



ARBEITSDRUCK OHNE ENDE

Wie schaffe ich das nur gesund bis in die Pension?

Homeoffice

*Herausforderung für die
Zusammenarbeit im Team*

Seite 21

Belastungen

*„Eine gute Arbeitsumwelt
ist entscheidend!“*

Seite 12–13

fit2work

*Arbeitsfähigkeit möglichst
lange erhalten*

Seite 6–7

**ARBEITSRECHTLICHE
FRAGEN EINFACH UND
SCHNELL LÖSEN!**

- Alle wichtigen arbeitsrechtlichen Themen von A bis Z
- Antworten auf deine arbeitsrechtlichen Fragen
- Schnelle und einfache Suche
- Regelmäßige Aktualisierung der Inhalte

JETZT KOSTENLOS TESTEN!

SICHERE DIR JETZT:

**Arbeitsrecht für
Betriebsräte PLUS**



Kostenlosen Testzugang anfordern!

arbeitsrecht-fuer-betriebsraete.at



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die aktuelle Ausgabe der „Gesunden Arbeit“ befasst sich mit steigendem Arbeitsdruck und Arbeitsbelastungen. „Wie schaffe ich das nur gesund bis in die Pension?“ ist eine Frage, die sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen stellen und auf die ich bei meinen Betriebsbesuchen regelmäßig angesprochen werde. Wir haben uns daher mit den aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt in mehreren Artikeln befasst.

Für die Sicherheitsvertrauenspersonen als wichtige Partner der Beschäftigten in den Betrieben fordern ÖGB und Arbeiterkammer eine Bildungsoffensive. Derzeit beträgt die Dauer der SVP-Grundausbildung 24 Unterrichtseinheiten. Die Arbeitswelt wird jedoch immer komplexer und herausfordernder, weshalb auch das Wissen über Gesundheitsgefahren und ihre Vermeidung von Jahr zu Jahr steigt. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, ist es wichtig, die SVP-Grundausbildung auf 40 Unterrichtseinheiten zu verlängern.

Auch die Auffrischung der Kenntnisse über Sicherheit und Gesundheit muss für Sicherheitsvertrauenspersonen in einem klar festgelegten Ausmaß definiert werden. Derzeit gibt es dafür keine verpflichtenden Regelungen. Arbeiterkammer und ÖGB treten dafür ein, dass pro Funktionsperiode 16 Unterrichtseinheiten in der Arbeitszeit absolviert werden. Das sichert zeitgemäße Information über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt.

Für diese Ausgabe besuchte die „Gesunde Arbeit“ auch das Rehabilitationszentrum Gänserndorf. Gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen sind mit besonderen Belastungen konfrontiert. Es ist daher erfreulich, wenn Betriebe gemeinsam mit den Beschäftigten an kreativen Lösungen für eine gesunde Arbeitswelt arbeiten! Mehr dazu auf den nächsten Seiten.

Markus Wieser

AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender

EDITORIAL INHALT	3
AKTUELLES	
Cartoon	4
Website „Arbeit und Alter“ erstrahlt in neuem Glanz	4
AI-Bericht für 2021 und 2022: Aufholbedarf bei Kontrollen!	5
Betriebliches Eingliederungsmanagement – ein erfolgreicher Ansatz zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit	6
ARBEITNEHMER:INNENSCHUTZ	
Gesund in die Pension – für viele nur ein Wunschtraum	8
Gehirndoping im Dienste der Arbeit	16
Arbeit 24/7	18
Arbeit menschengerecht gestalten	19
Mehr Mitbestimmung, bessere Arbeitsbedingungen!	21
Immer schneller, immer mehr?	22
Kein Zuckerschlecken: Paketdienste in der Vorweihnachtszeit	23
Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe: Traumjob oder Ausbeutung?	33
PSYCHISCHE BELASTUNGEN	
„Eine gute Arbeitsumwelt ist entscheidend!“	12
Gesundheit ist mehr wert!	14
Mit besseren Arbeitszeiten gesund bis zur Pension	17
ALTERNSGERECHTE ARBEIT	
Alternsgerecht arbeiten – die AUVA unterstützt Sie dabei!	15
GESUNDHEIT	
Wie sich erhöhter Arbeitsdruck auf die Gesundheit auswirkt	20
AUS DER PRAXIS	
Neue, gesunde Vollzeit für alle!	24
ARBEITSINSPEKTION UNTERWEGS	
Aktuelle Schwerpunkte der Arbeitsinspektion	29
KAMPAGNEN	
Start der neuen EU-Kampagne zu Digitalisierung	32
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG	
Betriebliche Gesundheitsförderung ist „mehr als ein Obstkorb“	30
BUCHTIPPS	26
BROSCHÜREN IMPRESSUM	34



Website „Arbeit und Alter“ erstrahlt in neuem Glanz

Die Website „Arbeit und Alter“ bietet zahlreiche Infos, Tipps und Lösungen zum Thema altersgerechtes und alternsgerechtes Arbeiten. Nach einem Relaunch erstrahlt www.arbeitundalter.at in neuem Glanz.

Alterns- und altersgerechtes Arbeiten – ja, das N macht den Unterschied – ist für all jene, die sich mit guten Arbeitsbedingungen und lebensphasenorientierter Beschäftigung auseinandersetzen, nichts Neues. In den letzten Jahren hat das Thema durch den spürbaren demografischen Wandel einen Aufschwung erlebt. Genau der richtige Zeitpunkt, dass die Informationsseite „Arbeit und Alter“ einen neuen Webauftritt bekommt. Seit weit über 10 Jahren bieten AK, IV, WKÖ und ÖGB gemeinsam Tipps und Lösungen für alter(n)sgerechtes Arbeiten im Betrieb an. Auf der Website finden sich zahlreiche Infos und Ideen, welche Handlungsoptionen es auf betrieblicher Ebene gibt. Darüber hinaus zeigt sie mit Best-Practice-Beispielen, wie diese Umsetzung erfolgreich gelingen kann und wo es Förderungen und Unterstützung gibt. Anhand der

vier Handlungsfelder „Führung“, „Gesundheit“, „Weiterbildung“ und „Organisation“ wird gezeigt, was es Wichtiges zu beachten gilt, um für alle Generationen gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein Blick darauf lohnt sich für alle, egal ob Betriebsrat, Personalverantwortliche, Sicherheitsvertrauenspersonen oder Geschäftsführer:innen. Mit dem Relaunch der Website wurde ihr jedoch nicht nur ein neues, modernes Aussehen gegeben. Die Inhalte sind jetzt auch von jedem Gerät leicht und gut lesbar („Mobile Device“-fähig), und die Barrierefreiheit nach neuesten Standards ist gewährleistet. Ein Besuch der Seite lohnt sich: www.arbeitundalter.at

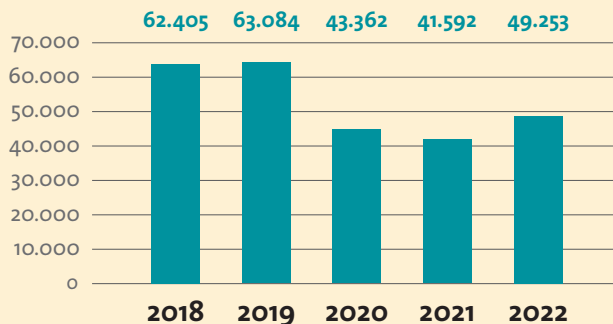
Arbeit&Alter
Generationen.Management.Erfolg

Julia Stroj, ÖGB
julia.stroj@oegb.at

AI-Bericht für 2021 und 2022: Aufholbedarf bei Kontrollen!

Die Arbeitsinspektion veröffentlichte einen Bericht über ihre Tätigkeit in den Jahren 2021 und 2022. Dieser zeigt: Die Zahl der Kontrollen lag weit unter dem Niveau vor der COVID-19-Pandemie. Beim Personalstand ist der Tiefpunkt überschritten – das Soll ist aber noch lange nicht erfüllt.

Kontrollen der Arbeitsinspektion im Zeitraum 2018 bis 2022 (ohne Kontrollen von Lenker:innen)



Quelle: Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion in den Jahren 2021 und 2022, Download unter <https://tinyurl.com/bai2122>

Die Zahl der Kontrollen durch die Arbeitsinspektion lag in den Jahren 2021 und 2022 weit unter dem Niveau vor der COVID-19-Pandemie.

Die jährlichen Tätigkeitsberichte der Arbeitsinspektion sorgen für Transparenz der wichtigen Arbeit dieser Behörde. Nun wurde der Bericht für die Jahre 2021 und 2022 veröffentlicht. Er informiert über Schwerpunkte der Arbeitsinspektion und liefert detaillierte Zahlen.

Kernaufgabe Kontrolle

Mit Beginn der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 reduzierte die Arbeitsinspektion die Zahl der Kontrollen vor Ort zunächst drastisch. 2021 und 2022 setzte sich das fort bzw. gab es nur eine leichte Erholung. Das zeigt sich im Vergleich mit den Zahlen des Jahres 2019, vor Ausbruch der Pandemie:

- Gab es 2019 noch 63.084 Kontrollen (ohne Kontrollen von Lenker:innen), waren es 2021 bloß 41.592 und 2022 dann 49.253.

- Bei den festgestellten Übertretungen (ohne Lenker:innen) wurde der Stand von 2019 (89.214) nach einem Einbruch 2021 (58.414) im Jahr 2022 (90.288) wieder eingeholt und sogar leicht übertroffen.

Mehr Ressourcen sind in Beratungen geflossen: Von 36.416 Beratungen im Jahr 2019 hat die Arbeitsinspektion auf 47.506 im Jahr 2022 zugelegt.

Schriftliche Aufforderungen und Strafen

Aussagekräftig sind die Zahlen zu Maßnahmen, die Arbeitgeber:innen unter Zwang setzen und – wenn nötig – zu (abschreckenden) Strafen führen. 2019 gab es 25.352 schriftliche Aufforderungen an Arbeitgeber:innen, 2021 waren es nur 17.125. Im Jahr 2022 ergingen dann wieder 23.734 Aufforderungen.

Die Strafanzeigen der Arbeitsinspektion bei Verwaltungsbehörden haben fast wieder Vor-Pandemie-Niveau erreicht: von 1.036 (2019) über 883 (2021) bis zuletzt 1.003 (2022). Bei den abgeschlossenen Verwaltungsverfahren ist mit 876 (2022) gegenüber 779 (2019) sogar ein Plus zu verzeichnen.

Schlüsselzahl Personal: Luft nach oben

Wie viel die Arbeitsinspektion leisten kann, hängt maßgeblich von den Personalressourcen ab. Bei der Zahl der Arbeitsinspektor:innen konnte der Abwärtstrend der letzten Jahre zumindest gestoppt werden. Der Personalstand im Außendienst betrug 2018 noch 303 Personen und sank in der Folge kontinuierlich auf 284 im Jahr 2021. Die Bemühungen beim Recruiting haben nun aber gefruchtet: 2022 ist der Stand erstmals wieder leicht gestiegen – auf 296 Personen. Dabei sind allerdings Teilzeitbeschäftigungen und Karenzen nicht berücksichtigt. Und gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitnehmer:innen in Österreich in den letzten Jahren gestiegen.

