete Konflikte, Benachteiligung, schlechte Kommunikation und Konflikte zwischen den eigenen Werten und denen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Hinzu kommt erstens ständiges Multitasking mit schädlichen Auswirkungen auf geistige Leistungsfähigkeit und Stressverarbeitung und einer weiteren Folge: Man fängt vieles an und macht nur wenig fertig – am Abend mit dem Gefühl: „Wofür habe ich heute meine Energie verwendet?“ Und zweitens eine Hyperkommunikation in Betrieben, die sich verselbstständigt hat und durch die Beschäftigte vor lauter E-Mails, Störungen und Meetings nicht zu ihrer Arbeit kommen. Gleichzeitig das Gefühl, an all dem nichts ändern zu können – MitarbeiterInnenbefragungen und Projekte zur Evaluierung psychischer Belastungen haben oft keine für den/die ArbeitnehmerIn sichtbaren Effekte. Dort, wo es anders läuft, wird man kein Problem mit Burn-out haben. Der gesunde Mensch möchte in seiner Arbeit eigentlich nur eines: sinnvoll und effizient unter menschlichen Bedingungen arbeiten. Wenn ein/eine ArbeitgeberIn dies ermöglicht, braucht es keine Burn-out-Seminare.



Immer mehr ArbeitnehmerInnen fühlen sich erschöpft. Was können wir tun?

Die kurze Erklärung: Die Geschichte des Kapitalismus zeigt, die Grundlage des heutigen Wirtschaftssystems ist Ausbeutung und Profitmaximierung in den Händen weniger. Die weltweite ökonomische Ungleichheit zwischen Gesellschaftsschichten hat in den letzten 20 Jahren ein nie dagewesenes Ausmaß erreicht.

Was können wir tun?

Was kann die/der Einzelne tun? Achten Sie auf Ihre Grenzen und Rechte. Informieren Sie sich, holen Sie sich Unterstützung bei Betriebsrat, Personalvertretung und anderen Stellen. Akzeptieren Sie keine Verletzung Ihrer Rechte und Ihrer Gesundheit. Versuchen Sie persönliche Wege zum Erhalt Ihrer körperlichen, psychischen und sozialen Gesundheit zu finden. Was können wir gemeinsam tun? Die Wahrheit

aussprechen! Uns verbünden! Gemeinsam gegen Ausbeutung und Ungleichheit vorgehen! Denn Handeln ist das beste Mittel gegen Angst, Lethargie und psychische Erschöpfung. Und das Einzige, was uns zum Erfolg verhelfen kann, ist Kooperation.

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Lalouschek
 Gesundheitszentrum The Tree
w.lalouschek@thetree.at
www.thetree.at

Gesundheitsprogramm für Unternehmen MY21 – Gesund und widerstandsfähig in 21 Tagen:

<http://gesundheitszentrum.thetree.at/my21>

Im Arbeitsrausch

Für Unternehmen klingen MitarbeiterInnen, die gerne dazu bereit sind, Überstunden zu machen, augenscheinlich verlockend. Während der Begriff „Workaholic“ tendenziell positiv konnotiert ist, weist der Begriff „Arbeitssucht“ auf Beeinträchtigungen in der Gesundheit und im Wohlbefinden hin. Beide Begriffe haben eines gemeinsam: ein exzessives Bedürfnis nach Arbeit.



© Adobe Stock / Martman

sind, kann aufgrund fehlender einheitlicher Definition und diagnostischer Kriterien nicht klar beantwortet werden. Bei einer Befragung von 466 Personen zeigte sich ein Anteil von 25 Prozent, welche arbeitssüchtiges Verhalten aufwiesen (Städle, 2008). Über genaue Prävalenzzahlen kann einstweilen nur spekuliert werden. Hinzu kommt, dass Arbeitssucht einen schleichenden Beginn hat und die Abgrenzung zu engagiertem Arbeitsverhalten schwerfällt. Dennoch lassen sich drei Phasen erkennen (Mentzel, 1979). Die Einleitungsphase ist gekennzeichnet durch Erschöpfungsgefühle, welchen durch vermehrten Arbeitseinsatz entgegengewirkt wird. In der zweiten Phase sind deutliche psychische und physische Symptome vorherrschend. Ebenso kann es in jener Phase zu einer Suchtverschiebung in Richtung Alkohol kommen. Die Bindung zur Arbeit wird jedoch immer stärker, da sie eine Flucht vor der unangenehmen Situation bietet. Hierbei zeigt sich meist eine massive Erhöhung der Arbeitsstunden. In der dritten Phase schränkt sich das soziale Leben des Arbeitssüchtigen immer mehr ein und es kommt zum Kontrollverlust. Eine Arbeitsabstinenz scheint immer unmöglicher.

Abschalten ist für Menschen mit Arbeitssucht oft ein Fremdwort.

Arbeitssucht ist schwer zu diagnostizieren. Es gibt keinen Alkomaten für Arbeitssüchtige, wo ein Promillewert anzeigt, ob man zu viel gearbeitet hat oder nicht. Das klinisch noch wenig etablierte Krankheitsbild eines Arbeitssüchtigen ähnelt jenem eines stoffgebundenen Süchtigen, worauf auch der Neologismus* „Workaholism“ hinweist. Aber nicht nur der Begriff macht auf Parallelen zum Alkoholismus aufmerksam, sondern häufig wird Alkohol zum Zwecke der Selbstmedikation eingesetzt, um den – über den Tag ausgeschütteten – Stresshormonen entgegenzuwirken.

Symptomatik und Verlauf

Arbeitssüchtige sind von einem inneren unkontrollierbaren Zwang getrieben, oft verstärkt durch einen sorgfältigen Persönlichkeitsstil mit dem Wunsch nach

Arbeitssucht hält sich nicht an Funktionen, Titel oder demografische Daten.

Kontrolle und Perfektionismus. Das Kardinalsymptom ist die Unfähigkeit zur Abstinenz – also nicht zu arbeiten. Ebenso lassen sich körperliche Risiken davon ableiten. Betroffene klagen über verstärkte Krankheitssymptome, wie Herz- und Magenbeschwerden oder Schlafstörungen. Arbeitssucht ist jedoch nicht die Managerkrankheit, als die sie hinlänglich bezeichnet wird. Arbeitssucht hält sich nicht an Funktionen, Titel oder demografische Daten. Wie viele Menschen davon betroffen

Präventivmaßnahmen

- Klare Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile
- Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen auf suchtbegünstigende Faktoren untersuchen
- Durch Fachvorträge für die Thematik sensibilisieren

Dr.ⁱⁿ Monika Spiegel
Sigmund Freud Privatuniversität Wien,
Institut „Psyche und Wirtschaft“

* Ein Neologismus ist eine sprachliche Neuprägung, also ein neu geschaffenes Wort oder eine neue Bedeutung für ein vorhandenes Wort.

Das google ich mal

Fast 85 Prozent der ArbeitnehmerInnen sind auf Social Media vertreten – und 40 Prozent nutzen Social Media auch während der Arbeitszeit. „40 Prozent? Das muss ich googeln! Ein spannender Artikel, den teile ich schnell auf Facebook. Oh, das ist aber ein tolles Urlaubs-video, wo ist denn das?“ Kommt Ihnen das bekannt vor?



Onlinesucht: Besonders gefährdet sind Berufsgruppen, deren beruflicher Alltag vor dem Computer stattfindet.

Wir lassen uns ganz schön schnell ablenken. Dieses Phänomen kennt tatsächlich fast jede/jeder Fünfte. Die Ablenkung durch private Nutzung des Internets wird zunehmend zum Problem in der Arbeitswelt – vor allem, weil die Nutzung des Internets für viele Berufe unabdingbar und somit eine Trennung in berufliche und private Nutzung noch schwieriger ist.

Verantwortungsvolle Nutzung und Onlinesucht

Sich leicht ablenken zu lassen bedeutet jedoch noch nicht, dass Sie „onlinesüchtig“ sind. Tatsächlich bezieht sich die „Online Gaming Disorder“ vorerst nur aufs Spielen, wengleich auch andere Bereiche pro-

blematisch werden können. Neben dem Zocken bereiten auch Glücksspiel, soziale Netzwerke, Online-Shopping und Pornografie Probleme. Wenn Sie merken, dass Sie

- wenig oder keine Kontrolle über Beginn und Ende, Dauer oder Inhalt der Internetnutzung haben,
- andere wichtige Bereiche in Ihrem Leben vernachlässigen, wie soziale Beziehungen, berufliche oder finanzielle Verpflichtungen oder gar Grundbedürfnisse wie Essen, Schlafen oder Hygiene, und
- die Internetnutzung Vorrang vor allen anderen Lebensbereichen hat, obwohl Sie schon negative Konsequenzen in Ihrem Leben wahrnehmen, dann können dies klare Warnsignale sein.

Wer ist gefährdet?

