



SCHON EVALUIERT?

Die Psyche entlasten!

Homeoffice

*Herausforderung für die
Zusammenarbeit im Team*

Seite 16

Technostress

*Unerwartete Nebenwirkung
der digitalen Revolution*

Seite 20

Psyche

*Blinde Flecken
der Evaluierung*

Seite 31



Betriebsratsarbeit in der Praxis

Walter Gagawczuk, Susanne Haslinger, Martin Müller

Betriebsratsarbeit kompakt | 264 Seiten
2. aktualisierte Auflage | 2023 | EUR 39,00
ISBN 9978-3-99046-662-9

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was sind die Aufgaben der Betriebsversammlung? Und wofür gibt es einen Betriebsratsfonds? In der betriebsrätlichen Praxis stellen sich immer wieder Fragen wie diese. Einführungsliteratur bietet hier oft nur eine Orientierung an und Kommentare sind in der Regel sehr umfassend und wissenschaftslastig. Dieses Buch gibt praxisgerechte Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag. Im Vordergrund stehen hier die Verständlichkeit und Praxisrelevanz.

Buch | e-book



Arbeitsrecht in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Marion Chwojka, Matthias Piffel-Stammberger

Ratgeber | 416 Seiten
18. Auflage | 2022 | EUR 39,00
ISBN 978-3-99046-614-8

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufsleben ist jede:r mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort.

Buch | e-book



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Vor 10 Jahren trat eine Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in Kraft. Seither müssen neben körperlichen Belastungen auch psychische Belastungen verbindlich evaluiert werden. Auch bei psychischen Gefahren sind von Arbeitgeber:innen wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu setzen. Damals ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Aber ist das heute ein Grund zum Feiern?

Die Realität offenbart eine deutliche Kluft zwischen Anspruch und Umsetzung der Schutzverpflichtung. Viele Arbeitnehmer:innen klagen über Arbeitsdruck, Zeitdruck, den Umgang mit schwierigen Personen, Informationsmängel und ungünstig gestaltete Arbeit. Sie arbeiten unter psychisch enorm beanspruchenden Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit gefährden und krank machen.

Dies zeigt eindrücklich: Die Gestaltung psychisch sicherer und gesunder Arbeit erfordert Fachkompetenz. Die gesetzliche Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte Säule der betrieblichen Prävention – neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen – fehlt nach wie vor. Bei der Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen selbst tauchen in der betrieblichen Praxis Fragezeichen auf, die endlich in einer Durchführungsverordnung geklärt werden müssen. Das Jubiläum muss daher vielmehr ein Weckruf sein. Beim Thema „Psyche und Arbeit“ gibt es viel zu tun!

Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe und der Beiträge auf www.gesundearbeit.at wünschen

Ihre Dorottya Kickingner
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Referat für Rechtspolitik

Ihr Alexander Heider
Arbeiterkammer Wien
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Neue Handlungshilfe: „Was tun bei Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut?“	4
Dafür ÖGB – dafür Gesunde Arbeit!	5
Erschwernisse für Sicherheitsvertrauenspersonen nehmen zu	6
ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ	
Technostress: Unerwartete Nebenwirkung der digitalen Revolution	20
Neue Anforderungen für Sicherheitsschuhe	21
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
Wenn die Arbeit auf die Psyche schlägt	8
„Die Evaluierung psychischer Belastungen ist keine Einmalaktion!“	12
Heiß-Zeit im Homeoffice	14
Emotionsregulation als Schlüsselkompetenz	15
Homeoffice als Herausforderung für die Zusammenarbeit im Team	16
Was tun, wenn Kund:innen aggressiv werden?	17
Plötzlich hineingekippt – Arbeitssucht!	18
Schlechte Arbeitsorganisation: Gift für das Betriebsklima	19
Psyche im Blick: Blinde Flecken der Evaluierung	31
Die Evaluierung bringt’s!	32
GESUNDHEIT	
New Work: Arbeitsmedizin an der Schnittstelle	22
Weniger Stress für ein gesundes Herz	23
Arbeitnehmer:innen geraten immer stärker unter Druck	33
AUS DER PRAXIS	
Gesundes Arbeiten bei Haberkorn	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Mit der Evaluierung zu mehr Sicherheit und Gesundheit	29
BUCHTIPPS	26
VERANSTALTUNGEN	30
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34

KÖNNEN SIE DEN REPARIEREN?
DER WIRD IMMER LANGSAMER.



Neue Handlungshilfe: „Was tun bei Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut?“

Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut gehören für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag. Diese Faktoren können jedoch die Gesundheit, Motivation und Leistung der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen. Die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) publizierte dazu eine Handlungshilfe.

„Was tun bei Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut?“ zeigt – neben möglichen Erscheinungsformen und Ursachen – Wege zu einem gesundheitsförderlichen Umgang mit diesen großen Herausforderungen für Arbeitnehmer:innen auf. Gegliedert ist die Broschüre in die Kapitel „Wie Betriebe Zeit- und Leistungsdruck gestalten können“, „Wie Betriebe die Informationsflut gestalten können“ sowie „Vertiefung: Der gesamte Gestaltungsprozess mit seinen Erfolgsfaktoren“. Die Broschüre vermittelt einen Überblick zu der jeweiligen Thematik sowie den Ursachen und Bedingungen, liefert aber auch Checklisten und Prüffragen, die eine Analyse von betrieblichen Umgangsweisen mit Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut ermöglichen.

Gestaltungsempfehlungen für die Praxis bilden einen wichtigen Schwerpunkt der Broschüre. Weiterführende Informationen zum Gestaltungsprozess runden diese Publikation ab.



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

BAuA-Broschüre „Was tun bei Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut? Möglichkeiten der Gestaltung für Betriebe“
<https://tinyurl.com/baua323>

Dafür ÖGB – dafür Gesunde Arbeit!

Große Motivation und kämpferische Stimmung – der 20. ÖGB-Bundeskongress läutete die nächste Runde im Kampf für einen starken Arbeitnehmer:innenschutz, bessere Arbeitsbedingungen und ein gutes Leben für alle ein.



Der ÖGB setzt sich für gute Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen ein.

Im Juni fanden sich zahlreiche Ehren-gäste, Schulklassen und Aussteller:innen – die Gesunde Arbeit war mittendrin – im Austria Center Vienna ein, um bei der Weichenstellung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes dabei zu sein. Inhaltliches Herzstück des ÖGB-Bundeskongresses war die Vorstellung, Diskussion und schlussendlich der Beschluss des 155 Seiten starken, politischen Programms der kommenden fünf Jahre. Die Themenvielfalt des Programms zeigt auf, wie bunt, groß und vielfältig die Organisation ist.

Grundlage für die Forderungen im Programm bilden die branchenspezifischen Erfahrungen aus der täglichen Arbeit der Gewerkschaften, von denen Arbeitneh-

mer:innen betroffen sind. Das Thema betriebliche Prävention steht im Fokus der Forderungen im Arbeitnehmer:innenschutz. Die Schutzvorschriften sind nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Arbeitshygiene und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechend zu verbessern. Dazu braucht es die Anpassung veralteter gesetzlicher Schutzvorschriften und neue ergänzende Schutzbestimmungen.

Dorottya Kickinger, ÖGB
dorottya.kickinger@oegb.at

**Du möchtest mehr über den
20. ÖGB-Bundeskongress und
das Programm erfahren?**
www.oegb.at/bundeskongress

Die Forderungen des ÖGB

Vor Klimakrise schützen

Für die Folgen von unvorhergesehenen Wetterereignissen, übermäßiger Hitze und neuen Infektionskrankheiten müssen Lösungen erarbeitet werden.

- Insbesondere braucht es verstärkte Kontrollen, eine verpflichtende Gesundheitsüberwachung und die Ausweitung des Arbeitnehmer:innenschutzes bei Arbeitsplätzen, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind.
- Anerkennung von Berufskrankheiten, die durch die Klimakrise verstärkt werden.
- Ab der Temperatur von über 30 °C in Arbeitsstätten, an auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen bezahlt Hitzefrei!

Evaluierung

- Psychische Belastungen nehmen zu. Die Weiterentwicklung der Evaluierung von psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Schritte der nahen Zukunft.

Mehr Mitbestimmung

Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) und Betriebsrat tragen viel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. Anpassungen in der Betriebsverfassung sind notwendig, damit die Interessen der Belegschaft weiterhin bestmöglich vertreten werden:

- Ausbau der Informations- und Beteiligungsrechte von SVP und Betriebsrat. SVP ab fünf Arbeitnehmer:innen im Betrieb
- Katalog der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen erweitern, wie Gewaltprävention, altersgerechtes Arbeiten
- Erhöhung der Präventionszeit der Präventivfachkräfte und die Stärkung ihrer Rechte

Erschwernisse für Sicherheitsvertrauenspersonen nehmen zu

In den letzten Jahren haben die Erschwernisse für die Arbeit von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) zugenommen. Der Zeitmangel für die Ausübung der Tätigkeit als SVP stellt für sie die größte Herausforderung dar und hat sich im Vergleich zu 2015 sogar verdoppelt – so eine aktuelle Studie von AK und IFES.

Um Informationen zur Lage und zu den Problemen von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) zu gewinnen, hat die Arbeiterkammer Wien gemeinsam mit IFES im Februar und März 2023 eine Befragung von 483 SVP in Wien durchgeführt. Die Befragung (online und telefonisch) knüpft an eine Vorgängerstudie aus 2015 an und erlaubt somit einen zeitlichen Vergleich. Zwei Drittel der nun befragten Personen verfügten über viel Erfahrung als SVP, da sie diese Funktion schon vier Jahre oder länger ausüben.

Belastungen, vor allem Zeitmangel, haben zugenommen

Die Ergebnisse zeigen, dass viele SVP mit verschiedenen Erschwernissen beim Erfüllen ihrer Funktion zu kämpfen haben.

Am häufigsten ist dies der Zeitmangel („zu wenig Zeit für meine Tätigkeit als SVP“): 28 % der Befragten haben angegeben, dass dies in größerem Umfang auf sie zutrifft. Das entspricht einer Verdopplung gegenüber den Angaben von 2015, als sich lediglich 14 % der Befragten von Zeitmangel betroffen fühlten. Die Belastung durch Zeitmangel hat somit stark zugenommen. Passend zur subjektiven Einschätzung, dass Zeitmangel zunimmt, haben sich gegenüber 2015 auch die Zeitaufwände, die die Befragten pro Woche für ihre Tätigkeit als SVP aufwenden (können), reduziert (siehe Infografik „Zeitaufwand für die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson“ auf Seite 7). Im Schnitt (Mittelwert) haben die befragten SVP knapp unter zwei Stunden pro Woche an Zeit für ihre Tätigkeit als

SVP aufgewendet (eine Stunde und 50 Minuten); in kleineren Betrieben weniger, in größeren mehr.

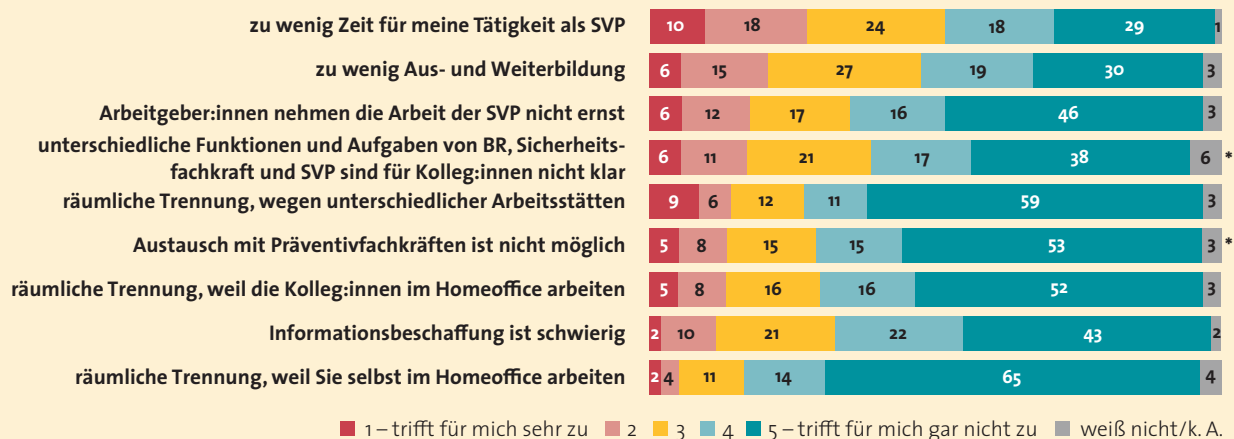
Mit dem Zeitmangel hängt auch zusammen, dass 21 % der Befragten in stärkerem Maße (Note 1 und 2) „zu wenig Aus- und Weiterbildung“ machen. 2015 waren es 14 %.

Stellenwert im Betrieb und Mehrfachbelastung

Ein dritter Aspekt, der sich laut Auskunft der Befragten negativ auswirkt, ist der unklare Stellenwert von SVP im Betrieb: So haben 18 % der Befragten angegeben, dass ihre Arbeitgeber:innen ihre Arbeit als SVP nicht ernst nehmen (2015: 12 %). Fast ebenso viele (17 %; 2015: 11 %) gaben zu Protokoll, dass den Kolleg:innen im Betrieb die unterschiedlichen Funktionen und Aufga-

Erschwernisse bei der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson

Frage­text: Bitte geben Sie an, ob folgende Erschwernisse für Sie zutreffen.



Quelle: IFES, Sicherheitsvertrauenspersonen 2023

* Summe der Prozentzahlen ergibt aufgrund von Rundungsdifferenzen nicht 100 %

Basis: Gesamt, n=483 (Angaben in %)

ben von Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson unklar wären – was zumindest zum Teil auch daran liegen mag, dass die Funktionen SVP und Betriebsratsmitgliedschaft bei einem kleinen Teil der Befragten auch zusammenfallen. Denn wer Funktion und Verantwortung als SVP übernimmt, hat sehr häufig auch noch weitere wichtige Pflichten übernommen, z. B. Ersthelfer:in (47 %), Brandschutzwart:in (18 %), Brandschutzbeauftragte:r (16 %) oder ist selbst auch im Betriebsrat (12 %). Ein Drittel hat auch angegeben, Führungskraft zu sein.

Wie die Infografik „Erschwernisse bei der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson“ auf Seite 6 zeigt, spielen mitunter auch weitere Faktoren, z. B. räumliche Trennung und Homeoffice, eine Rolle. Insgesamt haben die Betroffenheitsraten in den abgefragten Kategorien gegenüber 2015 somit zugenommen.