Österreich ist noch weit entfernt vom Mindeststandard der Internationalen Arbeitsorganisation: Für Industriestaaten ist ein Schlüssel von einem/einer Arbeitsinspektor:in zu 10.000 Arbeitnehmer:innen vorgesehen. Arbeiterkammern und Gewerkschaften fordern seit Langem mindestens 50 zusätzliche Planstellen für Arbeitsinspektor:innen, um diese Vorgabe zu erreichen.

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement – ein erfolgreicher Ansatz zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit längeren oder häufigen Fehlzeiten können mittels Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wieder in das Berufsleben eingegliedert werden. BEM ermöglicht, künftige Fehlzeiten zu verringern und die Arbeitsfähigkeit von betroffenen Personen langfristig zu erhalten.

Der Fehlzeitenreport 2022 zeigt, dass die Zahl der psychisch bedingten Krankenstände seit 2018 einen starken Anstieg aufweist. Im Jahr 2021 waren 3,2 % aller Krankenstandsfälle auf psychische Erkrankungen zurückzuführen, wobei der Anteil aller Krankenstandstage 11,4 % betrug

Ursachen und Folgewirkungen von Krankenständen im Betrieb

Betriebe und deren Mitarbeiter:innen sind aktuell von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und steigenden Krankenständen betroffen. Die Folge können psychische Überlastungen und Erkrankungen sein – viele davon münden in Langzeitkrankenstände. Diese zu vermeiden oder Betroffene wieder einzugliedern, ist das Hauptaugenmerk einer fitzwork-Betriebsberatung.

Häufige und lange Krankenstände bringen oftmals eine Negativspirale im Unternehmen in Gange und führen mit anhaltender Dauer zu Belastung und Unzufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Diese Dynamik ist verständlich, da die Arbeitsbelastung im restlichen Team steigt. Entgeltfortzahlung, aber auch zusätzliche finanzielle Belastungen aufgrund anfallender Mehrarbeitsstunden der Belegschaft, Einstellung von neuem Personal oder Produktionsausfälle bringen finanzielle Belastungen für den Betrieb mit sich. Betriebliches Eingliederungsmanagement ist somit auch immer im Interesse des Arbeitgebers.



fitzwork-Betriebsberater Christoph Divis

Psychische Belastungen – ein Bericht aus der Praxis

In einer Sozialeinrichtung in Niederösterreich kam es in der Vergangenheit immer wieder zu längeren Krankenständen. Auch die überdurchschnittliche Krankenstandsquote gab Anlass dazu, die fitzwork-Betriebsberatung in Anspruch zu nehmen. Vermutet wurde, dass einige der Krankenstände auf psychische Belastungen zurückzuführen waren. Der Betrieb wollte daher die Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen durchführen, um hier belastende Rahmenbedingungen zu identifizieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln.

Mithilfe des fitzwork-Betriebsberaters Christoph Divis wurde ein entsprechendes Analysedesign konzipiert. Als erster Schritt fand eine kurze Online-Befragung mittels „Work-Ability Index“ statt, eines wissenschaftlich validierten Fragebogens zur Messung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Dabei kam heraus, dass die

Fähigkeit der Belegschaft, die Arbeitsanforderungen zu bewältigen, nur im mäßigen Bereich lag.

Um konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können, wurde die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS) der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) für die Evaluierung psychischer Belastungen in mehreren Workshops angewendet, bei der in strukturierter und systematischer Weise arbeitsbedingte psychische Belastungen erhoben, konkretisiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt werden können.

Auf diese Weise konnten Verbesserungen identifiziert und – in Abstimmung mit der internen Steuerungsgruppe des Betriebs – in konkrete Maßnahmen übersetzt werden. So führten zum Beispiel Veränderungen in der Unternehmensstruktur zu Unsicherheit in der Belegschaft. Über eine gezielte Reflexion bei den Teambesprechungen konnten hier Sorgen und Ängste angesprochen und geklärt werden. Eine weitere Maßnahme war, künftig mit allen Beschäftigten jährliche Mitarbeiter:innengespräche zu führen, um hier auch individuell Belastungs- bzw. Problemlagen zu erheben und Lösungen zu finden.

Um belastete Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder nach längerem Krankenstand wiederzuerlangen, etablierte man Strukturen und einen Prozess für die Wiedereingliederung von Einzelpersonen – das Betriebliche Eingliederungs-

management. Es erfolgte die Ausbildung zweier Vertrauenspersonen, der sogenannten fitzwork-Beauftragten. Diese stehen künftig allen Betroffenen ab einer Arbeitsunfähigkeit von vier Wochen für ein vertrauliches Gespräch zur Verfügung. Das Ziel der Gespräche ist, innerbetriebliche und individuelle Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln und/oder die Person an entsprechende externe Institutionen und Beratungsstellen zu verweisen, wenn eine innerbetriebliche Unterstützung nicht möglich ist. Mit Zustimmung der betroffenen Person werden die Informationen intern an das Wiedereingliederungsteam, bestehend aus Geschäftsführung, Betriebsrät:innen und betroffenen Führungskräften, weitergegeben und die Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen wird festgelegt.

Während der Betriebsberatung durch Christoph Divis von fitzwork kam es zu zwei Eingliederungsfällen aufgrund psychischer Belastungssituationen. Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand nahmen die Betroffenen mit den fitzwork-Beauftragten Kontakt auf. Da in beiden Fällen eine Wiedereingliederungsteilzeit überlegt wurde, stellten die fitzwork-Beauftragten des Betriebes Kontakt mit der



Team der fitzwork-Personenberatung Niederösterreich: Michael Schweitzer, Sandra Bebindorf und Gerald Grafeneder

fitzwork-Personenberatung in Korneuburg her. Wesentliche Maßnahmen waren ambulante Rehabilitation mit anschließender Wiedereingliederungsteilzeit und dauerhafter Stundenreduktion sowie im zweiten Fall wurde eine Verlängerung um

bis zu 3 Monate nach einer 6-monatigen Wiedereingliederungsteilzeit notwendig. Diese Maßnahmen ermöglichten beiden Kolleg:innen den Verbleib im Unternehmen, die weiterhin Kontakt mit der fitzwork-Beauftragten im Unternehmen haben, um möglichst früh reagieren zu können, sollten sich erneut Belastungszeichen zeigen.

Die fitzwork-Betriebsberatung unterstützt dabei, die Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten.



Unterstützung für Betriebe und Angestellte mit fitzwork

Wie das Praxisbeispiel zeigt, lebt Betriebliches Eingliederungsmanagement von der Bereitschaft des Unternehmens, geeignete Unterstützungsstrukturen und -prozesse zu etablieren.

Nähere Informationen finden Sie unter www.fitzwork.at oder unter der kostenlosen Hotline 0800 500 118.

Mag.^a Martha Scholz-Resch
Projektleitung fitzwork,
Betriebsberatung

Christian Hintermayer, MA
Teamleitung fitzwork,
Betriebsberatung Ost

Gesund in die Pension – für viele nur ein Wunschtraum

Bandscheibenvorfall, Herzinfarkt, Depression: Wie sich physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz bemerkbar machen können, ist unterschiedlich. Der Arbeitnehmer:innenschutz zielt darauf ab, arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken vorzubeugen.

Text: Alexia Weiss | Foto: Markus Zahradnik

Das Frauenpensionsalter wird nun Schritt für Schritt angehoben, sodass ab 2033 auch Frauen generell erst mit 65 Jahren ihren Ruhestand antreten können. Die sogenannte Hacklerregelung ermöglicht zwar weiterhin, nach 45 Beitragsjahren im Alter von 62 Jahren in Pension zu gehen – allerdings mit substanziellen Abschlägen in Höhe von 4,2 Prozent pro Jahr. Und jüngst wurde im Parlament von ÖVP, Grünen und NEOS das schrittweise Auslaufen der geblockten Altersteilzeit bis 2029 beschlossen.

Gleichzeitig spürt das Gros der Arbeitnehmer:innen in ihrem Alltag Zeitdruck und Arbeitsverdichtung – in einigen Branchen aktuell verschärft durch den Fachkräftemangel, sodass viele Stellen nicht besetzt werden können. Mehr- und Überstunden sowie kaum planbare Freizeit durch eine hohe Dienstplanunsicherheit sind die Folgen. Das kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Und das tut es auch.

Laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria waren 2020 von 3,7 Millionen Erwerbstätigen 86 Prozent zumindest einem körperlichen oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt. Am häu-

figsten wurde dabei die Überanstrengung der Augen genannt (37 Prozent), wobei vor allem viele Büroarbeitskräfte angaben, hiervon betroffen zu sein. Und 60 Prozent aller befragten Arbeitnehmer:innen fühlten sich von zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko, wie zum Beispiel Zeitdruck, betroffen. Besonders hoch ist die Belastung für Krankenpflegekräfte. Neun von zehn Arbeitskräften gaben hier an, von zumindest einem Faktor betroffen zu sein.

Pflegekräfte stark belastet

Davon weiß auch Bianca Graf ein Lied zu singen. Sie ist stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Klinik Oberwart. Von 1.150 Beschäftigten sind rund die Hälfte in der Pflege tätig. Sie leiden einerseits unter den berufsimmanenten Belastungen wie dem Schicht- und Wechseldienst und dem damit einhergehenden sehr unterschiedlichen Schlaf- und Wachrhythmus. „Je älter die Mitarbeiter:innen sind, desto mehr nehmen gesundheitliche Probleme wie vor allem Schlafstörungen zu“, weiß Graf. Dazu kommen Abnutzungserscheinungen des Bewegungsapparates durch das tägliche Heben, Lagern und Mobilisieren

Der stetig zunehmende Arbeitsdruck führt zu starken körperlichen und psychischen Belastungen der Arbeitnehmer:innen. Umso wichtiger ist es, dass die Arbeit sicher und gesund gestaltet wird. Nur so können die Beschäftigten gesund die Pension erreichen.