Besonders gefährdet sind Berufsgruppen, deren beruflicher Alltag vor dem Computer stattfindet. Sie laufen ständig Gefahr, abgelenkt zu werden, und werden auch häufig von eingehenden Nachrichten unterbrochen. Untersuchungen zeigen, dass es fast 20 Minuten dauert, um wieder in einen konzentrierten Workflow zu kommen. Ein weiteres Risiko für ArbeitnehmerInnen, während der Arbeit zu viel Zeit in sozialen Medien oder Online-Games zu verbringen, sind Über- oder Unterforderung. Unterforderung führt zu Langeweile, die Betroffenen suchen sich neue Möglichkeiten des Zeitvertriebs. Überforderte ArbeitnehmerInnen suchen oftmals Zerstreuung oder lenken sich von der zu großen Herausforderung ab.

Es geht um Medienkompetenz

Wenn Sie bei sich selbst Anzeichen für eine mögliche „Onlinesucht“ wahrnehmen oder sich um KollegInnen Sorgen machen, ziehen Sie nicht einfach den Stecker. Gerade beim Internet ist Abstinenz meist keine gute Lösung, wenn Sie noch am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilnehmen wollen. Es geht ganz klar um Medienkompetenz und einen selbstbestimmten Umgang mit dem Internet. Holen Sie sich professionelle Unterstützung! Suchtberatungsstellen wie der Verein Dialog unterstützen nicht nur Betroffene, sondern auch KollegInnen, Familienangehörige oder auch verantwortungsbewusste Führungskräfte.

Nika Schoof, Verein Dialog
nika.schoof@dialog-on.at
www.dialog-on.at

Rechtsfragen zu Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz

Betrunken oder bekifft bei der Arbeit: Welche Konsequenzen kann Substanzmissbrauch haben? Ist Alkohol bei der Arbeit generell verboten? Dürfen ArbeitgeberInnen einen Alkoholtest anordnen?



© Adobe Stock / nokturnal

Alkohol- und Drogentests

ArbeitgeberInnen können nicht einfach einen Alkoholtest – z. B. von FahrerInnen – verlangen. Solche Kontrollmaßnahmen berühren in der Regel die Menschenwürde der ArbeitnehmerInnen und bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. In einer Betriebsvereinbarung können die Kontrollen sachgerecht geregelt werden. Ein Test kann nur freiwillig sein, niemand kann dazu gezwungen werden. Die Weigerung im Verdachtsfall kann aber arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Folgen von Substanzmissbrauch

Wer betrunken oder bekifft am Arbeitsplatz erscheint, muss mit einer Verwarnung oder letztlich einer Kündigung rechnen. Substanzmissbrauch kann auch einen allfälligen Kündigungsschutz aushebeln. Eine Entlassung, also eine fristlose Beendigung, ist vor allem bei wiederholten Vorfällen nach einer Verwarnung möglich. Liegt eine Suchterkrankung vor, ist eine Entlassung aber nicht gerechtfertigt, sondern nur eine normale Kündigung möglich.

Rechtliche Konsequenzen können auch bei nicht substanzgebundenen Süchten folgen: wenn etwa einer Computerspielsucht während der Arbeitszeit nachgegangen wird und die Arbeitspflichten vernachlässigt werden.

Viele heikle Rechtsfragen rund um Suchtmittel sprechen für eine Klärung durch Betriebsvereinbarung.

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

Drogenkonsum am Arbeitsplatz kann zur Entlassung führen.

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dürfen sich ArbeitnehmerInnen „nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können“ (§ 15 Abs. 4). Ist jemand offenkundig in so einem Zustand, dürfen ArbeitgeberInnen und Vorgesetzte ihn/sie nicht arbeiten lassen. Das ergibt sich aus der Fürsorgepflicht und der Pflicht, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Schließlich erhöht sich bei stark Berauschten auch die Unfallgefahr deutlich. Für Baustellen ist das Verbot, Berauschte einzusetzen, ausdrücklich in der Bauarbeiterschutzverordnung festgeschrieben. Lässt der/die ChefIn einen Betrunkenen trotzdem werken, z. B. eine Maschine bedienen, ist das grob fahrlässig. Im Falle eines Unfalls würde er/sie haf-

ten. Stattdessen muss der/die ChefIn diese Person vom Arbeitsplatz verweisen. Und dafür sorgen, dass sie sicher nach Hause kommt: keinesfalls am Steuer seines Autos, sondern im Taxi.

Alkoholverbot?

In einem Büro gibt es ein kurzes Beisammensein am Geburtstag eines Kollegen. Ist das Glas Sekt dazu erlaubt? Ein absolutes Verbot, Alkohol und andere Suchtmittel während der Arbeitszeit zu konsumieren, kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einer Weisung oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Alkoholkonsum in der Freizeit fällt in die Privatsphäre. Hier haben ArbeitgeberInnen in der Regel nichts mitzureden. Nur in Ausnahmefällen sind Verbote in der Freizeit gerechtfertigt, etwa in Arbeitsverträgen von SportlerInnen.

Sucht am Arbeitsplatz – wegschauen hilft nicht

Belastende Arbeitsbedingungen sind oftmals Auslöser für Suchterkrankungen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist ein wirksames Mittel zur Prävention.

Ein paar Gläser Wein zum Entspannen am Abend. Eine Tablette, wenn die Gedanken an die Arbeit wieder den Schlaf rauben. Aufputzmittel, um leistungsfähig zu bleiben. Mit dem Griff zu Alkohol oder anderen suchterzeugenden Substanzen reagieren viele ArbeitnehmerInnen auf psychische Belastungen. Durch übermäßigen und missbräuchlichen Gebrauch gefährden sie sich selbst und auch andere. Damit es gar nicht so weit kommt, braucht es ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld und das Bekenntnis zu einer offenen Unternehmenskultur. Diese Maßgaben sollten sich auch in den Regelungsinhalten und Umsetzungsmaßnahmen einer Betriebsvereinbarung zum Thema Suchtprävention widerspiegeln.

© Adobe Stock / Yevhen



Sucht ist keine Willensschwäche

Zentraler Grundsatz dabei: Sucht ist eine chronische Erkrankung und nicht etwa eine persönliche Schwäche der betroffenen Person. Um ein Suchtmittelproblem respektvoll und effektiv lösen zu können, muss ohne moralische Vorhaltungen auf Augenhöhe kommuniziert werden. Dadurch werden KollegInnen, zum Beispiel beim Verzicht auf Alkohol, unterstützt und nicht diskriminiert.

Klarheit durch betriebliche Regelungen

Betriebliche Rahmenbedingungen sollen ein verantwortungsvolles Konsumverhalten unterstützen und so dazu beitragen, gefährdende Konsumgewohnheiten zu ändern und Sicherheitsrisiken zu vermeiden. In konkreten Problemsituationen ist ein einheitliches Vorgehen und somit eine Gleichbehandlung aller betroffenen Personen gewährleistet.

Betroffene KollegInnen sollen unterstützt und nicht diskriminiert werden.

Auf folgende Themenbereiche kommt es besonders an:

- Konsequente Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen als Schlüssel zur Beseitigung und Verhinderung suchtmittelbedingter Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz
- Sensibilisierung und Information hinsichtlich suchtmittelbedingter Gesundheitsgefahren und Stärkung der Risikokompetenz
- Förderung einer Unternehmenskultur, die durch einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema Sucht geprägt ist
- Unterstützungsangebote für betroffene MitarbeiterInnen, mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen
- Handlungshilfen für KollegInnen von Betroffenen

- Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention für Führungskräfte, um Gleichbehandlung der Betroffenen und ein transparentes Vorgehen sicherzustellen

Gemeinsam mit dem Institut für Suchtprävention hat die GPA-djp eine Musterbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention erstellt. Die darin enthaltenen Eckpunkte sollen als Anregung dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb möglichst passende Vereinbarung zu entwickeln. Die GPA-djp unterstützt und berät BetriebsrätInnen gerne auf diesem Weg!

Isabel Koberwein, GPA-djp
isabel.koberwein@gpa-djp.at

Musterbetriebsvereinbarung:
<https://tinyurl.com/bvsucht320>

Unser Chefchemiker in Brüssel

Tony Musu arbeitet seit 17 Jahren für das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel. Als Chemiker steht er dort an vorderster Front im Kampf gegen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe. Seine Expertise ist auch wegen der Abänderungen der Karzinogene-Richtlinie (Karzinogene-RL), die seit 2016 dreimal erfolgt sind, für uns unverzichtbar.

Warum hat die EU-Kommission nach vielen Jahren der Untätigkeit schließlich doch zugestimmt, dass in die Karzinogene-Richtlinie mehr Grenzwerte aufgenommen werden?

Zusätzlich zum Lobbying der Gewerkschaften gab es einen deutlichen Vorstoß einiger Mitgliedstaaten (NL, DE, AT, BE). Sie wollten nicht mehr akzeptieren, dass mehr als 30 Millionen ArbeitnehmerInnen in Europa krebserzeugenden und erbgutverändernden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind, was über 100.000 Todesfälle pro Jahr aufgrund von arbeitsbedingten Krebserkrankungen zur Folge hatte. Die REACH-Verordnung hatte ebenfalls Einfluss. Viele Unternehmen wollten vermeiden, sich auf das komplexe neue Zulassungssystem für Karzinogene im Rahmen von REACH einzulassen. Die Einhaltung der Karzinogene-Richtlinie schien einfacher zu sein, und einige Industriesparten forderten auch die Einführung neuer Grenzwerte im Rahmen der Karzinogene-Richtlinie.