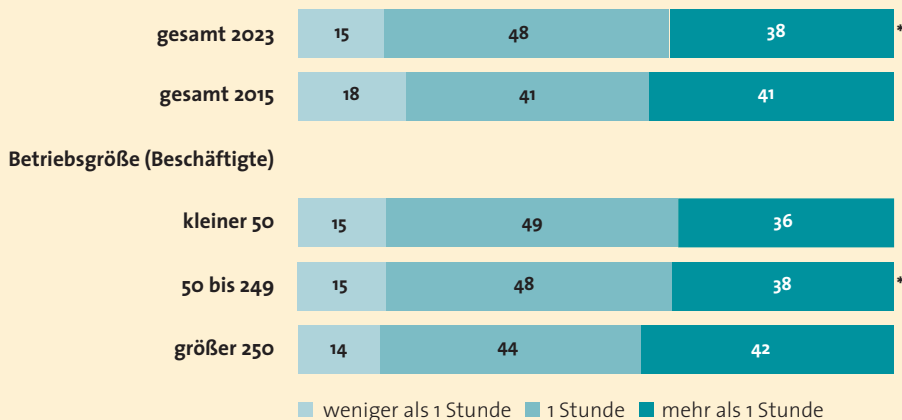
Zeitmangel verhindert Weiterbildung

Für die Weiterbildung als SVP steht eine ganze Reihe von Angeboten zur Verfügung, zum Beispiel zweitägige Auffrischkurse oder eintägige Tagesseminare der AK Wien. 28 % der Befragten hatten solche schon einmal in Anspruch genommen. Bei SVP in ihrer ersten Funktionsperiode ist der Anteil 12 %; bei jenen, die schon 4 Jahre oder länger SVP sind, ist der Anteil 36 % und damit deutlich höher. Die überwiegende Mehrheit der Befragten hat somit noch an keinem Tagesseminar teilgenommen (72 %). Wer seltener als alle 4 bis 5 Jahre oder noch gar nie ein Tagesseminar besucht hat, wurde nach den Gründen für dieses Ausbleiben gefragt. Das häufigste Hindernis für die Weiterbildung war, keine Zeit für die Weiterbildung zu haben. Dies betraf 45 % der Befragten. Weitere Gründe waren das Fehlen passender Angebote bzw. die Unkenntnis darüber, wo man sich über Weiterbildungsangebote informieren kann (zusammengenommen 23 %).

Auf diese Weise wirkt sich Zeitmangel doppelt negativ auf die Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen aus: Einer-

Zeitaufwand für die Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson

Fragetext: Was schätzen Sie, wie viele Stunden pro Woche wenden Sie für Ihre Tätigkeit als SVP auf? (erfasst durch numerische Eingabe und hier kategorisiert wiedergegeben)



Quelle: IFES, Sicherheitsvertrauenspersonen 2023

Basis: Stundenausmaß genannt

* Summe der Prozentzahlen ergibt aufgrund von Rundungsdifferenzen nicht 100 %

n=312 (Angaben in %)

seits können SVP, die diese Funktion neben ihrer „eigentlichen“ Aufgabe im Betrieb zu erfüllen haben, sich nur eingeschränkt dieser Funktion widmen. Andererseits wirkt sich fehlende Weiterbildung negativ auf den Kenntnis- und Informationsstand aus und verhindert, dass die SVP „am Puls der Zeit“ bleiben und in ihrer Rolle agieren können.

Die Rolle von Sicherheitsvertrauenspersonen stärken!

Sicherheitsvertrauenspersonen haben eine wichtige Rolle und Funktion in Betrieben. Sie beraten, unterstützen und vertreten ihre Kolleg:innen in puncto Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, haben ein wachsames Auge auf die Einhaltung der Sicherheitsvorkehrungen bzw. melden den Arbeitgeber:innen festgestellte Mängel und stehen ihren Kolleg:innen für Fragen zur Verfügung.

Gute und qualitätsvolle Arbeit erfordert jedoch eine entsprechende Aus- und Weiterbildung. Es ist wichtig, immer auf dem neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und gesetzlichen Regelungen zu sein, insbesondere in Bezug auf Sicherheits- und Gesundheitsstandards. Nur so können Gefahren

effektiv und rechtzeitig erkannt und beseitigt werden.

Einige konkrete Forderungen der AK sind daher:

- Insgesamt mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung von SVP. So etwa der Freistellungsanspruch von mindestens fünf Stunden pro Monat und eine zusätzliche Freistellung von mindestens einer Woche pro Funktionsperiode
- Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte von SVP weiter auszubauen und sie dadurch in ihrer Funktion als wertvolle Partner:innen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz zu stärken
- Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für SVP nach dem Vorbild der Belegschaftsorgane
- Verpflichtende Bestellung von SVP in Arbeitsstätten ab dem/der fünften Beschäftigten

Christoph Hochwarter, IFES
christoph.hochwarter@ifes.at
Amela Cetin, AK Wien
amela.cetin@akwien.at

Artikel „Wirksam als SVP – Wie geht's?“
<https://tinyurl.com/wirksam323>

Wenn die Arbeit auf die Psyche schlägt

Vor zehn Jahren wurde die Evaluierung psychischer Belastungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ausdrücklich verankert. Wie können Arbeitnehmer:innen dadurch entlastet werden? Wie profitieren Unternehmen davon? Und wo gibt es noch Verbesserungsbedarf?

Text: Alexia Weiss | Foto: Markus Zahradnik

Seit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) im Jahr 2013 ist die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen explizit als Teil der Arbeitsplatzevaluierung verankert. Arbeitgeber:innen müssen arbeitsbedingte psychische Risiken beurteilen, abschätzen und Gefahren durch quellenwirksame, kollektive Maßnahmen ausschalten oder zumindest reduzieren.

Ablauf des Evaluierungsprozesses

Die Arbeits- und Organisationspsychologin Natascha Klinser wird von Unternehmen für solche Evaluierungen angefragt. Sie bemüht sich zunächst, möglichst viele Informationen über Größe, Standorte und Art der Arbeitsplätze des Unternehmens zu sammeln. „Beim Ersttermin versuche ich auch gleich zu vermitteln, dass diese Evaluierung mehr ist als eine Mitarbeiter:innenbefragung und dass es darum geht, Maßnahmen zu setzen, die an der Wurzel etwaiger Probleme ansetzen – und das sind meist die Arbeitsbedingungen.“

Abhängig von der Größe des Betriebs wird idealerweise eine Steuergruppe eingesetzt, der etwa Entscheidungsträger:innen, Vertreter:innen des Betriebsrats und der Personalabteilung, angehören.

Ebenfalls vertreten sein sollen Arbeitsmediziner:innen und -psycholog:innen, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Gleichbehandlungsbeauftragte. Der Arbeitspsychologe bzw. die Arbeitspsychologin empfiehlt, wie und mit welchen Verfahren die Evaluierung im Betrieb am besten umzusetzen ist: In einem Fall ist das ein standardisierter Fragebogen, der von den Beschäftigten ausgefüllt wird. Darauf aufbauend werden in Fokusgruppen von Arbeitnehmer:innen die festgestellten psychischen Gefahren konkretisiert und dann Lösungsvorschläge erarbeitet. In einem anderen Fall, etwa in kleinen Unternehmen, ist vielleicht ein standardisiertes Beobachtungs- oder Gruppeninterview die Methode der Wahl. „Im Prinzip funktioniert es wie modernes Projekt- und in weiterer Folge Prozessmanagement“, schildert Klinser. Wichtig sei es, einen Zeitplan und Meilensteine zu definieren und von Anfang an die Führungskräfte ins Boot zu holen.

Konkrete Lösungen

Welche Probleme können im Evaluierungsprozess zutage treten und wie sehen konkrete Lösungen aus? Klinser erzählt von einem Betrieb mit Arbeitnehmer:innen

Arbeitgeber:innen müssen arbeitsbedingte psychische Risiken beurteilen, abschätzen und Gefahren durch quellenwirksame, kollektive Maßnahmen ausschalten oder zumindest reduzieren.





Auf Basis der Erkenntnisse des Evaluierungsprozesses werden gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt.

im Innen- und im Außendienst. „Es gab ein Frontoffice, die Außendienstmitarbeiter:innen konnten auf die Computer der Kolleg:innen im Büro sehen.“ Das sei von diesen als problematisch empfunden worden, „oft ging es da auch um vertrauliche Mails“. Gelöst wurde dies durch eine bauliche Adaptierung. Außendienstmitarbeiter:innen werden nun an einem Stehpult empfangen, ein Sichtschutz verhindert den Blick auf Computer und Schreibtische.

In einer Einrichtung im psychosozialen Bereich förderte die Evaluierung zutage, dass es zu Fällen von Gewalt und sexueller Belästigung gekommen war. Das Unternehmen habe sich hier zunächst hilflos verhalten: „Da hieß es dann: Da kann man nicht viel machen.“ Bald war aber klar, dass Handlungsbedarf gegeben war und Maßnahmen gesetzt werden mussten. Von einer Arbeitsgruppe wurde daraufhin unter

anderem eine Leitlinie entwickelt, in der klar festgelegt wurde, was im Fall des Falles zu tun ist. „Leider kann man die Beschäftigten im Humandienstleistungsbereich nicht immer davor bewahren, in solch eine Situation zu kommen“, so Klinser. Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin in der AK Wien, ergänzt: „Gerade in Fällen von Gewalt und sexueller Belästigung sind Arbeitgeber:innen aufgrund der Fürsorgepflicht verpflichtet, sofort zu handeln und Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu setzen. In erster Linie sind präventive Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen vorzusehen.“

60 Prozent aller Arbeitnehmer:innen betroffen

Arbeitnehmer:innen im Gesundheits- und Sozialwesen sind allgemein besonders unter Druck. Die Europäische Unterneh-

menserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) ergab 2019 für Österreich, dass 86 Prozent der in diesem Bereich Beschäftigten mit schwierigen Patient:innen umgehen müssen. Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2022 fühlen sich insgesamt bereits 60 Prozent aller Arbeitnehmer:innen mindestens einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Am häufigsten werden dabei starker Zeitdruck beziehungsweise Arbeitsüberlastung genannt (38 Prozent). Den Umgang mit schwierigen Personen – neben Patient:innen etwa auch Kund:innen oder Schüler:innen – nannte gut ein Drittel der Arbeitnehmer:innen. Weitere Risikofaktoren sind beispielsweise schlechte Kommunikation im Unternehmen oder auch Mobbing.

Die psychischen Gefahren der Arbeitswelt können Arbeitnehmer:innen langfristig krank machen. Laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger wurden 2019 bereits über 40 Prozent der Invaliditätspensionen aufgrund psychischer und Verhaltensstörungen zuerkannt. Und laut einer Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) von 2020, basierend auf Zahlen von 2015, fallen pro Jahr rund zehn Milliarden Euro an Kosten durch arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen an. Mehr als vier Fünftel der Folgekosten gehen auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurück. Der Anteil der psychischen Erkrankungen an allen Erkrankungen lag bei 14 Prozent.

Auch Risiko für Arbeitsunfälle erhöht

Martin Unterkircher, Arbeitspsychologe und Sicherheitsfachkraft der AUVA in Innsbruck, gibt zu bedenken: Psychische Belastungen können auch Arbeitsunfälle mitverursachen. „Stress erhöht das Unfallrisiko deutlich.“ Als Faktoren nennt er hier vor allem Zeitdruck, aber auch mangelhafte Kommunikation im Unternehmen. Seitens der AUVA berät er Betriebe, wie sie erfolgreich die Evaluierung psychischer

Psychische Belastungen können auch Arbeitsunfälle mitverursachen.

Belastungen durchführen können. Wichtig ist ihm dabei zu vermitteln: „Ja, das ASchG schreibt diese Evaluierung vor. Trotzdem ist es wichtig, das nicht als Pflichtübung zu sehen, sondern als Organisationsentwicklungsansatz.“

Das ASchG gibt allerdings nicht vor, wer diese Evaluierung konkret durchführen muss. Das stört nicht nur Kliniker, sondern auch Andrea Birbaumer, die Obfrau der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen. Die Evaluierung vor zehn Jahren konkret einzuführen, „war die beste Idee ever“, meint sie. Aber es gebe doch noch Verbesserungsbedarf. Derartige Evaluierungen sollten nur von Arbeitspsycholog:innen durchgeführt werden – „sie haben den theoretischen Background, sie haben die Diagnostik gelernt,

sie können die richtigen Maßnahmen ableiten“. Der Obstkorb oder der Yogakurs seien nicht die richtigen Interventionen, macht sie klar. Denn hier geht es nicht um das Verhalten der Beschäftigten, sondern um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Arbeits- und Organisationspsycholog:innen seien hier die Expert:innen und sollten daher auch – neben den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen – als dritte Gruppe von Präventivfachkräften im ASchG verankert werden.

Zu schwammig ist Birbaumer zudem, dass eine Evaluierung in „regelmäßigen Abständen“ vorgenommen werden soll. „Hier braucht es klarere Vorgaben.“ Nicht zufriedenstellend sei auch die Sanktion, wenn ein Unternehmen die Evaluierung nicht durchführe. „Hier müssten vom Arbeitsinspektorat konkrete Auflagen erteilt werden, bis dann und dann ist das und das zu machen.“ Und es gehörte ihrer Ansicht nach mehr kontrolliert.

Betriebe überzeugen

Julia Steuerer ist im Arbeitsministerium in der Sektion für Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat tätig. Gesamtzah-

len, wie viele Unternehmen der Pflicht, psychische Belastungen zu evaluieren, nachkommen, werden in Österreich nicht erhoben. Bei jenen rund 5.600 Betrieben, die 2022 vom Arbeitsinspektorat diesbezüglich kontrolliert wurden, kam es in rund 1.300 Fällen zu Beanstandungen bei der Umsetzung. Strafanträge gebe es bei Nichteinhaltung selten. „Wir versuchen bei den Besichtigungen, Betriebe davon zu überzeugen, dass die Evaluierung wichtig und sinnvoll ist.“ Durchgeführt werden muss eine Arbeitsplatzevaluierung übrigens ab dem oder der ersten Arbeitnehmer:in.