Viele Pflegekräfte leiden unter Abnutzungserscheinungen des Bewegungsapparates durch das tagtägliche Heben, Lagern und Mobilisieren von Patient:innen.

von Patient:innen. „Ich kenne wenige Kolleg:innen, die nicht spätestens ab 50 über Haltungsprobleme klagen.“

Sie ortet aber auch eine Zunahme von psychischen Belastungen. Da sei einerseits das Gefühl – nicht zuletzt durch den Zeitdruck –, Menschen nicht immer angemessen helfen zu können. Zunehmen würden aber auch Beleidigungen und Drohungen und auch physische Gewalt. Erkrankungen wie Alzheimer und Demenz seien im Steigen, damit gehe psychische und physische Gewalt einher. „Die Patient:innen machen das zwar nicht absichtlich, aber für die Pflegekräfte ist das sehr belastend.“

Psychische Erkrankungen wie Depressionen und Angststörungen seien in fortgeschrittenem Alter daher in der Belegschaft ebenso zu beobachten wie eine aus ihrer Wahrnehmung gehäufte Anzahl von Krebserkrankungen. Diese Themen würde sie gerne einmal evaluieren lassen. „Und dann gibt es natürlich die klassischen Probleme mit dem Bewegungsapparat, von der Wirbelsäule bis zu den Knien. Fast jede und jeder bekommt da irgendwann Probleme.“

Wie dem begegnet werden könnte? Strukturell spricht sie sich für einen leichteren Zugang zur Schwerarbeitspension

und für neue Teilzeitmodelle aus, „sodass Betroffene mit gutem Lohnausgleich langsam in die Pension gleiten können“. Klinikintern würde sich Graf beispielsweise Massage- und Physiotherapieangebote für die Pflegekräfte wünschen. Aber auch regelmäßige Gesundheits-Check-ups wären sinnvoll, meint sie.

Hitze auf Baustellen

Die Baufirma Hazet bietet für ihre Belegschaft regelmäßig Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen an, erzählt der Betriebsratsvorsitzende Christian Sams. Von den 220 Beschäftigten arbeiten an die 100 im Büro, rund 120 auf den Baustellen. „Dass die Arbeiter gesund in die Pension kommen, ist in dieser Branche sehr schwierig. Das Regelpensionsalter erreichen bei uns die wenigsten.“ Die Kolleg:innen seien verschiedensten Witterungen ausgesetzt, müssten schwer heben, dadurch sei der Bewegungsapparat in fortschreitendem Alter in Mitleidenschaft gezogen. Der Zeitdruck durch die engen Terminvorgaben verstärke die körperliche wie psychische Belastung. Er bemühe sich beispielsweise als Betriebsrat um Kurse zu richtigem Heben, aber nach zwei Wochen hätten die Kolleg:innen –

auch bedingt durch den Zeitdruck – wieder die alten Abläufe verinnerlicht „und heben wieder aus dem Kreuz statt aus dem Knie“.

Sams sieht große Lösungen – wie auch Graf – auf der strukturellen Ebene durch entsprechende Anpassungen in der Gesetzgebung. Der Zeitdruck könnte etwa entschärft werden, wenn Tage, an denen wegen Schlechtwetter – und dabei auch wegen Hitze – nicht gearbeitet werden könne, nicht in die Pönale fallen würden und sich somit die Bauzeit um diese Tage verlängern könne. Die zunehmende Hitze bedeute von Jahr zu Jahr mehr Belastung, es komme zu Herz-Kreislauf-Problemen, aber auch zu kleineren Unfällen durch Unachtsamkeit, weil die Konzentration bei höheren Temperaturen schwerer falle.

Kaum Planbarkeit in der Hotellerie

Bettina Baumgartner ist stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrats der Austria Trend Hotels mit österreichweit über 900 Beschäftigten. Je nach Berufsgruppe seien hier die körperlichen und/oder psychischen Belastungen unterschiedlich, schildert sie. Im Housekeeping komme es durch die jahrelange körperliche Arbeit oft

zu Problemen mit dem Bewegungsapparat. Die Kolleg:innen im Service leiden unter Zeitdruck, jene im Frontoffice müssten oft vieles gleichzeitig erledigen und alle kämpfen mit der schlechten Planbarkeit der Arbeit. „Die Buchungen kommen immer kurzfristiger. Wir denken, wir können morgen diese oder jene zusätzliche Arbeit erledigen, und dann ist das Hotel wieder ausgebucht und wir kommen nicht dazu.“ Die Personaldecke sei zudem aufgrund des Fachkräftemangels dünn. „Ja, Mehrarbeit ist ein Thema. Wir bemühen uns dann, dass es ersatzfreie Tage gibt, aber aufgrund der schwierigen Planbarkeit ist das nicht immer möglich.“

Arbeit sicher und gesund gestalten

Auch wenn Betriebsrät:innen wie Graf, Samsb und Baumgartner sehen, dass es in ihren Branchen schwierig ist, die Belegschaft vor Gesundheitsgefahren zu schützen, in Betrieben mit Betriebsrat passiert dennoch mehr in Sachen Arbeitnehmer:innenschutz als in solchen ohne. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht vor, dass Arbeit für die Arbeitnehmer:innen gesund und sicher gestaltet ist – körperlich und psychisch. Vorgebeugt werden soll so Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten (zum Beispiel Krebserkrankungen, die in einem direkten Zusammenhang mit dem Umgang mit bestimmten chemischen Substanzen stehen) und arbeitsbedingten Erkrankungen (diese reichen von Schädi-

gungen des Bewegungsapparats über Herz-Kreislauf-Erkrankungen bis hin zu psychischen Krankheiten). Das Ziel sind menschengerechte Arbeitsbedingungen. Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen gemeinsam verursachen übrigens laut einer WIFO-Studie aus dem Jahr 2020 Kosten von 9,9 Milliarden Euro jährlich.

Mehr Schutz durch Mitbestimmung

Laut einer dieses Frühjahr präsentierten IFES-Studie sorgt betriebliche Mitbestimmung dafür, dass mehr auf Gesundheitsschutz geachtet wird. 71 Prozent der befragten Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit einem Betriebsrat gaben etwa an, dass die Belegschaftsvertreter:innen in den vergangenen drei Jahren in Sachen Arbeitnehmer:innenschutz und Sicherheit aktiv wurden. Bei 68 Prozent engagierte sich der Betriebsrat bei Arbeitsbelastungen, Arbeitsintensität und Gesundheitsfragen.

Betriebsrat und SVP sind wichtig

Für Willi Mernyi, Bundesgeschäftsführer des ÖGB, spielen Betriebsräte daher ebenso wie Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) eine große Rolle, wenn es um Fragen des Arbeitnehmer:innenschutzes geht. Sie können den Druck im Betrieb erhöhen, damit die Bestimmungen des ASchG eingehalten werden und präventiv am Gesundheitsschutz gearbeitet wird. Dennoch

würde er sich von Arbeitgeber:innenseite noch mehr Aktivität in diese Richtung wünschen: „Die Firmen haben zum Beispiel das Thema Lieferkettenproblematik für sich entdeckt. Warum nimmt man da nicht gleich die soziale Nachhaltigkeit im Betrieb mit dazu?“ Erschreckt hätten Mernyi die Ergebnisse des aktuellen Strukturwandelbarometers von IFES im Auftrag von AK und ÖGB. Demnach ist die Arbeitswelt von Arbeitsdruck und ständiger Erreichbarkeit geprägt. „Vier von zehn Arbeitnehmer:innen haben uns gesagt, dass sie ständig erreichbar sein müssen. Das ist ein immenser Druck.“ Mernyi sieht aber auch oft fehlenden Respekt auf Arbeitgeber:innenseite. „Und dieser mangelnde Respekt macht Menschen krank. Wenn dir Leute erzählen, dass sie keinen Schichtplan bekommen, dass sie so nie zu einer Familienfeier oder einem Feuerwehrfest zusagen können, dann ist das eine psychische Belastung. Und diese zieht sich durch alle Jobs durch.“

Da verwundert es nicht, dass mehr als 40 Prozent der älteren Arbeitnehmer:innen laut aktuellem Arbeitsklima-Index davon ausgehen, nicht bis zum Pensionsantrittsalter von 65 Jahren im derzeit ausgeübten Beruf arbeiten zu können. Gefragt wurden die Arbeitnehmer:innen auch, welche Rahmenbedingungen es bräuchete, damit sie es schaffen, bis zur Pension durchzuhalten: 65 Prozent sprachen sich für eine Verringerung der Arbeitszeit aus, 37 Prozent für eine Verringerung von Stressfaktoren und psychischer Belastung, 33 Prozent für gesundheitsfördernde Maßnahmen und weniger körperliche Belastungen. Fazit: Es braucht bessere Arbeitsbedingungen statt Erschwernisse beim Pensionsantritt.

In der Baubranche kommen die wenigsten gesund in die Pension. Schweres Heben und der zunehmende Zeitdruck belasten Körper und Psyche der Arbeiter:innen.



„Eine gute Arbeitsumwelt ist entscheidend!“

Paul Jiménez ist Arbeits- und Organisationspsychologe an der Universität Graz. Gesunde Arbeit sprach mit ihm über die Ursachen und Folgen des stetig zunehmenden Arbeitsdrucks. Er sagt: „Wir müssen gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen Wege finden, um die Arbeitsumgebung zu verbessern.“

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



Paul Jiménez: „Arbeitsdruck kann zu Burn-out, einer schleichenden Erschöpfung, aber auch zu Rückzug und Motivationsverlust führen.“

Arbeitsdruck ist in aller Munde – was versteht man eigentlich darunter?

Wir wissen, dass Arbeit, in der man seine Kompetenz zeigen kann, durchaus „schwierig“ sein darf, wenn sie uns viel „zurückgibt“. Aber immer dann, wenn ich schon ängstlich überlege, wo ich die Energie herbekomme, um mit den Anforderungen zurechtzukommen, dann stimmt etwas nicht. Es geht immer um Belastungen, die von außen auf den Menschen einwirken. In der modernen Arbeitspsychologie wissen wir sehr klar, dass es nicht um die Suche nach besonders belastbaren Menschen geht, sondern um eine gute Arbeitsumwelt. Daher hat die Arbeitspsy-

chologie Wege und Methoden gefunden, diese Grenzen für die Psyche festzustellen und mit den Menschen Wege zu finden, die Arbeitsumgebung zu verbessern.

Welche arbeitsbedingten Ursachen sind hierfür verantwortlich?

Wir unterscheiden in der Arbeits- und Organisationspsychologie vier Bereiche: die Arbeitsumgebung, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsorganisation sowie die Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten. Aus all diesen Bereichen können spezielle Anforderungen an die Arbeitnehmer:innen kommen. Das ändert sich auch in der heutigen, digitalen Zeit, nicht sehr, d. h.

wir finden die Auslöser für Belastung auch im digitalen Zeitalter in diesen Bereichen. Aber es kommt zu Verschiebungen, z. B. sind die Arbeitsumgebungs-Aspekte immer mehr im Hintergrund: Also Lärm von Geräten kann meist gut eingedämmt werden, Geräte können schallisoliert werden, es gibt gute Schutzausrüstungen. Aber Themen wie das soziale Miteinander werden viel wichtiger. Die Kommunikation ist z. B. bei Online-Besprechungen immer noch nicht ideal, hier müssen wir noch lernen. Andere Themen wandeln sich stärker auch durch das psychische „Wachsen“ der Menschen. Arbeitnehmer:innen wollen ernst genommen, als mündig behandelt werden. Es ist z. B. belastend, wenn die Arbeitsschritte ganz detailliert vorgegeben werden, wenn man doch selbst denken und planen kann. Wir hören immer wieder, dass Beschäftigten sehr kurzfristig ihre Arbeitszeit mitgeteilt wird und sie z. B. nicht wissen, wann sie in der nächsten Woche arbeiten sollen. In dem Fall wird dann seitens der Arbeitgeber:innen argumentiert, dass dies aufgrund des Arbeitskräftemangels passiert. Das ist oft richtig, nur benötigt es dann andere, langfristige Lösungen. Auch wenn solche Vorgaben innerhalb des gesetzlichen Rahmens sind, kann es für die Psyche grenzwertig werden und Menschen belasten. Letztlich schadet dies dann ja auch den Betrieben.