Was war im Zusammenhang mit gefährlichen Arbeitsstoffen bis jetzt der größte Erfolg für die europäische Gewerkschaftsbewegung?

Unser größter Erfolg war die Einführung von Grenzwerten für gewichtige krebserzeugende Arbeitsstoffe wie Quarzfeinstaub, Chrom VI und Dieselmotoremissionen in der Karzinogene-Richtlinie. Quarzfeinstaub ausgesetzt sind 5,3 Millionen ArbeitnehmerInnen in der EU, Chrom VI eine Million und Dieselmotoremissionen 3,6 Millionen. Der Grenzwert für Dieselabgase wurde beispielsweise nicht von der Kommission vorgeschlagen, sondern als Abänderung des EU-Parlaments nach einem Vorschlag der Gewerkschaften eingeführt. Es ist uns auch gelungen, neue



© ETUI

„Unser größter Erfolg war die Einführung von Grenzwerten für gewichtige krebserzeugende Arbeitsstoffe wie Quarzfeinstaub, Chrom VI und Dieselmotoremissionen in der Karzinogene-Richtlinie.“

Regelungen zur Gesundheitsüberwachung von ArbeitnehmerInnen nach der Pensionierung einzuführen.

Welche Herausforderungen bringt die Zukunft?

Nachdem die Karzinogene-Richtlinie insgesamt dreimal abgeändert wurde, haben wir jetzt insgesamt für 25 Karzinogene Grenzwerte, aber wir würden mindestens weitere 25 Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe benötigen, um die Mehrheit der exponierten ArbeitnehmerInnen besser zu schützen. Einige bestehende europäische Grenzwerte sind vollständig veraltet und müssen überarbeitet werden, wie der Grenzwert für As-

best und für Bleiverbindungen. Außerdem sollte der Geltungsbereich der Karzinogene-Richtlinie erweitert werden, um auch fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe aufzunehmen und die ArbeitnehmerInnenschutzgesetzgebung mit den anderen EU-Rechtsvorschriften über Chemikalien (REACH, Pestizide, Biozide usw.) besser in Einklang zu bringen. Gesundheitsgefährdende Arzneimittel sollten ebenfalls von der Karzinogene-Richtlinie abgedeckt werden, um den Schutz für 12 Millionen exponierte ArbeitnehmerInnen im Gesundheitssektor der EU zu verbessern.

Ich danke für das Gespräch!
Interview: Ingrid Reifinger, ÖGB.

Schlachtfeld Arbeitsplatz – gewaltig daneben

Gewaltschutzmaßnahmen sind für gefährdete Beschäftigte per Gesetz vorgeschrieben – ArbeitgeberInnen müssen handeln, bevor etwas passiert. Auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) handelt aktiv und gibt nun neue Regeln vor.

Gewalt ist Thema in der Arbeitswelt. Egal ob Pflegekraft, Bankangestellte/r, Öffi-FahrerIn, VerkäuferIn oder TelefonistIn – Gewalt im Job kann jede/jeden treffen. Die Formen solcher Übergriffe sind unterschiedlich und reichen von Beleidigungen über Mobbing bis hin zu körperlichen Attacken. Eine Eurofound-Studie (2015) zeigt: Bereits 20 Prozent der Beschäftigten haben Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung in der Arbeit. Auch eine Erhebung des ÖGB (2018) alarmiert: 22 Prozent haben Erfahrung mit verbaler Gewalt, 13 Prozent waren schon mit Beschimpfungen oder Beleidigungen bzw. 1 Prozent mit körperlichen Übergriffen konfrontiert.

© Adobe Stock / kai



Narben und ein Scherbenhaufen

Gewalt ist immer ein Angriff auf die Gesundheit und Würde der Betroffenen und hinterlässt Leid und psychische Narben. Verunsicherung, Angst, Schlafstörungen, geringere Leistungsfähigkeit, aber auch langfristige psychische Krankheiten können etwa die Folge sein. Auch im Betrieb bleibt nur ein Scherbenhaufen: weniger Produktivität und Arbeitsqualität, sinkende MitarbeiterInnenzufriedenheit und Loyalität, mehr Krankenstände, höhere Personalkosten oder sogar Schadensersatzforderungen sind Beispiele hierfür.

ChefIn muss vorbeugen

Schlechte Arbeitsbedingungen und unzureichender ArbeitnehmerInnenschutz bilden den Nährboden, in dem Gewalt ihren Keim entfalten kann: Viel Druck, wenig Zeit- und Personalressourcen, mangelhafte Kommunikation und Arbeitsorganisation steigern das Konfliktpotenzial – die Wahrscheinlich-

22 Prozent der Beschäftigten haben Erfahrungen mit verbaler Gewalt.

keit für Gewalt steigt. Zu wenig bekannt ist: ArbeitgeberInnen müssen Beschäftigte, die einem Gewaltrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, schützen. Vorbeugend – bevor etwas passiert! Dies können beispielsweise Maßnahmen wie eine gute Beleuchtung, die bauliche Trennung von ArbeitnehmerInnen und KundInnen, die Vermeidung von Einzelarbeit, ein verbessertes Wartezeitenmanagement oder klare Zutrittsregelungen sein. Wichtig: Auf den Arbeitsplatz bezogen und vor allem wirksam müssen die Schutzmaßnahmen sein!

Ein klares Statement gegen Gewalt

Auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) setzte jüngst ein klares Statement gegen Gewalt am Arbeitsplatz. Das

Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wurde von den Mitgliedstaaten (darunter Österreich) bereits unterzeichnet und befindet sich nun im Ratifizierungsprozess. Demnach sollen etwa das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, die verpflichtende Prävention für Mitgliedstaaten und ArbeitgeberInnen inkl. Sanktionen oder ein Zugang zu Gerichten für Betroffene international verankert werden. Richtungsweisende Schritte! Für Politik und manche Interessenvertretung heißt das klar: bei Gewaltschutz endlich aufs Gas steigen und nicht auf die Bremse treten!

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

Alkohol im Betrieb – ansprechen hilft!

Was tun, wenn es im Betrieb KollegInnen gibt, die zu viel Alkohol trinken? Es ist wichtig, das Thema frühzeitig anzusprechen und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Denn die Gesundheitsgefährdung durch Alkohol wird oft unterschätzt.

GESUNDHEITSRISIKO	mindestens 2 Tage alkoholfrei pro Woche	
	MÄNNER	FRAUEN
risikoarm	0,6 Liter Bier oder 0,3 Liter Wein bis 24 g reiner Alkohol pro Tag	0,4 Liter Bier oder 0,2 Liter Wein bis 16 g reiner Alkohol pro Tag
problematisch	1,5 Liter Bier oder 0,75 Liter Wein ab 60 g reiner Alkohol pro Tag	1 Liter Bier oder 0,5 Liter Wein ab 40 g reiner Alkohol pro Tag

Die Harmlosigkeitsgrenze (risikoarm) und die Gefährdungsgrenze (problematisch) bei gesunden Menschen.

Ein problematischer Suchtmittelkonsum hat meist mehr Fehlzeiten, häufigere Arbeitsunfälle und auch Präsentismus zur Folge. Es gibt also genügend Gründe für betriebliche Maßnahmen. Führungskräfte vernachlässigen ihre Fürsorgepflicht, wenn sie wissentlich ArbeitnehmerInnen z. B. berauscht arbeiten lassen und dadurch das Risiko einer Gesundheitschädigung entsteht.

Was können Betriebe tun?

Idealerweise implementiert ein Betrieb ein Programm basierend auf einer Betriebsvereinbarung. In dieser Vereinbarung wird auf Stufenpläne verwiesen, die den einheitlichen Ablauf bei Vorfällen (wer wird kontaktiert, wer bespricht den Vorfall mit der Person etc.) und – wenn notwendig – die Reintegration regeln. Auch präventive Maßnahmen, beispielsweise im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung, sind wichtige Elemente.

Wo finden Betroffene Beratung und Unterstützung?

Damit Betriebe handeln können, sollten sie wissen, wo Betroffene Beratung und Unterstützung bekommen. Das Versorgungsprogramm „Alkohol. Leben können.“ bietet alkoholkranken Menschen eine individuelle Betreuung. Personen, die bei einer der teilnehmenden Krankenkassen (ÖGK, SVS, BVAEB, KFA) versichert sind, können die Angebote nutzen. Die Betreuungspläne werden für jeden Patienten/ jede Patientin individuell erstellt. Im Regionalen Kompetenzzentrum erfolgt eine umfassende multiprofessionelle Abklärung. Auf deren Grundlage wird das passendste Behandlungsangebot zusammengestellt und die PatientInnen werden an die bestgeeignete Einrichtung im Bereich der Suchtkrankenhilfe weitervermittelt. Diese sind in Wien: Anton Proksch Institut, Verein p.a.s.s., Grüner Kreis, Verein Dialog oder Schweizerhaus Hadersdorf.

