



ÜBERDOSIS ARBEITSZEIT

Krankmacher lange Arbeitszeiten

Leitfaden

für die Bewertung und
Gestaltung von Arbeitszeit

Seite 15

Risiko

Dr. Johannes Gärtner:
„Wenn man müde ist, kracht es gerne“

Seite 12–13

Arbeit

Schutz vor
zeitlicher Entgrenzung

Seite 20



Arbeitszeitgesetz

Georg Gasteiger, Gerda Heilegger, Christoph Klein

Gesetze und Kommentare 84 / 5. Auflage / 2019 / 756 Seiten / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-413-7

Buch + Online-Datenbank + 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.



Leitfaden Betriebsvereinbarungen

Clara Fritsch, Susanne Haslinger, Martin Müller

Gesetze und Kommentare 133 / 3. Auflage / 2019 / 380 Seiten / EUR 59,00

ISBN 978-3-99046-423-6

Buch + e-book

Betriebsvereinbarungen sind das zentrale Element der betrieblichen Mitbestimmung. Mittels Betriebsvereinbarungen nimmt der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Fülle möglicher Regelungsinhalte und die verschiedenen Rechtsfolgen der unterschiedlichen Kategorien an Betriebsvereinbarungen führen in der Praxis oft zu Unsicherheit. Dieser Leitfaden ist von den AutorInnen aus der Praxis für die Praxis geschrieben. Er erklärt die rechtlichen Grundlagen, führt durch die Vielzahl der möglichen Vereinbarungsgegenstände und gibt Tipps für die konkrete Ausformulierung. Diese Neuauflage behandelt auch die letzten Änderungen des Arbeitszeitrechts und berücksichtigt bereits jüngste Gesetzesänderungen wie den Papamonat.





Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Höchste Zeit für mehr freie Zeit!

Der technologische Fortschritt würde es mittlerweile ermöglichen, dass alle kürzer und unter weniger Belastungen arbeiten. Aber das Gegenteil ist der Fall: Wir sehen klare Tendenzen zu intensivierten und längeren Arbeitszeiten – mit eindeutig negativen Folgen.

Zum einen ist es gesundheitsgefährdend, wie der aktuelle Fehlzeitenreport zeigt: Die Zahl der Beschäftigten mit Schlafstörungen steigt ab einer 40-Stunden-Wochenarbeitszeit signifikant an. Das Unfallrisiko erhöht sich genauso wie das Risiko für Herz- und Magen-Darm-Erkrankungen sowie für Beeinträchtigungen des Muskel-Skelett-Apparates.

Laut Studien werden zudem soziale Beziehungen durch lange Arbeitszeiten unter Druck gesetzt: Je mehr Zeit und Energie für die Arbeit aufgewendet werden muss, desto weniger bleibt für Freundschaften und Familie. Das führt zu Depressionen und sozialer Isolation.

Auch aus ökologischen Gründen sind lange Arbeitszeiten problematisch. Wir müssten, so das Ergebnis einer Studie des britischen Thinktanks „Autonomy“, die Arbeitszeiten radikal (auf bis zu 6 Stunden pro Woche) reduzieren, um den Ressourcenverbrauch zu senken.

All diese Argumente machen deutlich, dass es höchste Zeit für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung (bei vollem Lohnausgleich) ist. Nicht zuletzt auch aus geschlechtergerechter Perspektive: Denn Frauen leisten heute noch immer den Großteil unbezahlter Arbeit.

Viel Freude beim Lesen und Nachdenken!

Bernd Wimmer

AK-Arbeitnehmerschützer

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Was ist los in der Arbeitsinspektion?	4
Kaum Neues und alte Hüte	5
„Geschlecht. Macht. Arbeit“	6
Trotz schwerem Unfall über den Tellerrand schauen	7
Pflege: Chancen und Risiken von „Assisted Living“	31
ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ	
Überdosis Arbeitszeit	8
„Wenn man müde ist, kracht es gerne“	12
Wie viel arbeiten wir? Arbeitszeit in Österreich	14
Leitfaden Arbeitszeit – ein Maßstab zur richtigen Zeit	15
Dauerleistungsgrenzen und lange Arbeitszeiten	16
Geänderte Grenzwerte – sinnvoll oder nicht?	19
Schutz vor zeitlicher Entgrenzung	20
Fehlzeitenreport: Zahl der Krankenstände gestiegen	21
Beschallt, gerüttelt, bestrahlt	22
30-Stunden-Woche: Kann das funktionieren?	23
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Wenn Arbeit die Seele auffrisst!	18
AUS DER PRAXIS	
Alles eine Frage der Zeit	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Arbeitszeiten korrekt erfassen – so geht’s!	29
GESUNDHEIT	
Lange Arbeitszeiten und Work-Life-Balance	17
So wirkt Licht – Tipps für Ihren Arbeitsalltag	32
Ohne Pausen keine Arbeit	33
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

GEHTS AUCH EIN BISSCHEN SCHNELLER? WIR MÜSSEN ZURÜCK ZUR ARBEIT.



Was ist los in der Arbeitsinspektion?

Der jüngste Tätigkeitsbericht 2018 deckt viele Rechtsverletzungen auf. Die Strafanzeigen rasselten in den Keller und die Arbeitsinspektorate sind krass unterbesetzt.

Im Vorwort des Tätigkeitsberichts der Arbeitsinspektion plädiert die ehemalige Sozialministerin Brigitte Zarfl für den höchstmöglichen Schutz der Beschäftigten: „Da die Sicherheit und die Gesundheit die wertvollsten Güter des Menschen sind, kann dieses Schutzniveau gar nicht hoch genug sein.“ Die betriebliche Realität belehrt uns eines Besseren: Bei 62.405 Kontrollen wurden 94.906 Übertretungen festgestellt. Rechtsverletzungen bestanden in fast jeder zweiten Arbeitsstätte (44,3 % der Kontrollen).

Hart und gerecht

Hart in der Sache und gerecht – unsere Polizei der Arbeitswelt muss proaktiv agieren. Das Gegenteil ist der Fall: 2018 gab es so wenige Strafanzeigen wie nie zuvor! Die Arbeitsinspektorate erstatteten magere 934 Strafanzeigen mit einer beantragten Strafhöhe von durchschnittlich rund 1.600 Euro. Keine Spur von Schikane gegenüber ArbeitgeberInnen: Zu einer Strafanzeige führte nur jede 102. Übertretung! Vor vier Jahren wurde noch jede 50.

Übertretung angezeigt. Die „schwarzen Schafe“ dürfen nicht GewinnerInnen auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen zulasten unseres Gesundheitssystems und im Wettbewerb mit fairen ArbeitgeberInnen sein.

Dramatische Personalsituation

Im Kampf gegen krank machende Arbeit sind 303 ArbeitsinspektorInnen im Außendienst überlastet und klar zu wenig. Um zumindest wieder die Mindestvorgabe der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu erreichen, benötigt die Arbeitsinspektion sofort 50 zusätzliche ArbeitsinspektorInnen.

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

Artikel „Still und leise veröffentlicht ...“
<https://tinyurl.com/bericht2018>

Kaum Neues und alte Hüte

Das Regierungsprogramm beinhaltet einige vage Ankündigungen und alte Hüte für den ArbeitnehmerInnenschutz. Gesunde Arbeit liefert die Erstanalyse.

Im Regierungsprogramm stechen vier Ankündigungen negativ ins Auge:

- **„Bürokratieabbau bei der Nachbesetzung von Planstellen“:** In der Arbeitsinspektion wächst die Personallücke weiter. ILO-Mindestvorgaben werden ignoriert. Steht am Ende die Arbeitsinspektion ohne ArbeitsinspektorInnen da?
- **„Beraten vor strafen“:** Bereits heute handelt die Arbeitsinspektion nach diesem Motto (Negativrekord 2018: nur 934 Strafanzeigen bei 94.906 Übertretungen). Aber: Die Arbeitsweltpolizei hat zu überwachen und Rechtsbrüche zu ahnden. Das ist ihre Kernkompetenz.
- **„Entbürokratisierung von Schutzvorschriften“:** Mittlerweile ein alter Hut. In den letzten Jahren wurde mehrfach „entbürokratisiert“. Seit dem ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz 2017 ist das Thema abgeschlossen. Wir sagen: Entbürokratisierung dort, wo diese für die Gesellschaft einen Fortschritt und Mehrwert bedeutet. Bürokratieabbau als Deckmantel für die Aushebelung wichtiger Schutzgesetze wird abgelehnt.
- **„AUVA als neue Pflegeversicherung“:** ÖGB und AK sind grundsätzlich gegen eine Pflegeversicherung, darüber hinaus wäre die AUVA dazu weder fachlich, personell noch finanziell in der Lage.

Positiv wird der Punkt **„Planung und Bau von Gebäuden jedweder Nutzungskategorie im Hinblick auf zunehmende Außentemperaturen“** bewertet. Zumindest Arbeitsplätze in künftigen Arbeitsstätten könnten profitieren. Auch bei der geplanten **„Modernisierung der Berufskrankheitenliste“** gibt es Aufholbedarf: vom Bewegungs- und Stützapparat, dem Karpaltunnelsyndrom über den weißen Hautkrebs bis hin zur Anerkennung von Burn-out als Berufskrankheit.



Für ein ambitioniertes Regierungsprogramm fehlen viele wichtige Inhalte.

An mehreren Stellen sind vage Ideen zur betrieblichen Prävention angeführt. Die nachvollziehbare wirksame Umsetzung bis 2024 ist zu bezweifeln. Angedachte finanzielle Anreize für Unternehmen entfalten nicht die erhoffte Wirkung (vergleiche Studie „Institutionelle Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention“ der Gesundheit Österreich GmbH, 2016, Seite 123 ff.).

Stillstand verlängert

Keine dieser AK-ÖGB-Forderungen findet sich wieder:

- Etablierung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte
- 50 ArbeitsinspektorInnen mehr, um international vorgesehene Mindestvorgaben wieder zu erreichen
- Besserer Schutz bei manueller Handhabung von Lasten

- Einführung wissenschaftlich aktueller und risikobasierter Arbeitsstoffgrenzwerte
- Mehr Schutz vor Sommerhitze durch verbindliche Maßnahmen und in letzter Konsequenz bezahlt hitzefrei

Stillstand bedeutet Rückschritt! Die Arbeitswelt ändert sich laufend. Neue Risiken entstehen – alte verschärfen sich weiter. Neue (arbeits)wissenschaftliche Erkenntnisse müssen zeitnah in Schutzgesetze einfließen. Resümee: Für ein ambitioniertes Regierungsprogramm fehlen viele wichtige Inhalte. Wir bleiben dran – ganz im Sinne der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen.

Alexander Heider, AK Wien
alexander.heider@akwien.at
Johanna Klösch, AK Wien
johanna.kloesch@akwien.at

„Geschlecht. Macht. Arbeit“

Bewegung oder Rückschritt in der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen? Welche Rolle spielt das Geschlecht in Bezug auf Arbeit und wie lässt sich „gute Arbeit“ aus einem feministischen Blickwinkel entwickeln?



© ARGEkultur

be werden dort massiv erschwert oder gar unmöglich, wo sich die Erwerbsarbeitszeiten erhöhen. Eine radikale Arbeitszeitverkürzung samt gerechter Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Erziehungs-, Haus- und Sorgearbeit) Arbeit wurde als geeignete gesellschaftspolitische Maßnahme genannt.

Digitalisierung droht Unterschiede zu verstärken

Kann der fortschreitende Prozess der Digitalisierung diese Unterschiede verringern? Oder drohen bestehende Schieflagen weiter verstärkt zu werden? Es ist zu befürchten, dass die Geschlechter diesbezüglich weiter auseinanderdriften, denn die Digitalisierung schreibt die aktuellen Ungleichheiten fort. Studien belegen, dass mehr Männer in „digitalen Jobs“ arbeiten als Frauen. Dazu kommt: Frauen werden in der betrieblichen Weiterbildung noch immer benachteiligt – vor allem aufgrund ihrer unterbrochenen Erwerbsbiografien und Teilzeitbeschäftigung: Wer Teilzeit arbeitet, nimmt seltener an Schulungen teil. Die Arbeiterkammer fordert, Frauen den Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten zu erleichtern und Weiterbildung, insbesondere in frauendominierten Branchen und Berufen, zu vereinheitlichen.

Wert weiblicher Arbeit sichtbarer machen

Die Frage, ob es solch eine Veranstaltung auch in 20 Jahren wieder geben wird, wurde von allen Expertinnen mit einem klaren JA beantwortet. Zu langsam gehen die Fortschritte vonstatten. Insbesondere sollte eine grundlegende Neubewertung von Arbeit stattfinden, die den Wert weiblicher Arbeit in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und die Wichtigkeit dieser Arbeit sichtbarer macht.

Frauen werden nach wie vor in vielen Bereichen strukturell diskriminiert, waren sich die Expertinnen einig.

Solche und weitere spannende Fragen wurden von Feministinnen unterschiedlicher Generationen im Rahmen der Veranstaltung „Geschlecht. Macht. Arbeit“ am 5. Dezember 2019 in der ARGEkultur Salzburg diskutiert. Eingeladen zu dieser spannenden Diskussion hatten die Arbeiterkammer Salzburg, der ÖGB, die Gesellschaft für Kultursoziologie, die ÖH der Universität Salzburg, die ARGEkultur und der Verband der Akademikerinnen Österreichs. Einig waren sich die Expertinnen darüber, dass die Errungenschaften in der Frauenpolitik hart erkämpft werden mussten und speziell in den letzten Jahren stark infrage gestellt wurden. Kritik gab es an der spürbaren Retraditionalisierung von Geschlechterrollen, an Gendermarketing sowie an der generellen Orientierung an der männlichen Norm. Das ist nach wie vor fest in der Gesellschaft verankert – was zu einer strukturellen Diskriminierung von Frauen in vielen

Bereichen (Gender-Pay-Gap, „gläserne Decke“, Care-Arbeit etc.) führt.