Wer ist von Arbeitsdruck besonders betroffen?

Zunächst sind jene Menschen von Arbeitsdruck betroffen, wenn, wie gerade be-



„Es wäre gut, wenn ein Unternehmen rechtzeitig die Arbeitsbedingungen prüft und ein Klima aufweist, in dem alle offen sprechen können, um Lösungen zu finden.“

geschrieben, ein grundsätzlicher Mangel an Beschäftigten vorherrscht. Dann erleben viele Menschen – gerade in sehr personalintensiven Bereichen wie der Pflege –, dass jeder Handgriff wichtig ist und dass ein Ausfall sehr kritisch wäre. Wenn dann noch die Gewissenhaftigkeit und die Kollegialität unter den Kolleg:innen hoch ist, dann wird es „schwierig“. Vielfach kann man dann von diesen Arbeitnehmer:innen hören, dass es ihnen um mehr geht: Natürlich ist zunächst eine faire Entlohnung wichtig. Aber ebenso wichtig sind auch Respekt und Wertschätzung, die leider oft fehlen. Wir erleben daher gerade jetzt, dass viele Menschen dann einen solchen Arbeitsplatz verlassen. Das ist aus Sicht der Betroffenen der richtige – weil gesündere – Weg. Denn es sollte nicht dazu kommen, dass Menschen erschöpft werden.

Welche Folgen hat Arbeitsdruck für Arbeitnehmer:innen und Betriebe?

Es kann zu sehr schwerwiegenden Folgen kommen: Burn-out wird immer alltäglicher. Arbeitsdruck kann zu einer schleichenden Erschöpfung führen und auch zu Rückzug und Motivationsverlust. Auch das ist eine Strategie, die für die einzelnen Menschen Sinn ergibt, um sich zu schützen. Langfristig ist das aber weder für die Arbeitnehmer:innen noch den Betrieb gut. Es wäre gut, wenn ein Unternehmen rechtzeitig die

Arbeitsbedingungen prüft und ein Klima aufweist, in dem alle offen sprechen können, um Lösungen zu finden. Oft unterschätzen Betriebe das Potenzial, den Willen und die Motivation der Beschäftigten „mitzudenken“. Das berühmte „Wir“ ist viel öfter da als vermutet. Manche Studien schreiben davon, dass immer mehr Menschen sich zurückziehen. In unseren Studien sehen wir, dass bis zu 80 Prozent und mehr der Arbeitnehmer:innen mit vollem Engagement bei der Sache sind, wenn das Umfeld sie auch wertschätzend wahrnimmt.

Welche Rolle spielen hier die Führungskräfte?

Führungskräfte sind immens wichtig. Das wissen sie auch und die allermeisten bemühen sich sehr, ihre Mittlerrolle gut auszufüllen. Wir untersuchen Führung unter dem Blick der „Gesundheitsförderlichen Führung“ schon seit sehr Langem. Wir konnten erkennen, dass es folgende acht Punkte sind, auf die Führungskräfte einen Einfluss haben:

- Arbeitsorganisation
- Anerkennung
- Handlungsspielraum
- Gerechtigkeitserleben
- Gemeinschaft
- Wertvorstellungen
- Verlässlichkeit
- Gesundheitsbewusstsein

Beschäftigte erleben sehr sensibel, wie eine Führungskraft hier die Arbeitsumgebung gestaltet, wie sehr sie von ihr unterstützt werden. Daher müssen wir auch umgekehrt gut darauf achten, dass Führungskräfte vom Unternehmen unterstützt werden und ihre Aufgaben gut und schaffbar gestaltet sind.

Wo können Arbeitgeber:innen vorbeugend ansetzen?

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung ist heutzutage die Mindestleistung, also die „Pflicht“. Es sollte aber noch mehr in Richtung Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gehen, die immer stärker von den Unternehmen angenommen wird. Im Idealfall erweitern die Unternehmen die Gesundheitsförderung in ein Gesamtkonzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und seine drei Säulen – Arbeitnehmer:innenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement – in einem gut koordinierten Management vereint. Damit dienen die Maßnahmen – immer gut individuell an die Möglichkeiten eines Betriebes angepasst – der Förderung der Gesundheit und dem ökonomischen Erfolg des Betriebes.

Vielen Dank für das Gespräch!

Gesundheit ist mehr wert!

Die Arbeitnehmer:innen in den Gesundheitsberufen leisten täglich überdurchschnittlich viel Arbeit, um das System am Laufen zu halten. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind erforscht, bekannt und werden auch regelmäßig etwa von Gewerkschaften gefordert. Dennoch sind Veränderungen noch immer nicht in Sicht und viele verlassen den Beruf vorzeitig.



Gesund bis zur Pension im Beruf mit verbesserten Arbeitsbedingungen.

Die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen, sei es in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder im Bereich der mobilen Pflege, tragen dazu bei, die Gesundheit und das Wohlbefinden von uns allen zu schützen und zu fördern. Dabei tragen sie eine immense Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Patient:innen.

Stetig steigender Druck

Dennoch sind die Schattenseiten dieser Berufe nicht zu übersehen. Die Gesundheitsversorgung ist eine anspruchsvolle Aufgabe und kann zu einer erheblichen Belastung werden, insbesondere wenn die Rahmenbedingungen nicht optimal sind: Überstunden, nicht evidenzbasierte Personalvorgaben oder Urlaube, die nicht genommen werden können. Der Druck steigt ständig. Die erwartete Leistung steht oft nicht im Einklang mit dem Personalstand, was zu anhaltendem Stress und gesundheitlichen Belastungen führt.

Die Verschärfung der Personalsituation in Zukunft durch vorzeitige Berufsausstiege birgt große Gefahren. Laut einer Studie der „Offensive Gesundheit“ (2021) denken vier von zehn Befragten monatlich an einen Berufsausstieg.

Ausreichend Zeit und Personal notwendig

Politische Entscheidungsträger:innen und Dienstgeber:innen müssen ihrer Verantwortung gerecht werden und die Arbeitsbedingungen für die Gesundheitsberufe verbessern.

Diese Maßnahmen sind erforderlich:

- 1. Senkung der Arbeitsbelastung und des Arbeitsdrucks:** Die Arbeitnehmer:innen benötigen ausreichend Zeit, um ihre Arbeit mit der notwendigen Sorgfalt ausüben zu können.
- 2. Verbindliche Qualitätsvorgaben:** Diese Vorgaben sollten nicht nur die Qualität der Versorgung sicherstellen, sondern auch die angemessene Personalausstattung berücksichtigen.
- 3. Senkung der Arbeitszeit auf 35 Stunden** in einem absehbaren Zeitraum
- 4. Schaffung eines gesunden Arbeitsumfeldes,** das den Beschäftigten ermöglicht, ihren Beruf bis zum Pensionsantritt auszuüben, ohne ihre eigene Gesundheit zu gefährden.

Doch nicht alles ist schlecht. Ein Positivbeispiel ist der Rechtsanspruch auf kontinuierliche Altersteilzeit im Kollektivvertrag der Ordensspitäler Österreich. Dieses Angebot wird von den Kolleginnen und Kollegen gut angenommen und trägt dazu bei, die Belastungen am Ende ihrer Berufslaufbahn zu reduzieren. Eine Verringerung der Arbeitszeit führt zur Verbesserung der Lebensqualität.

Reformen im Gesundheits- und Pflegesystem, die von der Basis ausgehen, sind dringend erforderlich. Eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung ist nur mit ausreichendem und gesundem Personal möglich und spiegelt die gesellschaftlichen Werte und Prioritäten wider.

Gerald Mjka, Gewerkschaft vida
gerald.mjka@vida.at

Studie der „Offensive Gesundheit“

<https://tinyurl.com/og423>

Alternsgerecht arbeiten – die AUVA unterstützt Sie dabei!

Arbeit ist dann alternsgerecht, wenn sie vom Erwerbseinstieg bis zur Pension ausgeübt werden kann, ohne die körperliche, geistige und soziale Gesundheit der Beschäftigten zu schädigen. Alternsgerechte Arbeit trägt auch dazu bei, die Anzahl der gesunden Lebensjahre zu erhöhen.

Sicheres und gesundes Arbeiten ist immer auch mit Fragen des Alters und Alterns verknüpft. Die Fachleute der AUVA unterstützen Unternehmen sowohl mit Informationsangeboten als auch mit Werkzeugen dabei, ihre Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation alternsgerecht zu gestalten und spezifische Fähigkeiten und Bedürfnisse in unterschiedlichen Altersgruppen bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen.

Arbeitsplatzevaluierung als Basis

Die Plattform www.eval.at zur erfolgreichen Arbeitsplatzevaluierung bietet unter dem Punkt Alternsgerechte Arbeitsgestaltung grundlegende Informationen und kostenlose AUVA-Werkzeuge zum Thema. Denn im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung gilt es unter anderem, auch die Beschaffenheit der Arbeit im Hinblick auf das Altern der Arbeitnehmer:innen zu berücksichtigen und den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit durch alternsgerechte Arbeitsbedingungen für alle Generationen sicherzustellen.

Angebote der AUVA

Gegliedert in fünf Abschnitte bietet die AUVA all jenen Personen Unterstützung, die alternsgerechtes Arbeiten in ihrem Unternehmen verwirklichen wollen:

- **Informationen zum Thema:** Mittels Kurzinformationen und Videos können sich Interessierte einen Überblick verschaffen und Hintergrundwissen aneignen.
- **Durchführung einer Altersstrukturanalyse:** Eine Analyse der betriebspezifischen Altersstruktur kann einen guten Einstieg darstellen, um sich im Betrieb



Die AUVA unterstützt Unternehmen dabei, Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation alternsgerecht zu gestalten.

intensiver mit dem Thema des alternsgerechten Arbeitens auseinanderzusetzen. Sie kann als Frühwarnsystem dienen, das beispielsweise Qualifizierungsbedarf, drohende personelle Engpässe oder eine notwendige Nachfolgeplanung bei bevorstehendem Berufsaustritt Älterer frühzeitig anzeigt. Die AUVA bietet mit dem AUVA-Altersstrukturcheck ein solches kostenloses Tool mit verschiedenen Optionen.