14 % der erwachsenen Bevölkerung in Österreich konsumieren Alkohol in einem Ausmaß, das längerfristig als gesundheitsschädigend eingeschätzt wird. Die gefährdetste Altersgruppe sind die 50- bis 60-Jährigen.

42 % der Befragten in Wien unterschätzen laut dem Wiener Suchtmittelmonitoring von IFES die Gefährlichkeit von regelmäßigem, hohem Alkoholkonsum auf ihre Gesundheit.

Mag.ª Andrea Lins-Hoffelner, MBA
andrea.lins-hoffelner@sd-wien.at
www.sdw.wien (Infos für Betriebe)

Marielies Schmid, MSc
marielies.schmid@sd-wien.at
www.alkohol.at („Alkohol. Leben können.“)
Ergänzend kann auf www.alkcoach.at ein Online-Selbsthilfeprogramm zur Alkoholreduktion verwendet werden.

Folder „Alkoholprobleme im Betrieb? Beratung und Behandlung“:
<https://tinyurl.com/alkohol320>

Aktiv führen in unsicheren Zeiten

Arbeit bringt Tagesstruktur, Sozialkontakte und Persönlichkeitsentwicklung. Wenn diese Ressource in unserem Leben wackelt, hat dies große Auswirkungen. Wie können Führungskräfte in Zeiten von Kurzarbeit und Unsicherheit sinnvoll motivieren?

Arbeitsplatzunsicherheit wird nicht von allen ArbeitnehmerInnen gleich erlebt. Das Gefühl kann durch die Angst entstehen, unfreiwillig den Job zu verlieren oder schlechtere Arbeitsbedingungen vorzufinden, wie mehr Zeitdruck oder weniger Karrierechancen. Das Wohlbefinden sinkt, und dies kann der Gesundheit schaden.

Was können Führungskräfte überhaupt beeinflussen?

Führungskräfte können persönliche Bewertungsmuster und makroökonomische Bedingungen nicht beeinflussen. Die psychologischen Arbeitsbedingungen jedoch können sie verändern und damit motivieren.

3 Tipps für Führungskräfte, um die Motivation zu erhöhen

1 / Wertschätzung zeigen: Wenn Beschäftigte trotz schwieriger Zeiten Engagement und Leistung zeigen, ist es wesentlich, sie dafür „zu belohnen“. Denn wenn man gefühlt mehr Arbeitsleistung erbringt, als man Wertschätzung erhält, dann steigert dies das Risiko für Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen signifikant. Wenn Arbeitsplatzsicherheit oder Gehaltserhöhungen wegfallen, dann bleiben „nur“ weiche Faktoren wie Lob und Wertschätzung.

2 / Autonomie einräumen: Vielen Führungskräften fällt es in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten schwer, Verantwortung abzugeben. Sie haben den Eindruck, dass eine „klare Linie“ wichtig wäre. Dinge selbst entscheiden zu können, ist jedoch ein wichtiger Faktor für persönlichkeitsförderliche Arbeit und Motivation.

3 / Der Arbeit Sinn verleihen: Auch wenn die Tätigkeit dieselbe ist, macht es einen großen Unterschied, ob ich deren Bedeutung kenne. Welchen Unterschied macht



Aktives Führen schafft Motivation und gibt Sicherheit.

die Qualität meiner Arbeit für andere in der Firma? Wer nutzt die Ergebnisse wofür?

3 Tipps für Führung mit Homeoffice

Viele Führungskräfte mussten in den vergangenen Monaten zum ersten Mal virtuelle Teams führen. Sie können trotzdem aktiv gestalten, um die Motivation der ArbeitnehmerInnen zu erhalten.

1 / Persönlicher Kontakt sollte auch zu denjenigen gehalten werden, die gerade nicht im Büro arbeiten, z. B. durch Telefongespräche. Ständige Kontrollanrufe sind damit nicht gemeint.

2 / Klarheit über die Erreichbarkeit der Teammitglieder kann durch zugängliche Listen oder ein Online-Kollaborationstool hergestellt werden.

3 / Aufgaben müssen klarer als sonst kommuniziert werden, da es schwieriger ist, informell Dinge nachzufragen.

3 Tipps für die betriebliche Prävention

1 / Evaluieren Sie aktuelle psychische Belastungen, z. B. mit einer Mini-Befragung zu spezifischen Themen.

2 / Geben Sie Führungskräften konkrete Gestaltungshinweise.

3 / Nutzen Sie Präventionsstunden so weit wie möglich auch virtuell aus und seien Sie präsent.

Mag.^a Veronika Jakl
Arbeitspsychologie Jakl
www.apjakl.at

Buchtipps

Aktiv führen – So schaffen Sie motivierende Arbeitsbedingungen

<https://apjakl.at/aktivfuehren-buch>

TEXT Beatrix Mittermann

Arbeit als Droge

Der gesellschaftliche Druck, immer mehr, immer schneller und immer perfekter zu arbeiten, bleibt oft nicht ohne Folgen. Immer mehr Menschen sind heute von Arbeitssucht betroffen. Doch was bedeutet das genau, und welche Folgen hat dies auf die Betroffenen und ihr Umfeld?

Draußen ist es bereits dunkel. Nach und nach geht in immer mehr Räumen das Licht aus. Was wie eine Szene aus einem Horrorfilm anmutet, ist eigentlich etwas sehr Alltägliches: lediglich ein Bürogebäude, aus dem sich langsam auch die letzten ArbeitnehmerInnen in den Feierabend verabschieden. Alle bis auf einen. Sein Fenster bleibt die ganze Nacht über beleuchtet. Denn er fährt gar nicht erst nach Hause. Und das nicht nur heute, sondern an den meisten Tagen. Die Rede ist von einem Arbeitnehmer, der als besonders schwerwiegender Fall von Arbeitssucht bezeichnet werden kann. Nicht immer nimmt die Arbeitssucht solche Ausmaße wie in diesem Praxisbeispiel an. Aber in immer mehr Fällen geht das Arbeiten (teilweise weit) über ein gesundes Ausmaß an Bemühungen und Einsatz hinaus.

Lange Arbeitstage, unzählige Überstunden, stressdurchflutete Meeting-Marathons – bei vielen Menschen läuten hier

keine Alarmglocken. Doch Arbeit kann eine Droge sein. Das größte Problem dabei: Wir orientieren uns an Leistung, bewundern Personen, die Großes erreichen, und die

„In immer mehr Fällen geht das Arbeiten über ein gesundes Ausmaß hinaus.“

Vorstellung, für den Traum von Erfolg alles zu geben, wird fast schon romantisiert. So ist auch Workaholic nicht unbedingt ein negativer Begriff, sondern gilt gesellschaftlich vielmehr als erwünschtes Verhalten, mit dem nicht selten Anerkennung, Aufstiegschancen und Gehaltserhöhun-

gen einhergehen. „Oft wird Arbeitssucht gar nicht als solche gewertet“, bestätigt Mag.^a Lisa Wessely, klinische und Gesundheitspsychologin, Arbeitspsychologin und Leiterin der Suchtprävention und Früherkennung des Vereins Dialog, und macht auf einen wesentlichen Unterschied zur substanzgebundenen Sucht aufmerksam: „Drogen – egal welcher Art – muss man sich besorgen, aber arbeiten tut letztendlich jeder.“

Hart zu arbeiten ist sozial erwünscht. Oft wird das praktiziert, bis der Punkt kommt, an dem die Situation kippt, und dann verschwimmen die Grenzen. „Dass Arbeiten pathologisch werden kann, ist für viele kaum vorstellbar. Derzeit gibt es für Arbeitssucht noch keine einheitliche, international anerkannte Definition“, so das Institut Suchtprävention pro mente OÖ in Linz. Wann spricht man also eigentlich von Arbeitssucht? Für Wessely ist eines klar: „Es geht nicht darum zu messen,

wie viele Stunden jemand pro Tag oder pro Woche arbeitet. Viel wichtiger sind die folgenden beiden Fragen: Was passiert, wenn jemand nicht mehr arbeiten kann? Und hat die Person – abgesehen von der Arbeit – andere Dinge in ihrem Leben, die ihr wichtig sind?“

Schleichender Anfang

Bernd K. (Name von der Redaktion geändert) weiß, was es bedeutet, arbeitssüchtig zu sein: „Ich glaube, so richtig hat bei mir alles mit der Scheidung angefangen. Plötzlich war ich allein zu Hause. Niemand hat nach der Arbeit mehr auf mich gewartet. Ich wollte einfach nicht in diese leere Wohnung zurück. Und so sind meine Arbeitstage immer länger geworden. Mal eine Überstunde hier, mal ein zusätzliches Projekt da, und so sind langsam aus 40 Wochenstunden 50 geworden und zu Spitzenzeiten sogar fast 65 bis 70“, erzählt Bernd. „Auslöser für Arbeitssucht sind häufig Krisenmomente“, weiß das Institut Suchtprävention. „Für eine gewisse Zeit kann die Ablenkung durch Arbeit durchaus eine Stütze sein, mit dem Schicksalsschlag umzugehen. Bleibt dieses Verhalten jedoch langfristig bestehen bzw. wird Arbeit für einen Menschen zur einzigen Quelle von Lebenssinn und Selbstwert, steigt das Risiko, die Kontrolle zu verlieren.“ Wenn man in einer solchen Situation auf Arbeitsbedingungen trifft, die eine Arbeitssucht fördern und kurzfristig damit auch Erfolge einhergehen, wird immer weitergemacht.