Anforderungen an Frauen gestiegen

Die Expertinnen reflektierten ebenfalls über Tendenzen einer Anpassung weiblicher Biografien an die männliche Norm. So wird von Frauen heute nicht mehr nur erwartet, dass sie „liebvolle Mütter“ sind, sondern darüber hinaus auch erfolgreiche Karrieristinnen. Mit weitreichenden Folgen: Familien- und Privatleben, aber auch politisches Engagement und Teilha-

Frauen werden in der betrieblichen Weiterbildung noch immer benachteiligt.

Trotz schwerem Unfall über den Tellerrand schauen

Nach einem Unfall konnte Peter Lammer, Koch und Co-Geschäftsführer des Johanneskellers in Salzburg, nicht mehr wie gewohnt arbeiten. Aufgegeben hat er (sich) aber nicht. Gemeinsam mit seinem Freund Bernhard Tichy hat er einen Weg gefunden, wieder schmerzfrei und eigenständig in seiner Küche zu arbeiten.

Peter Lammer hatte vor rund zehn Jahren auf dem Weg zur Arbeit einen folgenschweren Motorradunfall, der den vierfachen Familienvater und Gastronomen an den Rand seiner Existenz brachte. Nach einer Vielzahl an Operationen und 650 Tagen Krankenstand versuchte er sich wieder an die Arbeit heranzutasten. Doch aufgrund starker Schmerzen konnte er

„Das Wissen, dass es Lösungen wie unsere gibt, macht auch anderen Menschen Hoffnung.“

kaum mehr als zwei Stunden in der Küche stehen. Dazu kam noch eine Nickelallergie, die schwere Anpassungsreaktionen auf die Implantate verursachte. Die erlittenen Verletzungen beeinträchtigten die Belastbarkeit der Beine so weit, dass daraus eine 80%ige Invalidität resultierte. An die Ausübung eines stehenden Berufes war unter diesen Umständen nicht mehr zu denken. Als Lösung wurde Peter Lammer eine Umschulung angeboten. „Mit 53 Jahren wäre ich danach auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbar gewesen und irgendwann in der Frühpension gelandet“, so Lammer.

„Geht nicht gibt's nicht!“

Peter Lammer gab aber nicht auf und tüftelte mit seinem Partner und Freund Bernhard Tichy an einer Lösung, seinen Beruf wieder ausüben zu können. So entwickel-

ten sie eine Konstruktion aus Schienen und Sattel, mit deren Hilfe Peter Lammer durch die Küche „schweben“ kann. Damit kann Lammer heute rücken-, rumpf- und bein-schonend und damit eigenständig arbeiten. „Ich habe am eigenen Leib erfahren, was es heißt, plötzlich keine Aufgaben und Chancen mehr zu haben. Die meisten geben da auf. Mit meiner Geschichte möchte ich Betroffenen – aber auch ihrem Umfeld – Mut machen, über den Tellerrand hinauszublicken.“ Lammer und Tichy sind überzeugt: „Das Wissen, dass es Lösungen wie unsere gibt, macht auch anderen Menschen Hoffnung.“

„Standing Ovation“

Peter Lammer und Bernhard Tichy haben auch bereits weitere Konstruktionen entwickelt. Etwa für einen schwer verunfallten Koch aus Graz, der nun wieder voll im Einsatz ist. „Standing Ovation“ ist eine Steh- und Bewegungshilfe zur Entlastung der unteren Extremitäten bei Personen mit eingeschränkter Belastbarkeit.

Nähere Informationen zu Standing Ovation finden Sie unter www.standingovation.at

**AK Salzburg
Referat für ArbeitnehmerInnenschutz
und Betriebliche Gesundheitsförderung
Tel. +43 (0)662/86 87-406
arbeitnehmerinnenschutz@ak-salzburg.at**



Peter Lammer kann heute wieder eigenständig arbeiten.

Überdo



Text: Beatrix Mittermann
Foto: Markus Zahradnik

sis Arbeitszeit

Länger arbeiten birgt zahlreiche Risiken: steigende Unfallgefahr, erhöhtes Gesundheitsrisiko, vermehrte physische und psychische Belastung, Erschöpfung. Zudem nehmen Produktivität und Leistungsfähigkeit ab. Weder für Beschäftigte noch für Unternehmen sind lange Arbeitszeiten also vorteilhaft.

Der Kampf für kürzere, besser auf die Gesundheit der Beschäftigten abgestimmte Arbeitszeiten wird bereits seit rund 200 Jahren geführt. Bisher konnten dabei stetige Verbesserungen verzeichnet werden.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitszeitgesetzes im September 2018 wurde dieser positive Trend jedoch umgekehrt: Es kam zu einer Ausweitung der täglichen Maximalarbeitszeit von 10 auf 12 Stunden bzw. zu einer Ausweitung der wöchentlichen Maximalarbeitszeit von 50 auf 60 Stunden. Diese Änderungen bleiben natürlich nicht ohne Folgen.

Dr. Erich Pospischil, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA), weist darauf hin, dass sich überlange Arbeitszeiten auf mehreren Ebenen auf die Beschäftigten auswirken. Sie führen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sozialen Beeinträchtigungen und einer Erhöhung des Unfallrisikos sowie geminderter Leistung und Produktivität.

Steigendes Unfallrisiko

Laut internationalen Studien steigt das Unfallrisiko bei einem 12-Stunden-Tag gegenüber einem 8-Stunden-Tag exponentiell an. Darunter fallen einerseits das individuelle Unfallrisiko, aber auch die erhöhte Fremdgefährdung bei Steuer- und Überwachungstätigkeiten.

Die erhöhte Unfallgefahr beschränkt sich jedoch nicht nur auf die berufliche Tätigkeit. Auch im Anschluss an die Arbeit besteht beispielsweise im Straßenverkehr ein erhöhtes Risiko.

Lange Arbeitszeiten machen krank

Bei überlangen Arbeitstagen bleiben auch gesundheitliche Nebenwirkungen nicht aus. Universitätsprofessor Dr. Gerhard Blasche, der am Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien tätig ist, bestätigt, dass Wochenarbeitszeiten über 55 Stunden zu psychischen Erkrankungen, aber auch zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen können. Auch die Gefahr von weiteren Krankheiten nimmt zu. Doch von welchen Krankheiten ist hier genau die Rede und wie verändert sich bei langen Arbeitszeiten das Risiko, daran zu erkranken? Studien zeigen:

Bei einem 12-Stunden-Tag besteht ein erhöhtes Burn-out-Risiko.

Schlaganfall-Risiko: Arbeiten Personen 55 Stunden pro Woche oder länger, erleiden sie zu 33 Prozent häufiger einen Schlaganfall.

Depressionen: Das Risiko einer schweren depressiven Episode verdoppelt sich bei 11-Stunden-Arbeitstagen.

Schlafstörungen: Hierzu zählt einerseits das Risiko, weniger als 7 Stunden Schlaf zu bekommen, welches bei Personen, die mehr als 55 Stunden pro Woche arbeiten, um 98 Prozent höher ausfällt. Andererseits kommt es zu einem erhöhten Risiko

von Einschlafstörungen, das bei Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit über 55 Stunden um 268 Prozent höher ist als bei jenen, die zwischen 35 und 40 Stunden die Woche arbeiten.

Diabetes-Risiko: Das Diabetes-Risiko bei Frauen ist um 63 Prozent höher, wenn sie 45 Stunden oder mehr die Woche anstatt 35 bis 40 Stunden die Woche arbeiten.

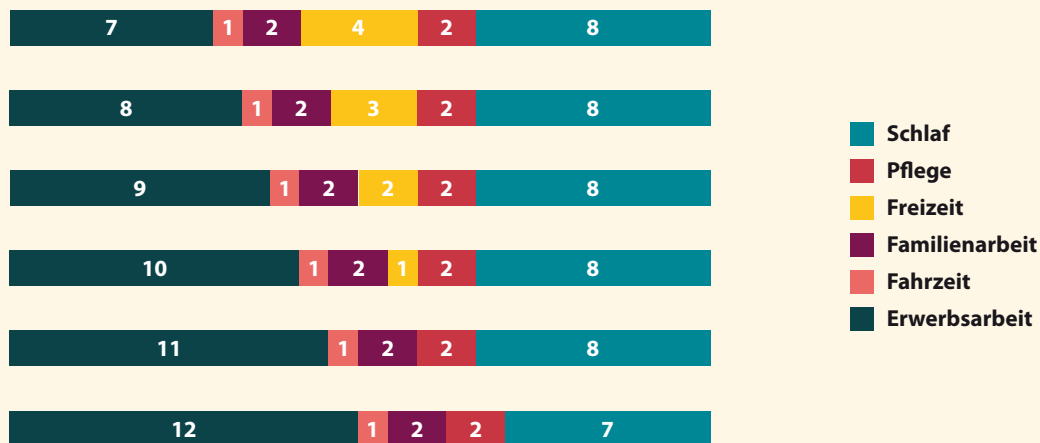
Herzkrankheiten: Das Risiko von Herzkrankheiten (Vorhofflimmern) fällt bei Personen, die mehr als 55 Stunden arbeiten, um 42 Prozent höher aus als bei jenen mit 35- bis 40-Stunden-Wochen.

Burn-out: Für Personen, die 12 Stunden pro Tag arbeiten, besteht ein erhöhtes Burn-out-Risiko. Ab 12 Stunden täglicher Arbeitszeit steigt das Risiko von emotionaler Erschöpfung um 26 Prozent, das Risiko von Depersonalisation (Gefühl der inneren Leere, der Entfremdung von der eigenen Person) um 21 Prozent und das Risiko eingeschränkter Leistungsfähigkeit um 39 Prozent.

Wenn es um die Gesundheit der Beschäftigten geht, darf auch nicht vergessen werden, dass bei vielen Tätigkeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen gearbeitet wird. Hierfür gibt es Grenzwerte, die nicht überschritten werden dürfen. Weitet sich der Arbeitstag von bisher acht Stunden auf bis zu zwölf Stunden aus, sind ArbeitnehmerInnen diesen Stoffen länger ausgesetzt. Auf Basis eines neuen Erlasses der Arbeitsinspektion sind ArbeitgeberInnen daher verpflichtet, diese Grenzwerte für die verlängerten Arbeitszeiten neu anzupassen. Dies gilt insbesondere für chemische und

Quelle: Dr. Gerhard Blasche, Medizinische Universität Wien

Tageszeitstruktur bei unterschiedlicher Tagesarbeitszeit in Stunden



Höhere tägliche Arbeitszeiten gehen zulasten von Freizeit und Schlaf.

krebserregende Arbeitsstoffe, aber auch für Vibrationen, Lärm oder optische Strahlung.

Vermehrte Ermüdung und Erschöpfung

Wer mehr arbeitet, braucht auch mehr Erholung. Denn was in der Debatte um Ruhezeiten oft vergessen wird: Erholung lässt sich nicht speichern. So wurde im Zuge einer Studie der Medizinischen Universität Wien festgestellt, dass AltenpflegerInnen nach einem 12-Stunden-Arbeitstag so erschöpft sind, dass sie nach zwei solchen Tagen sogar drei freie Tage bräuchten, um sich wieder vollständig zu erholen. Bei einer 60-Stunden-Woche ist dies jedoch kaum möglich.

Erhöht sich die Arbeitszeit, schrumpft die Freizeit. Wenn die Arbeitszeit jedoch in einem Ausmaß anwächst, bei dem gar keine Freizeit mehr übrig bleibt, verkürzt sich dadurch der Schlaf. Dies zeigt Dr. Blasche in seiner Grafik der Tageszeitstruktur bei unterschiedlichen Tagesarbeitszeiten (siehe Abbildung).

Blasche weist darauf hin, dass lange Tagesarbeitszeiten von mehr als 10 Stunden zu verringerten Erholungsmöglichkeiten am Tagesrand sowie einer größeren Ermüdung am Folgetag führen. Zudem

kommt es zu einem Ermüdungsstau, der einen längeren Erholungsbedarf mit sich bringt. Dehnen sich die langen Arbeitszeiten zu einer Wochenarbeitszeit von mehr als 55 Stunden aus, führt dies zu einer Einschränkung der Erholungsmöglichkeiten und überdauernder Erschöpfung. Weitere negative Auswirkungen ergeben sich laut der von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegebenen Dissertation über „Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten“ von Anna Wirtz „insbesondere für die Familie, Kinder und die soziale Gemeinschaft aus dem mit langen Arbeitszeiten verbundenen zeitlichen Mangel für soziale/familiäre Aktivitäten und Einschränkungen der sozialen Teilhabe“.

Was oft vergessen wird in der Debatte um Erholung: Auch Arbeitspausen sind eine wichtige Erholungszeit. Die gesetzliche Regelung, die eine Pause von mindestens 30 Minuten bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als sechs Stunden verpflichtend vorsieht, wurde im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung jedoch nicht aktualisiert. Das bedeutet: Auch wenn ArbeitnehmerInnen zwölf Stunden Arbeit pro Tag leisten, steht ihnen gesetzlich nur diese halbe Stunde zu.

Negative Auswirkungen auch für Unternehmen

Erhöhtes Unfallrisiko, gesundheitliche Beeinträchtigungen und Erschöpfung der Beschäftigten – da stellt sich natürlich die Frage nach dem Wofür. Denn lange

„Überlange Arbeitszeiten machen die Beschäftigten kränker – nicht produktiver.“

Arbeitszeiten bedeuten für Unternehmen nicht zwangsläufig mehr Output. Im Gegenteil: Internationale Studien belegen sogar, dass die Produktivität der Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten sinkt. Ein Ländervergleich, den Sarah Tesar von der AK Wien und Miriam Rehm, Jungprofessorin am Institut für Sozioökonomie der Universität Duisburg-Essen, durchgeführt haben, bestätigt dies: „OECD-Länder mit der längsten tatsächlich geleisteten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit haben auch die geringste durchschnittliche

Arbeitsproduktivität.“ Anna Wirtz weist in diesem Zusammenhang auf Folgendes hin: „Die Kosten für die Folgen verringerter Produktivität, krankheitsbedingter Ausfälle aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowie arbeitsbedingter Unfälle gehen zulasten der Unternehmen und der Gesellschaft.“

Und doch belegen aktuelle Zahlen der Statistik Austria für das zweite Quartal 2019: In Österreich arbeiten 19,3 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche. Zudem schöpfen laut Umfragen von SORA und Deloitte 30 Prozent der Unternehmen die gesetzliche Möglichkeit der Verlängerung der Arbeits-/Wochenarbeitszeit im Rahmen von Gleitzeitvereinbarungen aus. 2018 wurden 255 Millionen Mehr- und Überstunden geleistet. Immer wieder wird dabei übersehen: „Überlange Arbeitszeiten machen die Beschäftigten kränker – nicht produktiver“, so Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien.