Der Wandel in der Arbeitswelt durch Digitalisierung, Globalisierung, Demografie, Gesellschaft und das Klima sei enorm, das wirke sich auf die psychischen Arbeitsbedingungen in Unternehmen und in der Folge auch auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen aus, so Steuerer. Die Erfahrungen, die sie in den vergangenen zehn Jahren gemacht habe, würden zeigen: „Betriebe, die es geschafft haben, von einer wirkungsvollen Evaluierung zu profitieren, sowohl gesundheitlich als auch betriebswirtschaftlich, lieben dieses Instrument.“

Die Zahlen im Hinblick auf Maßnahmen und arbeitsbedingten Stress der Agentur EU-OSHA verdeutlichen: 62 Prozent der befragten Betriebe in Österreich geben an, über keinen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen. Dies zeigt: Gerade auch beim Themenfeld „Psyche und Arbeitswelt“ herrscht noch viel Aufholbedarf. „Nicht zuletzt ergeben sich bei der Durchführung der Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen in der Praxis – aufgrund gesetzlicher Unklarheiten – nach wie vor Missverständnisse“, sagt Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin und Referentin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien. Neben einer verstärkten Einbindung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen brauche es hier vor allem auch legislative Konkretisierungen, wie etwa eine Durchführungsverordnung zur Evaluierung psychischer Belastungen.

Privatsphäre und Vertraulichkeit am Arbeitsplatz sind oft Themen im Evaluierungsprozess:

Viele Arbeitnehmer:innen möchten nicht, dass Kolleg:innen oder Kund:innen auf ihre Bildschirme schauen können. Oft helfen einfache bauliche Adaptierungen, um dieses Ziel zu erreichen.



„Die Evaluierung psychischer Belastungen ist keine Einmalaktion!“

Vor zehn Jahren wurde im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) klargestellt, dass auch die arbeitsbedingte psychische Belastung zu evaluieren ist. Zeit, ein Resümee zu ziehen und die Frage zu stellen: Wo stehen wir heute? Gesunde Arbeit sprach mit den Vertreter:innen der beiden Berufsverbände: Andrea Birbaumer, Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen (GkPP), und Natascha Klinser, Berufsverband Österreichischer Psycholog:innen (BÖP).

Interview: Johanna Klösch, AK Wien | Fotos: Markus Zahradnik



Andrea Birbaumer und Natascha Klinser sind sich einig: „Wenn das Know-how der für die Psyche zuständigen Berufsgruppe genutzt wird, erhöht sich auch die Wirksamkeit von Analyse und Maßnahmenimplementierung.“

Haben die psychischen Gefahren seit der Einführung der Evaluierung psychischer Belastungen abgenommen?

Klinser: Nicht die Anzahl, sondern die Art der Belastungen änderte sich. Eine lebendige Organisation entwickelt sich weiter, neue Arbeitstätigkeiten entstehen, Prozesse verändern sich. Zudem hat Österreich einen Digitalisierungsschub erfahren – mit einem Tempo, das zu rasant war. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, braucht eine Anpassung von Arbeitsmitteln, Prozessen und Führungsverhalten. Die Auseinandersetzung mit dem Thema

„virtuelles Führen“ ist vielerorts noch ausständig. Besprechungen, die früher auch die Möglichkeit zum sozialen Austausch davor oder danach geboten haben, finden virtuell statt, die zwischenmenschliche Ebene kann dadurch verloren gehen und damit das Teamgefühl sowie die Bereitschaft, einander zu unterstützen. Veränderungen sind Herausforderungen und wirken auch auf Beschäftigte. Ob betriebsinterne Ressourcen für die Herausforderungen ausreichend sind, zeigt die Evaluierung psychischer Belastungen. Sie ist keine Einmalaktion, sondern trägt zu kontinu-

ierlicher Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Tätigkeit an sich, der Arbeitsprozesse und des Organisationsklimas bei. Sie gehört daher in die Unternehmensprozesse integriert.

Was sind die häufigsten arbeitsbedingten Stressoren und welche Folgen können sie nach sich ziehen?

Klinser: Zu den häufigsten arbeitsbedingten Stressoren zählen Überforderung, Überlastung, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und das Fehlen von Mitsprache und Partizipation. Durch immer komplexer werdende Tätigkeitsanforderungen und Arbeitsverdichtung kommen Arbeitnehmer:innen in Situationen, die alleine schwer zu bewältigen sind. Gibt es keine Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Beschäftigten, ist die Überlastung vorprogrammiert. Auf individueller Ebene können u. a. Gefühle wie Ärger, (Versagens-)Angst, vermindertes Selbstwertgefühl und Aggression auftreten – bis hin zu einer depressiven Symptomatik. Der Körper reagiert zunächst mit Verspannungen und Rückenschmerzen. Langfristig gesehen, macht chronischer Stress krank – physisch und psychisch. Auch im Arbeitsleben ist daher mit Qualitäts-, Produktions- und Leistungseinbußen zu rechnen. Zwischen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunfällen besteht außerdem ein nachgewiesener Zusammenhang.

Eine wichtige Konsequenz auf Unternehmensebene ist daher die regelmäßige

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Erst durch die Analyse der Arbeitsbedingungen können diese verbessert und förderliche Bedingungen für Gesundheit und Leistung geschaffen werden.

Welche Rolle spielen Arbeits- und Organisationspsycholog:innen bei der Arbeitsplatzevaluierung?

Birbaumer: Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sind Expert:innen für psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Das Erleben und Verhalten des Menschen ist Thema der Psychologie. A&O-Psycholog:innen haben durch ihre Ausbildung die notwendige wissenschaftliche Expertise. Sie sind die Fachkräfte für Arbeitsplatzanalyse, leisten sorgfältige situationsspezifische Erhebungen von Belastungen und entwickeln – darauf aufbauend – geeignete Maßnahmen, basierend auf dem neuesten Stand der Technik und den Vorgaben des ASchG. Das ASchG thematisiert ausführlich psychische Belastungen und fordert, dass „insbesondere Arbeitspsycholog:innen“ hinzuzuziehen sind.

Nur mit fachlicher Expertise ist es möglich, die Wurzel des Problems zu finden und mit passenden Maßnahmen anzusetzen. Einige Sozialleistungen, wie etwa Betriebskindergärten oder Fahrradständer

Natascha Klinser: „Erst durch die Analyse der Arbeitsbedingungen können gute Bedingungen für Gesundheit, Leistung und Produktivität geschaffen werden.“



Andrea Birbaumer: „Es muss klar werden, dass die Evaluierung kein Einmalprojekt, sondern die Basis eines kontinuierlichen Veränderungsprozesses ist.“

zur Verfügung zu stellen, werden kaum zur Verringerung arbeitsbedingter psychischer Belastungen beitragen.

Welche Themen werden in Zukunft wichtiger werden?

Klinser: Neben den weitgehend bekannten Stressoren sind vor allem zwei Themenbereiche hervorzuheben: Zum einen hat die Pandemie einen Anstieg an Heimarbeitsplätzen gebracht. Gegenwärtig gibt ca. ein Viertel der Beschäftigten an, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Wie wir wissen, müssen dadurch Kommunikations- und Kooperationsstrukturen verändert und neu gedacht werden. Führungspersonen sind mit neuen Aufgaben konfrontiert – z. B. klaren Zielformulierungen und expliziter Formulierung von Erwartungen.

Zum anderen hat ein Schub in Richtung „digitale Transformation“ eingesetzt, der Unternehmen und Beschäftigte in den nächsten Jahren fordern wird. Da braucht es nicht nur technische Skills, sondern vor allem organisationale und kulturelle Paradigmenwechsel, da sich auch Belastungen und Stressoren verändern. Hier geht es vor allem um eine Anpassung und Neukonzeption von Abläufen und der Organisationskultur. Werden diese Aspekte ver-

nachlässigt, ist ein massiver Anstieg von psychischen Belastungen unausweichlich. Resignation, Erhöhung der Krankenstände und Fluktuation sind die Folgen.

Was braucht es, damit die Evaluierung psychischer Belastungen mehr Schlagkraft entfaltet?

Birbaumer: Im ASchG müssen A&O-Psycholog:innen als dritte Präventivkraft und als verpflichtend heranzuziehende Expert:innen für die Evaluierung psychischer Belastungen verankert werden. Wenn das Know-how der für die Psyche zuständigen Berufsgruppe genutzt wird, erhöht sich auch die Wirksamkeit von Analyse und Maßnahmenimplementierung. Niemand fragt seine Anwältin bei Herzproblemen um Rat oder überlegt, ob vielleicht der Installateur eine Idee hätte, was zu tun wäre.

Außerdem muss klar werden, dass die Evaluierung kein Einmalprojekt, sondern die Basis eines kontinuierlichen Veränderungsprozesses ist. Diese tätigkeitspezifische und anlassbezogene Aufgabe findet laufend statt. Und jedenfalls dann, wenn sich etwas bei Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätzen, Prozessen und Tätigkeiten ändert.

Vielen Dank für das Gespräch!

Heiß-Zeit im Homeoffice

Die globale Erwärmung und die dadurch steigenden Temperaturen stellen eine große Herausforderung für die arbeitende Bevölkerung insbesondere in städtischen Gebieten dar, vor allem in Bezug auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden im Homeoffice.



Forscher:innen empfehlen maximal 25 Grad Celsius für sitzende Tätigkeiten im Homeoffice.

In den Sommermonaten ist der Klimawandel zweifellos das heißeste Nachhaltigkeitsthema. Er entwickelt sich langsam, ist komplex und wirkt sich regional unterschiedlich aus. Das stellt uns vor die dringenden Fragen, wie wir in unserer komplexen modernen Gesellschaft zeitnah und nachhaltig Anpassungen vornehmen können und welche Maßnahmen wirklich sinnvoll sind, denn „One size fits all“ gilt hier nicht. Unser Forschungsprojekt NORM (New Options for Resilient Measures for human health and well-being in the construction industry under climate change in Austria) untersuchte die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit und das Wohlbefinden in Städten und entwickelte Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Konzentriert vorm Bildschirm

Die Klimakrise bringt für das seit der Coronapandemie extrem beliebt gewordene Homeoffice besondere Herausforderungen

mit sich. Die steigenden und anhaltend hohen Außentemperaturen in der warmen Jahreszeit führen meist zu raumklimatischen Veränderungen, die die Konzentrationsfähigkeit und die Produktivität der Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen. In unserer Studie simulierten wir unter anderem das Innenraumklima unter Berücksichtigung der Umgebungsfaktoren, wie beispielsweise Temperatur, Luftbewegung und Luftfeuchtigkeit. Die optimale Wohlfühltemperatur für sitzende Tätigkeiten, wie sie vornehmlich bei Telearbeit stattfinden, liegt im Bereich von 19 bis 25 Grad Celsius. Höhere Temperaturen erschweren die Bedingungen für ein konzentriertes Arbeiten im Homeoffice.

Hitzeinseln in den Städten

In städtischen Gebieten verstärken sich die Auswirkungen der Klimakrise auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen. Städte sind vom sogenannten „Hitzeinseleffekt“ betroffen, in denen die Temperaturen aufgrund der dichten Bebauung deutlich höher sind als in ländlichen Gebieten. Diese Hitzeinseln und die dadurch bedingte ausbleibende nächtliche Abkühlung der städtischen Lufttemperatur auf unter 20 Grad Celsius erhöhen das Risiko für Hitzestress und beeinträchtigen die Schlafqualität. Wie wir alle aus eigener Erfahrung wissen, arbeiten ausgeschlafene Menschen konzentrierter und produktiver.

Blaue und grüne Infrastruktur statt Grau in Grau

Die steigenden Temperaturen in Städten erfordern mittel- und langfristig eine enge Verschränkung von unterschiedlichen städtebaulichen Maßnahmen. Dazu gehören Begrünung, Wasserflächen und Beschattung sowie angepasste städtische Infrastruktur und klimatisierte öffentliche Verkehrsmittel. Kurzfristig können Arbeitgeber:innen flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte anbieten, damit die Beschäftigten Hitzewellen individuell besser bewältigen können. Körperliche und geistige Schonung an heißen Tagen lässt uns an kühleren Tagen wieder voll durchstarten!

Assoz. Prof.ⁱⁿ Priv.-Doz.ⁱⁿ DDr.ⁱⁿ Daniela Haluza,
Abteilung für Umwelthygiene und Umweltmedizin
am Zentrum für Public Health der MedUni Wien
daniela.haluza@meduniwien.ac.at

Publikation „Heat vs. Health:

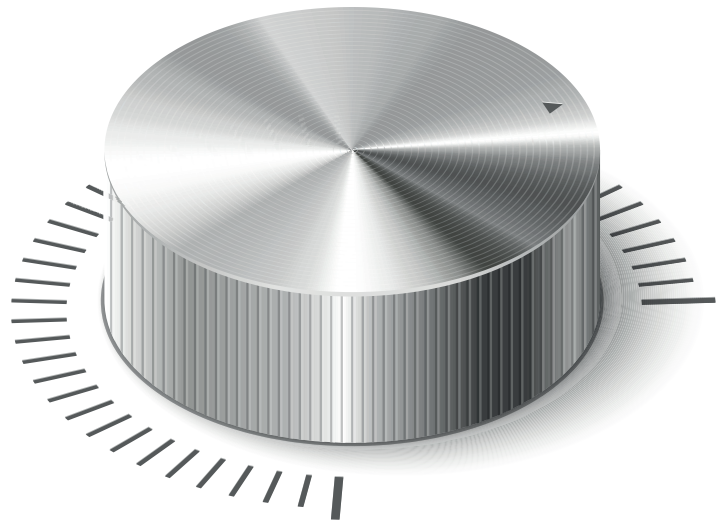
Home Office under a Changing Climate“

<https://doi.org/10.3390/su15097333>

Emotionsregulation als Schlüsselkompetenz

In der Evaluierung psychischer Belastungen wird auf emotionale Anforderungen bislang kaum fokussiert. Dabei ist in einer vielfältig fordernden Arbeitswelt die Fähigkeit der Wahrnehmung und Regulation eigener sowie der Emotionen anderer Personen (z. B. verärgertes Kund:innen) ein Schlüssel zum Erhalt der psychischen Gesundheit.

Emotionen sind im Berufsalltag allgegenwärtig und beeinflussen unser Verhalten, soziale Interaktionen, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit nachweislich. Besonders bei personenbezogenen Tätigkeiten, meist Dienstleistungen (z. B. Pflege-, Lehrkräfte), die viel wechselseitige Interaktion mit anderen Menschen erfordern, ist Emotionsregulation ein unabdingbarer Bestandteil der Arbeit. Die Interaktionsprozesse sind nur begrenzt kontrollierbar und Unwägbarkeiten gehören zum Berufsalltag. Dabei besteht oftmals die Notwendigkeit, intensive Gefühle wie z. B. Ärger zu verbergen, freundlich zu bleiben oder mit emotional belastenden Arbeitssituationen adäquat umzugehen.