Arbeits- und Organisationspsychologin Mag.^a Johanna Klösch sieht hier auch eine Verbindung zu modernen Managementkonzepten: „Weg von konkreten Vorgaben und Anweisungen durch Vorgesetzte – was zählt, sind das Ergebnis und der Erfolg der Beschäftigten.“ Durch die Ausweitung des Verantwortungs-, Handlungs- und Entscheidungsspielraums der ArbeitnehmerInnen mag es zwar von außen so aussehen, als erhielten die Beschäftigten mehr Freiheit und Flexibilität. Aber intern entsteht ein Wettbewerb: „Der Grad der Zielerreichung wird laufend verglichen – innerbetrieblicher Druck und Konkurrenz entstehen. Zielvorgaben wer-



„Meine Gedanken waren so gut wie immer bei der Arbeit“, schildert Bernd K.

den kontinuierlich erhöht. Arbeitsverdichtung, Beschleunigung und Entgrenzung schleichen sich ein. Nicht bewältigte Arbeit wird zunehmend in der Freizeit erledigt, um die Vorgaben erreichen zu können“, so Klösch.

Ständige Erreichbarkeit

„Bei uns in der Firma ist es gang und gäbe, dass Leute Arbeit mit nach Hause nehmen, auch ins Wochenende. Viele sind auf ihren Firmenhandys auch nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar. Das ist normal und wird nicht hinterfragt. Ich habe sehr lange nicht mitbekommen, dass ich eigentlich gar nicht mehr richtig abschalten kann.“ Bernd stellte hier keine Ausnahme im Betrieb dar. „Meine Gedanken waren so gut wie immer bei der Arbeit. In der Früh war der Griff zum Diensthandy das Erste, das ich gemacht habe. Auch nachts bin ich im Bett gelegen und habe vor dem Einschlafen noch Mails gelesen oder Termine vorgeplant, bis mir die Augen zugefallen sind. Die

Arbeit war einfach ständig bei mir – in der U-Bahn, beim Einkaufen, sogar wenn ich Freunde getroffen habe. Bis ich die dann irgendwann weniger oft getroffen habe. Am Ende sogar gar nicht mehr“, erinnert er sich.

Diese zwei Fälle sind längst keine Ausnahme. Immer mehr Menschen sind von Arbeitssucht betroffen und finden sich in einem System wieder, in dem die vorgegebenen Arbeitsbedingungen dafür sorgen, dass Arbeitszeit und Freizeit miteinander verschmelzen. Und darunter leiden vor allem die Gesundheit der Betroffenen sowie ihr soziales Umfeld.

Hilfe finden Betroffene bei den folgenden Anlaufstellen:

Selbsthilfegruppe der Anonymen Arbeitssüchtigen (AAS)

<https://tinyurl.com/arbeitsucht320>

Beratungseinrichtungen und Beratungsangebote österreichweit – Fachstellen für Suchtprävention

<https://tinyurl.com/beratung320>

Buchtipps



Unternehmensrisiko Arbeitssucht

Managementherausforderungen und Aktionsleitfaden für die Praxis

Ulrike Emma Meißner

156 Seiten, 2017

Peter Lang, ISBN 978-3-63173287-8

EUR 42,95

Das Unternehmensrisiko Arbeitssucht ist in der Betriebs- und Personalwirtschaft ein unterschätztes Risiko, welches sich zu einer existenziellen Gefährdung eines Betriebes entwickeln kann. Diese empirische Studie befragt erstmalig im deutschsprachigen Raum Arbeitssüchtige über Arbeitssuchtindizien und deren Auswirkungen auf Unternehmen. Die Autorin erhebt ebenso die betrieblichen Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Krankheit haben. Eine abgeleitete Risikoanalyse verdeutlicht das Risikopotenzial von Workaholism und dessen Managementherausforderungen. Der praxisorientierte Aktionsleitfaden zeigt Identifizierungsmöglichkeiten von Arbeitssüchtigen auf und gibt Führungskräften pragmatische Handlungsempfehlungen. Das Phänomen Arbeitssucht wird somit im betrieblichen Alltag fassbar.

<https://tinyurl.com/arbeitsucht32oa>



Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft?

Fehlzeiten-Report 2013

Bernhard Badura, Antje Ducki et al.

503 Seiten, 2013

Springer, ISBN 978-3-642-37116-5

EUR 66,81

Suchtprobleme durch den Konsum von Alkohol, Medikamenten, Nikotin oder illegalen Drogen spielen in der Arbeitswelt eine größere Rolle als oft angenommen. Schätzungen gehen davon aus, dass bis zu 10 Prozent aller Beschäftigten Suchtmittel in missbräuchlicher Weise konsumieren – vor allem Alkohol oder Medikamente. Dazu kommen „neue“ Süchte wie Medien-, Informations- und nicht zuletzt die Arbeitssucht. Die Konsequenzen, etwa durch Fehlzeiten oder ein steigendes Sicherheitsrisiko, können für die Betriebe erheblich sein. Der Fehlzeiten-Report 2013 beschreibt die Suchtproblematik aus gesellschaftlicher, psychologischer und neurobiologischer Sicht und zeigt auf, was eine zukunftsorientierte betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik leisten muss, um mit dem Thema Sucht kompetent umzugehen und eine gesundheitsförderliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

<https://tinyurl.com/fzr2013>



Betriebliche Alkoholsuchtprävention

Leitfaden für BGF-BeraterInnen

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung
40 Seiten, 2018

Der Leitfaden richtet sich an ExpertInnen für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und stellt in kompakter Form Informationen zur betrieblichen Alkoholsuchtprävention zur Verfügung: War Alkohol schon einmal Thema in einem von Ihnen betreuten Betrieb? Sie fragten sich, was Sie am besten empfehlen oder an wen Sie weitervermitteln sollen? In diesem Leitfaden finden Sie Tools, Infos und weiterführende Kontakte, um Betriebe zum Thema betriebliche Alkoholsuchtprävention fundiert beraten zu können.

Download unter

<https://tinyurl.com/leitfadenbasp>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz

Gert-Peter Reissner
2. Auflage, 192 Seiten, 2015
Verlag Österreich, ISBN 978-3-7046-6988-9
EUR 49,00

Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz – wie reagieren? Neben arbeitsrechtlichen Aspekten zeigt dieses Buch auch Möglichkeiten der Früherkennung und Maßnahmen zur Suchtprävention auf. Es gibt Tipps für das Führen von lösungsorientierten Mitarbeitergesprächen und für Inhalte einer Betriebsvereinbarung. Das Buch richtet sich nicht nur an JuristInnen, sondern generell an Führungskräfte, Personalverantwortliche und alle, die sich mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Betrieben und Verwaltungen befassen.

<https://tinyurl.com/daap32o>



Arbeitssucht

Workaholismus erkennen und verhindern
Ute Rademacher
56 Seiten, 2017
Springer Gabler, ISBN 978-3-658-18924-2
EUR 15,40

Das Buch bietet eine praxisnahe Orientierung für den Umgang mit Arbeitssucht. Der Fokus liegt auf Empfehlungen für die Arbeitseinstellung, gesundem Arbeitsverhalten und den organisatorischen Rahmenbedingungen. Die gravierenden Folgen exzessiven und zwanghaften Arbeitens für die Betroffenen, ihr berufliches und soziales Umfeld sind vielen durch Medien und persönliche Erfahrungen bekannt. Dennoch sind sich Vorgesetzte, Personalverantwortliche und potenziell Betroffene oft unsicher, wo die Grenze zwischen Engagement und Arbeitssucht liegt. Ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung und Erkennungszeichen arbeitssüchtigen Verhaltens geben hierfür eine klare Orientierung. Praktische Leitlinien für Führungskräfte sowie Checklisten für die Arbeitssuchtprävention im eigenen Team und Unternehmen ergänzen die Darstellung der ökonomischen, medizinischen und psychologischen Forschung zur Arbeitssucht.