Leitfaden zur Beurteilung langer Arbeitszeiten

Vor Kurzem veröffentlichte die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin einen Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten. Ziel dieses Leitfadens ist eine Unterstützung bei der Evaluierung und Bewertung konkre-



© Adobe Stock / Iuismollino

6 Gründe, warum lange Arbeitszeiten nichts bringen

- 1 Sie erhöhen das Unfallrisiko.
- 2 Leistung und Produktivität nehmen ab.
- 3 Das Erkrankungsrisiko steigt.
- 4 Es kommt zu sozialen Beeinträchtigungen.
- 5 Ermüdungserscheinungen treten verstärkt auf.
- 6 Das Risiko von Burn-out steigt.

ter Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten inklusive der Darstellung des aktuellen Stands der Wissenschaft. Informationen darüber, wie dieser Leitfaden anzuwenden ist, finden Sie auf Seite 15.

Änderungen schnell erforderlich

All diese Entwicklungen zeigen: Im Sinne der Gesundheit der Beschäftigten ist es höchste Zeit für ein modernes Arbeitszeitrecht. Arbeiterkammer und Gewerkschaften fordern daher die Reparatur des 12-Stunden-Tag-Gesetzes und somit eine Verkürzung der Arbeitszeit. Zudem wollen sie eine leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche und einen Anspruch

auf die 4-Tage-Woche durchsetzen. Auch die Anerkennung von Burn-out als Berufskrankheit ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schritt. All diese Maßnahmen dienen dem Ziel, eine bessere Work-Life-Balance für die ArbeitnehmerInnen zu erreichen und die Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie, Freunden und Freizeit zu verbessern.

Unterm Strich braucht es kürzere Arbeitszeiten: für mehr Produktivität, für weniger Unfallrisiko, für eine nachhaltig gute Gesundheit, für eine bessere Work-Life-Balance, für glücklichere Beschäftigte und für ein besseres Miteinander. Das steigert – so ganz nebenbei – in weiterer Folge auch den Unternehmenserfolg.



„Wenn man müde ist, kracht es gerne“

„Gesunde Arbeit“ im Gespräch mit Univ.-Doz. Dr. Johannes Gärtner: Arbeitszeiten sind nicht nur mehr oder weniger angenehm. Sie haben Wirkungen auf Gesundheit, Soziales und auch auf die Wahrscheinlichkeit, einen Unfall zu haben.

Sie haben ein Tool zur Berechnung von Risiken aus Arbeitszeiten entwickelt. Was ist das genau?

Lange Arbeitszeiten, Arbeit in der Nacht oder am frühen Morgen ermüden. Müdigkeit erhöht die Fehler- und Unfallwahrscheinlichkeit. Gibt es nicht ausreichend Erholungszeit, steigt diese Ermüdung an, und die Wahrscheinlichkeit von Unfällen nimmt weiter zu. In den letzten Jahren gelang es der Arbeitszeitforschung zunehmend besser, zu verstehen, wie das mit

scheinlichkeit. Gibt es nicht ausreichend Erholungszeit, steigt diese Ermüdung an, und die Wahrscheinlichkeit von Unfällen nimmt weiter zu. In den letzten Jahren gelang es der Arbeitszeitforschung zunehmend besser, zu verstehen, wie das mit

konkreten Arbeitszeiten zusammenhängt. Jetzt können wir z. B. rechnen, um wie viel wahrscheinlicher jemand einen Unfall nach fünf Nachtschichten als nach fünf Frühschichten hat oder nach 12 Stunden statt nach 8. Unterstützt von der AUVA haben wir einen Risikorechner entwickelt, der diesen Prozentsatz berechnet. Er ist unter www.eval.at/evaluierung-arbeitszeit nutzbar – Zeiten eingeben, Bericht anschauen, versuchen, Risiken zu verringern.

Wie hängen lange Arbeitszeiten und Unfälle überhaupt zusammen?

Eigentlich ist es eh einfach. Wenig oder schlechter Schlaf ist schlecht: also Nachtarbeit und frühe Starts am Morgen, die ähnlich wie eine Nachtschicht wirken. Lange Tage, also deutlich über 8 Stunden: ganz schlecht. Gescheite Ruhezeiten von 11 oder mehr Stunden zwischen Arbeitstagen sind gut. Gescheite Wochenruhen – oder noch besser Wochenendruhen – von 48 oder mehr Stunden sind gut. Lange Wochenarbeitszeiten oder lange Fahrtzeiten sind wieder schlecht, weil sie automatisch die Ruhezeiten kürzen. Risiken gibt es dabei nicht nur in der Arbeit, sondern auch bei der Hin- und Rückfahrt und eigentlich auch zu Hause.

Weil die Nachtarbeit eine große Rolle für das Risiko hat, sind Unfallrisiken damit ganz besonders ein Thema für Industrie und Dienstleistungsbereiche wie Gastronomie, Verkehr, Gesundheit & Soziales, Reinigung etc. Besonders gut reduzieren viele kurze Pausen das Risiko. Es gibt bei Pausen den interessanten Begriff der „produktiven Pause“, das sind Pausen, die dazu führen, dass es einem nicht nur besser geht, sondern insgesamt mehr weitergeht. Super: besser für Beschäftigte und für Unternehmen und zusätzlich noch weniger Unfälle.

Stichwort Verschnaufpause: Viele ArbeitnehmerInnen wünschen sich heute mehr Freizeit statt einer Gehaltserhöhung. Ist das ein möglicher Weg, um Arbeitszeitrisiken zu senken?

Hängt davon ab. Wenn mehr Pausen gemacht würden oder die Tage kürzer werden würden, würde das Unfallrisiken deut-



Lange Arbeitszeiten bergen Unfall- oder Fehlergefahren wie ein „ordentlicher Rausch“.

lich senken, besonders bei Schichtarbeit in der Nacht oder mit Nachtanteil. Ab und zu eine 4-Tage-Woche wirkt auch positiv, aber nicht so stark. Verlängerte Urlaubszeiten haben auf Unfallwahrscheinlichkeiten – zumindest nach jetzigem Forschungsstand – wenig Einfluss. Die sind fein und sozial attraktiv, auch wichtig. Bei hohem Unfallrisiko schiene mir eine andere Nutzung überlegenswert.

Gibt es Jobs oder Branchen, bei denen, aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, 12-Stunden-Arbeitstage klar abzulehnen sind?

Abzulehnen sind lange Arbeiten, die wenig Erholungsmöglichkeit während der Arbeit bieten (was für sehr viele Arbeiten gilt) bzw. erhöhte Unfall- oder Fehlergefahren mit sich bringen (z. B. im Verkehr oder im Gesundheitswesen) oder sehr belastend sind. Eine einzelne 12-Stunden-Schicht schiebt das Risiko schon deutlich nach oben – ca. 30 Prozent –, aber gut, wenn es ein Einzelfall ist. Wenn es mehrere Tage, oder noch schlimmer, mehrere Nächte in Folge sind, geht es deutlich nach oben. Das kann dann Risikoniveaus erreichen, die einem ordentlichen Rausch entspre-

chen. Warum das bei Arbeitszeiten vom Gesetzgeber erlaubt wurde, aber im Straßenverkehr verboten ist – ich weiß es nicht. Logisch ist etwas anderes. Die Erlaubnis für kürzere Ruhezeiten in der Gastrono-

Gleitzeit (idealerweise Montag bis Freitag untertags) ist das beste Modell.

mie entspricht vom Risiko her einer Alkoholfahrt. Man kann so ein Risiko natürlich ignorieren. Blöderweise ist das der Biologie recht wurscht und die Unfälle und auch die sozialen Schwierigkeiten sind real.

Was macht eine gute Arbeitszeitgestaltung aus – was raten Sie hier Arbeitgeberinnen?

Wenig Nacht, Wochenende, Abend – das sind gesundheitlich und sozial nachteilhafte Zeiten. Wenn Gleitzeit (idealerweise Montag bis Freitag untertags) mög-

lich ist, ist es das beste Modell. Gleitzeit ist in mehr Bereichen möglich, als sie bisher angewandt wurde. Zum Beispiel haben wir solche Modelle im Zuge unserer Beratungs- und Forschungsprojekte in der Instandhaltung, in Bäckereien, im Service oder in der IT einführen können bzw. vorgefunden. Selbst Beispiele für Gleitzeit in Kombination mit Schichtarbeit gibt es. Sollte Gleitzeit nicht oder nur ein bisschen möglich sein, dann sollte geschaut werden, dass sowohl die Belastung nicht zu hoch wird als auch das Soziale nicht zu lang warten muss. Also nicht viele Arbeitstage in Folge, insbesondere nicht Nacht- und Abendarbeit, aber auch nicht zu lange Tage. Pausen sind super. Neben der Arbeitszeit spielt auch der Umgang damit eine Rolle. Wertschätzung den Beschäftigten gegenüber und ein Ernstnehmen ihrer Wünsche und Schwierigkeiten reduzieren die Belastung. Insgesamt geht es aus meiner Sicht um die Balance der verschiedenen Wünsche, der betrieblichen Anforderungen und die Suche nach nachhaltigen Lösungen.

Wir bedanken uns für das Gespräch!

Interview: Johanna Klösch, AK Wien

Wie viel arbeiten wir? Arbeitszeit in Österreich

Schon vor Einführung des 12-Stunden-Tages wurde in Österreich länger gearbeitet als in den meisten anderen europäischen Ländern. Ein kompakter Überblick über die Rechts- und Faktenlage.



Arbeitszeit neu

Am 1. September 2018 traten die Neuerungen im Arbeitszeitgesetz (AZG) in Kraft, mit denen die Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt wurde. Durch den Wegfall der Zustimmung des Betriebsrates oder eines Arbeitsmediziners/einer Arbeitsmedizinerin zu Überstunden hat sich diese Ausdehnung von Arbeitszeit für ArbeitgeberInnen vereinfacht – ArbeitnehmerInnen sind hingegen nun stärkerem Druck ausgesetzt, länger zu arbeiten. Die Novelle zeigt damit ein grundlegendes Spannungsverhältnis im Arbeitsrecht auf: Wer darf Rahmenbedingungen für Flexibilität festlegen? Wessen Interessen müssen zu welchem Preis berücksichtigt werden?

Arbeitszeit und gesellschaftlicher Wandel

Die gesellschaftlichen Gegebenheiten, die durch die Ausgestaltung von Arbeitszeit beeinflusst werden, sind vielfältig und reichen von Auswirkungen auf die Gesundheit (Stichwort Burn-out) über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zur Ermöglichung zivilgesellschaftlichen und politischen Engagements. Diese Auswirkungen abseits von individueller Betroffenheit zeigen die politische Relevanz von Arbeitszeitregelungen und geben Anlass, um über Alternativen, wie eine deutliche Arbeitszeitverkürzung, nachzudenken.

Charlotte Reiff, AK Wien
charlotte.reiff@akwien.at

Arbeitszeit hat eine enorme gesellschaftspolitische Relevanz.

Ein Blick über die Grenzen offenbart, dass Beschäftigte in Österreich länger arbeiten als die meisten anderen in Europa. Vollzeitbeschäftigte arbeiteten 2018 durchschnittlich 41,2 Stunden in der Woche. Zum Vergleich waren es in Deutschland 40,2 Stunden, in Frankreich 39,1 und in Dänemark 37,8 Stunden in der Woche. Die bezahlte Arbeitszeit ist allerdings zwischen den Geschlechtern sehr ungleich verteilt: Vereinfacht stehen sich ein hohes Arbeitszeitausmaß von Männern mit vielen Mehr- und Überstunden und ein geringes zeitliches Ausmaß an bezahlter Arbeit von Frauen (Teilzeitquote 2018: 48,3 %) gegenüber. Geprägt ist dieser Gender-Time-Gap in Österreich von traditionellen Rollenbildern und ungleicher Verteilung der Haus- und Betreuungsarbeit.

Rechtliche Rahmenbedingungen

In Österreich werden die gesetzlichen Mindeststandards im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt. Diese gesetzlichen Regelungen legen vor allem tägliche und wöchentliche Normal- und Höchstarbeitszeiten, Ruhebestimmungen und Ausnahmen von diesen Grundsätzen fest. Über diese Mindeststandards hinaus gehen Regelungen auf kollektivvertraglicher oder betrieblicher Ebene, die branchen- oder betriebsspezifische Bedürfnisse berücksichtigen. Die Einsicht, dass lange Arbeitszeiten sich ungünstig auf die Gesundheit auswirken, hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass in bestimmten Kollektivverträgen Freizeitoptionen festgeschrieben wurden.

Leitfaden Arbeitszeit – ein Maßstab zur richtigen Zeit

Der neue „Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten“ unterstützt bei der Bewertung und Gestaltung von Arbeitszeit. Was dabei zu berücksichtigen ist, erfahren Sie hier.

Seit Kurzem steht der Leitfaden der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten zum kostenfreien Download bereit. Bekannt ist: Lange Arbeitszeiten bergen Gesundheitsrisiken. Was viele jedoch nicht wissen: Änderungen bei der Arbeitszeit stellen eine Änderung der Arbeitsorganisation dar. Dies löst eine verpflichtende Überprüfung der Evaluierung hinsichtlich Gefährdungspotenzial und gegebenenfalls wirksame Schutzmaßnahmen aus. Wie aber ist dabei vorzugehen?