- **Ermittlung von Belastungen:** Die auf der Website downloadbare Checkliste „Alternsgerechte Arbeitsgestaltung“ dient der Ermittlung von alter(n)skritischen Faktoren in Produktions- und Bürobereichen. Sie soll ergänzend zur vorhandenen Arbeitsplatzevaluierung eingesetzt werden, um mögliche Schwachstellen hinsichtlich alternsgerechter Arbeitsbedingungen aufzuspüren

und darauf aufbauend entsprechende Maßnahmen zu setzen.

- **Entwicklung von Maßnahmen und Dokumentation:** Mit Informations- und Maßnahmenblättern werden Unternehmen dabei unterstützt, geeignete Maßnahmen für ihre jeweiligen Problemstellungen zu finden.
- **Zusatzwerkzeug „Grünes Licht für alle Generationen“:** Dieses Werkzeug unterstützt Betriebe bei der Erarbeitung von alter(n)sgerechten Berufsverläufen und der Gestaltung entsprechender Arbeitsbedingungen.

Marie Jelenko, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
marie.jelenko@auva.at

AUVA-Altersstrukturcheck
<https://altersstrukturcheck.auva.at>

Gehirndoping im Dienste der Arbeit

Gehirndoping oder Neuro-Enhancement verspricht Leistungssteigerung und Produktivität. Gehirndoping als Hilfsmittel, um berufliche Ziele besser erreichen zu können, oder falsche Versprechungen auf Kosten der Gesundheit?



Die gesundheitlichen Risiken von Gehirndoping werden oft unterschätzt.

Arbeitsdruck, Wettbewerb und hohe Zielvorgaben im Job: Im Strudel geforderter Produktivität und Leistungsbereitschaft suchen Arbeitnehmer:innen Möglichkeiten, die eigene Leistungsfähigkeit zu steigern. Neuro-Enhancement durch unterschiedliche Substanzen verspricht die einfache Lösung: Pille rein – Energielevel rauf. Eigene Grenzen überschreiten und rasch die Leistung steigern – klingt vielversprechend. Doch was ist dran an diesem Trend zur Selbstoptimierung?

Bessere Erreichbarkeit beruflicher Ziele?

Eine Studie der deutschen Krankenkasse DAK Gesundheit (2020) zeigt: Rund zwei Prozent der Arbeitnehmer:innen nehmen – ohne medizinische Notwendigkeit – verschreibungspflichtige, leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente ein, um jobfitter zu sein. Thema

ist dies vor allem bei 60- bis 65-Jährigen – mehr als vier Prozent haben in den vergangenen Monaten mindestens einmal gedopt. Jeder bzw. jede zweite Arbeitnehmer:in begründet dies mit der besseren Erreichbarkeit beruflicher Ziele. Etwa jede:r Dritte meint, die Arbeit ginge so leichter von der Hand und mehr als jede:r Vierte nimmt Medikamente, um nach der Arbeit noch Energie und gute Laune für Privates zu haben.

Verlockung der Selbstoptimierung ...

Neuro-Enhancement soll eine Verbesserung der geistigen Leistungsfähigkeit (z. B. längere Wachheit, bessere Konzentrations- und Merkfähigkeit, mehr Kreativität) bewirken. Auch auf ein besseres emotionales Befinden, wie etwa geringere Nervosität vor beruflichen Meetings, wird abgezielt. Verwendete Substanzen sind etwa:

- Psychostimulanzien (Medikamente zur Behandlung von ADHS, Narkolepsie etc.)
- Antidementiva (Medikamente zur Behandlung von Demenz etc.)
- Antidepressiva (Medikamente zur Behandlung von Depressionen, Angsterkrankungen etc.)
- Betablocker (Medikamente zur Behandlung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen etc.)
- Illegale Substanzen (Amphetamine, Kokain etc.)

Ob der Begriff Neuro-Enhancement nur verschreibungspflichtige Medikamente oder auch natürliche bzw. pflanzliche Substanzen, wie etwa Nikotin oder Koffein, umfasst, ist wissenschaftlich nicht abschließend geklärt.

... und der Preis?

Die gesundheitlichen Risiken von Gehirndoping werden oft unterschätzt: Neben verschiedenen, manchmal sogar lebensbedrohlichen, Nebenwirkungen kann Gehirndoping auch zu körperlicher und/oder psychischer Abhängigkeit führen. Die Langzeitfolgen sind vielfach unklar. Inwieweit Neuro-Enhancer tatsächlich die Leistungsfähigkeit gesunder Menschen nachhaltig steigern, ist nicht geklärt. Oft ist deren Wirksamkeit nur von kurzer Dauer und der Nutzen wird überschätzt. Letztlich ist Gehirndoping vor allem eines: der Versuch einer möglichst guten Anpassung an eigentlich veränderungsbedürftige gesellschaftliche bzw. betriebliche Rahmenbedingungen – auf Kosten der eigenen Gesundheit.

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

Mit besseren Arbeitszeiten gesund bis zur Pension

Feierabend, Wochenende, Urlaub – schon längst sind solche Zeiten nicht mehr automatisch arbeitsfrei. Ständige Erreichbarkeit ist für einen großen Teil der Beschäftigten heute Normalität. Damit steigt der Stress und die Erholung bleibt vielfach auf der Strecke.



Der permanente Stand-by-Modus hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen!

Arbeits- und Leistungsdruck sind hauptsächlich der Grund, warum immer mehr Arbeitnehmer:innen meinen, die Arbeit nicht bis zum Pensionsalter aushalten zu können. Diese Entwicklung ist schon länger präsent, ein Kurswechsel ist gerade angesichts der herrschenden und praktisch alle Wirtschaftsbereiche betreffenden Personalknappheit weder absehbar noch realistisch. Den hohen Arbeitsaufwand bewältigen Arbeitnehmer:innen vielfach mit sehr langen und auch verdichteten Arbeitszeiten. Dass dabei Freizeit und Arbeitszeit immer mehr verschwimmen, ist ebenfalls kein neues Phänomen. Aber der vor allem seit der Pandemie zu erlebende Digitalisierungsschub und die

damit einhergehende Verbreitung von Formen ortsungebundener Arbeit, vor allem im Homeoffice, haben die Gangart verändert und beschleunigt. Und so liegt das Firmenhandy nicht nur am Fernsehabend immer griffbereit, sondern auch beim Treffen zum Abendessen mit Freund:innen, bei der Fahrt mit der U-Bahn oder im Wartezimmer beim Zahnarzttermin. Der Blick auf die Arbeit ist somit beinahe lückenlos möglich. Anfragen von Kund:innen können ganz kurzfristig bedient werden, wenn erforderlich, kann man sich auch spontan im Online-Meeting verabreden und auch der Krankenstand ist kein Hindernis, um bei den Arbeitsaufgaben weiter auf dem Laufenden zu bleiben. Während die digitalen

Arbeitsmittel regelmäßig aufgeladen und upgedatet werden müssen, ist die an Beschäftigte gestellte Erwartung oftmals der permanente Stand-by-Modus, mit Auswirkungen auf deren Gesundheit.

Gesundheitsfaktor Arbeitszeitgestaltung

Es ist nicht nur die Dauer der Arbeitszeit, die sich unter diesen Umständen immer weniger effektiv eingrenzen und begrenzen lässt. Auch die Frage, wie sich die Arbeitszeit auf den Tag – und nicht selten auch die Nacht – verteilt, ist gerade im Hinblick auf die gesundheitlichen Folgen relevant. Denn vor allem im Homeoffice bzw. bei anderen Arbeitsformen abseits der Arbeitsstätte verschwinden die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem und damit auch die Räume für ausreichend wirksame Erholungszeiten. Bereits die Gewissheit und das Gefühl, für arbeitsbezogene Informationen oder Anforderungen grundsätzlich erreichbar zu sein, kann Arbeitnehmer:innen in einen Zustand der Aktiviertheit versetzen – mit Stress und psychischer Fehlbeanspruchung als Konsequenzen. Mit betrieblichen Regelungen, die Klarheit schaffen zur Erreichbarkeit auch außerhalb des Betriebs, ordnungsgemäßen Arbeitszeitaufzeichnungen, mit auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen abgestimmten flexiblen Arbeitszeitmodellen und – nicht zuletzt – mit kürzeren Arbeitszeiten lassen sich wichtige Voraussetzungen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeitbedingungen schaffen.

Isabel Koberwein, Gewerkschaft GPA
isabel.koberwein@gpa.at

Arbeit 24/7

Schichtarbeit spielt eine entscheidende Rolle in verschiedenen Branchen. Die damit verbundenen Belastungen sind vielfältig, doch es existieren zahlreiche Methoden, um diesen entgegenzuwirken.



Unregelmäßige Arbeitszeiten aufgrund von Schichtarbeit können zu Schlafstörungen und Schlafmangel führen.

Schichtarbeit erfordert, dass Arbeitnehmer:innen zu unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten arbeiten, oft auch an Wochenenden und Feiertagen. Dies kann erhebliche Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten haben.

Gefahren erkennen

Unregelmäßige Arbeitszeiten können zu Schlafstörungen und Schlafmangel führen, die oft weitere Beeinträchtigungen der körperlichen und geistigen Gesundheit der Arbeitnehmer:innen mit sich bringen. Zahlreiche Kohortenstudien zeigen, dass Schichtarbeit mit einem erhöhten Risiko für chronische Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und Fettleibigkeit verbunden ist. Schichtarbeitnehmer:innen verbringen oft weniger Zeit mit ihren Familien und Freund:innen. Soziale

Isolation und Beziehungsprobleme sind oft die Folge. Die ständige Anpassung an wechselnde Arbeitszeiten und der Druck, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, begünstigen chronischen Stress und Burn-out. Es gibt wirksame Methoden, um diesen Gefahren entgegenzuwirken. Insbesondere ist auf ergonomische Schichtpläne und den Schutz planbarer Freizeit zu achten.

Ergonomische Arbeitszeitgestaltung

Ergonomische Schichtpläne vermeiden überlange Arbeitsblöcke und garantieren ausreichend Ruhezeiten zwischen den Einsätzen. Lange Zeitspannen ohne sozial gut nutzbare Freizeit (z. B. durch eine Arbeitszeit zwischen 14 und 22 Uhr) beeinträchtigen das Sozialleben. Zu viele Nachtschichten in Folge sind zu vermeiden, da

sie Schlafstörungen begünstigen. Es geht nicht nur darum, genug Zeit für Erholung und Freizeitaktivitäten zu haben, sondern vor allem um Planbarkeit. Nur planbare Freizeit ermöglicht die Pflege von Hobbys und sozialen Beziehungen.