Die Stärkung emotionaler Kompetenz ist wichtig – Emotionsregulation ist ein Schlüssel zum Erhalt der psychischen Gesundheit.

Wie wichtig sind die Arbeitsbedingungen?

Täglich zu leistende Emotionsregulation bedarf eines Arbeitsumfeldes, welches ein Einlassen auf z. B. Klient:innen sowie ein Achten auf die eigene Gesundheit erlaubt. Dabei hinderlich ist Zeitdruck, eine der häufigsten Arbeitsbelastungen. Förderlich hingegen sind Arbeitsressourcen wie Autonomie in der Arbeit und ein sozial unterstützendes Arbeitsklima, das den Ausdruck authentischer Emotionen erlaubt. Zudem werden eine gute Pausengestaltung und Rückzugsräume für (Mikro-)Auszeiten empfohlen.

Was sind konkrete Strategien für Emotionsregulation?

Emotionsarbeit (Hochschild, 1983) beschreibt das Kontrollieren von Gefühlen und deren Ausdruck, um Erwartungen an

die Arbeitsrolle zu erfüllen. Dazu zählen das Oberflächenhandeln (z. B. Freundlichkeit „vorspielen“, obwohl man genervt ist), mit überwiegend negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden, sowie das Tiefenhandeln (z. B. Bemühen, tatsächliche Freundlichkeit zu zeigen), welches u. a. die Arbeitszufriedenheit unterstützt. Eine hilfreiche Strategie in Berufen der personenbezogenen Dienstleistungen ist ein balanciertes „Detached Concern“ (Lampert, 2011), das eine zugleich empathische sowie abgrenzende Haltung beschreibt. Weniger hilfreich im Umgang mit Stress und negativen Emotionen sind z. B. deren Unterdrückung, Vermeidung und Grübeln. Hilfreich sind dagegen z. B. Strategien der Problemlösung, Neubewertung oder Akzeptanz. Mittlerweile gibt es auch Gesundheits-Apps (TEK, Berking, 2017), die die Stärkung

emotionaler Kompetenzen unterstützen können.

Was braucht es in Zukunft?

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen bei personenbezogenen Tätigkeiten sollte die Berücksichtigung emotionaler Anforderungen verpflichtend sein. Wichtig sind auch eine Bewusstseinsbildung von Führungskräften und Beschäftigten in der Aus- und Weiterbildung sowie Supervisionsangebote. Emotionsregulation im Beruf ist kein Luxus, sondern Arbeit und gleichzeitig ein Schlüssel zum Erhalt der psychischen Gesundheit.

**Cornelia Strecker, BA PhD,
und Dr.ⁱⁿ Bettina Lampert,
Universität Innsbruck**

cornelia.strecker@humanearbeit.com
bettina.lampert@uibk.ac.at

Homeoffice als Herausforderung für die Zusammenarbeit im Team

Homeoffice bietet vielen Beschäftigten mehr Flexibilität und kann die Arbeitszufriedenheit fördern. Aber wie sieht es mit der Zusammenarbeit im Team aus? Beeinflusst die Arbeit im Homeoffice die Kommunikation und Koordination im Team? In diesem Beitrag finden sich Antworten auf diese Fragen.

Homeoffice, oder die Arbeit in den eigenen vier Wänden, ist aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Werden die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform diskutiert, stehen zumeist die Auswirkungen auf die einzelnen Beschäftigten im Vordergrund. Thematisiert werden etwa die bessere Vereinbarkeit mit den jeweiligen Lebensumständen, aber auch die erschwerte Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben. Die Auswirkungen von Homeoffice für die Teamarbeit werden hingegen seltener berücksichtigt. Doch Homeoffice beeinflusst auch den Wissensaustausch, die informelle Kommunikation und die Koordination im Team.

Wissensaustausch

Arbeitsteams sind für ihr Funktionieren auf das Wissen ihrer Mitglieder und den Austausch dieses Wissens angewiesen. Der Wissensaustausch ist bereits in traditionellen Bürosettings schwierig. Für im Homeoffice Arbeitende stellt er aber eine besondere Herausforderung dar. Denn Menschen neigen dazu, häufiger mit räumlich nahen als mit räumlich entfernten Personen zu interagieren und ihr Wissen zu teilen. So gibt es auch weniger Austausch zwischen jenen Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, und jenen, die im Büro tätig sind.

Informelle Kommunikation

Arbeiten Personen im Homeoffice, nimmt die virtuelle Kommunikation zu. Bei dieser Kommunikationsart stehen aufgabenorientierte Inhalte im Vordergrund und die informelle Kommunikation nimmt ab. Allerdings ist der informelle Austausch



Homeoffice hat Vorteile, schafft aber auch Barrieren für eine gute Zusammenarbeit im Team.

über Ereignisse im Unternehmen, aber auch über Privates, wichtig für das Erleben von Kollegialität und die Entstehung von Vertrauen und Zusammenhalt. Informelle Kommunikation bildet damit eine wichtige Basis für eine langfristige und gute Beziehungsqualität im Team. Zu häufige Arbeit im Homeoffice kann die informelle Kommunikation und folglich die Beziehungsqualität im Team beeinträchtigen.

Koordination im Team

Die Koordination im Team, das heißt die Integration und Abstimmung der Aktivitäten der einzelnen Teammitglieder, wird durch Homeoffice erschwert. Aufgrund der räumlichen Distanz sind sich die Teammitglieder mitunter nicht bewusst,

welche Arbeiten ihre Kolleg:innen ausführen und auf welche Probleme diese dabei stoßen. Auch die Integration und zeitliche Abstimmung der einzelnen Aktivitäten fällt schwerer.

Um den Wissensaustausch, die Kommunikation und die Koordination im Team sicherzustellen, sollten Führungskräfte und Teams auf ein angemessenes Ausmaß an Homeoffice achten und gezielt Räume schaffen, die den persönlichen Austausch der Teammitglieder ermöglichen.

Bettina Kubicek,
Institut für Psychologie, Universität Graz
 bettina.kubicek@uni-graz.at

Psychische Gesundheit im Homeoffice
<https://tinyurl.com/pgimho323>

Was tun, wenn Kund:innen aggressiv werden?

Beschäftigte in Berufen mit starkem Kund:innenkontakt waren und sind aufgrund der verschiedenen Krisen deutlich häufiger aggressivem Verhalten ausgesetzt. Welche Maßnahmen gegen Aggression am Arbeitsplatz helfen, zeigen einige Beispiele aus der Praxis.

Bei organisationspsychologischen Beratungen von Unternehmen unterschiedlicher Branchen konnte festgestellt werden, dass sich das Aggressionspotenzial von Kund:innen durch die lang anhaltenden Krisen (Corona-, Energie- und Finanzkrise) enorm gesteigert hat. Neben diesen Erfahrungen zeigt die 2023 durchgeführte „Befragung zur Arbeitswelt“ (AW23-Studie) der Karl-Franzens-Universität und des research-team, dass jeder bzw. jede sechste Arbeitnehmer:in oft Konflikte mit Kund:innen/Klient:innen (z. B. Aggressivität, verbale Attacken, Ungeduld ...) erfährt.

Beispiele aus der Praxis

Immer wieder waren Beschäftigte in ihrem Arbeitsumfeld von aggressivem Kund:innenverhalten betroffen. So kam es etwa auf österreichischen Flughäfen zu sowohl psychischen (z. B. Beleidigungen) als auch physischen (z. B. Spuckattacken) Angriffen von Fluggästen auf das Bodenpersonal. Callcenter-Beschäftigte von Energieunternehmen wurden beschimpft und bedroht. Teilweise weiteten sich die Angriffe sogar auf deren private Social-Media-Kanäle aus. Arbeitnehmer:innen in Banken erlebten persönliche Anfeindungen, wenn es zu Zinserhöhungen kam oder Kund:innen sich schlecht beraten fühlten.

Maßnahmen gegen Aggression

Um die Situation für von Aggressionen betroffene Arbeitnehmer:innen zu verbessern, halfen folgende Maßnahmen:

1. Beschäftigte in den Unternehmen sind für die geschilderten Situationen häufig nicht ausreichend geschult und gehen teilweise unbegleitet nach kritischen



Sind Arbeitnehmer:innen aggressivem Kund:innenverhalten ausgesetzt, sind der Rückhalt und die Unterstützung durch die Führungskräfte besonders wichtig.

Ereignissen nach Hause. In Workshops wurden daher z. B. Beschäftigte und Führungskräfte in unterstützendem Verhalten in und nach Extremsituationen geschult. Führungskräfte haben in solchen Situationen vor allem eine unterstützende Funktion. Sie sollten die Meldungen der Arbeitnehmer:innen ernst nehmen und in den entsprechenden Situationen hinter ihnen stehen.

2. In der für sie bedrohlichen Situation ist es für Arbeitnehmer:innen wichtig, nicht allein zu sein. Es wurden daher immer mehrere Personen in kritischen Bereichen positioniert und/oder eine rasche unauffällige Kommunikationsmöglichkeit wurde installiert.
3. Die Beschäftigten im Callcenter haben sich nur noch mit „Fake-Namen“ am Tele-

fon gemeldet, sodass die persönlichen Angriffe in den sozialen Medien nicht mehr möglich waren.

4. Beschäftigte wurden geschult, um Peer-Beratung anzubieten. Darüber hinaus wurde die arbeitspsychologische Unterstützung in die Präventionszeiten übernommen, sodass bei Notwendigkeit Expert:innen verfügbar sind.

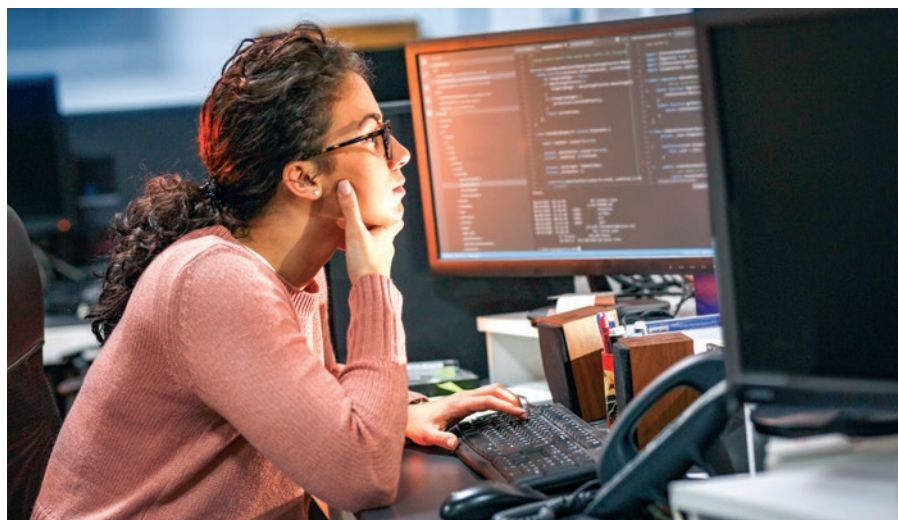
Mag. Martin Weßel,
Arbeits- und Organisationspsychologe,
Notfallpsychologe
martin.wessel@research-team.at

AW23-Studie „Befragung zur Arbeitswelt 2023“

<https://tinyurl.com/aw23studie>

Plötzlich hineingekippt – Arbeitssucht!

Eine maßlose Anzahl an Überstunden, unverbrauchte Urlaubstage, Beantwortung von E-Mails mitten in der Nacht, Präsentismus, Freizeit nur mit schlechtem Gewissen: Bemerkt man ein solches Verhalten bei sich selbst, ist man von Arbeitssucht vielleicht schon mehr betroffen, als man denkt, und gefährdet dadurch die eigene Gesundheit.



Von Arbeitssucht Betroffene haben oft ein überwältigendes Bedürfnis, kontinuierlich zu arbeiten, und vernachlässigen dabei häufig ihre persönlichen Bedürfnisse, soziale Beziehungen und Freizeitaktivitäten.

Arbeitssucht, auch „Workaholism“ genannt, zeichnet sich durch eine übermäßige und zwanghafte Arbeitsweise aus. Der überdurchschnittliche Arbeitseinsatz führt dann mehr und mehr zu einem krankhaften Suchtverhalten. Betroffene haben oft ein überwältigendes Bedürfnis, kontinuierlich zu arbeiten, und vernachlässigen dabei häufig ihre Bedürfnisse, soziale Beziehungen und Freizeitaktivitäten.

Erfüllung versus Überlastung

Die zunehmende Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, beschleunigte Arbeitsprozesse und aktuelle Phänomene wie die verstärkte räumliche Entgrenzung von Erwerbsarbeit eröffnen Beschäftigten neue Möglichkeiten. Sie bergen aber auch Risiken, wie beispielsweise das Problem, von der Arbeit tatsächlich abschalten zu können. Arbeitsdruck kann so durch ge-

sellschaftliche Erwartungen oder eine exzessive und zwanghafte Arbeit fördernde Organisationskultur entstehen. Der Wunsch nach beruflichem Erfolg und Anerkennung sowie die Verknüpfung des eigenen Selbstwertgefühls und der eigenen Identität mit der beruflichen Leistung können allerdings ebenso den Druck erhöhen und antreiben. Ganz schlimm wird es, wenn die typischen Suchtkriterien Dosissteigerung, Entzugserscheinungen und Kontrollverlust vorliegen.

Es ist wichtig, Arbeitssucht von einem gesunden Arbeitsengagement zu unterscheiden. Gesunde Arbeitseinstellungen zeichnen sich durch eine angemessene Balance zwischen Arbeit und persönlichem Leben aus. Sie ermöglichen es Menschen, ihre Bedürfnisse zu erfüllen und genügend Zeit für Entspannung und soziale Beziehungen zu haben.

Macht suchthafte Arbeiten krank?

Eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung in Deutschland erforschte, in welchem Zusammenhang suchthafte Arbeiten mit schlechter Gesundheit steht. Die Studie zeigt auf, dass suchthafte Arbeitende im Durchschnitt an mehr gesundheitlichen Beschwerden leiden als „gelassen Arbeitende“. Sie ignorieren diese Beschwerden oft länger, lassen gesundheitliche Beschwerden nicht ärztlich behandeln und sind im Vergleich seltener krankgemeldet. Der Genesung wird weniger Beachtung geschenkt. Mögliche langfristige Folgen sind erhöhte Risiken für psychische Leiden, die zu langwierigen Arbeitsausfällen führen können.