Schutzprüfung für Arbeitszeit

Der ÖGA-Leitfaden stellt den aktuellen Stand der Wissenschaft zu Gesundheitsrisiken langer Arbeitszeiten dar – die zentrale Grundlage bei der Bewertung und Gestaltung von Arbeitszeitregelungen. Davon ausgehend muss die Überprüfung des Gefährdungspotenzials immer den konkreten Arbeitsplatz bzw. die Arbeitstätigkeit im Visier haben. Eine Beurteilung über Branchen hinweg reicht nicht aus. Neben der Dauer sind die Lage und Verteilung der Arbeitszeit, physikalische und chemische Einflussfaktoren sowie die Schwere und die Art der Tätigkeit zu berücksichtigen. Weitere Kriterien stellen die vorhandene psychische Belastung, soziale Verträglichkeit sowie der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit bzw. deren Vorhersagbarkeit dar. Zu all diesen Aspekten liefert der Leitfaden wertvollen Input.

Bei der ersten Grobevaluierung von Arbeitszeitregelungen können beispielhaft folgende Fragen unterstützen:

- Welche Belastungen liegen vor?
- Wie ist die Struktur der ArbeitnehmerInnen (Alter, Geschlecht, Ausbildung)?



© Adobe Stock / Allina

Lange Arbeitszeiten bergen Gesundheitsrisiken. Der neue Leitfaden hilft bei der Bewertung und Gestaltung der Arbeitszeit.

- Welche Unfallgefahren liegen vor, welche Auswirkungen haben dabei längere Arbeitszeiten oder Schichten?
- Wie wurden/werden psychische, chemische, physikalische Belastungen erhoben und beurteilt?
- Bestehen durch lange Arbeitszeiten zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten?
- Wie wurden/werden Ruhepausen festgelegt?
- Wie wurden/werden bei der Organisation und Gestaltung der Pausen ergonomische Erkenntnisse berücksichtigt?
- Wie haben ArbeitnehmerInnen das Unternehmen erreicht bzw. wie werden ArbeitnehmerInnen das Unternehmen erreichen (Wege zur Arbeitsstätte)?
- Wie wurde/wird die Weiterqualifikation sichergestellt?
- Wie wurde/wird die Planbarkeit des Arbeitseinsatzes gewährleistet?
- Wie wurde/wird die Altersgerechtigkeit der Tätigkeit sichergestellt?

Menschengerechte Arbeits(zeit)-bedingungen

Die verlängerte Lebensarbeitszeit, in einer härter werdenden Arbeitswelt, gehört zu den arbeitsmedizinischen Herausforderungen der Gegenwart. Gesundes Arbeiten erfordert menschengerechte Arbeits(zeit)-bedingungen. Fachliches Know-how ist Grundvoraussetzung – vor allem ArbeitsmedizinerInnen, aber auch ArbeitspsychologInnen sind hier DIE ExpertInnen.

Dr. Erich Pospichil
Präsident der Österreichischen
Gesellschaft für Arbeitsmedizin

www.gamed.at

Leitfaden zur arbeitsmedizinischen
Beurteilung langer Arbeitszeiten

<https://tinyurl.com/leitfadenaz>

Dauerleistungsgrenzen und lange Arbeitszeiten

Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) vom September 2018 bringt durch die „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ auch eine Änderung der Definition „Normalarbeitszeit“. Damit kann eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit unmittelbar verbunden sein. Bei Verlängerung des täglichen 8-Stunden-Tages kommt es – wie bereits ausführlich und gut wissenschaftlich belegt – zu einer Abnahme der Dauerleistungsgrenze.



Bei Verlängerung des 8-Stunden-Tages kommt es zu einer Abnahme der Dauerleistungsgrenze.

Mit dem neuen Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten wurde interdisziplinär eine Re-Evaluierung hinsichtlich Gefährdungspotenzial und gegebenenfalls der Maßnahmenumsetzung erarbeitet. Nachfolgend werden die wichtigsten Punkte hinsichtlich Dauerleistungsgrenze und langer Arbeitszeit in aller Kürze zusammengefasst:

Die Dauerleistungsgrenze ist jener Arbeitsenergieumsatz einer körperlichen Belastung, der bezogen auf eine bestimmte Arbeitszeit (in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht) toleriert werden kann, ohne dass gesundheitliche Beeinträchtigungen zu befürchten sind. Wird diese überschritten, sind entsprechende Erholungszuschläge erforderlich. Die Dauerleistungsgrenze bei der Arbeit bezogen auf einen 8-Stunden-Tag liegt bei zwei Drittel der ergometrischen Maximalleistung.

Fallbeispiel eines Lagerarbeiters

Bei einem 50-jährigen Mann mit einer maximalen ergometrischen Leistungsfähigkeit von 125 Watt entspricht dies beispielsweise einer Dauerleistungsgrenze von etwa 83 Watt. Die maximale Arbeitsschwere liegt in diesem Fall für einen 8-Stunden Tag bei einer mittelschweren körperlichen Arbeit. In unserem Fallbeispiel geht es um einen Lagerarbeiter, der für die Einlagerung und Entgegennahme von Waren zuständig ist. Bei der Tätigkeit müssen auch gelegentlich mittelschwere Lasten bis 15 Kilogramm gehoben und in der Ebene getragen werden.

Aufgrund des gegenständlichen Leistungskalküls ist aus arbeitsmedizinischer Sicht keine Einschränkung für diese Tätigkeit im Rahmen des 8-Stunden-Tages gegeben. Bei einem 12-Stunden-Tag würde sich die Dauerleistungsgrenze um 30 Prozent reduzieren und das Leistungskalkül

desselben Arbeitnehmers würde mit 58 Watt korrespondierend einer leichten körperlichen Tätigkeit für den 12-Stunden-Arbeitstag begrenzt sein. Somit können aufgrund der sozialmedizinischen bzw. arbeitsmedizinischen Beurteilung nur mehr „leichte Arbeiten“ im Rahmen des 12-Stunden-Tages durchgeführt werden. Das Tätigkeitsprofil als Lagerarbeiter korrespondiert im gegenständlichen Fall nicht mehr mit der individuellen Dauerleistungsgrenze des 50-jährigen Mannes.

Empfehlungen

Arbeitsmedizinisch soll auf die individuelle Situation der ArbeitnehmerInnen eingegangen werden. Bei Reduzierung der Dauerleistungsgrenze aufgrund einer Verlängerung der Tagesarbeitszeit reduziert sich auch die Arbeitsschwere. Es muss daher entweder die Arbeitsschwere selbst reduziert werden oder es müssen entsprechende Ruhephasen eingerechnet werden. Erholungszuschläge lassen sich über ergonomische Formeln berechnen. Details hierzu können Sie dem Leitfaden der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin entnehmen – Download unter <https://tinyurl.com/leitfadenaz>. Hierbei ist die vor Ort tätige Arbeitsmedizin einzubeziehen.

ao. Univ.-Prof. Dr. Michael Kundi
Abteilung für Umwelthygiene
und Umweltmedizin
Zentrum für Public Health
Medizinische Universität Wien

Lange Arbeitszeiten und Work-Life-Balance

Lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten reduzieren die Zeit für Familie und Privates. Eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung sollte daher die Arbeitsdauer begrenzen und eigene Einflussmöglichkeiten für die Beschäftigten bieten.

Unter „Work-Life-Balance“ wird eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verstanden. Die Wahrnehmung einer „guten“ oder „schlechten“ Work-Life-Balance ist von Person zu Person unterschiedlich, abhängig von individueller Lebensgestaltung und Präferenzen. Überstunden und lange Wochenarbeitszeiten hängen dennoch bei der Mehrheit der Beschäftigten nachweislich mit schlechterer Work-Life-Balance zusammen. Besonders beeinträchtigend werden lange Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden sowie häufige lange Dienste über 10 Stunden empfunden. Zusätzliche Belastungen wie Arbeit an Abenden oder Wochenenden, Schichtarbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten verringern die Zeit für Aktivitäten mit der Familie, Freunden oder die Ausübung von Hobbys weiter.

Psychische Beeinträchtigungen durch eine schlechte Work-Life-Balance

Lange Arbeitszeiten belasten und verringern die Ressourcen der Beschäftigten, mit der erhöhten Belastung zurechtzukommen. Wenn Konflikte mit dem Privatleben, wie z. B. Probleme mit der Kinderbetreuung oder keine Zeit für Hobbys, hinzukommen, entstehen negative Auswirkungen auch auf die psychische Gesundheit. Eine schlechte Work-Life-Balance kann daher zu Burn-out, arbeitsbezogener Beanspruchung und Stress führen.

Belastungen senken, Ressourcen stärken

Was können Betriebe tun, um die Work-Life-Balance zu verbessern? Kürzere Arbeitszeiten werden von vielen Beschäftig-

ten gewünscht – zum Teil auch im Tausch gegen Schichtzulagen (siehe Abbildung). Eine wichtige Ressource ist zudem der Einfluss auf die eigene Arbeitszeit, z. B. Gleitzeit oder lebensphasengerechte Arbeitszeiten. Doch auch selbstgewählte, sehr lange Arbeitszeiten können die Work-Life-Balance beeinträchtigen. Daher sollte eine möglichst sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung geboten werden, z. B. eine Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Minimierung von Arbeit an Abenden und Wochenenden. Wenn eine Verlängerung der Arbeitszeit auf über 10 Stunden täglich bzw. 48 Stun-

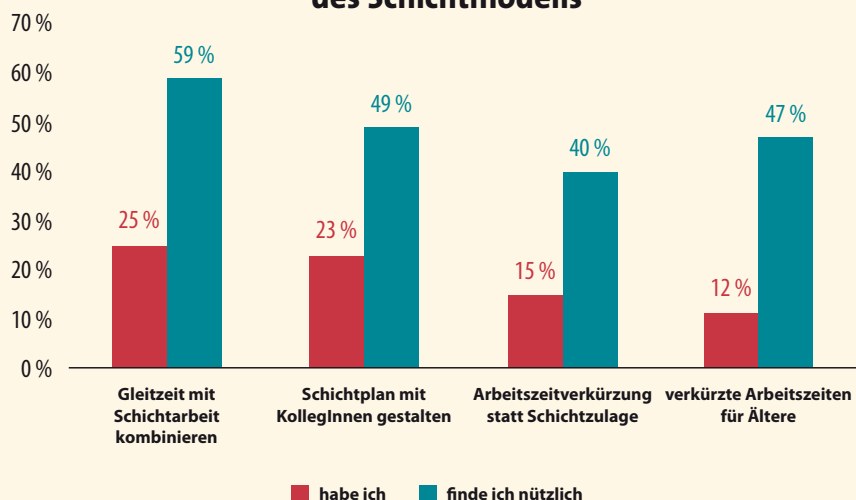
den wöchentlich unumgänglich ist, sollten lange Arbeitstage nur einzeln und nicht mehrmals in Folge geplant werden – mit ausreichender Erholungszeit im Anschluss.

Dr.ⁱⁿ Anna Arlinghaus
XIMES GmbH, Wien
arlinghaus@ximes.com

Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (2019), Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten

<https://tinyurl.com/leitfadenaz>

Aktuelle und gewünschte Flexibilisierung des Schichtmodells



Angaben von SchichtarbeiterInnen zur Flexibilisierung des Schichtmodells

Quelle: IG-Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 (Paul/Kuhlmann 2017, <https://tinyurl.com/IGMSchicht>), nur Produktion und produktionsnahe Bereiche

Wenn Arbeit die Seele auffrisst!

Hohe Arbeitsbelastung und lange Arbeitszeiten führen dazu, dass wir uns gestresst fühlen. Wir laufen Gefahr, als Folge von chronischem Stress in ein Burn-out zu geraten.



Lange Arbeitszeiten schaden der Psyche.

Überlange Arbeitszeiten und häufige Überstunden stehen in direktem Zusammenhang mit massiven gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen. Zudem sinken Leistungsfähigkeit, Motivation und die Qualität der Arbeit. Wir wissen heute, dass die Ermüdung während eines 12-Stunden-Tages dreieinhalbmal höher ist als an einem arbeitsfreien Tag. Wenn nun zwei 12-Stunden-Tage aufeinanderfolgen, brauchen wir mindestens zwei arbeitsfreie Tage zur Erholung – dann funktionieren wir wieder einigermaßen normal. Aber richtige Freizeit, Zeit für Freude an Hobbys, für den Freundeskreis, Zeit für die „anderen wichtigen Dinge im Leben“ hatten wir nicht! Ab der neunten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko kontinuierlich an und ist bei einem 12-Stun-

den-Tag durchschnittlich doppelt so hoch wie bei einem 8-Stunden-Tag. Auch das Risiko von Konflikten und Fehlentscheidungen steigt. Bei längeren wöchentlichen Arbeitszeiten sind Verschlechterungen der psychischen und körperlichen Gesundheit sowie negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance wissenschaftlich nachgewiesen.

Irgendwann schreit die Psyche auf!

Wir reagieren auf die Belastung durch lange Arbeitszeiten mit Müdigkeit, erhöhter Gereiztheit und tendieren zu negativen Bewältigungsstrategien. Dies führt zu vermehrtem Alkoholkonsum, ungesundem Ernährungsverhalten oder Zigarettenkonsum, und wir bewegen uns zu wenig! Wir

schlafen schlecht, wir schlafen zu wenig – das Risiko, bei überlangen Arbeitszeiten Einschlafprobleme zu bekommen, ist massiv erhöht. Ein verschlechterter psychischer Gesundheitszustand kann mit Ängsten, Depressionen und Stressreaktionen/Burn-out einhergehen und uns langfristig aus der Bahn werfen. Aber eine belastete Psyche schwächt auch das Immunsystem, und damit steigt das Risiko für körperliche Erkrankungen, wie Infektionserkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Übergewicht oder Rückenbeschwerden.