Vor allem in Betrieben mit einer langen Geschichte in Schichtarbeit spielen die Gewohnheiten der Arbeitnehmer:innen eine bedeutende Rolle. Nicht alles, an das man sich gewöhnt hat, ist automatisch gesund. Viele ungesunde Arbeitszeitmodelle gehen außerdem mit einer finanziellen Entschädigung für die Arbeitnehmer:innen einher. Änderungen des Arbeitszeitmodells sind daher immer ein hochsensibles Thema.

Die Ziele ergonomischer Arbeitszeitgestaltung stehen scheinbar in Widerspruch zu betrieblichen Interessen. Durch entsprechende Expertise lassen sich aber viele diesbezügliche Konflikte lösen. Im Fokus sollten Arbeitszeitmodelle stehen, die den betrieblichen, rechtlichen und ergonomischen Anforderungen entsprechen und die Interessen der Arbeitnehmer:innen bestmöglich berücksichtigen.

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

Tipp

Die Abteilung Arbeitstechnik und Gesundheit in der PRO-GE stellt Betriebsrät:innen eine professionelle Beratung zur Erstellung und Verhandlung von Schichtmodellen zur Verfügung.



Arbeit menschengerecht gestalten

Im Arbeitnehmer:innenschutz geht es auch darum, Arbeit menschengerecht zu gestalten. Der Mensch muss sich nicht kompromisslos an die Arbeit anpassen. Vielmehr muss die Arbeit an den Menschen angepasst werden. Was ist dabei zu beachten?

Der Arbeitnehmer:innenschutz soll Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen vermeiden. Bei der Gestaltung der Arbeit müssen darüber hinaus auch die menschlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Ziel ist, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu fördern, auf körperlicher und psychischer Ebene. Als positiver Effekt steigen dadurch Motivation und Leistung. Unternehmen können sich zudem als attraktive Arbeitgeber:innen beweisen und ihre Mitarbeiter:innen binden.

Vier Stufen zur menschengerechten Arbeit

Nach einem arbeitswissenschaftlichen Modell gilt Arbeit dann als menschengerecht, wenn sie vier Anforderungen erfüllt:

- **Ausführbarkeit:** Der Mensch muss in der Lage sein, die Aufgabe überhaupt auszuführen, z. B. eine bestimmte Maschine zu bedienen. Die Arbeit muss zu den körperlichen und geistigen Fähigkeiten der Person passen.
- **Erträglichkeit:** Der Mensch muss die Tätigkeit ein Arbeitsleben lang ausüben können, ohne dass die Gesundheit geschädigt wird – z. B. muss bei der Lasthandhabung die individuelle Leistungsgrenze berücksichtigt werden.
- **Zumutbarkeit:** Die Beeinträchtigungen, mit denen die Arbeitsaufgabe verbunden ist, müssen für die Arbeitnehmer:innen zumutbar sein. Monotone Fließbandarbeit z. B. kann aus diesem Grund problematisch sein.
- **Persönlichkeitsförderung:** Arbeitnehmer:innen können z. B. ihre Kompetenzen einbringen und haben einen gewissen Handlungsspielraum. Das schafft Zufriedenheit.



Arbeit menschengerecht zu gestalten, bedeutet, die Arbeit an den Menschen anzupassen.

Konkrete Umsetzung

Historisch gesehen haben Gewerkschaften und Arbeiterkammern immer für menschengerechte Arbeitsbedingungen gekämpft. Viele Errungenschaften finden sich als Mindeststandards in Gesetzen, Verordnungen und Kollektivverträgen, sei es das Recht auf Pausen oder die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten, z. B. durch natürliche Belichtung. Aber gerade auf betrieblicher Ebene kann man noch an wichtigen Schrauben drehen. So zählt es zu den gesetzlichen Aufgaben von Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner:in, die Arbeitgeber:innen bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und zu unterstützen. Bestens dafür ausgebildet sind auch sonstige Präventivdienste wie Ergonom:innen oder Arbeits- und Organisationspsycholog:innen.

Sicherheitsvertrauenspersonen und besonders Betriebsräte können auf Aspekte der menschengerechten Gestaltung achten. Sie können bestimmte Maßnahmen vorschlagen: z. B. die Einführung Betrieblicher Gesundheitsförderung oder Einzelmaßnahmen wie die regelmäßige Kommunikation mit Arbeitnehmer:innen im Homeoffice, um das Gefühl von Isolation zu vermeiden. Zudem können Betriebsräte mit Arbeitgeber:innen eine Betriebsvereinbarung über „Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung“ abschließen. Damit kann man z. B. altersgerechte Arbeitsgestaltung oder Modelle wie Jobrotation im Betrieb festlegen.

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

Wie sich erhöhter Arbeitsdruck auf die Gesundheit auswirkt

Der Arbeitsdruck auf die Arbeitnehmer:innen nimmt stetig zu – einerseits durch Arbeitsverdichtung, andererseits durch verlängerte Arbeitszeiten und Arbeiten in der eigentlich für die Erholung vorgesehenen Zeit, der Freizeit. Die gesundheitlichen Folgen sind gravierend.



Der erhöhte Arbeitsdruck hat negative Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen.

Eine praxisrelevante Methode zur Beurteilung von unterschiedlichen Beanspruchungen ist das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Gleiche Belastungen können zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Zu den Belastungsfaktoren gehören Arbeitsdichte, physische und psychische Faktoren, individuelle Gegebenheiten, wie beispielsweise Alter oder Art der Tätigkeit, und natürlich auch die Arbeitszeit.

Lange Arbeitszeiten: Auswirkungen auf die Psyche

In Österreich wurden im Jahr 2022 in etwa 192.500.000 Überstunden geleistet (Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022). Die daraus resultierenden längeren Arbeitszeiten ver-

ursachen eine Zunahme stressbedingter psychischer Gesundheitsstörungen wie erhöhte Müdigkeit, Erschöpfung, vermehrtes Stressempfinden bis hin zur Depression. Auch die Anzahl der Tage mit langen Arbeitszeiten in Folge spielt eine wesentliche Rolle, ebenso eine effektive Pausengestaltung.

Je länger jedoch die Wochenarbeitszeit dauert, desto häufiger wird über Beeinträchtigungen berichtet. Mit der Dauer der Arbeit sinkt die Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeit und damit steigt nicht nur das individuelle Unfallrisiko, sondern es kommt auch zu einer erhöhten Fremdgefährdung bei z. B. Steuer- und Überwachungstätigkeiten. Besonders nach der 9./10. Stunde steigt das Unfallrisiko nachgewiesenermaßen stark an (unabhän-

gig von Beschäftigungsbranche oder Art der Tätigkeit).

Die Arbeitszeitgestaltung beeinflusst direkt, wie viel Zeit für Erholung, Schlaf und familiäre Aktivitäten genutzt werden kann. Je länger die Arbeitszeiten sind, desto weniger Zeit bleibt für die Regeneration. Der Schlaf ist in der Regel nach solch langen Arbeitstagen kürzer, gleichzeitig steigt der Erholungsbedarf an freien Tagen, um die Arbeitsbelastung auszugleichen.

Arbeitsdruck und physische Erkrankungen

Laut Literatur existiert ein erhöhtes Risiko auch für eine Reihe von physischen Erkrankungen:

- Stoffwechselerkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen (ab 55 oder mehr Wochenstunden steigt das Schlaganfall- und Herzinfarktisiko deutlich)
- Magen-Darm-Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Suchterkrankungen (Alkohol- und Nikotinsucht)

Nacht- und/oder Schichtarbeit sind weitere Belastungen, die die gesundheitlichen Beeinträchtigungen exponentiell ansteigen lassen.

Arbeitszeit ist Lebenszeit, sie beeinflusst Wohlbefinden und Gesundheit. Die Prävention am Arbeitsplatz durch Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und die Betriebliche Gesundheitsförderung ist daher von höchstem Stellenwert.

Dir.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Evelynne Wohlschläger-Krenn,
AMZ der KFA Wien
evelyne.wohlschlaeger-krenn@amz-kfawien.at

Mehr Mitbestimmung, bessere Arbeitsbedingungen!

In diesen turbulenten Zeiten, in denen eine Krise auf die nächste folgt, können sich die Beschäftigten auf eines verlassen: das engagierte Handeln ihres Betriebsrates. Dieser Einsatz wird von den Arbeitnehmer:innen sehr geschätzt, wie eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts IFES unter 2.500 Arbeitnehmer:innen in Österreich zeigt.

Die im Frühjahr vom Meinungsforschungsinstitut IFES veröffentlichte Studie „Betriebliche Mitbestimmung 2022“, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, vergleicht die Situation von Arbeitnehmer:innen mit und ohne Betriebsrat. In vielen Firmen arbeitet der Betriebsrat eng mit den Sicherheitsvertrauenspersonen (diese können auch Teil des Betriebsrates sein) und den Sicherheitsfachkräften zusammen.

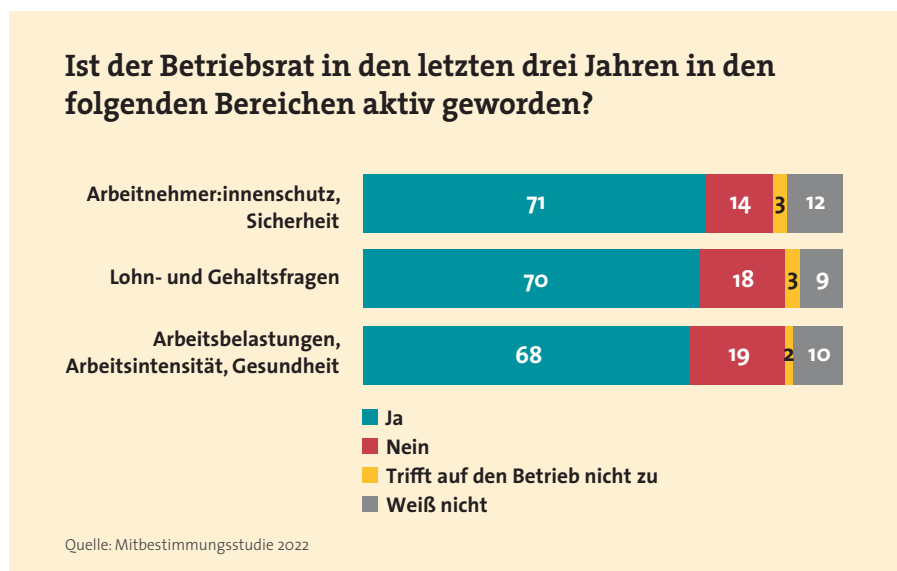
Gibt es in einem Unternehmen einen Betriebsrat, dann hat das laut IFES-Studie auch direkte Auswirkungen auf die Qualität der Jobs: Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat haben zum Beispiel stabilere Beschäftigungsverhältnisse und sind seltener von prekären Verhältnissen betroffen. Gute Rahmenbedingungen wirken gegen Druck und Belastungen am Arbeitsplatz.