Das Thema „suchthafte Arbeiten“ muss in den öffentlichen Diskurs und in die Betriebe gebracht werden. Die Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen, die Anpassung der Arbeitsorganisation und eine sensibilisierte Betriebskultur können zur Prävention beitragen. Mitbestimmungsmöglichkeiten und Betriebsvereinbarungen wirken ebenfalls fördernd, um fremdbestimmte Arbeitszeit und selbstbestimmte Freizeit gut abzugrenzen.

Dorottya Kicking, ÖGB
dorottya.kicking@oegb.at

Studie „Suchthafte Arbeiten und Gesundheit“ (Hans-Böckler-Stiftung)

<https://tinyurl.com/sucht323>

Buchtipps „Arbeitssucht“

<https://tinyurl.com/arbeitssucht323>

Schlechte Arbeitsorganisation: Gift für das Betriebsklima

Eine mangelhafte Arbeitsorganisation bildet den idealen Nährboden für Konflikte. Es gilt daher, den Fokus auf Kommunikation, Rollenklarheit, Gerechtigkeit und Co. zu legen. Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen liefert hier wertvolle Unterstützung.

Eine gute Organisation von Arbeit durch den/die Arbeitgeber:in ist einer der wichtigsten Schlüssel für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb. Ist hier Sand im Getriebe, können ernste Konflikte die Folge sein: Sie belasten nicht nur das Betriebsklima, sondern bremsen auch produktives Arbeiten aus.

Kommunikation und Information im Fluss?

Kommunikationsmängel bzw. ein schlecht organisierter Informationsfluss sind eine Hauptursache für betriebliche Konflikte. Werden relevante Informationen nicht rechtzeitig bzw. unklar kommuniziert, ergeben sich zwangsläufig Missverständnisse. Auch fehlende Transparenz im Betrieb schafft ein Umfeld, in dem Gerüchte und Spekulationen ihre wilden Blüten treiben und das Vertrauen vergiften.

Wer hat welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten?

Auch aus unklaren Rollen und Verantwortlichkeiten heraus können Spannungen erwachsen. Weiß niemand so genau, wer für welche Aufgaben zuständig bzw. verantwortlich ist, kommt es leicht einmal zu Überschneidungen, Doppelarbeiten oder Situationen, in denen Aufgaben gar nicht erledigt werden. Schuldzuweisungen, Streit und Frust sind dann vorprogrammiert.

Welche Ressourcen braucht es für die Erledigung der Arbeit?

Der Mangel an notwendigen Ressourcen, wie etwa Zeit, Personal oder Arbeitsmitteln, zur „guten“ Erledigung der Arbeit birgt das Potenzial für weitere Konflikte. Ziele werden aufgrund unzureichender



Viele Konflikte ergeben sich aus einer mangelhaften Arbeitsorganisation – das muss nicht sein.

Ressourcen unerreichbar: Unrealistische Erwartungen von Vorgesetzten führen dann nicht nur zu Stress und Frust, sondern auch zu Konflikten, Konkurrenz und Ringen um die wenigen vorhandenen Ressourcen.

Anerkennung und Belohnung ausreichend und gerecht?

Wird Leistung nicht angemessen anerkannt und ent- bzw. belohnt, kann dies zu Unzufriedenheit führen – und sogar auf Dauer krank machen. Konfliktpotenzial keimt vor allem dort auf, wo das Gefühl vorherrscht, dass andere bevorzugt behandelt werden und die eigene Arbeit nicht angemessen geschätzt wird.

Arbeitsplatzevaluierung als Lösung

Häufige oder eskalierende Konflikte stellen vielfach ein Symptom für eine man-

gelnde Arbeitsorganisation dar. Gerade beim Thema „Arbeitsorganisation“ leistet die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen wertvolle Dienste. Mit diesem Werkzeug wird beurteilt, inwieweit sich aus der individuellen betrieblichen Arbeitsorganisation psychische Gefahren ergeben. Mit Unterstützung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen können in der Folge passgenaue Maßnahmen entwickelt werden, um die eigene Arbeitsorganisation auf gesunde und konfliktreduzierte Beine zu stellen und reibungsverlustarm zum Laufen zu bringen.

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

Technostress: Unerwartete Nebenwirkung der digitalen Revolution

Die rasche Digitalisierung der Arbeitswelt hat einen tiefgreifenden Wandel ausgelöst, der unbestreitbare Vorteile mit sich bringt. Sie birgt aber auch Risiken. Immer mehr Beschäftigte sind den negativen Auswirkungen von Technostress ausgesetzt, einem Stresszustand, der durch die Nutzung digitaler Technologien verursacht wird.



Technostress kann zu Überforderung, Frustration und gesundheitlichen Problemen führen.

Technostress bezeichnet die psychische Belastung, die entsteht, wenn Arbeitnehmer:innen Schwierigkeiten haben, sich an neue Technologien anzupassen oder mit deren schnellem Wandel Schritt zu halten. Dies kann zu Überforderung, Frustration und gesundheitlichen Problemen führen.

In verschiedenen Branchen wird Technostress von einer Mehrheit als ernsthafte Herausforderung empfunden. Technostress entsteht nicht nur durch die direkte Interaktion mit Technik, sondern wird auch durch Faktoren wie hohe Erwartungen, ständige Erreichbarkeit und Multitasking beeinflusst. Auch die Angst vor Überwachung spielt eine wichtige Rolle.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Angesichts der wachsenden Besorgnis über Technostress sind Maßnahmen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung digitaler Arbeitswelten unerlässlich. Unternehmen sollten Strategien zur Stressprävention, angemessene Schulungen zur eingesetzten Technik und ausreichende Bildschirmspausen umsetzen. Ein wichtiger Faktor ist dabei das Recht auf Nichterreichbarkeit. Dabei handelt es sich um das Recht der Beschäftigten, während der Pausen und arbeitsfreien Zeiten keine arbeitsbezogene elektronische Kommunikation wie E-Mails oder andere Nachrichten führen zu müssen. Ein Richtlinienvorschlag auf EU-Ebene droht derzeit am Widerstand der Arbeitgeber:innenseite zu

scheitern. In Österreich ist man rechtlich abgesichert, dennoch fällt das Abgrenzen aufgrund der oben angeführten Gründe für viele Arbeitnehmer:innen schwer.

Maßnahmen im Betrieb

Was kann konkret getan werden? Die verwendeten Anwendungen müssen benutzerfreundlich und auf die Anwender:innen zugeschnitten sein. Es ist notwendig, ausreichend Zeit zur Einarbeitung in neue Systeme zuzugestehen. Die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats und der Sicherheitsvertrauensperson stellt sicher, dass die Interessen der Arbeitnehmer:innen angemessen berücksichtigt werden und der Beschäftigtendatenschutz gewahrt bleibt.

Technostress ist eine reale und wachsende Herausforderung, aber nicht unüberwindbar. Mit einem proaktiven und unterstützenden Ansatz können Arbeitsplätze in Zukunft sowohl technologisch fortschrittlich als auch gesundheitsförderlich gestaltet werden.

Sebastian Klocker, Kompetenzzentrum Arbeit und Technik im ÖGB
sebastian.klocker@oegb.at

Jäger, Andreas & Thiemann, Daniel. (2021). Technostress als Schattenseite der Digitalisierung: Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Gestaltung digitaler Arbeitswelten.

[10.1007/978-3-658-33224-2_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-33224-2_4).

Podcast „Digitaler Stress – mehr Tools, Informations-Overkill?“

<https://tinyurl.com/podcast323>

Neue Anforderungen für Sicherheitsschuhe

Sicherheitsschuhe müssen seit März 2023 geänderten Kriterien entsprechen. Sie müssen aufgrund der Änderungen in der Norm neu zertifiziert und gekennzeichnet sein. Ein guter Anlass, um auch auf betrieblicher Ebene einen genauen Blick auf das passende Schuhwerk zu werfen.

Sicherheitsschuhe müssen einer Reihe von Kriterien entsprechen, um die Träger:innen vor Verletzungen zu bewahren. Die konkreten Anforderungen an Sicherheitsschuhe werden in der EN ISO 20345 festgelegt. Eine Aktualisierung dieser Norm trat Ende März 2023 in Kraft, wodurch die nun neu in den Handel kommenden Produkte eine entsprechende Zertifizierung benötigen. Modelle mit gültigem Zertifikat müssen erst nach dessen Ablauf gemäß der neuen Norm zertifiziert sein. Diese Neuerung bietet die Gelegenheit, das Thema Fußschutz im Betrieb wieder einmal genauer unter die Lupe zu nehmen – speziell im Hinblick auf den immer noch kaum bekannten Berufsschuh.

Die Neuerungen im Anforderungsprofil

Bei neuen Sicherheitsschuhen sind einige Änderungen zu beachten. Die bisher in der österreichischen Norm (ÖNORM Z 1259) enthaltenen orthopädischen Sicherheits- und Berufsschuhe wurden inhaltlich großteils in die internationale Norm integriert. Weiters gab es Änderungen bei der Durchtrittsicherheit und der Rutschhemmung. Die bisher festgeschriebene „Durchtrittsicherheit“ wurde durch den Begriff „Widerstand gegen Durchstich“ ersetzt. Damit soll klargestellt werden, dass die Sicherheitsschuhe keine komplette Sicherheit gegen Durchtritt besitzen. Bei nichtmetallischen Einlagen gibt es statt bisher nur einer zukünftig zwei Prüfkriterien mit unterschiedlichen Anforderungen (zusätzlich: dünnerer Prüfnagel). Bei der Rutschhemmung wird nur mehr eine einzelne Basisprüfung gefordert und das Kürzel „SR“ (Slip Resistant) am Schuh weist auf eine ge-



Sichere Schuhe für sichere Arbeit.

prüfte Zusatzanforderung hin. Bezüglich der Rutschhemmung bedeutet das eine deutliche Verbesserung der Sicherheit.

Eine neue Chance für den Berufsschuh

Die Änderungen in der überarbeiteten Norm sind ein guter Anlass, um bei der Aktualisierung der Arbeitsplatzevaluierung nochmals auf die konkreten Anforderungen zu blicken und die Unterschiede zwischen Sicherheitsschuhen und Berufsschuhen genau zu betrachten. Das Anforderungsprofil von Berufsschuhen gibt die ÖNORM EN ISO 20347 vor. Auf jeden Fall verfügen sie über eine rutschhemmende Sohle. Gerade das Ausrutschen ist eine besonders oft vorliegende Gefahr, die an

vielen Arbeitsplätzen existiert. Dort, wo aufgrund von regelmäßiger Nässe oder Verunreinigungen am Boden die Gefahr des Ausgleitens besteht, müssen Schutzmaßnahmen gesetzt werden. Kann hier keine technische Lösung (rutschhemmender Bodenbelag) umgesetzt werden, muss persönliche Schutzausrüstung (PSA) eingesetzt werden. Oft werden an Arbeitsplätzen, wo ausschließlich diese Anforderung an den Fußschutz gestellt wird, Sicherheitsschuhe getragen oder es wird einfach „(rutsch)festes Schuhwerk“ gefordert. Diese Lücke können Berufsschuhe passgenau füllen.

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

New Work: Arbeitsmedizin an der Schnittstelle

Krankheiten und Fehlzeiten reduzieren das gesamte Arbeitsvolumen in Österreich um circa 3,5 Prozent. Psychisch bedingte Krankenstände sind für etwa 3,2 Prozent aller Krankenstandsfälle verantwortlich. Psychische Themen wie Burn-out, Depression und damit sinkende Arbeitsleistung stehen daher zunehmend im Fokus.



Wir brauchen eine Arbeitskultur, in der der Mensch an erster Stelle steht.

Die Entwicklungen der letzten Jahre haben uns eines erkennen lassen: Die Antwort auf nicht engagierte Beschäftigte, jene, die sich nur benutzt fühlen, jene, die sich nicht mehr mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit identifizieren können, keinen Sinn mehr darin sehen und schließlich in dieser belastenden Umgebung krank werden, liegt in der Förderung einer Kultur, in der der Mensch an erster Stelle steht – mit einem modernen Führungsansatz, der als „menschenzentrierte Führung“ bekannt ist.

New Work

Immer öfter sprechen wir von New Work und fordern dabei, dass die Arbeit uns dienen soll und nicht umgekehrt. Das New-Work-Konzept von Bergmann fordert, dass Menschen selbstbestimmt und flexibel bei ihrer Arbeit Sinn erleben können. Carsten C. Schermuly und Jan Koch

konnten zudem zeigen, dass das Arbeiten in der New-Work-Welt das ökonomische Handeln positiv beeinflussen kann.

New Leadership

Für Unternehmen gilt es deshalb, Führungskräfte in Bezug auf den New-Work-Führungsstil zu coachen. Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist erlernbar. Gesunde Führung kann nur gelingen, wenn die Qualifikationsbedarfe erkannt und in weiterer Folge durch Ausbildung und Coaching gedeckt werden. Dabei können Arbeitsmediziner:innen unterstützen. Eine in der Folge entstehende gesundheitsorientierte Kultur wird das gesamte Arbeitsumfeld aller Beteiligten nachhaltig und positiv beeinflussen.

New Health

Somit ergibt sich logisch die Forderung nach „New Health“ am Arbeitsplatz. Zu-

sammen mit Arbeitnehmer:innen, Führung und Arbeitsmedizin kann erreicht werden, dass durch das psychische Empowerment der Beschäftigten, das Erleben von Bedeutsamkeit, von Selbstbestimmung und Einfluss und von erlebtem Selbstwert der Beschäftigten eine neue gesundheitsförderliche Kultur gebildet wird.

Die evidenzbasierte Arbeitsmedizin kann ihre Konzepte in die Umsetzung von New-Work-Ansätzen in die Arbeitswelt einbringen und dabei helfen, diesen Weg erfolgreich zu gestalten.

Univ.-Prof. DDr. Ferdinand Rudolf Waldenberger
Lehrstuhl Gesundheitsökonomie und Organisationsethik, SFU, und Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums des Österreichischen Arbeiter-Samariter-Bundes Wien Floridsdorf-Donaustadt
ferdinand.waldenberger@samariter.at

Weniger Stress für ein gesundes Herz

Ungünstige Arbeitsbedingungen können häufig die Ursache für unterschiedliche Erkrankungen sein. So zeigen beispielsweise Studien, dass es eine Verbindung zwischen Stressmechanismen und einem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen gibt.

Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind nach wie vor die Hauptursache für die globale Krankheitslast. In der EU wurden deren Kosten im Jahr 2003 auf jährlich 169 Milliarden Euro geschätzt, wobei 62 Prozent auf das Gesundheitswesen entfielen.