Berufsverbände gegen regelmäßige 12-Stunden-Tage

Die Berufsverbände für PsychologInnen, BÖP und GkPP, sprechen sich aus wissenschaftlicher Sicht ausdrücklich gegen regelmäßige 12-Stunden-Tage und verlängerte Wochenarbeitszeiten von über 40 Stunden aus und warnen vor einem Anstieg an arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen mit verstärkten Leidenszuständen der Menschen, negativen sozialen Auswirkungen sowie erhöhten Kosten für Leistungen des Gesundheitssystems. Lassen sich in absoluten Ausnahmefällen längere Schichten nicht vermeiden, so sind unbedingt verlängerte Pausenzeiten bzw. Arbeitsbereitschaftszeiten einzuplanen. Eine Kombination von 12-Stunden-Tagen und verlängerten Wochenarbeitszeiten ist jedenfalls zu vermeiden.

Andrea Birbaumer
Gesellschaft kritischer Psychologen
und Psychologinnen (GkPP)
birbaumer@gkpp.at, www.gkpp.at
Christoph Kabas, Berufsverband
österreichischer PsychologInnen (BÖP)
office@boep.or.at, www.boep.or.at

Geänderte Grenzwerte – sinnvoll oder nicht?

Die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf zwölf Stunden durch Türkis-Blau machte eine Überarbeitung der Grenzwerte für gefährliche Arbeitsstoffe nötig. Doch sind die neuen Grenzwerte wirklich sicherer?

Bisher orientierten sich Grenzwerte an einem 8-Stunden-Tag. Mit dem 12-Stunden-Tag stellte sich die Frage, an welchen Grenzwerten sich Betriebe nun orientieren sollen. Mehr als 1.800 arbeitsbedingte Krebstote gibt es laut einer Studie jährlich in Österreich. Dies wurde medial aufgegriffen und konnte von der damaligen Regierung nicht ignoriert werden. Das Sozialministerium gab darum im Februar einen Erlass zur Vorgehensweise bezüglich der Grenzwerte aus. Für gefährliche Arbeitsstoffe soll künftig ein Reduktionsfaktor entlang der Tagesarbeitszeit (Modell von Brief und Scala) errechnet werden. Laut dieser Formel ergibt sich bei Ausdehnung der Arbeitszeit von 8 auf 12 Stunden eine Reduktion des Grenzwertes um die Hälfte.

MAK- und TRK-Werte

Die Grenzwerteverordnung enthält eine große Anzahl von MAK- bzw. TRK-Werten für Arbeitsstoffe. MAK steht für Maximale Arbeitsplatz-Konzentration. Diese Werte können für Stoffe angegeben werden, für die nach aktuellem Wissensstand ein sicherer Grenzwert gesetzt werden kann. Bei Einhaltung kann man gesundheitliche Folgen weitgehend ausschließen. Die Grenzwerte sind als Tagesmittelwerte oder Kurzzeitwerte angegeben. Bei längerer Arbeitszeit muss der Tagesmittelwert reduziert werden, um unter der gesundheitlichen Wirkungsschwelle zu bleiben. Denn durch lange Arbeitszeiten wird die Aufnahme des Stoffes im Körper erhöht und die Regenerationszeit verringert.

TRK-Werte geben die Technische Richtkonzentration für krebserzeugende Stoffe an. Hier gibt es keine ungefährlichen Grenz-



Viele Arbeitsstoffe bergen unterschätzte Risiken, mehr Schutz ist erforderlich.

werte. Es wird jener Wert angegeben, welcher technisch bestenfalls erreichbar ist. Man orientiert sich hier an der technischen Machbarkeit statt an der Gesundheitsgefahr! AK und ÖGB fordern deshalb eine Umstellung auf risikobasierte Grenzwerte, welche eine klare Reduktion des Krebsrisikos zur Folge hätte.

MAK-Werte bieten eine gute Orientierung für AnwenderInnen, die sich bei Einhaltung relativ sicher fühlen dürfen, und sind daher sinnvoll. Der Reduktionsfaktor bei langer Arbeitszeit kann zielführend angewendet werden. Bei den TRK-Werten bleibt das grundlegende Problem bestehen. Es gibt keine Null-Risiko-Schwelle! In der Praxis wird der TRK-Wert leider oft als sicher fehlinterpretiert. Der Sinn einer Re-

duktion von nicht sicheren Grenzwerten auf ein ebenso unsicheres Niveau ist zu hinterfragen.

Fazit

Die Reduzierung von Grenzwerten bei langer Arbeitszeit war wichtig, jedoch nur ein erster Schritt. Für wirkliche Verbesserungen braucht es umfassende Beratung der Betriebe und strenge Kontrollen. Die Ressourcen hierfür müssten bei Arbeitsinspektion und AUVA ausgebaut werden – anstatt hier einzusparen. Außerdem braucht es statt TRK-Werten risikobasierte Grenzwerte.

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

Schutz vor zeitlicher Entgrenzung

Die Digitalisierung macht das Arbeiten auch außerhalb des Betriebes und abseits fester Arbeitszeiten möglich. Aber wann beginnt und wann endet die Arbeitszeit? Wie können ArbeitnehmerInnen vor zeitlicher Entgrenzung durch Dauererreichbarkeit geschützt werden?

Wer ständig zu viel und zu lange arbeitet, ohne sich dazwischen erholen zu können, schadet auf Dauer der eigenen Gesundheit. Deshalb legt das Arbeitszeitgesetz (AZG) klare Grenzen fest, wie viele Stunden pro Tag und pro Woche höchstens gearbeitet werden dürfen, und geht von einer strikten Trennung zwischen fremdbestimmter Arbeitszeit und selbstbestimmter Freizeit aus.

Wann handelt es sich um Arbeitszeit?

Für das Vorliegen von Arbeitszeit ist es unerheblich, ob die Arbeit im Betrieb oder außerhalb erbracht wird. Auch wenn in Form von Homeoffice (also von daheim aus) oder mobiler Arbeit (von einem frei gewählten Ort aus) gearbeitet wird, handelt es sich also um Arbeitszeit.

Bei der Aufzeichnung der Arbeitszeit – grundsätzlich eine Pflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – gelten für Personen, die vorwiegend von der eigenen Wohnung aus arbeiten, erleichterte Bedingungen: Sie müssen lediglich die Dauer der Tagesarbeitszeit in Form eines Saldos aufzeichnen, nicht jedoch Beginn und Ende.

Zunächst muss außerhalb der festgelegten Arbeitszeit niemand arbeiten und sich grundsätzlich auch nicht ständig für den/die ArbeitgeberIn bereithalten. Wird dennoch gearbeitet, so handelt es sich um Arbeitszeit, die auch aufzuzeichnen ist. Das gilt etwa auch dann, wenn in der U-Bahn E-Mails beantwortet oder abends noch Präsentationen für den nächsten Tag fertiggestellt werden. Nicht zur Arbeitszeit gehören Zeiten der Rufbereitschaft: Die ArbeitnehmerInnen können ihren Aufenthaltsort zwar selbstbestimmt wählen,



© Adobe Stock / SianStock

Die Umstände der Arbeitserbringung außerhalb des Betriebs werden am besten in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

müssen aber für den/die ArbeitgeberIn erreichbar sein. Rufbereitschaft darf jedoch höchstens an 10 Tagen pro Monat (durch Kollektivvertrag sind auch 30 Tage in drei Monaten möglich) vereinbart werden.

Das Problem der Dauererreichbarkeit

Gerade weil ArbeitnehmerInnen über mobile Endgeräte theoretisch immer erreichbar sind, ist es darüber hinaus empfehlenswert, die Umstände der Arbeitserbringung außerhalb des Betriebs genau zu regeln – am besten mittels einer Betriebsvereinbarung. In dieser können klare Vereinbarungen über die Arbeitszeiteinteilung und -aufzeichnung und über die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Ar-

beitsstätte getroffen werden. Insbesondere kann es sinnvoll sein, festzuhalten, dass Führungskräfte davon absehen, MitarbeiterInnen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit zu kontaktieren bzw. diese nicht zur Antwort verpflichtet sind. Die GPA-djp unterstützt BetriebsrätInnen mit Leitfäden und anderen Beratungsmaterialien bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen.

**Michael Gogola, Grundlagenabteilung/
Abteilung Arbeit & Technik, GPA-djp**
michael.gogola@gpa-djp.at

**GPA-djp-Broschüre „Irgendwie –
irgendwo – irgendwann. Zur Gestaltung
mobiler Arbeit**

<https://tinyurl.com/irgendwie120>

Fehlzeitenreport: Zahl der Krankenstände gestiegen

Der neue Fehlzeitenreport zeigt eine Zunahme der Krankenstände. Hauptursachen sind Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Atemsystems. Auch die Zahl der psychischen und Atemwegserkrankungen erhöhte sich 2018 gegenüber dem Vorjahr.



Vor allem Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Atemsystems zwingen die ArbeitnehmerInnen in den Krankenstand.

Der Fehlzeitenreport 2019 des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung gibt einen Überblick über Entwicklung und Verteilung der gesundheitlich bedingten Fehlzeiten in Österreich. 2018 verbrachten unselbständig Beschäftigte durchschnittlich 13,1 Kalendertage im Krankenstand – ein leichter Anstieg verglichen mit 2017 (12,5 Tage).

Der Fehlzeitenreport – Dokumentation als Basis für Verbesserungsmaßnahmen

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Hauptursachen für Krankenstände sind Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Atemsystems – 50 % der Krankenstände werden durch diese bedingt.

- Atemwegserkrankungen verzeichneten 2018 gegenüber dem Vorjahr einen deutlichen, psychische Erkrankungen einen geringfügigen Anstieg.
- Langfristig gesehen ist das Krankheitsniveau derzeit vergleichsweise niedrig:
- Verglichen mit 17,4 Krankenstandstagen in den 1980er-Jahren schwankte die Zahl der Krankenstandstage pro Kopf in den vergangenen 10 Jahren zwischen 12,3 und 13,2 Tagen.
- 2018 dauerten 40 % aller erfassten Krankenstandsfälle weniger als vier Tage. Längere Krankenstandsepisoden sind selten – nur 12 % aller Fälle waren 2018 länger als zwei Wochen. Dennoch verursachten diese einen erheblichen Teil der Fehlzeiten (knapp 58,5 %).

- Weiter fortgesetzt hat sich der rückläufige Trend in der Zahl der Arbeitsunfälle. 2018 lag die Unfallquote bei 318 je 10.000 Versicherte.

Die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten gehen nicht nur mit menschlichem Leid einher, sie verursachen auch erhebliche Kosten für die Wirtschaft und das Sozialsystem.

Arbeitszeit im Fokus

Für Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung in der AK Wien merkt an, dass insbesondere Schichtdienste und Nachtarbeit an der Gesundheit nagen. Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes sind oft die Folge. Er kritisiert das geltende Arbeitszeitgesetz: „Ein Gesetz, welches generell einen 12-Stunden-Tag, eine 60-Stunden-Woche zulässt, wird dem Schutzcharakter, den es haben sollte, nicht gerecht. Es ist ungeeignet, gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen.“ Laut Thomas Leoni, dem Autor des Fehlzeitenreports vom WIFO, sind etablierte Modelle wie Schicht- und Nachtarbeit nach wie vor stark verbreitet, neue Formen der Arbeitszeitflexibilität gewinnen aber an Bedeutung. Der Gestaltung der Arbeitszeit kommt eine wichtige Rolle bei der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden zu. Durch die Verbreitung neuer Technologien und den Trend in Richtung größerer Flexibilität entstehen neue gesundheitliche Risiken, die es zu analysieren und steuern gilt.

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

Fehlzeitenreport 2019
<https://tinyurl.com/fzr-19>

Beschallt, gerüttelt, bestrahlt

Hinter dem sperrigen Begriff „physikalische Belastungen“ verstecken sich konkrete gesundheitliche Einflüsse, denen viele Beschäftigte tagtäglich ausgesetzt sind – seit der Arbeitszeitverlängerung sogar bis zu 12 Stunden lang. Sie auch?

Sei es auf der Baustelle, in Industrie und Gewerbe, im Handel und anderen Bereichen – viele ArbeitnehmerInnen sind Belastungen ausgesetzt, die gemeinhin als physikalische Belastungen bezeichnet werden und sich auf das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit auswirken können.

Ein physikalischer Gefahrencocktail ...

Ein Beispiel von physikalischer Belastung ist Lärm – übrigens ist Lärmschwerhörigkeit noch immer die Berufskrankheit Nr. 1. Ob Maschinenlärm oder Musikbeschallung in der Diskothek – Lärm ist allgegenwärtig. Gerade deshalb wird dessen Krankheitspotenzial oft unterschätzt. Ein weiterer Vertreter von physikalischer Belastung ist da nicht so geläufig: Vibration. „Durchgerüttelt“ werden hier die Hände/Arme (z. B. bei der Arbeit mit Schleifmaschinen, Bohrhämmern oder Motorsägen) und/oder der ganze Körper (z. B. auf Gabelstaplern oder Baumaschinen wie Rad- und Kettenladern). Gesund ist das auf Dauer nicht – Durchblutungsstörungen, Knochen- und Gelenkschäden oder Wirbelsäulenbeschwerden können die Folge sein. Auch optische Strahlung ist eine physikalische Belastung. In natürlicher Form trifft diese ArbeitnehmerInnen, die in der Sonne arbeiten, wie etwa BauarbeiterInnen. In künstlicher Art kommt sie z. B. in Lasern, UV-Lampen, Heizstrahlern oder Solarien zum Einsatz. Betroffenen sind hier u. a. Beschäftigte im Krankenhaus, im Handel und in der Industrie. Vor allem Augen und Haut können, bei mangelhaftem Schutz, schwere Schäden erleiden.

... 12 Stunden lang?

Wie viel Lärm und Gerüttel für Beschäftigte am Arbeitsplatz sein darf, steht in der Verordnung Lärm und Vibrationen –



BauarbeiterInnen, die mit Presslufthämmern arbeiten, sind täglich Lärm, Staub und Vibrationen ausgesetzt.

kurz VOLV. Zur Belastung durch optische Strahlung liefert die Verordnung Optische Strahlung (VOPST) die Vorgaben. Der Haken bei langen Arbeitszeiten? Die vorgesehenen Schutzwertwerte sind auf den 8-Stunden-Tag bzw. die 40-Stunden-Woche ausgerichtet – und nicht auf 12/60. Täglich 8 oder aber 12 Stunden beschallt, gerüttelt bzw. bestrahlt zu werden, macht jedoch – gesundheitlich betrachtet – einen großen Unterschied. Was ist zu tun?