<https://tinyurl.com/arbeitssucht32ob>



Doping am Arbeitsplatz

Problembewältigung und Leistungssteigerung um jeden Preis?
Marianne Giesert, Cornelia Wendt-Danigel
160 Seiten, 2010
VSA, ISBN 978-3-89965-420-2
EUR 11,10

Der Leistungsdruck in der Arbeitswelt steigt konstant an. Viele Beschäftigte sind überarbeitet, mit den Aufgaben und der Menge an Arbeit überfordert und leiden unter permanentem Stress. Darum greifen sie einerseits immer häufiger zu Aufputzmitteln verschiedener Art, um eine Leistungssteigerung zu erreichen, und andererseits zu klassischen Suchtmitteln, wie z. B. Alkohol, um Probleme zu bewältigen. Eine 2009 veröffentlichte DAK-Studie erbrachte ein erschreckendes Ergebnis: Jeder fünfte Beschäftigte hält es für vertretbar, die Arbeitsleistung mit verschreibungspflichtigen Medikamenten zu steigern. Ziel der Veröffentlichung ist es, zu einer neuen Sensibilität im Umgang mit Abhängigkeitserkrankungen in der Gesellschaft und in den Betrieben beizutragen.

<https://tinyurl.com/dopingaa32o>

Buchtipps



Pathologischer Mediengebrauch und Internetsucht

Kai W. Müller, Klaus Wölfling

152 Seiten, 2017

Kohlhammer, ISBN 978-3-17-023361-4

EUR 29,80

Während das Internet in mancherlei Hinsicht eine Bereicherung darstellt, ist es für viele Menschen zu einer Falle geworden. Der Begriff Internetsucht beschreibt eine unkontrollierte, zeitlich ausufernde Beschäftigung mit Internetinhalten, die für den Nutzer zu einer nachhaltigen Einschränkung der Lebensführung wurde. Trotz der mit der exzessiven Nutzung verbundenen Probleme und des Bewusstseins, dass das Verhalten längst seinen Reiz verloren hat, wird es fortgeführt und erzeugt Leidensdruck. Wie macht das Internet süchtig? Muss ein Betroffener nach erfolgter Therapie auf alle digitalen Vorteile verzichten? Sind alle Nutzergruppen gleichermaßen gefährdet? Diese und weitere Fragen werden in diesem Buch geklärt.

<https://tinyurl.com/pmb320>



Arbeit mit Sinn

Voraussetzungen für ein erfülltes (Arbeits-)Leben

Marianne Giesert

224 Seiten, 2020

VSA, ISBN 978-3-96488059-8

EUR 17,30

Auch Unternehmen treibt das Streben nach Sinn um. Früher orientierten sie sich fast ausschließlich am Ziel des Profits. Um für die Beschäftigten attraktive Arbeitgeber zu sein, stellen sie die Produkte und Dienstleistungen inzwischen stärker in den Fokus der Sinnhaftigkeit. Auch die Politik entwickelt in diesem Zusammenhang Strategien, Arbeit neu zu denken. Das Buch enthält Beispiele von und für Unternehmen und Beschäftigte, mit denen eine wertschätzende Unternehmenskultur für mehr Sinnerleben umsetzbar ist. Zudem werden die spezifischen Umsetzungsmöglichkeiten in der digitalen Arbeitswelt vorgestellt und diskutiert.

<https://tinyurl.com/ams320>



Sicherheitshandbuch für Veranstaltungstechniker_innen

Ausgabe 2020

252 Seiten, 2020

Österreichische Theatertechnische Gesellschaft

EUR 110,00

Sicherheit ist im Bühnenbereich und bei Veranstaltungen besonders wichtig. Das heißt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Veranstaltungsbetrieben über entsprechende Sicherheitsvorkehrungen Bescheid wissen müssen. Dazu ist ein ganzheitliches Informations- und Nachschlagewerk im Betrieb von Vorteil, das den Fokus auf relevante und schnell verständliche Inhalte legt. Das Sicherheitshandbuch für Veranstaltungstechniker_innen gliedert sich in folgende Kapitel: Rechtliche Grundlagen, Organisation, Arbeitsstätten, Spezielle Schutzpflichten, Persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsmittel/Arbeitsverfahren.

<https://tinyurl.com/shb320>

Beratungsoffensive COVID-19 der Arbeitsinspektion

Die Verbreitung von SARS-CoV-2 stellt Betriebe und Beschäftigte vor Herausforderungen. Der Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen hat dabei oberste Priorität. Die Arbeitsinspektion unterstützte ArbeitgeberInnen mit einem Beratungsschwerpunkt bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen.



Die Arbeitsinspektion unterstützte ArbeitgeberInnen mit einem Beratungsschwerpunkt zu COVID-19.

Auch in Betrieben kann es zu COVID-19-Clusterbildungen kommen, und es besteht ein präventiver Handlungsbedarf betreffend betrieblicher Schutzmaßnahmen. Gerade dort, wo viele Menschen miteinander arbeiten, ist besondere Vorsicht geboten. Die Arbeitsinspektion bot ihre Expertise zur betrieblichen Prävention dabei den Unternehmen bei der Umsetzung der allgemeinen Gesundheitsschutzmaßnahmen als Unterstützung an.

COVID-19 im Fokus

Im Rahmen dieses Schwerpunktes wurden 1.010 Betriebe aus verschiedenen Wirtschaftsklassen (vor allem: Lebensmittel- und Getränkeherstellung, Abfallbeseitigung, Großhandel, Einzelhandel, Lagerei,

Postdienste, Verlagswesen, Callcenter) besucht. Die Inhalte der Beratungsoffensive drehten sich neben den bekannten Hygiene- und Abstandsregeln vor allem um die Lüftung von Arbeitsräumen, die Notfallplanung, den Umgang mit Gemeinschaftsunterkünften und um Personaltransporte. Im Fokus waren auch die Unterweisung und Information der Belegschaft sowie überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ergebnisse

In 808 von 1.010 der beratenen Betriebe (80 %) wurden gar keine unmittelbaren Verbesserungspotenziale erkannt, der jeweilige Betrieb hat also durchwegs geeignete Maßnahmen in den einzelnen

Themenbereichen ergriffen. Verbesserungspotenziale, welche sich gleichartig bei verschiedenen Unternehmen zeigten, bildeten die Ausnahme. Zumeist handelte es sich dabei um die Einhaltung des Mindestabstands in Zonen außerhalb des Kernarbeitsbereiches (Raucherbereiche, bei der Stechuhr, Begegnungszonen mit Externen). Insgesamt wurde der Beratungsschwerpunkt COVID-19 von den Betrieben sehr gut angenommen. In vielen Betrieben sind gute Lösungen erarbeitet worden, um die Ansteckungsgefahr von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern minimieren zu können.

Gute Lösungen waren zum Beispiel:

- In einem Unternehmen wurden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Haken aus Kunststoff zum kontaktlosen Öffnen der Türschnallen angefertigt.
- An Industriearbeitsplätzen wurden Trennelemente aus Folien angebracht. Sie grenzen Arbeitsplätze voneinander ab, lassen sich bei Bedarf aber auch schnell versetzen.
- Der Abstand zu anderen Arbeitsplätzen war immer ein Thema. Manchmal wurde der Mindestabstand durch im Unternehmen gebräuchliche Gebinde erklärt und dargestellt.
- Freiwillige Beschränkung der maximal zulässigen Personenanzahl im Aufzug.

Der vollständige Bericht ist auf der Website der Arbeitsinspektion nachzulesen:

www.arbeitsinspektion.gv.at

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

Gemeinsam zum gesundheitsfördernden Arbeitsleben

Die Corona-Krise hat klar verdeutlicht: Gute Strategien ermöglichen schnelles Reagieren. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Ressourcen zu stärken und Belastungen zu reduzieren. Damit legen Sie den Grundstein für Gesundheit und Erfolg.



Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Ressourcen zu stärken und Belastungen zu reduzieren.

Der Lockdown der Wirtschaft veränderte die tägliche Arbeit aufgrund vieler Maßnahmen wie Homeoffice, Abstandhalten und Tragen von Masken. Betriebe, die aktiv die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) leben, konnten dabei auf gewonnene Stärken aus BGF-Projekten zurückgreifen. Im Fokus stehen dabei effiziente Kommunikationsstrukturen, klare Zuständigkeiten und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Extern werden die Betriebe u. a. von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) in Salzburg mit Angeboten unterstützt. BGF-Betriebe können beispielsweise den kostenlosen Workshop „Back to Work“ in Anspruch nehmen, bei dem Belegschaft und Führungskräfte die Ressourcen und Belastungen im Arbeitsleben aufgrund der Krise bearbeiten und konkrete Maßnahmen für eine gewinnbringende Zukunft beschließen.

Wie funktioniert BGF?

Betriebe, die sich entscheiden, gemeinsam mit der Sozialversicherung, der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer im Rahmen des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) ein weitreichendes Gesundheitsförderungsprojekt umzusetzen, werden als BGF-Betrieb geführt.

Nach einer kostenlosen und unverbindlichen Erstberatung wird ein konkretes BGF-Projekt umgesetzt. Im Projekt werden Arbeitsbedingungen mittels Befragungen analysiert. Anschließend beteiligen sich Führung und Belegschaft gleichermaßen und erarbeiten umsetzungsreife Maßnahmen. Eine Steuerungsgruppe

im Unternehmen leitet das Projekt und wird während der gesamten Projektlaufzeit unterstützt.