Risikofaktoren

Psychosoziale Risikofaktoren, die im Zusammenhang mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen stehen, sind u. a.

- Arbeitsbelastung (geringe Arbeitskontrolle, hohe Arbeitsanforderungen)
- Ungleichgewicht zwischen den Anstrengungen für die Arbeit und den erhaltenen Entlohnungen/Belohnungen/Wertschätzungen
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Mobbing am Arbeitsplatz

In einer europaweiten Studie war eine lange Arbeitszeit mit einem 1,7-fach höheren Risiko für Todesfälle durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor dem 65. Lebensjahr verbunden. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass eine positive Arbeitskultur in der Zusammenarbeit, Unterstützung der Arbeitnehmer:innen und ein Gefühl der Fairness Gesundheitsrisiken senken können.

Prävention

Arbeitsbedingte Stressoren können ein erhebliches Risiko für gefährdete Personen und jene mit bereits bestehenden Herz-Kreislauf-Erkrankungen darstellen. Da die Belastung mit der Alterung der Bevölkerung voraussichtlich weiter zunehmen wird, ist es wichtig, die damit verbundenen Risikofaktoren zu identifizieren. Die Sensibilisierung der Arbeitgeber:innen für die Vorteile eines guten psychosozialen Arbeitsumfelds, die Gewährleistung



Ungünstige Arbeitsbedingungen und schlechte Führungskultur verursachen Arbeitsstress und machen krank.

eines menschenwürdigen Arbeitsumfelds und eines hohen Maßes an Sicherheit am Arbeitsplatz durch Rechtsvorschriften ist vorteilhaft für die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Eine mögliche Strategie zur Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen am Arbeitsplatz und zur Verringerung von arbeitsbedingtem Stress ist ein aus mehreren Komponenten bestehender Ansatz. Dieser umfasst sowohl Stressmanagement als auch die Prävention von Risiken für das Herz-Kreislauf-System, wie die Gewährleistung eines gesunden physischen Arbeitsumfelds, z. B. die Verhinderung längerer statischer Körperhaltungen. Er umfasst auch die Stressprävention am Arbeitsplatz, einschließlich der Bekämpfung psychosozialer Risikofaktoren wie ungünstiges Arbeitsklima und schlechte Führungspraktiken.

Ganzheitlicher Ansatz

Ein ganzheitlicher Präventionsansatz zum Schutz vor Herz-Kreislauf-Erkrankungen in Unternehmen steht im Einklang mit der bestehenden epidemiologischen Forschungsevidenz, bei dem durch multidisziplinäre Teams relevante Faktoren einbezogen und so ein unterstützendes Arbeitsumfeld geschaffen wird!

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

Diskussionspapier „Zusammenhang zwischen der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren und Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ (EU-OSHA)
<https://tinyurl.com/hke323>

Gesundes Arbeiten bei Haberkorn

Nachhaltigkeit beinhaltet für den technischen Großhändler Haberkorn auch die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. 2008 hat das Unternehmen daher die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verankert. Geachtet wird dabei auf die physische und psychische Gesundheit. Kürzlich gewann Haberkorn den BGF-Sonderpreis der Bundesarbeitskammer.

Text: Alexia Weiss | Fotos: Markus Zahradnik

Andrea Allerdings hat es sich in einem Liegestuhl bequem gemacht. Sie schließt ihre Augen und begibt sich auf eine Gedankenreise. „Meistens bin ich dann gedanklich irgendwo in den Bergen unterwegs“, erzählt sie. Sie nutzt den Ruheraum, der den rund 500 Beschäftigten am Standort der Firmenzentrale von Haberkorn in Wolfurt in Vorarlberg zur Verfügung steht, fast täglich im Anschluss an das Mittagessen in der Kantine. „Da reichen wirklich zehn bis 15 Minuten Meditation, danach fühle ich mich wieder richtig fit.“

Auch andere Angebote ihres Arbeitgebers nützt Allerdings, die für die Sortimentskommunikation im Bereich Arbeitsschutz zuständig ist, wo Haberkorn eine breite Produktpalette von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Services anbietet, intensiv. Yoga diene etwa der Entspannung, die wöchentliche Einheit Raw Fitness wiederum der Fitness. Vor allem aber schweißte der Sport die Kolleg:innen zusammen, „das stärkt auch das Betriebsklima“.

Dass Haberkorn als Arbeitgeber vieles richtig macht, zeigt das seit Jahren gute Abschneiden bei der „Great place to work“-Zertifizierung. An diesem Wettbewerb nehme man nicht teil, um ausgezeichnet zu werden, „sondern, weil das Feedback wertvoll ist und weil wir da die Chance haben, auch zu sehen, wie wir in Relation zu anderen stehen“, erklärt Vorstand Christoph Winder. Gemeinsam mit den jährlichen Mitarbeiter:innengesprächen ergebe sich ein Gesamtbild.

Das Unternehmen bemühe sich in der Folge, die Erkenntnisse aus beiden Evaluierungsinstrumenten in die Optimierung der firmeninternen Prozesse einfließen zu lassen. Ziel sei dabei nicht eine höhere Produktivität. „Ein Familienunternehmen macht aus, langfristig zu denken. Und das bedeutet, beziehungsorientiert und sehr menschlich zu agieren“, so Winder.

Umfangreiches Angebot

Betriebliche Gesundheitsförderung wird von Haberkorn daher auf den verschie-

densten Ebenen gelebt. Einerseits gibt es eben Angebote von Yoga über Raucherentwöhnung bis zu gesundem Essen in der Kantine. Deren Inanspruchnahme werde nicht von oben verordnet, betont Winder, man stelle hier auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten ab. Am meisten nachgefragt sei die Dienstrad-Aktion, berichtet Betriebsratsvorsitzender Michael Kettner. Die Kolleg:innen können dabei ein Fahrrad ihrer Wahl leasen, die Firma übernehme zunächst die Kosten und ihnen würden die Raten dann über vier Jahre jeden Monat vom Gehalt abgezogen.

Haberkorn bemüht sich aber auch, die Arbeit an sich so zu gestalten, dass sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gefördert werden. Dazu tragen einerseits Schulungen der Führungskräfte zu „gesundem Führen“ bei. Klassische Themen sind zudem das Zurverfügungstellen von höhenverstellbaren Tischen, wenn Arbeitnehmer:innen über Rückenschmerzen kla-

Christoph Winder,
Vorstand von Haberkorn

BGF-Verantwortliche
Simone Gebhard

Persönliche Schutzausrüstung
gehört zum Sortiment von Haberkorn.



gen, sowie Blendschutz vor Sonneneinstrahlung, erzählt die Leiterin des BGF-Teams, Simone Gebhard.

Im Rahmen der „Evaluierung psychischer Belastungen“ wurden Störungen und Lärm – die ein konzentriertes Arbeiten behindern – als besonders belastend im Bürobetrieb identifiziert. Im Rahmen der Errichtung neuer Büroräumlichkeiten wurden „Fokusarbeitsplätze“ (für Arbeiten, die besondere Konzentration erfordern) und „Telefon Cubes“ eingerichtet. „Wem der Geräuschpegel zu hoch ist, der kann sich hier nun ausklinken“, so die BGF-Verantwortliche. An den Fokusarbeitsplätzen fühlt man sich an die Ruhe in einer Bibliothek erinnert.

Das Gespräch mit Gebhard findet im Haberkorn-Garten statt, einem Rückzugsort im Freien für die Belegschaft. Hier wurde vergangenen Herbst aus Lehm und Holz ein Pavillon errichtet. „Wir wollten erreichen, dass man auch im Industriegebiet nicht darauf vergisst, dass wir in Symbiose mit der Natur bleiben müssen.“

Vertrauenskultur und Entscheidungsspielräume

Umgelegt auf die Mitarbeiter:innen bedeutet das für Vorstand Winder, alles zu tun, damit diese sich wertgeschätzt fühlen, aber auch, dass diese nicht kontinuierlich durch die Arbeit überlastet werden. Der Weg dahin: eine Vertrauenskultur, die auf Entscheidungsspielräume für die Arbeitnehmer:innen setzt, aber auch das Bemühen um Arbeitszeitflexibilität. Andrea



Hubwägen unterstützen die Arbeiter:innen beim Transportieren schwerer Lasten.

Allerdings schätzt es zum Beispiel sehr, dass sie erst um 8.30 Uhr zu arbeiten beginnen kann.

Haberkorn gibt eine mögliche Arbeitszeit zwischen sechs und 20 Uhr vor. In diesem Rahmen können Mitarbeiter:innen in Absprache mit ihrem Team frei entscheiden, wann sie arbeiten. Davor und danach sollen die Arbeitnehmer:innen auch zu Hause den Laptop nicht mehr aufklappen. Stichwort zu Hause: Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wurde auf Belegschaftswunsch stark ausgeweitet. Es kann von jenen in Anspruch genommen werden, die Bürotätigkeiten ausüben.

Ein Drittel der 500 Beschäftigten in Wolfurt ist allerdings in der Logistik tätig. Hier werden die Waren aus den Lagern

geholt, verpackt und für den Versand vorbereitet. Diese Dienste seien in Schichten organisiert, da sei Flexibilität weniger möglich, räumt Gebhard ein. Dafür gebe es für die Arbeiter:innen, die hier eingesetzt seien, die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche, die sehr geschätzt werde. Die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden sei in dem Fall an vier Tagen zu leisten.

Auch bei diesen Arbeitsplätzen wird natürlich auf gesundheitliche Aspekte geachtet und bei Bedarf optimiert. Als zum Beispiel eine der Mitarbeiter:innenbefragungen ergab, dass das Gewicht der zu verpackenden Waren oft mit bis zu 30 Kilogramm vor allem für Frauen zu schwer sei, habe man dafür gesorgt, dass hier technische Hilfsmittel zum Einsatz kommen, betont Kettner als Betriebsratsvorsitzender.

Betriebsratsvorsitzender Michael Kettner



Andrea Allerdings im Ruheraum der Firma Haberkorn



Beim Verpacken der (schweren) Waren kommen technische Hilfsmittel zum Einsatz.



Buchtipps

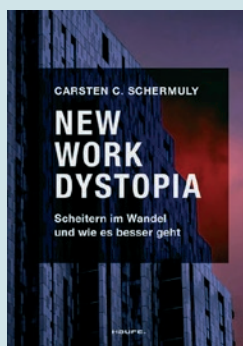


Überhitzt

Die Folgen des Klimawandels für unsere Gesundheit. Was wir tun können

Claudia Traidl-Hoffmann, Katja Trippel
304 Seiten, 2021
Dudenverlag
ISBN 978-3-411-75666-7
EUR 20,60

Hitzekollaps, Ambrosia-Asthma, Tigermücken und Corona – die Auswirkungen der globalen Klima- und Umweltkrise betreffen immer deutlicher nicht nur unser Wetter oder unsere Wälder, sondern ganz unmittelbar auch unsere Gesundheit, körperlich wie seelisch. Allergien nehmen zu, neue Erreger breiten sich aus, immer mehr Menschen entwickeln Ängste angesichts der Veränderungen ihrer Umwelt. Dieses Buch zeigt zum ersten Mal umfassend die gesundheitlichen Folgen des Klimawandels auf. Anschaulich und fundiert schildern die Autorinnen Symptome, Ursachen und Behandlungswege. Vor allem aber fragen sie, was getan werden muss, damit wir gesund bleiben. Dazu sprechen sie mit Expertinnen und Experten für Umweltmedizin und Stadtplanung, Hochwasserschutz und Psychologie, mit Landwirt:innen, Architekt:innen und anderen Vordenker:innen, die nach Wegen suchen, wie wir uns wappnen können. Ihnen allen ist klar: Wir haben keine Zeit zu verlieren. Denn unser Wohl hängt ab von dem unseres Planeten.

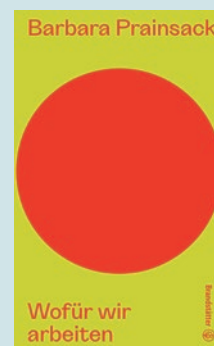


New Work Dystopia

Scheitern im Wandel und wie es besser geht

Carsten C. Schermuly
216 Seiten, 2023
Haufe
ISBN 978-3-648-16963-6
EUR 30,90

Spätestens seit 2020 hat die Popularität des Begriffs New Work sprunghaft zugenommen, wird aber auch zunehmend für Änderungen jeglicher Art in der Arbeitswelt missbraucht. Carsten C. Schermuly's Buch greift dieses Scheitern von New Work in Form einer Dystopie auf und gibt ihm ein Gesicht. Dazu stellt er das fiktive Unternehmen Kaltenburg als „bösen Bruder“ von Stärkande aus „New Work Utopia“ vor. Hier beschreibt er, wie der Begriff „New Work“ trivialisiert und instrumentalisiert wird, einzig um das Unternehmen profitabler zu machen. Kaltenburg zeigt, wie man die Ideen von New Work verraten und seine Mitarbeitenden damit „quälen“ kann. Carsten C. Schermuly lässt Sie jedoch mit diesen Aussichten nicht allein und schlägt Ihnen inspirierende Maßnahmen vor, damit die Wende zum Positiven wieder gelingt. Ein Buch, das zum Nachdenken anregt!



Wofür wir arbeiten

Barbara Prainsack
140 Seiten, 2023
Brandstätter Verlag
ISBN 978-3-7106-0688-5
EUR 20,00

Wie wollen und werden wir zukünftig arbeiten? Die tradierten Modelle funktionieren nicht mehr: Während die einen von ihrer Erwerbsarbeit kaum leben können, leiden viele Bereiche unter Arbeits- und Fachkräftemangel. Arbeit ist zudem eine Frage der Solidarität: Der Applaus für „systemrelevante Berufe“ war von kurzer Dauer, die Care-Arbeit – vor allem von Frauen – hält das System am Laufen, wird aber weder angemessen entlohnt noch gesellschaftlich gewürdigt. Für die „Generation Z“ zählt Work-Life-Balance mehr als die 40-Stunden-Woche. Dem entgegengesetzt steht die Forderung mancher Arbeitgeber:innen nach längeren Arbeitszeiten. Verschärft wird die Situation zudem durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung und Automatisierung. Fundiert und scharfsichtig legt Barbara Prainsack die Fehler unseres Verständnisses von Arbeit offen und zeigt den Weg zu einer gerechten und sinnstiftenden Arbeit für alle auf.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – aus der Praxis für die Praxis

Fahrplan, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren

Martina Molnar

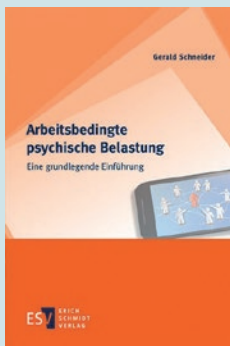
232 Seiten, 2017

Asanger

ISBN 978-3-89334-608-0

EUR 30,40

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung werden die Arbeitsbedingungen aller Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit dem Ziel untersucht, die Art und den Grad psychisch beeinträchtigender Faktoren zu bewerten. Ist alles gut und liegt nichts außerhalb der Norm, besteht kein Handlungsbedarf. Gibt es aber Ergebnisse, die als kritisch auffallen, leitet sich daraus die Notwendigkeit ab, Maßnahmen zur Regulation dieser Abweichungen vorzunehmen, die der Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen. Die Ausführungen in diesem Buch haben das Ziel, auf der Basis praktischer Erfahrungen konkret begründet darzustellen, was für die sinnvolle – also ergebnisorientierte, effiziente und effektive – Umsetzung dieses Vorgangs erforderlich ist. Alle Überlegungen und Schritte können in der Praxis eine Rolle spielen. Dennoch muss jede Organisation für sich entscheiden, wie sie das Vorhaben für sich gestalten möchte.