Mehr Fairness im Unternehmen

Die Rolle des Betriebsrates wird positiv wahrgenommen. Sogar Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat sehen mehrheitlich Vorteile in Betriebsräten. Ein Betriebsrat kann Anliegen der Beschäftigten bei der Geschäftsleitung durchsetzen, etwas, das einzelne Arbeitnehmer:innen allein schwer erreichen können. Außerdem hilft er, wichtige Informationen zu teilen, und sorgt für Fairness im Unternehmen. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat ist der Meinung, dass ein Betriebsrat nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Unternehmen Vorteile bringt.

Mehr Mitwirkungsmöglichkeiten

Arbeitnehmer:innen, die einen Betriebsrat haben, können öfter an Mitwirkungsfor-



Die Mitbestimmungsstudie 2022 zeigt, dass sich die Betriebsräte vehement für die Interessen der Arbeitnehmer:innen einsetzen.

men teilnehmen. Dies bedeutet, dass sie nicht nur durch die formelle Mitbestimmung, sondern auch durch die vermehrten informellen Mitwirkungsmöglichkeiten eine größere Chance zur Mitgestaltung ihrer Arbeitswelt haben. Diese Möglichkeit wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus.

Die Betriebsratsaufgaben sind vielseitig, und ein klares Bild ergibt sich, wenn man betrachtet, welche Tätigkeiten von den Arbeitnehmer:innen in den letzten drei Jahren am häufigsten wahrgenommen wurden. Am meisten aktiv waren sie in den Bereichen Arbeitnehmer:innenschutz/Sicherheit, Lohn- und Gehaltsfragen sowie Arbeitsbelastung/Arbeitsintensität/Gesundheit. Diese Wahrnehmung unterstreicht damit erneut die Wichtigkeit gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Der Einsatz ihrer Vertretung bleibt den Arbeitnehmer:innen nicht verborgen, im Gegenteil, dieser wird stark wahrgenommen. Tatsächlich geben acht von zehn Befragten an, wie wichtig ein Betriebsrat ist, und in Betrieben mit einem Betriebsrat ist die Zustimmung sogar noch höher. Die Möglichkeiten zur Mitbestimmung der Beschäftigten in den Betrieben müssen verstärkt werden. Eines ist klar: Mit Betriebsrat geht es den Beschäftigten besser!

Dorottya Kicking, ÖGB
dorottya.kicking@oegb.at

Kurzbericht Betriebliche Mitbestimmung 2022, Vergleich: Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat
<https://tinyurl.com/kbm2022>

Immer schneller, immer mehr?

Die Arbeitswelt verändert sich, wird komplexer, vielschichtiger und flexibler. Die Organisation von Arbeit verändert sich, Arbeitstempo und -pensum steigen an. Diese neuen Herausforderungen haben Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen.



haben sich seit Mitte der 1990er-Jahre gar vervierfacht (2021: 4.918.747; Quelle: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2022).

(Selbst-)Gefährdung der Gesundheit

Nicht selten beanspruchen sich Arbeitnehmer:innen (zu) stark, um die geforderten Ziele zu erreichen. Auf die Gesundheit wird dabei keine Rücksicht genommen und Arbeitnehmer:innen gefährden sich selbst (z. B. Arbeiten in der Freizeit). Viele arbeiten trotz Krankheit oder intensivieren ihr Arbeitstempo, um das Arbeitspensum bewältigen zu können.

Evaluierung psychischer Belastungen

Fakt ist, dass ständiger Arbeitsdruck über einen längeren Zeitraum hinweg negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen hat. Es ist daher von höchster Priorität, diese zu schützen. Wie das gehen soll – das zeigt und gibt die Evaluierung psychischer Belastungen nach § 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor. Arbeitgeber:innen müssen demnach die Belastungen am Arbeitsplatz in regelmäßigen Abständen ermitteln, beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und umsetzen. Das Ziel sind gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, so dass es alle Arbeitnehmer:innen gesund bis in die Pension schaffen.

Stephanie Müller-Wipperfürth,
AK Oberösterreich

mueller-wipperfuerth.s@akooe.at

Infos zur Evaluierung psychischer Belastungen auf eval.at

<https://tinyurl.com/epb423>

Arbeitsdruck entsteht, wenn ein Missverhältnis zwischen der vorgesehenen Zeit, der Arbeitsmenge und der erforderlichen Qualität besteht.

Bei früheren Führungsstilen war es von Bedeutung, wie ein Arbeitsauftrag erledigt wurde. Eine engmaschige Kontrolle der einzelnen Arbeitsschritte inklusive konkreter Vorgaben standen dabei im Vordergrund. Heute zählt hingegen „nur“ noch das Ergebnis. Wie dieses erreicht wird, und unter welchen Bedingungen, ist dabei nachrangig.

Neuer Führungsstil, neue Anforderungen

Durch die „indirekte“ Steuerung stehen Arbeitnehmer:innen vor neuen Herausforderungen: Viele müssen ihren Arbeitsalltag selbst organisieren und stehen dadurch häufig unter einem Druck, der sich deutlich durch folgende Aspekte verstärkt:

- Knappe Deadlines
- Viele Termine
- Eine Vielzahl an Unterbrechungen während der Arbeit

- Erforderliches Multitasking
 - Unvorhergesehene Zusatzarbeit
- Besteht ein Missverhältnis zwischen der vorgesehenen Zeit, der Menge der zu erledigenden Aufgaben und der erforderlichen Qualität, entsteht Arbeitsdruck.

Steigende Belastungen

Der Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, dass viele Belastungen in den letzten Jahren enorm angestiegen sind. Waren im Jahr 2013 lediglich 14,5 % stark bzw. eher stark durch Zeitdruck belastet, so war es 2022 bereits ein Drittel der Arbeitnehmer:innen. Ähnliches zeigt sich bei der Belastung durch ständigen Arbeitsdruck: 2022 waren 27 % der Beschäftigten dadurch belastet – deutlich mehr als im Jahr 2013 (~11 %). Ebenfalls stark angestiegen sind die Krankenstandstage aufgrund von psychischen Erkrankungen und Verhaltensstörungen. Diese

Kein Zuckerschlecken: Paketdienste in der Vorweihnachtszeit

Paketdienste und Verteilerzentren haben in den Wochen vor Weihnachten Hochsaison. Schwere körperliche Arbeit, lange Arbeitszeiten und enormer Zeitdruck machen die Arbeit zur gesundheitlichen Herausforderung.



Die Vorweihnachtszeit ist für die Zusteller:innen der Lieferdienste mit Schwerstarbeit verbunden.

Viele haben sich an das bequeme Einkaufen per Mausclick gewöhnt, die Paketlieferungen nehmen stetig zu. Das „schnelle Packerl“ hat aber auch Schattenseiten – schwere körperliche Arbeit, massiver Zeitdruck und lange Arbeitstage. Das ist die Arbeitsrealität von Arbeitnehmer:innen, die unzählige und schwere Pakete in Verteilerzentren schupfen oder sie zu den Kund:innen liefern. In diesen Branchen müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, und speziell in der besonders fordernden Vorweihnachtszeit braucht es präventive Maßnahmen und ausreichend Personal, damit die Gesundheit nicht auf der Strecke bleibt.

Der Alltag rund ums Packerl

Bei den Warenlieferungen reicht die Pro duktpalette von verschiedensten Kon-

sumgütern bis zu frischen Lebensmitteln. Die steigende Anzahl von Paketen fordert Zustelldienste immer mehr, die Anzahl der Beschäftigten hat offensichtlich nicht mit dem Anstieg der Lieferungen Schritt gehalten – dies wird speziell zu Spitzenzeiten zu einem immer größeren Problem. Betroffene beklagen, dass täglich 12 Stunden gearbeitet wird, oft auch an sechs Tagen pro Woche. Eine Person stellt pro Tag bis zu 200 Pakete zu – der Dauerstress ist mittlerweile Teil des Berufsbildes. In den Verteilerzentren geht es besonders turbulent zu. Schichtdienste rund um die Uhr (auch sonntags) gehören mittlerweile zur Normalität, dennoch hat der Arbeitsdruck weiter stark zugenommen. Erreicht die Auslastung im Paketzentrum das absolute Limit, wird mit Überstunden, Leiharbeit und Sub-Aufträgen eingegriffen.

Belastungsgrenzen beim Packerlschupfen

Die Packerlflut vor Weihnachten bekommen die Arbeitnehmer:innen am eigenen Rücken zu spüren. Beim Schlichten oder Ausliefern der Pakete legen sie unzählige Kilometer zurück und bewegen, heben, tragen dabei auch sehr schwere Kisten (manche sperrigen Waren wiegen bis zu 30 kg). Besonders dann, wenn Zusteller:innen diese Pakete (häufig ohne Lift) in obere Stockwerke schleppen müssen, kommen Gelenke und Stützapparat unter Druck. Wichtig sind daher Maßnahmen zur Belastungsreduktion, wie etwa technische Hilfsmittel zum Heben und Transportieren, oder auch organisatorische Maßnahmen.

Verbesserungen zur Entlastung setzen

Bei der Arbeitsplatzgestaltung müssen ergonomische Grundprinzipien beachtet werden, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner:innen sind bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge miteinzubeziehen. Auch Ergonom:innen können (als „Sonstige Fachleute“ im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes) in der gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeit zurate gezogen werden. Ihre Expertise hilft, Arbeitsplätze menschengerecht zu gestalten. Geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsmittel ersetzen allerdings nicht eine ausreichende Anzahl an Beschäftigten!

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

Neue, gesunde Vollzeit für alle!

Die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen in Österreich wünscht sich kürzere Arbeitszeiten – das ergab eine Umfrage der Arbeiterkammer. Mehrere Betriebe haben die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bereits verkürzt. Dort zeigt sich: Die Arbeitnehmer:innen in diesen Betrieben sind zufriedener und damit auch gesünder.

Text: Alexia Weiss

Vollzeitkräfte arbeiten hierzulande durchschnittlich 40,8 Stunden pro Woche. Damit liegt Österreich deutlich über dem Schnitt im Euroraum von 39,4 (Eurostat, EU 20). Österreich gehört damit zu den Ländern mit der höchsten Vollzeit-Stundenzahl (inklusive Überstunden). Die hart erkämpfte Einführung der 40-Stunden-Woche 1975 wurde 2018 von ÖVP und FPÖ zwar nicht abgeschafft, aber doch ein Stück ausgehebelt: Mit dem Ermöglichen von 60-Stunden-Wochen und 12-Stunden-Tagen gerieten viele Arbeitnehmer:innen unter immensen Druck.

Und dieser Druck kann krank machen, wie auch der österreichische Arbeitsklima-Index belegt: Drei Viertel der Personen, die mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten, klagen über Rückenschmerzen und Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich. Mehr als die Hälfte der Betroffenen leidet an Schlafstörungen und unter Erschöpfung. Arbeitsmedizinische Studien zeigen zudem, dass Arbeitnehmer:innen, die regelmäßig 50 Stunden oder mehr arbeiten, ein erhöhtes Risiko für psychische und Herz-Kreislauf-Erkrankungen aufweisen. Viele Stunden Arbeit an einem Tag führen auch zu mehr Unfällen.