Prüfung durch ArbeitgeberInnen ein Muss!

Bei langen Arbeitszeiten muss die Übereinstimmung mit den Grenzwerten individuell geprüft werden – die Gesamt-

belastung darf nicht größer sein als bei 8/40. Hierzu gibt es in der VOLV bzw. im Erlass des Zentral-Arbeitsinspektorats BMASGK-461.308/0002-VII/A/4/2019 Umrechnungsformeln – wertvolle Hinweise zu deren Anwendung und umfangreiche Hintergrundinformationen sind im Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Beurteilung langer Arbeitszeiten der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA) zu finden.

ao. Univ.-Prof. Dr. Michael Kundi
Abteilung für Umwelthygiene
und Umweltmedizin
Zentrum für Public Health
Medizinische Universität Wien

30-Stunden-Woche: Kann das funktionieren?

Wie gelingt eine Arbeitszeitverkürzung von 38,5 auf 30 Stunden? Eine Evaluierung zeigt positive Effekte auf die Zufriedenheit, Gesundheit und Work-Life-Balance ohne Beeinträchtigung der KundInnen-zufriedenheit. Erfolgsfaktoren sind eine gute Vorbereitung und der Einbezug aller Beteiligten.

	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Gesundheit	Arbeitsbelastung	Freizeit	Zufriedenheit mit der Arbeitszeit	Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt
deutlich schlechter als vorher	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
etwas schlechter als vorher	0 0,0 %	0 0,0 %	1 4,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %
kein wirklicher Unterschied	0 0,0 %	3 12,5 %	8 33,3 %	0 0,0 %	1 4,2 %	1 4,2 %
etwas besser als vorher	2 8,3 %	8 33,3 %	10 41,7 %	8 33,3 %	2 8,3 %	11 45,8 %
deutlich besser als vorher	22 91,7 %	12 50,0 %	5 20,8 %	16 66,7 %	21 87,5 %	12 50,0 %
weiß nicht	0 0,0 %	1 4,2 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %	0 0,0 %

© Anna Arlinghaus

Die ArbeitnehmerInnen sehen deutliche Vorteile der 30-Stunden-Woche für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie für Gesundheit und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit.

Bei der Online-Marketing-Firma eMagnetix (www.emagnetix.at) wurde die wöchentliche Arbeitszeit der etwa 25 Beschäftigten von 38,5 auf 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich verkürzt. Ziele waren, die Attraktivität von eMagnetix als Arbeitgeberin zu verbessern und die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu erhöhen. Ein Jahr nach der Umstellung wurden die Auswirkungen und Erfolgsfaktoren im Auftrag der AK Wien evaluiert.

Verkürzung der täglichen Arbeitszeiten

Die Auswertung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten bestätigt eine Verkürzung der Arbeitstage: Bei weitgehend stabilem Arbeitsanfang am Morgen liegt das Arbeitsende an allen Wochentagen nun deutlich früher (zwischen 14 und 16 Uhr, freitags zwischen 11 und 13 Uhr) als vor der Umstellung (16 bis 17 Uhr, freitags zwischen 12 und 14 Uhr). Die wichtige soziale

Funktion der gemeinsamen Mittagspause wird bestätigt: Obwohl es bei einem 6-Stunden-Tag nicht notwendig wäre, nehmen fast alle Beschäftigten weiterhin an gemeinsamen Pausen teil.

Große Zufriedenheit

Durch eine umfassende Analyse von „Zeitfressern“ in der Arbeit konnten viele Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden, wodurch insgesamt die Produktivität und die Zufriedenheit mit der Arbeitsweise stiegen. Durch die Attraktivität der 30-Stunden-Woche bei gleichem Entgelt wurde eine deutliche Verbesserung der BewerberInnenlage am Markt erzielt und hoch qualifiziertes Personal aufgebaut.

Eine Online-MitarbeiterInnenbefragung und Interviews mit der Geschäftsführung, einer Führungskraft und Beschäftigten ergaben:

- Sehr hohe Zufriedenheit
- Verbesserungen der Work-Life-Balance

- Deutlich mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys
- Mehr Zeit für gesunde Ernährung, Sport und Schlaf/Erholung.

Fazit des eMagnetix-Geschäftsführers Klaus Hochreiter: „Wir mussten einfach etwas unternehmen, um wieder ausreichend MitarbeiterInnen zu finden. Die 30-Stunden-Woche bei Vollzeitgehalt war da sozusagen die Flucht nach vorne. Wichtig war, dass die Umstellung sorgfältig geplant wurde und dass die MitarbeiterInnen von Anfang an voll eingebunden waren. Das hat den Erfolg gebracht.“

Dr.ⁱⁿ Anna Arlinghaus, XIMES GmbH
arlinghaus@ximes.com

Sind 30 Stunden genug?

<https://tinyurl.com/30stunden>

1 Jahr #30sindgenug

<https://tinyurl.com/emagnetix>

Alles eine Frage der Zeit

Durch den Umstieg vom 4-Schicht- auf einen 5-Schicht-Betrieb erreichte die Firma Hamburger eine bessere Planbarkeit und Einteilung der Arbeitszeiten. Das Geheimnis der erfolgreichen Umsetzung: Die ArbeitnehmerInnen durften selbst darüber entscheiden, welches Modell ihren Bedürfnissen am besten entspricht.

Eine rote Anstoßkappe, blau-gelber Gehörschutz und eine Schutzbrille – bestens ausgestattet mit der farbenfrohen Schutzausrüstung, betreten wir die Produktionshalle der Firma Hamburger in Pitten, Niederösterreich, die zu den führenden Erzeugern von hochwertigen Wellpappe-Rohpapieren in Europa zählt.



Erst nach der Endkontrolle dürfen die bis zu 30 Tonnen schweren Papierrollen ins Lager, von dort werden sie auf Lkws verladen.

Entlang der Maschinen folgen wir gemeinsam mit Hermann Dekker, Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrats, den Leitlinien und Fußspuren am Boden, die den sicheren Bereich der Halle kennzeichnen. Warnschilder und Sicherheitshinweise machen auf die Gefahren aufmerksam. Der Geräuschpegel wird durch den Gehörschutz gedämpft. ArbeitnehmerInnen-schutz wird hier eindeutig großgeschrieben. Wir schauen dem Maschinenführer der Frühschicht über die Schulter, der auf elf Monitoren die unterschiedlichen Schaltpläne im Auge behält. Das Unternehmen blickt bereits auf 165 Jahre Erfahrung in der Papierindustrie zurück. 1.300 Tonnen Wellpappe-Rohpapier werden hier täglich erzeugt.

Der Faktor Mensch

Das Ziel der besseren Planbarkeit und Einteilung war der Startschuss dafür, die Arbeitszeit anders zu verteilen: durch den Umstieg von einem 4-Schicht-Betrieb zu

einem 5-Schicht-Betrieb. Schichtpläne liefern das Grundgerüst für die Arbeitszeitplanung, mit dessen Hilfe Zeitmuster entwickelt werden. Auf der einen Seite stehen die gesetzlichen Regelungen, auf deren Basis der Schichtplan in eine effiziente Form gegossen wird. Und auf der anderen Seite stehen die Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen, die es zu berücksichtigen gilt.

So weit die Theorie. Aber wie sieht das in der Praxis bei der Firma Hamburger aus?

Erfolgsgeheimnis Mitbestimmung

„Zu Beginn ist das Vorhaben bei der Belegschaft auf wenig Zustimmung gestoßen“, berichtet Dekker. „Für uns stand daher außer Frage, dass wir unsere KollegInnen mit ins Boot holen müssen.“

Ein neuer Schichtplan betrifft viele Personen innerhalb des Betriebs. Daher muss sichergestellt werden, dass neben den unternehmerischen und gesetzlichen Anforderungen sowie den arbeitsmedizinischen

Erkenntnissen auch die unterschiedlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen in der Planung berücksichtigt werden. „Das Wichtigste bei der Gestaltung neuer Dienstpläne ist, die Beschäftigten miteinander zu beiziehen“, bestätigt auch Gabriela Hiden, Leiterin der Abteilung Arbeitstechnik, Sicherheit, Gesundheit der Produktionsgewerkschaft PRO-GE.

Klare Mehrheit bei der Abstimmung

Die Entscheidung für ein neues Schichtmodell wurde vor diesem Hintergrund in die Hände der Beschäftigten gelegt. Dafür wurden zunächst unterschiedliche Schichtplan-Muster von verschiedenen Produktionsbetrieben eingeholt und den ArbeitnehmerInnen vorgelegt. Im Endeffekt gab es eine Stichwahl zwischen den zwei favorisierten Modellen. 83 Prozent der Belegschaft im Schichtbetrieb stimmten dabei für jenes Modell, das mittlerweile seit 1. Jänner 2020 im Einsatz ist. Ein Ergebnis, das auch von den restlichen 17 Prozent akzeptiert wurde. Das ausschlaggebende Kriterium für die Wahl war die Anzahl der aufeinanderfolgenden freien Tage: Im neuen Dienstplan beträgt jeder dritte Freizeitblock sechs Tage. Die Tatsache, dass die Beschäftigten selbst frei entscheiden durften, führte schlussendlich auch zu einer positiven Einstellung gegenüber dem neuen System. „Diese Vorgehensweise wurde von allen Beteiligten sehr geschätzt“, erinnert sich Bernd Wagner, Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats.

Weitläufige Veränderungen

Neben der neuen Verteilung der Arbeitszeit brachte die Umstellung auf den 5-Schicht-Betrieb auch weitere Veränderungen. So wurde beispielsweise zusätzliches Personal eingestellt, da die wöchentliche Arbeitszeit beim 5-Schicht-Modell nur 33,6 Stunden beträgt.

Eine deutliche Verbesserung für die ArbeitnehmerInnen ergibt sich aus der Reduktion der zu erbringenden Extraschichten – den sogenannten „Bringtagen“. Diese ergeben sich aus der Differenz zwischen



Betriebsbesuch bei der Firma Hamburger: Redakteurin Beatrix Mittermann; Ingrid Reifinger, ÖGB; Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrats Hermann Dekker; Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats Bernd Wagner.

der wöchentlichen Sollarbeitszeit von 36 Stunden, die laut Kollektivvertrag in der Papierindustrie für den Schichtbetrieb vorgesehen ist, und der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit laut Dienstplan. Nach der alten Zeiteinteilung im 4-Schicht-Betrieb waren 15 dieser Extraschichten pro Jahr einzuarbeiten. Dies konnte im neuen Modell auf 9 Extraschichten reduziert werden – vor allem durch die Anrechnung einer täglichen „Waschzeit“ von 12 Minuten, die der Betriebsrat durchsetzen konnte. Als Basis diente ihm dabei ein Urteil des Oberlandesgerichts Wien, durch das festgelegt wurde, dass Umkleidezeiten, die im Auftrag und Interesse von ArbeitgeberInnen im Betrieb erfolgen, z. B. aus hygienischen und organisatorischen Gründen, als Arbeitszeit gelten.

Neu ist außerdem, dass zwei dieser „Bringtage“ als Schulungstage im Bereich Arbeitssicherheit und Brandschutz deklariert wurden. Anstatt mehrere zweistündige Schulungen über das Jahr verstreut anzusetzen, werden diese nun an zwei Tagen gebündelt abgehalten. Das sorgt für eine bessere Planbarkeit und reduziert die Anfahrtszeit der ArbeitnehmerInnen.

Zudem erlaubt das neue Modell eine Umstellung bezüglich der alle drei Wochen stattfindenden Wartungsarbeiten: Während diese im alten System meist von externen WartungsarbeiterInnen erledigt wurden, wird es durch den neuen Schichtbetrieb möglich, dass die Beschäftigten

diese zunehmend selbst übernehmen. Auf dieses intern aufgebaute Know-how kann dann auch in Störungsfällen zurückgegriffen werden, um schneller zu reagieren.

Gesund in die Zukunft

Schichtplanung ist mehr als nur Mathematik. Dahinter stehen immer Menschen, deren Lebensgestaltung dadurch beeinflusst wird. Der richtige Schichtplan ist für die Folgewirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten bedeutsam. Durch die Einbindung und Mitbestimmung der Beschäftigten stieg nicht nur ihre Motivation, sondern sie sorgte auch für eine breite Akzeptanz der Dienstpläne – eine Win-win-Situation für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen.



Die Firma Hamburger zählt zu den führenden Erzeugern von hochwertigem Wellpappe-Rohpapieren in Europa.

Buchtipps



Arbeitsschutz und Digitalisierung

Impulse für eine moderne Arbeitsgestaltung

Gute Arbeit Reader 2020

Lothar Schröder

220 Seiten, 2019

Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6929-1

EUR 29,90

Die Digitalisierung setzt radikale Umbrüche an den Arbeitsplätzen in Gang. Komplexität, Informationsflut und lebenslanges Lernen prägen zunehmend den Arbeitsalltag. Der Arbeitsschutz ist daher neu aufzustellen – mit dem Ziel Belastungsabbau. Stattdessen reduzieren viele Unternehmen die Kosten, erhöhen den Druck und entschärfen Arbeitsverhältnisse. Das verursacht Stress und kann krank machen. Die Beiträge in diesem Buch zeigen, wie die Gestaltung guter digitaler Arbeit, wie der Schutz von Gesundheit und Persönlichkeitsrechten gelingen kann.

<https://tinyurl.com/asudig>



Das neue Arbeitszeitrecht

Christoph Kietaihl, Reinhard Resch (Hrsg.)