Arbeitsbedingte psychische Belastung

Eine grundlegende Einführung

Gerald Schneider

170 Seiten, 2018

ESV

ISBN 978-3-503-17768-4

EUR 25,60

Psychische Belastungen bestimmen das Arbeitsleben in bislang kaum gekannter Form: Rasante betriebliche Veränderungen, Zeitdruck und Aufgabenvielfalt, aber oft auch ungeeignete Führungskonzepte prägen den Arbeitsalltag in vielen Bereichen heute meist stärker als rein körperliche Belastungen und Unfallgefährdungen. Wie man bei psychischen Belastungen richtig handelt und wie sich die maßgeblichen Vorgaben der GDA-Empfehlungen (GDA = Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) in der betrieblichen Praxis umsetzen lassen, erfahren Sie in diesem prägnanten Einstiegsbuch.



Suchthafes Arbeiten und Gesundheit

Studie der Hans-Böckler-Stiftung

Beatrice van Berk, Christian Ebner,

Daniela Rohrbach-Schmidt

56 Seiten, 2023

Hans-Böckler-Stiftung

ISBN 978-3-86593-399-7

Kostenfreier Download

Suchthafes Arbeiten stellt in Deutschland kein Randphänomen dar und ist über unterschiedlichste Berufsgruppen hinweg verbreitet. Auf Basis einer groß angelegten Erwerbstätigenbefragung untersucht die vorliegende Studie detailliert die Zusammenhänge zwischen suchthaftem Arbeiten und Gesundheit. Dabei zeigt sich, dass suchthaft Arbeitende nicht nur in erhöhtem Maße psychosomatische und körperliche Beschwerden aufweisen, sondern auch seltener eine ärztliche Behandlung aufsuchen. Die Befunde haben Implikationen für einzelne Betroffene, aber auch für Betriebe und Gesellschaft.

Download unter

<https://tinyurl.com/sucht323>

Buchtipps



Mehr Bewegung im Arbeitsalltag

Fit und gesund im Büro und im Home-Office

Christine Joisten, David Friesen,
Annalena Philipp
75 Seiten, 2022
Springer
ISBN 978-3-662-65983-0
EUR 20,55

Dieses Sachbuch bündelt einzelne Einheiten, vorgefertigte Übungszirkel und Workouts für Ihre Gesundheit im (Home-)Office – sportwissenschaftlich fundiert und einfach in der Durchführung. Nutzen Sie ein breites Repertoire an Übungsformen z. B. mit alltäglichen Gegenständen, Kleingeräten oder Gymnastikbällen und lernen Sie diese sinnvoll zu kombinieren. Zusätzlich finden Sie Methoden zur Entspannung sowie Tipps und Tricks, um den inneren Schweinehund selbst am Arbeitsplatz zu überwinden. Entwickeln Sie Ihre eigene Bewegungsroutine und fördern Sie Ihre Gesundheit durch mehr Bewegung im Arbeitsalltag.



Menschgerechtes Arbeiten in der digitalisierten Welt

Winfried Hacker
160 Seiten, 2018
vdf
ISBN 978-3-7281-3937-5
EUR 50,40

Die Übernahme menschlicher Arbeit durch technische Systeme und die Veränderung von Arbeit durch IT-Unterstützung – zunehmend durch vernetzte künstliche Intelligenz – haben eine neue Qualität erreicht. Wie „menschengerecht“ ist die verbleibende und neu entstehende Erwerbsarbeit? Dieser Band knüpft an bewährte Gestaltungsprinzipien technisch unterstützter Arbeit an und gibt Anregungen für das lern- und gesundheitsförderliche sowie leistungsdienliche verhältnispräventive Gestalten der Arbeitsanforderungen bei komplexer Wissens- und Innovationsarbeit. Dabei werden internationale Standards zur Gestaltung „guter Arbeit“ (EN ISO 6385; 2016) und zur psychischen Arbeitsbelastung (EN ISO 10075-1; 2018) ebenso berücksichtigt wie Empfehlungen der „Gemeinsamen Erklärung“ der deutschen Sozialpartner zur „psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2013).



Arbeit und Gesundheit in der Spätmoderne

Betriebliche Prävention im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Top-Down-Struktur

Marie Jelenko
280 Seiten, 2023
transcript
ISBN 978-3-8376-6494-2
EUR 45,00

Immer schneller, weiter, mehr! Bei diesem leistungsorientierten Diktum sind arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren allgegenwärtig. Sozialpolitisch wird deren Vorbeugung in der betrieblichen Prävention fokussiert, die traditionell an der Unfallverhütung und der männlichen Industriearbeit orientiert ist. Im Kontrast dazu steht die Forderung spätmoderner Dienstleistungsgesellschaften nach mehr Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Marie Jelenko untersucht, wie die Bewältigung von erhöhten Anforderungen und das damit verbundene Gesundheitsrisiko auf den Schultern des Individuums abgeladen werden.

Mit der Evaluierung zu mehr Sicherheit und Gesundheit

Beschäftigte erleben durch ihre Arbeit immer gleichzeitig physische und psychische Anforderungen. Es arbeitet nicht nur der Körper, der Bewegungen ausführt, sondern der Mensch, der Situationen wahrnimmt, bewertet und darauf reagiert. Die Arbeitsinspektion trägt durch Beratung zu einem gesunden Arbeitsumfeld bei.

Eine Besichtigung durch Arbeitsinspektor:innen kann einerseits mit dem Ziel der Information und Beratung, der Unterstützung betrieblicher Ansätze, aber auch zur Kontrolle der betrieblichen Aktivitäten durchgeführt werden.

Was sind arbeitsbedingte psychische und körperliche Fehlbelastungen?

Arbeitsbedingte Fehlbelastungen entstehen dann, wenn die Arbeitsanforderungen und die verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten nicht zusammenpassen. Dieses Ungleichgewicht führt bei längerer Dauer zu gesundheitlichen Beschwerden. Wenn psychische und körperliche Fehlbelastungen nicht rechtzeitig erkannt werden, können Beschwerden entstehen. Um dies zu verhindern, ist es wichtig, Anzeichen und Auswirkungen von Fehlbelastungen frühzeitig zu erkennen.

Anzeichen von Fehlbelastungen

- Rücken-/Nacken-/Muskelschmerzen
- Kopfschmerzen
- Schlafstörungen
- Hoher Blutdruck
- Nervosität, Vergesslichkeit
- Magen-/Darmprobleme

Auswirkungen von Fehlbelastungen

- Schlechtes Betriebsklima
- Vermehrte/längere Krankenstände
- Hohe Fluktuation
- Vermehrtes Auftreten von Arbeitsunfällen
- Geringere Arbeitsleistung
- Höhere Fehlerquote

Für eine einfache und rasche Durchführung der Analyse arbeitsbedingter Fehl-



Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung können arbeitsbedingte Fehlbelastungen erkannt und in der Folge Verbesserungsmaßnahmen gesetzt werden.

belastungen stehen Arbeitgeber:innen auf www.eval.at diverse Hilfsmittel wie Fragebögen oder Checklisten zur Verfügung.

Ursachen von Fehlbelastungen am Beispiel Hotel- und Gastgewerbe

Ursachen psychischer Fehlbelastung: Arbeits-/Zeitdruck, Überforderung, verbale Drohungen, ungelöste Konflikte, sexuelle Belästigung, unregelmäßige und überlange Arbeitszeiten, ständiger Kundenkontakt, „Zwangsfreundlichkeit“, mangelnde Rückzugsmöglichkeit.

Ursachen körperlicher Fehlbelastung im Service: Heben und Tragen, Ein- und Ausräumen, Arbeiten auf beengtem Raum; in der Küche: zu hohe, zu niedrige oder zu kleine Arbeitsflächen, Heben und Tragen, stehende Tätigkeit; im Housekeeping: ungünstige ergonomische Bedingungen beim Beziehen von Betten, Heben und Tragen von Gepäckstücken, Reinigungsarbei-

ten; an der Rezeption: nicht ergonomisch gestaltete Arbeitsumgebung.

Gibt es „Patentrezepte“ für Maßnahmen und Lösungen?

Nein, die gibt es leider nicht, aber Maßnahmen der Prävention können sein: Vorgesetzte stärken den „Rücken“ der Beschäftigten, ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung, Hebe- und Tragehilfen, frühzeitige Bekanntgabe der Dienstpläne, klare Pausenregelungen, Rückzugsmöglichkeiten, Aufgaben und Zuständigkeiten eindeutig festlegen und allen Beschäftigten bekannt geben, reibungslose Arbeitsabläufe, Personalreserven für Spitzen- und Urlaubszeiten und Kompetenzerweiterung im Umgang mit Konflikten.

Tony Griebler,
Ombudsmann der Arbeitsinspektion
tony.griebler@bmaw.gv.at

Evaluierung



Wann: Dienstag, 26. September 2023, 10.00 bis 16.00 Uhr

Wo: AK-Bildungsgebäude, Großer Saal,
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Wer: AK Wien, AK Salzburg, AUVA, BMAW

10 Jahre Evaluierung psychischer Belastung Erfahrungen und Ausblick

Digitalisierung, zunehmende Interaktionsarbeit, vielfältige gesellschaftliche Veränderungen und vieles mehr – zahlreiche neue Anforderungen in der Arbeit haben sich in den letzten Jahrzehnten entwickelt. In Österreich wurde hierauf bereits 2013 mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) reagiert: Damit wurde ermöglicht, neue Entwicklungen der Arbeitswelt in den Arbeitnehmer:innenschutz zu integrieren, und klargestellt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch vor psychischen Gefahren der Arbeitswelt zu schützen sind. Das diesjährige Jubiläum der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung nehmen wir zum Anlass, um die Ursprünge dieser wichtigen rechtlichen Rahmensetzung, aktuelle Themen sowie Erfahrungen aus der Praxis der Evaluierung vor den Vorhang zu holen.

Was braucht eine Evaluierung am Puls der Zeit – heute und in Zukunft?

Was kann diese im Hinblick auf neue Herausforderungen in der Arbeit beitragen?

Eine Diskussion zu diesen und weiteren Fragen rundet die Veranstaltung ab.

Anmeldung

bis Freitag, 22. September 2023, unter
<https://tinyurl.com/evp10jahre>

BGF



Wann: Donnerstag, 5. Oktober 2023, 9.00 bis 16.45 Uhr

Wo: Steiermarkhof, Ekkehard-Hauer-Straße 33,
8052 Graz

Wer: ÖGK

28. Informationstagung für Betriebliche Gesundheitsförderung

Neue Denkweisen über Arbeit und Sinnerleben etablieren sich. Der Stellenwert von Familie und Freizeit konkurriert mit dem Wert Arbeit. Gesundheit als Wert und Megatrend prägt als zentrales Lebensziel auch unsere Arbeitswelt. Arbeitgeber:innen werden immer mehr zu Bewerber:innen, Werte dabei zum entscheidenden Faktor im HR-Management – und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur Pflichtaufgabe statt Kür. Mitarbeitende zu bekommen und langfristig gesund zu halten ist spätestens jetzt in Zeiten des Arbeitskräftemangels zu einer zentralen Aufgabe im Personalmanagement geworden. Entscheidend dabei ist das Wissen um den Wertewandel, was gute Arbeit ausmacht, und die Wege dorthin. Dazu liefern nationale und internationale Top-Expertinnen und -Experten aktuelle Erkenntnisse aus Theorie und Praxis. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich mit Fachleuten und Gleichgesinnten aus ganz Österreich auszutauschen und zu vernetzen.

Anmeldung und Kosten

Anmeldung bis Freitag, 15. September 2023, unter
bgf-15@oegk.at

Kosten: 65,00 Euro inkl. Mittagessen und Pausenverpflegung
(im Betrag ist keine MwSt. enthalten)

Psyche im Blick: Blinde Flecken der Evaluierung

Bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen gibt es Aufholbedarf. Themen wie Digitalisierung oder Gewalt müssen stärkere Beachtung finden. Zeitgemäße Perspektiven rund um die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen sind zu entwickeln und umzusetzen.



Der Weg zu guter Arbeit erfordert besseren Durchblick.

Psychische Belastungen sind Teil der Arbeitsplatzevaluierung – das A und O sind wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten psychischen Gefahren. Dass hier Aufholbedarf gegeben ist, zeigen Daten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA): 62 Prozent der befragten Betriebe in Österreich geben an, über keinen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen (2022).

Psychische Risiken durch Digitalisierung

Digitalisierung, Robotik und künstliche Intelligenz (KI) verändern die Arbeitswelt dramatisch. Die Arbeitsform des Homeoffice birgt konkrete Risiken: Ständige Erreichbarkeit, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Vereinsamung,

Arbeitsverdichtung und -beschleunigung oder auch die zunehmende Komplexität von Führung sind Beispiele hierfür (Harter-Tiefenthaler & Feuchtl, 2022).

Auch Aspekte wie Leistungskontrolle/Überwachung, der permanente Anpassungsbedarf an die rasante Entwicklung von Technologien, ein verminderter Handlungsspielraum durch unflexible IT-Workflows oder die digitale Verkomplizierung von Prozessen eröffnen neue Themenfelder der Evaluierung psychischer Belastungen.

Gewaltgefahr am Arbeitsplatz?