Ausgezeichnete Betriebe – das BGF-Gütesiegel

Der krönende Abschluss des BGF-Projekts ist die Auszeichnung mit dem BGF-Gütesiegel. Das Gütesiegel ist die höchste österreichische Auszeichnung für nachhaltige Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten. In Salzburg werden im Rahmen der BGF derzeit etwa 300 Klein-, Mittel- und Großbetriebe mit insgesamt rund 65.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreut.

Gibt es Zuschüsse und Förderungen?

Die ÖGK leistet einen finanziellen Zuschuss zur Projekt- und Prozessbegleitung. Die Unternehmen können zusätzlich an von der ÖGK angebotenen Maßnahmen im Rahmen der BGF teilnehmen und sich nach Ende des Projektes von der ÖGK in Salzburg über die nachhaltige Weiterführung der BGF beraten lassen. Förderungen können zudem beim Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) und dem Salzburger Wachstumsfonds mit dem Programm „Wirtschaft fördert Arbeitswelten“ beantragt werden. Mehr Informationen: www.gesundheitskasse.at/bgf

BGF 2020 – alles ist möglich!

„Vom gesunden Apfel bis zum nachhaltigen BGF-Projekt“
15.10.2020 von 9 bis 16 Uhr in der AK Salzburg

Erste Hilfe bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz



AK hilft

Wer sich in einer schwierigen beruflichen Situation befindet und diese sich bereits negativ auf die Gesundheit auswirkt, kann ein psychologisches Beratungsgespräch in der AK Salzburg kostenlos in Anspruch nehmen. Terminvereinbarung: siehe Kontaktdaten unten.

Angebote für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Die Arbeiterkammer bietet auch Antworten auf konkrete Fragen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten in Form von Workshops, Vorträgen und Broschüren.

- Welche Maßnahmen sollen wir tatsächlich setzen? Welche sind gesetzeskonform?
- Was ist der gesetzliche Mindeststandard?
- Welche Verfahren dürfen eingesetzt werden?
- Wann ist die psychische Evaluierung abgeschlossen? Wie geht es dann weiter?

Kontakt

+43 (0)662/86 87-304 oder
karin.hagenauer@ak-salzburg.at

Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass die Beschäftigten nicht nur physisch, sondern auch psychisch gesund bleiben. Leider steigen aber psychische Belastungen rasant an. Deshalb geht die AK Salzburg mit gutem Beispiel voran und bietet arbeitspsychologische Beratung an. Unternehmen müssen sich zu gesunden Organisationen entwickeln, um ihre Beschäftigten langfristig arbeitsfähig zu halten.

Voraussetzungen und Werkzeuge erfolgreicher Teilzeitarbeit



Ziel dieses Workshops ist eine offensive Auseinandersetzung mit den (oft unbewussten) Folgen der Arbeitszeitreduktion wie Spaltungsdynamiken unter den MitarbeiterInnen, Überforderung und Frustration bei den TeilzeitmitarbeiterInnen und eine aktive Gestaltung der Rolle der TeilzeitmitarbeiterInnen.

Referentin: Mag.^a Karin Pfaffelmeyer, MTD

Dienstag, 6. Oktober 2020 von 9 bis 17 Uhr
 Arbeiterkammer Salzburg, Raum 501
 Markus-Sittikus-Straße 10
 5020 Salzburg

Anmeldung:

<https://sbg.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen>

Kostenlos für ÖGB-Mitglieder, ohne Mitgliedschaft 30,00 Euro (Unterlagen und Verpflegung inkludiert)

Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, mehr Zeit für persönliche Bedürfnisse, gesundheitliche Herausforderungen – der Wunsch nach Teilzeitarbeit nimmt zu. Eine Arbeitszeitreduktion führt nicht nur zu Veränderungen auf fachlicher Ebene, sondern bringt auch zwischenmenschliche Herausforderungen mit sich, die vielfach unberücksichtigt bleiben.

Impfungen im ArbeitnehmerInnenschutz

Im Moment ist es in aller Munde – das Thema Impfung, im Speziellen die Impfung gegen COVID-19. Doch wie ist das im ArbeitnehmerInnenschutz, welche Impfungen sind vorgeschrieben oder auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen möglich?



Kein/e ArbeitnehmerIn soll durch die Arbeit erkranken. Helfen keine anderen Schutzmaßnahmen, kann eine Impfung schützen – so es eine gibt!

ArbeitgeberInnen (AG) sind nach § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet, in Bezug auf alle Aspekte, die die Tätigkeit der ArbeitnehmerInnen (AN) betreffen, für deren Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die ausgehenden Gefahren muss der/die AG erkennen, ermitteln und beurteilen, um Maßnahmen zu treffen. Das betrifft auch Arbeitsstoffe. Diese sind neben Chemikalien, Holzstaub oder Lebensmitteln auch biologische Agenzien wie Viren und Parasiten. Die Maßnahmen resultieren, je nach Arbeitsstoff oder Personengruppe, aus Gesetzen wie dem ASchG (z. B. § 43 Abs. 4) oder Verordnungen wie der Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA), der Verordnung zur Gesundheitsüberwachung (VGÜ) etc.

Arbeitsbedingt erforderlicher Impfschutz

Berufliche Tätigkeiten, wie im Gesundheits- und Pflegebereich, bei der Kinderbetreuung, der Reinigung oder der Abfallwirtschaft, bringen ein arbeitsbedingtes Risiko mit sich. Die Arbeitsplatzevaluierung ergibt, welche Maßnahmen getroffen werden müssen. Oft bleibt trotzdem ein Infektionsrisiko. Gibt es eine Impfung, durch die ein Schutz der Beschäftigten erreicht wird? Dann sind AG verpflichtet, diese anzubieten. Voraussetzung ist laut VbA ein minimales Impfrisiko sowie Information der AN über Vor- und Nachteile der Impfung und Nichtimpfung. AG tragen die Kosten dafür. AN können nicht gezwungen werden, sich einer Impfung zu unterziehen. Sollten sie die Impfung

verweigern, darf sie der AG aber nicht mehr mit den vorgesehenen Tätigkeiten weiterbeschäftigen.

Risiko einer Berufskrankheit

Bei ausgewählten Tätigkeiten übernimmt der Sozialversicherungsträger die Kosten einer Impfung. Diese kann auch Berufskrankheiten vorbeugen, die infolge einer Infektionskrankheit entstehen können. Eine Impfung kann weitere Personen als nur den/die AN schützen: z. B. im Verkauf, Kindergarten, in der Gastronomie. Darüber hinaus gibt es weitere Impfverpflichtungen, auf landesrechtlicher Ebene zum Krankenanstalten-Hygienerecht für das Gesundheitspersonal (Schutz der PatientInnen) und zur Einhaltung von Hygienestandards. Das können strengere Vorgaben sein, die über den ArbeitnehmerInnenschutz hinausgehen.

ArbeitnehmerInnenschutz als Schutzschirm

Biologische Arbeitsstoffe können eine ernste Gefahr darstellen und schwere Krankheiten hervorrufen. Wie bei Schlachthöfen etc. zu sehen ist, gefährden unzureichende AN-Schutzmaßnahmen andere Personen und ziehen weite Kreise, von Betriebsüber Schulschließungen bis zu erhöhter Arbeitslosigkeit. Aufgrund der schwerwiegenden Folgen wird daher auf einen COVID-19-Impfstoff hingearbeitet, um AN und deren Kontaktpersonen zu schützen.

Julia Nedjelic-Lischka, AK Wien
julia.nedjelic@akwien.at

Impfaktionen der AUVA

<https://tinyurl.com/impfaktionen320>

Hitze systematisch bekämpfen

Die sommerliche Hitze hat den KollegInnen bei der Arbeit wieder ordentlich zugesetzt. Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen brauchen oft einen langen Atem, wenn sie die richtigen Maßnahmen dagegen erreichen wollen. Vielleicht ist jetzt der beste Moment, um wichtige Schritte gegen die Hitze im nächsten Sommer vorzubereiten.

10 TIPPS ZUM SCHUTZ VOR HITZE AM ARBEITSPLATZ



TECHNISCH

- Arbeitsplatz beschatten (mobile Sonnensegel, Schirme, Zelte)
- Hitze draußen halten (zeitgemäße Dämmung von Innenräumen)
- Kühlen (räumlich kleine Arbeitsplätze wie Fahrerkabinen)



ORGANISATORISCH

- Arbeitszeiten anpassen/kürzen (Morgenstunden nutzen, Gleitzeit)
- Entwärmungspausen planen (mehr und längere Pausen)
- Tätigkeiten anpassen (schwere körperliche Tätigkeiten beschränken)
- Erste Hilfe bei Hitzeerkrankungen organisieren (Maßnahmen, Rettungskette)



PERSÖNLICH

- Schutzausrüstung verwenden (UV-Schutzbrille, Bekleidung, Sonnencreme usw.)
- Ausreichend trinken und Pausen zur Erholung machen (vor allem bei schweren körperlichen Arbeiten)
- Gesundheit beachten (vorbelastete oder besonders schutzbedürftige Personen)

Die Maßnahmen gegen Hitze folgen dem TOP-Prinzip.