96 Seiten, 2019

ÖBG-Verlag, ISBN 978-3-99046-422-9

EUR 24,90

Das Buch bringt eine systematische Aufarbeitung der verschiedenen Rechtsfragen, die durch die AZG-Novelle 2018 aufgeworfen wurden. Dr.ⁱⁿ Barbara Fördermayr von der Universität Linz analysiert ausführlich die Fragen durch die Neuregelung des Anwendungsbereichs des AZG, konkret der neu formulierte Ausnahmekatalog. Mag. Mario Niederfriniger von der Universität Innsbruck untersucht die Änderungen beim Arbeitszeitausmaß, also die quantifizierbaren Änderungen durch die Novelle im AZG und im ARG, und DDr. Günther Löschnigg von der Universität Graz widmet sich dem Ablehnungsrecht und im Allgemeinen den privatrechtlichen Fragen zum neuen Arbeitszeitrecht.

<https://tinyurl.com/dasneueazr>



Wer hat an der Uhr gedreht?

Warum uns die Zeit abhandenkommt und wie wir sie zurückgewinnen

Corinna Budras, Pascal Fischer

199 Seiten, 2017

Beck, ISBN 978-3-406-70565-6

EUR 15,40

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

<https://tinyurl.com/uhrr18>

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Vom richtigen Umgang mit der Zeit

Die heilende Kraft der Chronobiologie

Maximilian Moser

224 Seiten, 2017

Allergia, ISBN 978-3-7934-2323-2

EUR 18,50

Natürliche Rhythmusgeber wie Sonnenlicht, Nahrung und Schlaf sind maßgeblich für unser Wohlbefinden, unsere Gesundheit, ja für unsere gesamte Entwicklung. Doch im Alltag kommen wir oftmals aus dem Takt. Jede menschliche Zelle besitzt eigene innere Uhren, die durch die Anforderungen des modernen Lebens immer häufiger falsch gehen. Dem können wir mit den neuesten Erkenntnissen der Chronobiologie, dem Wissen über natürliche Rhythmen, entgegensteuern. Maximilian Moser, Bestsellerautor und Professor an der Medizinischen Universität Graz, erklärt anschaulich den menschlichen Zeitorganismus und dessen Rolle für die Erhaltung und Wiedererlangung der Gesundheit. Mit einfachen Übungen und praktischen Tipps lernen Sie, wie Sie Ihr Leben natürlicher gestalten können – denn ein gesunder Rhythmus lässt Sie besser schlafen, spart Kraft, gibt Energie und hält jung.

<https://tinyurl.com/zeit120>



Arbeitszeit gestalten

Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Regine Romahn (Hrsg.)

248 Seiten, 2018

Metropolis, ISBN 978-3-7316-1236-0

EUR 20,40

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

<https://tinyurl.com/gestalten418>



Pausen machen munter

Kraft tanken am Arbeitsplatz

Julia Scharnhorst

128 Seiten, 2018

Haufe, ISBN 978-3-648-09401-3

EUR 8,20

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

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

<https://tinyurl.com/pausen120>

Buchtipps



Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich

Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ulrike Huemer, Julia Bock-Schappelwein
et al.

224. Seiten, 2019

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-317-8

EUR 20,00

Die Erwerbsarbeitszeit unselbstständig Beschäftigter ist in Österreich sehr ungleich verteilt, vor allem zwischen Frauen und Männern (Gender-Time-Gap). Grund dafür sind traditionelle Rollenbilder sowie die ungleiche Verteilung der Hausarbeit und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Die vorliegende Studie liefert arbeitszeitbezogene Ansatzpunkte zur Förderung einer ausgeglicheneren Verteilung der Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern ebenso wie Maßnahmen für spezifische Lebensphasen, die eine Anpassung der individuellen Erwerbsarbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen bzw. Interessen (Work-Life-Balance) ermöglichen.

<https://tinyurl.com/azv120>



Arbeitszeitrecht neu

Eine wissenschaftliche Analyse

Elias Felten, Barbara Trost et al.

260 Seiten, 2018

ÖGB-Verlag, ISBN 978-3-99046-394-9

EUR 29,90

Mit 1. September 2018 ist die während ihrer kurzen Vorlaufzeit heftig und kontrovers diskutierte Novelle zum AZG und ARG, BGBl. I 2018/53, in Kraft getreten. Der vorliegende Sammelband unterzieht die Neuregelung in ihren maßgeblichen Punkten einer gründlichen wissenschaftlichen Analyse. Im Einzelnen zu den Themen: Neugestaltung der Ausnahmen vom Anwendungsbereich des AZG und ARG (leitende Angestellte); Auswirkung der AZG-Novelle auf Gleitzeitvereinbarungen; Neuregelung zur Überstundenarbeit, inklusive Wahlrecht, Ablehnungsrecht, Freiwilligkeitsgarantie und Kündigungsschutz, ihre Auswirkung auf bestehende Pauschal- und Schichtarbeitsvereinbarungen sowie ihre Konsequenzen für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates; neu geschaffene Möglichkeiten zur Verkürzung der Ruhezeiten; erweiterte Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe. Ziel ist es, auf diese Weise den eigentlichen Inhalt der Novelle zu entschlüsseln, um die Neuregelung für die Praxis zugänglich und anwendbar zu machen.

<https://tinyurl.com/azrneu120>



Arbeitszeitlandschaften in Österreich

Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern

Annika Schönauer, Hubert Eichmann,
Bernhard Saupe (Hrsg.)

376 Seiten, 2018

Nomos, ISBN 978-3-8487-3234-0

EUR 76,10

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

<https://tinyurl.com/landsch418>

Arbeitszeiten korrekt erfassen – so geht's!

Gute Beratung – faire Kontrolle. Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung von Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen (Verwendungsschutz) und bietet dazu auch kostenlose Beratungen an.

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt die Höchstdauer der Heranziehung von ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung während des täglichen (Tagesarbeitszeit) und des wöchentlichen (Wochenarbeitszeit) Arbeitsablaufes; weiters die Mindestdauer der erforderlichen Pausen innerhalb der Tagesarbeitszeit (Ruhepausen) und nach der Tagesarbeitszeit (Ruhezeit). Die Wochenend- und Feiertagsruhe wird im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt. Für bestimmte ArbeitnehmerInnen bestehen Sonderregelungen, z. B. für Kinder und Jugendliche, werdende Mütter, ArbeitnehmerInnen in Krankenanstalten. Alle Arbeitszeitbestimmungen sehen die Führung von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden vor. Bei ca. 47.500 Kontrollen in Betrieben in den Jahren 2017 und 2018 haben ArbeitsinspektorInnen jedoch ca. 10.000 Übertretungen im Verwendungsschutz festgestellt.

Korrektes Erfassen von Arbeitszeiten

Aus der Praxis: Im Zuge einer regionalen internen Schwerpunktaktion wurden Handelsbetriebe hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeiten kontrolliert. Dabei wurde speziell bei einem Betrieb mit Filialen festgestellt, dass die Arbeitszeiten nicht gesetzeskonform erfasst wurden (laut Arbeitszeitaufzeichnungen war während der Öffnungszeiten kein Personal im Betrieb, unglaublich lange Pausen und Pausenverteilung).

Nach mehreren Besprechungen wurden folgende Maßnahmen der Firmenleitung umgesetzt:

- Zusätzliches Budget für Arbeitsstunden
- Kommunikation der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes



Von korrekten Arbeitszeitaufzeichnungen profitieren ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

- Regelmäßige Kontrolle der Arbeitszeiten durch die Vorgesetzten
- Reduktion von „freiwilligen“ Arbeitszeiten

Endergebnis nach der letzten Besprechung:

- Niedrigere Fluktuation
- DienstnehmerInnen-Kündigungen sind gesunken
- Klare Orientierung der MitarbeiterInnen
- Höhere MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes

Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen

Ein Fall aus der Praxis: Bei einer Kontrolle in einem Betrieb um 20.00 Uhr wurde festgestellt, dass ein Arbeitnehmer bereits seit 8.00 Uhr im Betrieb beschäftigt war und offenbar über zwei Schichten

– Frühschicht und Spätschicht – nacheinander arbeitete. Die Stundenaufzeichnungen auf der elektronischen Zeiterfassung endeten jedoch um 14.25 Uhr. Der Arbeitgeber und der Produktionsleiter, die mit dieser Tatsache durch den Arbeitsinspektor konfrontiert wurden, konnten nicht erklären, warum der junge Mann eine zweite Schicht an die erste angehängt hatte und dies nicht elektronisch erfasst worden war. Dem Arbeitsinspektorat wurde später mitgeteilt, dass dem Produktionsleiter von der Unternehmensleitung aufgetragen wurde, darauf zu achten, dass die Arbeitszeiten korrekt erfasst und die Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden.

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

Achtsamkeit im Umgang mit sich selbst und anderen



Achtsamkeit ist die Aufmerksamkeit auf das, was in diesem Moment geschieht. Diese Haltung kann geübt werden und hilft uns, aus dem gewohnheitsgetriebenen „Autopiloten“ auszusteigen. Das kann dazu beitragen, Stress zu reduzieren, das Wohlbefinden zu steigern und in der Begegnung oder Arbeit mit anderen Menschen präsenter zu sein.

Inhalte

- Erste eigene Erfahrungen im Umgang mit Achtsamkeit
- Kennenlernen von Möglichkeiten zur Entwicklung einer eigenen Übungspraxis für Achtsamkeit
- Konkrete Umsetzungsschritte im eigenen Verantwortungsbereich
- Veränderungen und Potenziale im Lebenslauf – Achtsamkeit und Arbeitsfähigkeit

© Adobe Stock / Johnstocker

- Achtsamkeit und betriebliche Abläufe – Transfer in die betriebliche Praxis

Zielgruppen

SVP, Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Personalvertretungen

Referentin

Mag.^a Michaela Erkl-Zoffmann, Organisationsentwicklerin und Coach

Termin und Ort

Dienstag, 17. März 2020 und Dienstag, 22. September 2020, jeweils von 09.00 bis 17.00 Uhr

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

Teilnahmegebühr: 60 Euro, für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Anmeldung

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

Betriebliche Gesundheitsförderung – Pausenjoker oder Unternehmensstrategie?



Nachhaltige Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird vor dem Hintergrund von Fehlzeiten, Burn-out, Sucht und anderen Erkrankungen immer wichtiger. Dieses Seminar zeigt, wie ein systematisches und zielgeleitetes betriebliches Gesundheitsmanagement zur Förderung der Mitarbeitergesundheit eingeführt oder weiterentwickelt werden kann.

Inhalte

- Was kann betriebliche Gesundheitsförderung leisten? Was nicht?
- Aufbau von BGF – welche Bereiche im Unternehmen werden tangiert?
- Kommunikation und internes Marketing für BGF
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt

© Adobe Stock / contrastwerkstatt

- Erfolg messen: harte Faktoren und weiche Faktoren
- Umsetzungsvorschläge und Fallbeispiele
- Vorstellung von konkreten Maßnahmen
- Erste Schritte für das eigene BGF-Projekt

Zielgruppen

SVP, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Personalvertretungen, BGF-Verantwortliche

Referentin

Mag.^a Karin Hagenauer, MSc, Arbeits- und Organisationspsychologin in der AK Salzburg

Termin und Ort

Dienstag, 5. Mai 2020, 09.00–16.00 Uhr

Wo: AK Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Salzburg, Seminarraum 501

Teilnahmegebühr: 30 Euro, für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Pflege: Chancen und Risiken von „Assisted Living“

Die Digitalisierung verändert unser Leben maßgeblich. Längst hat sie auch den Bereich der Pflege erfasst: Telemedizin, die Patientinnen und Patienten die Möglichkeit gibt, von zu Hause aus per Videotelefonie mit dem Arzt zu sprechen, Monitoring-Systeme, die Arzttermine und Blutdruckwerte aufzeichnen, oder Überwachungsgeräte für Epilepsiekranken sind nur einige Beispiele.

Ob und wie Assistenzsysteme Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen helfen können und wie das Pflegesystem der Zukunft aussehen könnte, wurde am 10. Dezember 2019 in der AK Salzburg diskutiert. Das Interesse war groß, rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen. In einem Punkt waren sich Expertinnen, Experten und Publikum einig: Kein Roboter und kein Algorithmus kann den direkten, menschlichen Kontakt ersetzen.

Mensch ist nicht ersetzbar

Soziologe Nikolaus Dimmel, einer der referierenden Experten, sieht den Einsatz digitaler Systeme kritisch. Einfühlungsvermögen, menschliche Berührungen seien unersetzbar. Zudem werde die Pflegedebatte in Österreich abwegig diskutiert. Pflegebedürftigkeit sei keine demografische, sondern eine soziale Frage, Pflegebedürftigkeit das Ergebnis eines lebenslangen Prozesses. Wichtig sei die Verbesserung der Schnittstellen zwischen professionellen Pflegediensten und der Pflege zu Hause.

Selbstbestimmt im Alter

In Österreich steigen der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung und die Lebenserwartung stetig an. Umfasste die Gruppe der über 65-Jährigen im Jahr 2000 noch knapp 16 Prozent, so wird sie sich bis zum Jahr 2050 verdoppeln. Immer mehr ältere Menschen wollen ihren Alltag aber nicht in einem Heim verbringen, sondern ihr selbstbestimmtes Leben in ihren eigenen vier Wänden so lange wie möglich weiterführen. Der Fokus bei sogenannten Assistenzsystemen liegt in der



AK-Präsident Peter Eder, Nadja Haitzmann (BR Volkshilfe Salzburg), Birgit Trukeschitz (WU Wien), Cornelia Schneider (FH Wiener Neustadt) und Nikolaus Dimmel (Uni Salzburg) diskutierten über die (digitale) Zukunft der Pflege.

Prävention und in der Förderung der Mobilität und Sicherheit der Benutzerinnen und Benutzer.