Gewalt und Belästigung gehören ebenso zu den zu wenig beachteten Themen im Arbeitnehmer:innenschutz: Wettbewerbs- und Zeitdruck, knappe Personalressourcen, schlechte Arbeitsorganisation und unzureichende Schutzmaß-

nahmen fördern das Gewaltisiko am Arbeitsplatz. Auch hier zeigt sich Handlungsbedarf: 55 Prozent der befragten Betriebe in Österreich haben kein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen. Verfahren für den Umgang mit Mobbing oder Belästigung liegen sogar in 67 Prozent der Betriebe nicht vor (EU-OSHA, 2022).

Perspektiven für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Um diese Herausforderungen zu meistern, ist eine qualitätsvolle, flächendeckende Umsetzung der Arbeitsplatzevaluierung erforderlich. Arbeits- und Organisationspsycholog:innen müssen als Präventivfachkräfte im ASchG verankert werden, um ihre Expertise wirkungsvoller einbringen zu können. Die Beseitigung legislativer Unklarheiten – welche immer wieder zu mangelhaft durchgeführten Evaluierungen führen – erfordert Konkretisierungen im Rahmen einer Durchführungsverordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Nicht zuletzt stellt hierbei auch die Wirksamkeitsüberprüfung von Maßnahmen einen blinden Fleck dar, der ins Licht gerückt und gezielt beleuchtet werden muss.

Silvia Feuchtl, AK Niederösterreich

silvia.feuchtl@aknoe.at

Karin Hagenauer, AK Salzburg

karin.hagenauer@ak-salzburg.at

Johanna Klösch, AK Wien

johanna.kloesch@akwien.at

Eva Mandl, AK Oberösterreich

mandl.e@akooe.at

Die Evaluierung bringt's!

Neben schwerer körperlicher Arbeit werden psychische Belastungen schnell zur Herausforderung für Arbeitnehmer:innen. Durch die Evaluierung psychischer Belastungen können die Arbeitsbelastungen identifiziert und in der Folge die Arbeitsbedingungen verbessert werden.



Arbeiter:innen in der Fleischwarenindustrie müssen ihre Arbeit häufig in einer Kombination aus strengem Zeitdruck, Kälte, Lärm und Schichtarbeit leisten.

In vielen Berufsfeldern sind Arbeitnehmer:innen physischen Belastungen (z. B. Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten unter Lärm und bei Hitze oder Kälte) ausgesetzt, die auch auf die Psyche wirken. So müssen Arbeiter:innen in der Fleischwarenindustrie ihre Arbeit häufig in einer Kombination aus strengem Zeitdruck, Kälte, starkem Lärm und Schichtarbeit leisten. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist das Werkzeug, um dies ganzheitlich zu analysieren.

Genau beobachten und dokumentieren

Im Produktionsumfeld ist es besonders wichtig, direkte Beobachtungen am Ar-

beitsplatz durchzuführen, um die Arbeitsabläufe, den Umgang mit Stresssituationen und andere relevante Faktoren zu beurteilen. Dies kann durch Gespräche mit den Arbeitnehmer:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrät:innen und anderen relevanten Personen erfolgen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmer:innen offen über ihre Erfahrungen sprechen können. Ebenso muss sichergestellt werden, dass auch Arbeitnehmer:innen eingebunden werden, die nicht unmittelbar greifbar sind, weil sie beispielsweise nur in der Nacht arbeiten.

Die Ergebnisse der Evaluierung liefern die wichtigsten Belastungsfaktoren. Dies können, neben den offensichtlich indirekt

wirkenden physischen Einflüssen, beispielsweise hohe Arbeitslast, monotone Tätigkeiten, Zeitdruck oder Mängel in der Arbeitsorganisation oder Führungskultur sein. Sobald diese Faktoren identifiziert sind, können gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Schon vermeintlich kleine Änderungen machen große Unterschiede. So konnte zum Beispiel ein Tiroler Süßwarenerzeuger die Belastung durch einseitige Tätigkeiten durch die Einführung eines Jobrotationsmodells minimieren. Ein Maschinenbauunternehmen konnte Arbeiten, die ein besonders hohes Ausmaß an Konzentration erfordern, in einen Bereich verlegen, in dem es weniger laut ist. Sicherheitsvertrauenspersonen sind oft direkt von den Änderungen betroffen und verfügen über hohe Fachkenntnisse in ihrer konkreten Tätigkeit. Aus ihrer besonderen Perspektive können sie selbst Lösungsvorschläge einbringen. Betriebsrät:innen wiederum kommt eine große Bedeutung bei der Vereinbarung vieler organisatorischer Änderungen zu.

Regelmäßige Überprüfungen notwendig

Arbeitsbedingungen und -anforderungen ändern sich im Laufe der Zeit, ebenso wie die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen. Daher ist es wichtig, regelmäßige Überprüfungen durchzuführen, um sicherzustellen, dass die getroffenen Maßnahmen effektiv sind und den aktuellen Anforderungen gerecht werden. Davon profitieren in der Folge sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch die Unternehmen.

Patrick Christian Bauer,
Gewerkschaft PRO-GE
patrick.bauer@proge.at

Arbeitnehmer:innen geraten immer stärker unter Druck

Laut Strukturwandelbarometer 2023, erstellt vom Meinungsforschungsinstitut IFES im Auftrag von ÖGB und AK, fühlen sich Arbeitnehmer:innen in Österreich zunehmend ausgepowert und überarbeitet. Zwei Drittel der befragten Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass der Arbeitsdruck extrem hoch ist.

Der Strukturwandelbarometer ist eine regelmäßige Onlinebefragung von Betriebsratsvorsitzenden. Die rege Teilnahme – über alle Branchen hinweg – gibt einen guten Einblick in die Entwicklungen der österreichischen Arbeitswelt. An der Befragungswelle zu Beginn dieses Jahres nahmen 1.969 Personen teil.

Immer höherer Arbeitsdruck in den Betrieben

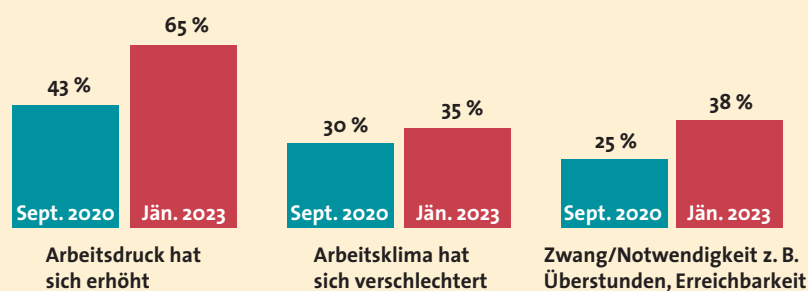
Insbesondere der hohe Arbeitsdruck belastet die Arbeitnehmer:innen. Dieser führt zu enormer Belastung der Arbeitnehmer:innen und beeinträchtigt ihre körperliche und psychische Gesundheit. Der Leitende Sekretär des ÖGB, Willi Mernyi, mahnt Maßnahmen ein: „Die Beschäftigten stöhnen unter dem konstant hohen Arbeitsdruck! Der ständige Stress, ein Berg an Überstunden und das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, hinterlassen tiefe gesundheitliche Spuren. Und natürlich leidet auch das Arbeitsklima.“ Gleichzeitig kämpfen die Betriebe mit einem akuten Fachkräftemangel, der durch eine nicht vorausschauende Personalpolitik und mangelnde Nachbesetzungen verstärkt wird. Dadurch wächst der Überstundenberg und vier von zehn Arbeitnehmer:innen haben das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen.

Arbeitgeber:innen sind in der Pflicht

Unternehmen müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten setzen. Um Druck aus der Arbeitswelt zu nehmen, wäre eine vorausschauende, gut geplante

Arbeitsdruck bleibt auf hohem Niveau

Frage: Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleich geblieben? (Zeitvergleich, sortiert nach „sehr/eher negativ“; Basis: Gesamt, n=1696)



Quelle: IFES Strukturwandelbarometer 2023, ÖGB

Seit Beginn der COVID-Krise haben sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weiter verschlechtert – dies hat auch gesundheitliche Folgen.

Personalpolitik wichtig. Die Arbeitsbelastung sollte durch kürzere Wochenarbeitszeiten und eine sechste Urlaubswoche reduziert werden. Kürzere Arbeitszeiten führen zu mehr Erholung und tragen dazu bei, dass Arbeitnehmer:innen länger gesund bleiben. „Wir wissen aus vielen Beispielen, dass Beschäftigte bei kürzeren Arbeitszeiten motivierter und produktiver sind – eine Win-win-Situation für beide Seiten“, sagten Willi Mernyi und AK-Direktorin Silvia Hruška-Frank in ihrer Pressekonferenz anlässlich der Veröffentlichung des Strukturwandelbarometers im Juli.

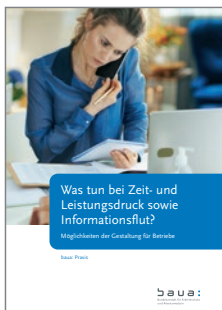
Soziale Nachhaltigkeit: Luft nach oben

Die befragten Betriebsratsmitglieder sehen auch Verbesserungspotenzial bei der sozialen Nachhaltigkeit ihrer Unternehmen und wünschen sich außerdem mehr

Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten. Der Fachkräftemangel ist ebenfalls Thema bei Betriebsrät:innen. Denn zusätzliche Arbeitnehmer:innen würden zu geringerem Arbeitsdruck und weniger Überstunden beitragen. AK und ÖGB stellen fest: „Die Herausforderung für Arbeitgeber:innen besteht darin, Wege zu finden, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter:innen optimistisch und motiviert bleiben. Jene Unternehmen, die innovativ sind und sich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einstellen, werden auch in Zukunft kein Problem haben, geeignetes Personal zu finden.“

Vera Lacina, AK Wien
vera.lacina@akwien.at

Strukturwandelbarometer
<https://tinyurl.com/2023swb>



Was tun bei Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut?

Zeit- und Leistungsdruck sowie Informationsflut gehören für viele Arbeitnehmer:innen zum Arbeitstag. Diese Belastungsfaktoren können die Gesundheit, Motivation und Leistung beeinträchtigen. Die Broschüre der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt, wie Betriebe den Zeit- und Leistungsdruck bzw. die Informationsflut gestalten können.

Download unter <https://tinyurl.com/wastun323>



Stress

Jede und jeder von uns klagt zeitweilig über Stress. In diesem Ratgeber erfahren Sie, was psychischer Stress ist und was man unter psychischer Belastung in der Arbeit versteht. Und: Wie Betriebe mit diesen Themen in der Prävention umgehen sollten.

Download unter <https://tinyurl.com/stress323>



Psychische Arbeitsbelastungen erheben

Arbeitgeber:innen sind ausdrücklich verpflichtet, psychisch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und festgestellte Gefahren durch überprüfbare Maßnahmen zeitnah auszuschalten oder zu reduzieren. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein menschengerechtes, gesundes und sicheres Arbeiten gewährleisten. In der Broschüre werden Beispiele für Verfahren vorgestellt, mit welchen die psychische Arbeitsbelastung erhoben werden kann.

Download unter <https://tinyurl.com/pab323>



Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Immer mehr Beschäftigte sind von Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz betroffen. Dieser Folder der Gewerkschaft vida bietet Infos zu den unterschiedlichen Formen von Gewalt und wie Sie sich davor schützen können. Sie finden darin Tipps, wie Sie sich nach einem Übergriff am besten verhalten, sowie eine Übersicht der wichtigsten Beratungsstellen für Betroffene.

Download unter <https://tinyurl.com/gewalt323>



Psychische Belastungen evaluieren

Was gibt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) für die Evaluierung psychischer Belastungen vor? Der frisch aktualisierte Folder der AK Wien liefert einen kurzen und prägnanten Überblick über die wichtigsten Bestimmungen.

Download unter <https://tinyurl.com/pbe323>

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 (Lektorat, ÖGB-Verlag), Amela Cetin (AK Wien), Alexander Heider (AK Wien), Vera Lacina (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Alfred Hillinger (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Christian Haberle (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), Alexander Heider (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitz (vida)

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Patrick Christian Bauer, Harald Bruckner, Amela Cetin, Silvia Feuchtl, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Daniela Haluza, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Christoph Hochwarter, Dorottya Kicking, Sebastian Klocker, Johanna Klösch, Bettina Kubicek, Vera Lacina, Bettina Lampert, Eva Mandl, Julia Nedjelic-Lischka, Markus Schweiger, Cornelia Strecker, Max Turrini, Gertraud Walch, Ferdinand Rudolf Waldenberger, Alexia Weiss, Martin Weißel

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber

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

Medieninhaber und Verlag

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Geschäftsführung: DI (FH) Roman Grandits,

Mag.ª Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörf, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Lukas Huemerlehner, Michelle Cvornjek

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

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.



Buch | e-book

Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Alexander Heider, Johanna Klösch (Hrsg.)

Varia | 512 Seiten

1. Auflage | 2015 | EUR 49,00

ISBN 978-3-99046-096-2

Krank machende arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den unterschätzten Gefahren der Arbeitswelt. Sie verursachen enormes Leid für Beschäftigte und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten – Tendenz steigend. Die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung psychischer Belastungen bietet hier die beste Prävention. Sie erlaubt eine Win-win-Situation für Betriebe und Beschäftigte. Das Fachbuch unterstützt, leicht verständlich, bei der Konzeption, Planung und Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen und stellt ausgewählte Expert:innen vor. Erstmals liefern ausgewählte Anbieter:innen betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis und effektive Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer:innen.

Die meinBR-App

Für die schnelle und sichere Kommunikation mit den Beschäftigten

Das kann die App:

- News
- Umfragen
- FAQ
- BR-Leistungen
- Push-Nachrichten
- rechtliche Infos

außerdem bekommst du als Betriebsrat

- eine persönliche Einschulung
- individuellen Support
- zahlreiche Hilfsmaterialien

Wir bieten unverbindliche Online-Präsentationen der MeinBR-App an. Dort zeigen wir dir, wie du die MeinBR-App im Unternehmen einsetzen kannst.

Mehr Informationen unter


start.meinbr.online

Für Rückfragen: +43 664 412 78 55

**Jetzt anmelden!**

Unsere aktuellen Aktionen und mehr Informationen findest du auf start.meinbr.online



Ein Projekt des **OGB** umgesetzt vom **OGB VERLAG**
gefördert mit Mitteln aus dem  Digitalisierungsfonds

SICHER GUT INFORMIERT!

www.gesundearbeit.at/broschueren

Mehr als 50 Broschüren zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit kostenlos downloaden!

GRATIS
DOWNLOAD



www.gesundearbeit.at