Was kann ich eigentlich gegen die Hitze am Arbeitsplatz im Sommer unternehmen? Welche gesetzlichen Bestimmungen unterstützen uns? Darauf finden BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen im neuen Skriptum des VÖGB „Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz“ Antworten. Wie erreichen wir beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin entsprechende Maßnahmen gegen die sommerliche Hitze beim Arbeiten im Freien, aber auch in Gebäuden? Dieses Handlungsfeld wird für die betriebliche Interessenvertretung immer wichtiger. Denn in den vergangenen Jahrzehnten wurden unsere Sommer, durch eine Vielzahl von Messstellen statistisch gut belegbar, immer heißer.

Dabei sind gerade ArbeitnehmerInnen besonders gefährdet, denn sie sind an ihren Arbeitsplätzen besonders lange oder andauernd der Hitze und im Freien zu-

meist auch der UV-Strahlung ausgesetzt. Sie befinden sich damit im wahrsten Sinne des Wortes am „Brennpunkt Arbeitsplatz“. Hier wird Hitze immer öfter zur Gefahr für ihre Gesundheit. Auch deshalb, weil ArbeitnehmerInnen im Regelfall nur einen sehr beschränkten oder gar keinen Handlungsspielraum bei der Gestaltung ihres direkten Arbeitsumfeldes haben.

Objektive Messdaten als Ausgangspunkt

Umso wichtiger ist hier die aktive Rolle von BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen. Temperaturmessungen sind immer der erste Schritt für alle weiteren Betriebsratsaktivitäten: Wie hoch ist die Temperatur zu bestimmten Zeiten in welchen Räumen tatsächlich? Grundlage dafür sind Messungen mit einem geeichten Thermometer. Diese Ergebnisse sind z. B. auch für alle weiteren Gespräche

mit dem/der ArbeitgeberIn sehr wichtig. Sicherheitsfachkräfte sind speziell ausgebildet, Messungen unterschiedlichster Art vorzunehmen, auch Temperaturmessungen. Die AUVA steht in diesem Fall ebenso mit Rat und Tat zur Seite.

Das Skriptum informiert über alle weiteren Schritte wie Arbeitsplatzevaluierung, Einbeziehung von Sicherheitsfachkräften und besonders der Arbeitsmedizin. Denn Hitze am Arbeitsplatz ist ein Thema der Gesundheit. Auch Tipps, wie die Expertise von AUVA und Arbeitsinspektion am besten genutzt wird, finden sich im Skriptum.

Es gilt das TOP-Prinzip

Bei den zu treffenden Maßnahmen gegen die Hitze gilt, wie auch in allen anderen Bereichen, das TOP-Prinzip. Das heißt, es ist bei den Maßnahmen, die gesetzt werden, eine bestimmte Hierarchie zu beachten, die eingehalten werden muss. Technische Maßnahmen müssen immer vor organisatorischen und diese wiederum vor persönlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Welche Maßnahmen dies im Falle von sommerlicher Hitze sind, zeigt die Grafik „10 Tipps zum Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz“.

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

Ingrid Reifinger, ÖGB
ingrid.reifinger@oegb.at

VÖGB-Skriptum „Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz“:

<https://tinyurl.com/skriptumhitze>

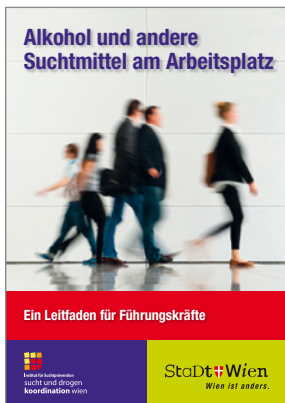


Sucht am Arbeitsplatz

Leitfaden für MitarbeiterInnen

Sucht ist noch immer ein Tabu, das nicht so leicht angesprochen werden kann. Diese Broschüre unterstützt Sie, wenn es in Ihrem Betrieb KollegInnen gibt, die zu viel Alkohol trinken oder andere Suchtmittel nehmen. Sie gibt Hinweise und Tipps, was KollegInnen, BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen tun können, wenn jemand Probleme mit Alkohol und anderen Suchtmitteln hat. Und Sie erfahren, wo Betroffene Beratung und Hilfe erhalten.

Download unter <https://tinyurl.com/leitfaden32ob>



Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz

Ein Leitfaden für Führungskräfte

Problematischer Alkohol- und Suchtmittelkonsum bis hin zur Abhängigkeit kann jeden Betrieb betreffen – unabhängig von seiner Größe oder der Branche. Dieser Leitfaden zeigt, was Führungskräfte im Anlassfall tun können, und gibt Tipps zur Umsetzung suchtpreventiver Maßnahmen im Betrieb.

Download unter <https://tinyurl.com/leitfaden32oa>

Betriebliche Suchtprävention

Informationen zum Thema Betriebliche Suchtprävention finden Sie auch auf der Website der Sucht- und Drogenkoordination Wien:

<https://sdw.wien/de/praevention/arbeit/>



Burn-out an der Wurzel packen

Was ist Burn-out? Was sind die Ursachen von Burn-out? Welche Maßnahmen gegen Burn-out können auf der betrieblichen Ebene ergriffen werden und welche persönlichen Strategien gegen Burn-out gibt es? Die ÖGB-Broschüre zur Burn-out-Prävention im Betrieb gibt Antworten auf diese Fragen.

Download unter <https://tinyurl.com/burnout32o>

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), Karin Flunger (ÖGB-Verlag), Johanna Klösch (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 (youunion), 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

Harald Bruckner, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Christian Haberle, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Veronika Jakl, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Wolfgang Lalouschek, Andrea Lins-Hoffelner, Beatrix Mittermann, Julia Nedjlik-Lischka, Charlotte Reiff, Ingrid Reifinger, Karl Schiessl, Marielles Schmid, Markus Schweiger, Monika Spiegel, Petra Streithofer, Gertraud Walch, Bernd Wimmer

Bildredaktion/Layout/Grafik

Thomas Jarmer

Coverfoto

Markus Zahradnik

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 und Verlag

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

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Johannes Bagga, Tugce Öztürk

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

www.gesundearbeit.at/impresum

ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

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



Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall im internationalen Vergleich

Günther Löschnigg

Internationales und vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht / 304 Seiten / 2020 / EUR 36,00
ISBN 978-3-99046-488-5

Buch

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall wird von den nationalen Arbeits- und Sozialrechtsordnungen in Europa sehr unterschiedlich geregelt. Der vorliegende Modellvergleich soll die soziale Absicherung der im Unternehmen beschäftigten Personen darlegen, gleichzeitig aber auch die Kostensituation für das Unternehmen in den einzelnen Staaten transparent machen. Der Rechtsvergleich reicht von Portugal bis zur Türkei und bezieht selbst die Situation in den USA mit ein.



Beschäftigtendatenschutz

Handbuch für die betriebliche Praxis

Susanne Haslinger, Andreas Krisch, Thomas Riesenecker-Caba

Ratgeber / 2. Auflage / 2020 / 300 Seiten / EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-405-2

Buch + Online + e-book

In der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird erstmals die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext direkt angesprochen. Durch das österreichische Datenschutzgesetz (DSG) werden die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte nicht berührt, sie stehen jedoch vor zahlreichen Fragen und neuen Herausforderungen. In diesem Handbuch wird die seit Mai 2018 geänderte Rechtslage für Datenschutzbeauftragte, Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen aufbereitet, um eine ausgewogene Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Betrieb zu unterstützen. KäuferInnen des Buchs können auch auf eine E-Book-Version im PDF-Format sowie online auf weitere Inhalte zugreifen.





Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen

Hildegard Weinke, Harald Bruckner, Johanna Klösch, Julia Nedjelic-Lischka, Petra Streithofer

Varia / 2. Auflage / 2020 / 536 Seiten / EUR 49,90

ISBN 978-3-99046-457-1

Buch + ebook

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Sie sind die Drehscheibe, wenn es um sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte im Betrieb geht. Sie sind es, die für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ein offenes Ohr haben, wenn es um Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht. Sicherheitsvertrauenspersonen sind diejenigen, die auf den ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb ein wachsames Auge haben und die ArbeitgeberInnen auf eventuelle Mängel hinweisen. Aufgrund ihrer Expertise wissen sie, wer für Hilfe, Rat und Tat kontaktiert werden kann. Das Handbuch für Sicherheitsvertrauenspersonen unterstützt diese bei ihrer täglichen Arbeit für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz und bietet umfangreiche Fachinformation mit zahlreichen Tipps und Beispielen aus der Praxis.

Die AutorInnen Hildegard Weinke, Harald Bruckner, Johanna Klösch, Julia Nedjelic-Lischka und Petra Streithofer sind ExpertInnen für ArbeitnehmerInnenschutz und arbeiten in der AK Wien.

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN
shop.oegbverlag.at