Was es dafür braucht

Trotz dieser technischen Unterstützungssysteme braucht es für ein würdevolles Altwerden in erster Linie ein wohlfahrtsstaatlich garantiertes Pflegesystem, das mit den finanziellen Ressourcen ausgestattet ist, um eine qualitätsvolle und bedarfsgerechte Betreuung durch qualifizierte Pflegekräfte garantieren zu können. Denn schon jetzt herrscht Personal-mangel in der Pflege. Und es wird nicht besser werden: Das WIFO prognostiziert, dass der Pflegebedarf stationär und bei den mobilen Diensten in Salzburg bis zum Jahr 2030 um 43 Prozent steigen wird. Um

das bewältigen zu können, hat die Arbeiterkammer drei Ansätze. Erstens: Mehr junge Menschen für Pflege- und Gesundheitsberufe gewinnen. Obwohl die Anforderungen an Auszubildende steigen, fällt die Ausbildungsentschädigung derzeit nur marginal aus – ein entsprechendes Praktikumsentgelt muss also her. Zweitens: Personal im Beruf halten. Unterschiedliche Bezahlung schafft Frustration und Fluktuation. Abhilfe würde die Anerkennung des SWÖ-Kollektivvertrags durch das Land Salzburg und die Anhebung des Lohnniveaus in der mobilen Pflege auf jenes der Pflegekräfte im Spitalsbereich bringen. Drittens: Wiedereinstieg fördern. Um ausgebildete Pflegekräfte zurückzuholen, müssen entsprechende Fortbildungspakete vom Land finanziert werden.

So wirkt Licht – Tipps für Ihren Arbeitsalltag

Der richtige Einsatz von Licht hat positive Auswirkungen auf unsere Gesundheit, unser Wohlbefinden und unseren Schlaf. Vor allem im Winter sind wir auf künstliches Licht angewiesen, auch tagsüber in der Arbeitsstätte.

Der Mensch wird durch verschiedene Zeitgeber wie den Rhythmus durch Arbeit, Essenszeiten, soziale Aktivitäten oder den Hell-Dunkel-Rhythmus des Tageslichts gesteuert. Der Zusammenhang von Licht und unserer Stimmung bzw. unserem Wohlbefinden ist allgemein bekannt. Dennoch wird der Einfluss von den meisten Menschen unterschätzt. Unser Auge spielt hier eine wesentliche Rolle. Neben den für das Sehen wichtigen Stäbchen und Zapfen verfügt es auch über lichtempfindliche Ganglienzellen, die für die Regulierung des Schlaf-Wach-Rhythmus und das psychische Wohlbefinden bedeutend sind. Tageslicht liefert Wärme und wirkt sich positiv auf die körperliche und psychische Verfassung aus. Studien zeigen den Zusammenhang zwischen Lichtmangel in der Winterzeit und Beschwerden wie z. B. Energielosigkeit, Schwerfälligkeit, gedrückter Stimmung, erhöhtem Appetit, morgendlicher Müdigkeit, Schlafstörungen bis hin zur sogenannten Winterdepression. Mit der richtigen Beleuchtung kann der zirkadiane (= der sich über einen Zeitraum von 24 Stunden erstreckende) Rhythmus des Körpers beeinflusst werden.

Licht individuell richtig einsetzen

Ein höherer Blauanteil in tageslichtähnlichem Licht hemmt die Melatonin-Ausschüttung und wirkt biologisch vitalisierend – ein Effekt, der am Morgen genützt werden kann. Vorsicht ist jedoch am Abend mit tageslichtweißem/sehr hellem Licht angeraten. Tageslichtlampen, aber auch die Lichtquellen in Flachbildschirmen, sind kaltweiß. Computerarbeit in den Abendstunden kann daher die innere Uhr und



© Adobe Stock / WavebreakMediaMicro

Richtiges Licht und richtige Beleuchtung beeinflussen unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden.

somit den Nachtschlaf empfindlich stören – der Erholungswert sinkt, der Erschöpfungszustand steigt. Warmweiße Lichtquellen steuern dem entgegen und können am Abend vermehrt eingesetzt werden. Kerzenlicht oder gedimmtes rothaltiges Licht wirkt entspannend und aktiviert die Melatonin-Ausschüttung. Das fördert den gesunden Schlaf und die Erholung.

Gesundheit braucht Licht – auch in der Arbeit

Bedenken Sie: Auch an sonnigen Tagen können in der Mitte eines Raumes oft nur ca. 300 bis 750 Lux vorhanden sein. Dadurch sind wir, besonders im Winter, zu wenig Tageslicht ausgesetzt, um eine gesunde Hormonsteuerung zu erhalten. Vor allem in großen Arbeitsräumen, wie

beispielsweise in Großraumbüros, muss dem entgegengewirkt werden (z. B. durch Tageslichtlampen, die individuell zugeschaltet werden können). Bewegen Sie sich in den Wintermonaten so oft wie möglich im Freien (z. B. in der Freizeit oder auch in der Mittagspause). Bereits eine halbe Stunde im Tageslicht wirkt positiv. Außerdem beeinflussen UV-Anteile die Bildung von Vitamin D, das bei der Einspeicherung von Calcium in den Knochen beteiligt ist. Achten Sie zudem auf dunkle Schlafräume. Nächtliche Lichtquellen fördern Schlafstörungen und Depressionen.

Mag.^a Elke Mitterer
Arbeits- und Gesundheitspsychologin
ÖAE Vorstandsmitglied
www.elkemitterer.at

Ohne Pausen keine Arbeit

Arbeitspausen sind ein wirksames Mittel gegen Ermüdung. Pausenloses Arbeiten hingegen gefährdet die Gesundheit. Hier erfahren Sie mehr über die optimale Häufigkeit, Dauer und Gestaltung von Arbeitspausen.

Arbeit, insbesondere fordernde und lange Arbeit, geht mit Ermüdung einher. Diese Ermüdung beeinträchtigt nicht nur das Wohlbefinden, sondern ebenso die Leistungsfähigkeit und Anstrengungsbereitschaft. In weiterer Folge führt das zu einer Fehler- und Unfallhäufung sowie zu einer übermäßigen körperlichen Stressreaktion. Arbeitspausen haben das Vermögen, Ermüdung abzubauen und sind somit ein wirksames Mittel gegen diese Beanspruchungsfolgen.

Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass Arbeitspausen

- die subjektive Ermüdung reduzieren,
- die Anstrengungsbereitschaft steigern,
- trotz Arbeitszeitverlust zu einer Steigerung der Produktivität beitragen,
- der Entwicklung arbeitsbezogener körperlicher Beschwerden vorbeugen und
- das Risiko von Fehlern und Unfällen reduzieren.

Zusätzlich vermindern Arbeitspausen die körperliche Stressreaktion und unterstützen Lernen und Problemlösung. Trotz dieser außer Streit stehenden Vorteile neigen wir dazu, Pausen zu vernachlässigen, oftmals im Bestreben, unsere Arbeit nicht zu beeinträchtigen. Tatsächlich würde jedoch auch unsere Arbeit von einer guten Pausengestaltung profitieren.

Timing der Pausen

Arbeit verdeckt oft unser Müdigkeitsempfinden. Dieses kann jedoch durch ein kurzes Innehalten bewusstgemacht werden. Am besten ist es, Pausen nach Abschluss einer Tätigkeit zu machen. Generell gilt, dass häufigere, kürzere Pausen seltenen, langen vorzuziehen sind und mindestens 10 Prozent der Arbeitszeit Pausenzeit sein sollten. Das sind bei einem 8-Stun-



© Adobe-Stock / milanmarkovic78

Pausen abseits des Arbeitsplatzes dienen dem sozialen Austausch und der Erholung.

den-Tag circa 45 Minuten, bei einem 12-Stunden-Tag 75 Minuten und damit mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit von 30 Minuten. Zusätzlich zur Mittagspause sollten alle eineinhalb bis zwei Stunden eine 10-minütige Kurzpause gehalten werden. Bei fordernder und/oder einseitiger Arbeit (z. B. Bildschirmarbeit) sind ein- bis zweiminütige Mikro-pausen (alle 20 bis 30 Minuten) günstig. Nach 50 Minuten Bildschirmarbeit muss darüber hinaus eine Pause oder ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von 10 Minuten erfolgen – dies ist auch in der Bildschirmarbeitsverordnung festgelegt.

Gestaltung der Pausen

Erholsam ist, was Freude bereitet und Wohlbefinden schafft. Dazu gehören Essen oder Trinken ebenso wie sozialer Austausch, Ruhe oder Bewegung. Es ist vorteilhaft, den Arbeitsplatz zu verlassen, jedenfalls aber die eigene Erreichbarkeit

einzuschränken. Erholungsfördernd sind bewusste Entspannung (Musik hören, Liegen, Meditation), der Aufenthalt in oder die Betrachtung der Natur (Bäume, Wiesen, Wasserflächen) sowie körperliche Aktivität (Gehen, Dehnen, Gymnastik). Betriebliche Pausenvereinbarungen und kollegiale Absprachen motivieren zu Pausen und verhindern, dass diese vernachlässigt werden.



ao. Univ.-Prof. Dr. Gerhard Blasche
Zentrum für Public Health
Medizinische Universität Wien
gerhard.blasche@meduniwien.ac.at



Arbeitszeit/Ruhezeit

Arbeits- und Ruhezeiten sind gesetzlich geregelt, damit ArbeitnehmerInnen nicht ihre Gesundheit durch zu lange Arbeit gefährden. Im Arbeitszeitrecht sind daher sowohl Höchstgrenzen der Arbeitszeit als auch Pausen und Ruhezeiten festgelegt. In diesem Folder finden Sie dazu wichtige Informationen: von der Normalarbeitszeit über Überstunden bis hin zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Download unter <https://tinyurl.com/azr120>



Personalbedarf und Personaleinsatz in Oberösterreichs Krankenhäusern

Gute Arbeitsbedingungen sichern die Qualität für die Zukunft

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat im Zeitraum Juni 2017 bis Juli 2018 in einer großen qualitativen Studie die derzeitige Arbeitssituation in Oberösterreichs Krankenhäusern untersucht und den Handlungsbedarf für die Personalberechnung erhoben. Die Ergebnisse: Es braucht dringend zeitgemäße Personalberechnungsmodelle, um die hohe Versorgungs- und Arbeitsqualität in Oberösterreichs Krankenhäusern auch künftig zu sichern. Neben diesen Modellen ist ein klares Bekenntnis der Politik notwendig, damit die erforderlichen Ressourcen tatsächlich zur Verfügung gestellt werden.

Download der Broschüre unter <https://tinyurl.com/personalbedarf>

Download des Forschungsberichtes unter <https://tinyurl.com/bericht120>



STOP – Meine Zeit für ungestörte Arbeit!

Die Konzentrationsuhr hilft Ihnen, ungestört und konzentriert zu arbeiten. Anhand des Zeitrades kann eingestellt werden, bis wann Zeit für ungestörte Arbeit benötigt wird. An einer gut sichtbaren Stelle platziert (z. B. an der Türaußenschnalle) wissen KollegInnen und Vorgesetzte Bescheid und wenden sich nach der angegebenen Zeit wieder an Sie.

Weitere Informationen finden Sie unter www.gesundearbeit.at/ungestoert.

Die Konzentrationsuhr kann per E-Mail an bestellservice@akwien.at bestellt werden (Artikelnummer 655).

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 Traskowitsch (vida), Isabel Koberwein (GPA-djp), Silvia Bauer (GPF)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Anna Arlinghaus, Andrea Birbaumer, Gerhard Bläsche, Harald Bruckner, Stephan Gabler, Michael Gogola, Jürgen Gorbach, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Christoph Kabas, Johanna Klösch, Michael Kundi, Elke Mitterer, Beatrix Mittermann, Julia Nedjelic-Lischka, Erich Pospischil, Charlotte Reiff, Ingrid Reifinger, Markus Schweiger, Roland Spreitzer, Petra Streithofer, VAS, 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

Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bianca Behrendt, Suzana Stojancic, 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/impressum

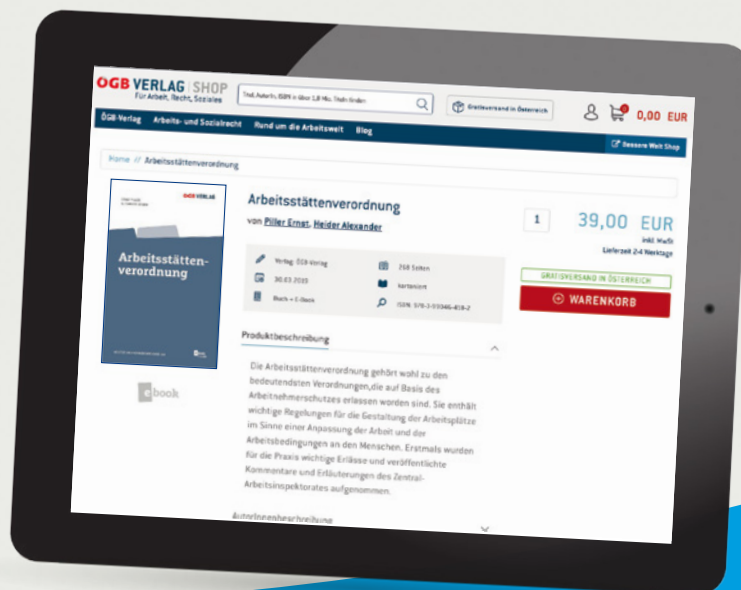
ZVR-Nr. 576439352, DVR-Nr. 0046655

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

OGB VERLAG | SHOP

Für Arbeit, Recht, Soziales

shop.oegbverlag.at



Literatur und Medien

für RechtsexpertInnen, JuristInnen und die betriebrätliche Praxis

Der ÖGB-Verlag-Shop präsentiert ausgewählte Literatur aus den Rechtsbereichen:

Arbeitsrecht

Sozialrecht

ArbeitnehmerInnenschutzrecht

KonsumentInnenschutzrecht

Asyl- und Fremdenrecht

Datenschutzrecht u. v. m.

Der ÖGB-Verlag-Shop ist einerseits nach Rechtsgebieten und andererseits nach thematischer Zuordnung strukturiert. Hier finden Sie alle Titel aus dem ÖGB-Verlag als auch die für die Praxis relevanten Titel aus anderen deutschsprachigen Verlagen.

shop.oegbverlag.at

Gratisversand in Österreich

**„Mit dem Newsletter der
Gesunden Arbeit bin ich
immer topinformiert!“**

JETZT ANMELDEN

www.gesundearbeit.at/newsletter

www.gesundearbeit.at