Die AK setzt sich daher für „eine neue, gesunde Vollzeit“ ein, so AK-Präsidentin Renate Anderl. Auch Arbeitnehmer:innen würden eine Arbeitszeitverkürzung mehrheitlich begrüßen, wie eine Online-Umfrage unter 4.700 Personen im Auftrag der AK Ende 2022 belegt. Auf besonders hohe Akzeptanz stieß dabei eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Das sei weder finanzierbar noch gäbe es für so ein Modell ausreichend Arbeitskräfte, tönt es dann sofort aus der Wirtschaft. Dabei

gibt es Unternehmen, die schon einen Schritt in diese Richtung gemacht haben – und gut damit fahren.

Vorzeigeunternehmen eMagnetix

Vorreiterin in Sachen neue Arbeitszeitmodelle ist die im Mühlviertel ansässige Onlinemarketing-Agentur eMagnetix, die derzeit etwas mehr als 40 Personen beschäftigt. 2018 führte das Unternehmen die 30-Stunden-Woche ein, und dies bei vollem Lohnausgleich. Für das Team gilt dabei maximale Arbeitszeitflexibilität: Die einen arbeiten vier Tage in der Woche, die anderen fünf. Manche kommen jeden Tag ins Büro, andere nutzen die großzügige Homeoffice-Option. „Was wir haben, ist eine Kernarbeitszeit von Dienstag bis Donnerstag zwischen neun und zwölf Uhr“, erläutert Stefan Mitmansgruber, Mitglied des Managements. Wichtig ist der Leitung allerdings, dass spätabends und vor sechs Uhr morgens niemand ar-

beitet. Was auch nicht erwünscht ist: Arbeitstage mit zehn Stunden. „Sonst würde der Effekt verpuffen“, betont Mitmansgruber.

Was aber sind die Effekte dieser Maßnahmen? Das Beratungsunternehmen XIMES hat das Arbeitszeitmodell von eMagnetix evaluiert. Demnach wirkte sich die Arbeitszeitverkürzung positiv auf die Zufriedenheit, Motivation und Work-Life-Balance aus – und damit auch auf die Gesundheit. Zwei Drittel der Mitarbeiter:innen gaben etwa an, nun mehr Zeit für gesunde Ernährung aufzuwenden, 40 Prozent schlafen länger. „Das ist wirklich ein positives Beispiel“, sagt die Arbeitspsychologin Anna Arlinghaus, Beraterin bei XIMES.

Sie kennt aber auch Unternehmen, wo eine Arbeitszeitumstellung nicht so gut funktioniert. „Man muss das vorher gut durchdenken“, betont sie, denn ohne begleitende Maßnahmen gehe es nicht. Für den einen Betrieb heiße das, zu prüfen, welche Aufgaben automatisiert erledigt werden können. Andere Firmen müssten den Kund:innenverkehr einschränken oder bräuchten zusätzliches Personal. Dem stimmt auch Mitmansgruber zu. Er ist aber überzeugt: Wo ein Wille, da ein Weg.



„Es wird immer intensiver gearbeitet, der Arbeitsdruck steigt quer durch alle Branchen. Wir brauchen dringend eine neue, gesunde Vollzeit. Das ist eine Vollzeit, mit der man Beruf und Familie vereinbaren kann; eine Vollzeit, die man bis zur Pension gut durchhält; und eine Vollzeit, die uns hilft, ein gutes und klimafreundliches Leben zu führen“, sagt AK-Präsidentin Renate Anderl.

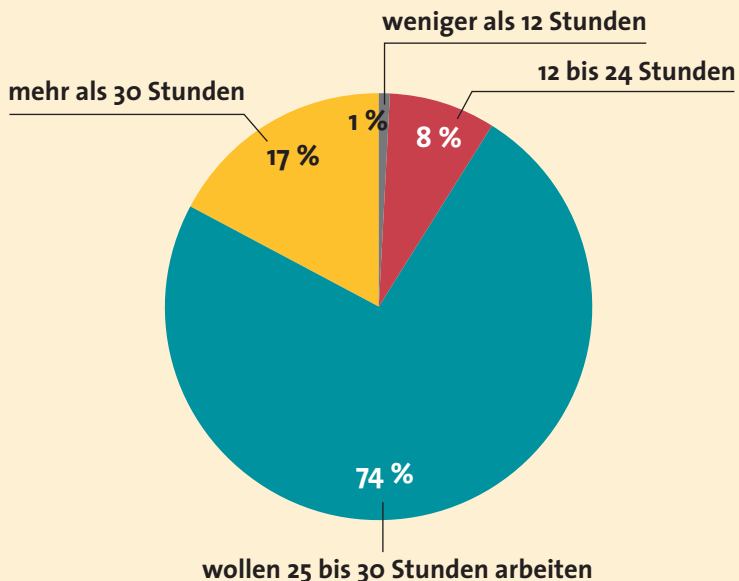
Wettbewerbsvorteil bei der Personalsuche

In der Hotellerie führt das Parkhotel Hirschwang in Reichenau seit Jahresbeginn vor, dass sich eine moderate Arbeitszeitverkürzung verbunden mit einer 4-Tage-Woche auch gut auf die Personalsituation auswirkt. Hier arbeiten rund 60 Beschäftigte, davon neun Lehrlinge, und es seien derzeit fast alle Stellen besetzt, schildert Nicole Emmelschuh, im Hotel für Marketing zuständig. Dazu trage auch die Dienstplansicherheit bei, um die man sich bemühe. „Jeweils am 20. eines Monats gibt es den Plan für den nächsten Monat.“ Ob sich das neue Modell auch auf die Zahl der Krankenstandstage ausgewirkt habe, sei zwar noch nicht messbar, aber von der Belegschaft gebe es nur positive Rückmeldungen. Und Christian Farthofer, stellvertretender Direktor der AK Niederösterreich, die das Hotel betreibt, betont: „Unsere Mitarbeiter:innen sollen gesund in die Arbeit kommen und gesund von der Arbeit gehen, und das nicht nur jeden Tag, sondern ein ganzes Leben lang.“

Markus Koblmüller ist Gründer und CEO von teamecho in Linz, einem Unternehmen mit 25 Beschäftigten, das ein Software-Tool zum kontinuierlichen Erheben der Mitarbeiter:innenzufriedenheit in Betrieben anbietet. teamecho hat die Arbeitszeit auf 35 Stunden reduziert, wobei freigestellt wird, ob diese auf vier oder fünf Tage aufgeteilt werden. Auch hier wird darauf geachtet, dass Einzelne nicht zu viele Überstunden anhäufen und nachts nicht gearbeitet wird. Daten zu Krankenständen habe man nicht systematisch erhoben, so Koblmüller, „aber die Mitarbeiter:innen haben uns rückgemeldet, dass sie zufriedener und gesünder sind, mehr Freizeit haben und sich effizienter auf Dinge konzentrieren können, die wichtig sind“. All das erhöhe auch die Arbeitgeberattraktivität – in Zeiten hoher Fachkräftenachfrage ein wichtiger Wettbewerbsvorteil.

Eine moderate Arbeitszeitverkürzung, verbunden mit einer 4-Tage-Woche, wurde zum Beispiel in einem Hotel in Niederösterreich umgesetzt. Von der Belegschaft gab es nur positive Rückmeldungen.

Arbeitswunsch bei genereller Arbeitszeit von 30 Stunden



Quelle: AK

74 Prozent der Beschäftigten möchten 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten.



Buchtipps



Basiswissen Arbeitsmedizin

Handbuch für die Ausbildung

Österreichische Akademie für
Arbeitsmedizin und Prävention (Hrsg.)
816 Seiten, 2. Auflage, 2023
facultas
ISBN 978-3-7089-2383-3
EUR 94,00

Dieses Werk fasst das grundlegende arbeitsmedizinische Wissen sowie die in Österreich geltenden relevanten rechtlichen Regelungen in kompakter und übersichtlicher Form zusammen. Beiträge namhafter Expert:innen aus Medizin, Recht, Psychologie und Management zeichnen ein vielfältiges Bild des interdisziplinären Fachs Arbeitsmedizin. Der Kapitelaufbau orientiert sich am arbeitsmedizinischen Handlungsprozess von der Erhebung über die Bewertung von potenziell gesundheitsgefährdenden Einflussfaktoren und die entsprechenden Untersuchungen und Erhebungsmethoden bis hin zu geeigneten Präventionsmaßnahmen. Auf diese Weise verschafft das Buch einen Einblick in das Fach und unterstützt bei der gezielten Vorbereitung auf das präventive Berufsbild Arbeitsmediziner:in. Darüber hinaus stellt es ein handliches Instrument für die betriebliche Praxis dar.

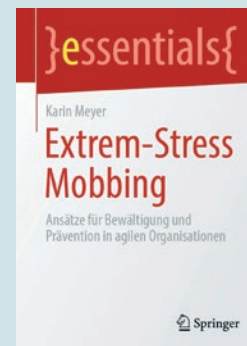


Fehlzeiten-Report 2023

Zeitenwende – Arbeit gesund gestalten

Bernhard Badura,
Antje Ducki et al. (Hrsg.)
815 Seiten, 2023
Springer
ISBN 978-3-662-67513-7
EUR 66,81

Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft: Der jährlich als Buch erscheinende Fehlzeiten-Report informiert umfassend über Strukturen und Entwicklungen des Krankenstandes von Beschäftigten der deutschen Wirtschaft und beleuchtet dabei einzelne Branchen detailliert. Das diesjährige Schwerpunktthema ist „Zeitenwende gesund und nachhaltig gestalten“. In gewohnter Qualität liefert die Rubrik Daten und Analysen darüber hinaus Informationen für alle, die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen tragen.



Extrem-Stress Mobbing

Ansätze für Bewältigung und Prävention in agilen Organisationen

Karin Meyer
49 Seiten, 2023
Springer
ISBN 978-3-662-66808-5
EUR 15,41

Neben einem hohen Termin- und Erfolgsdruck, emotionalem Stress sowie einem schlechten Arbeitsklima gehört Mobbing zu den stärksten Stress-Belastungen, denen Arbeitnehmer:innen im Arbeitsalltag ausgesetzt sind. Arbeitgeberseitig werden Konflikte zwischen Mitarbeiter:innen meist als Störfaktor empfunden. Gleichzeitig besteht für Betroffene oftmals das Problem, die Situation rechtzeitig und vollständig zu erfassen. Beleuchtet werden daher neben möglichen Verhaltensweisen von Mobbern auch Auslöser für diese Form aggressiven Verhaltens sowie mobbingfördernde Arbeits- und Rahmenbedingungen, beispielsweise agiler Organisationen – ebenso Ansätze zur Bewältigung und Prävention.

Bücher bestellen auf shop.oegbverlag.at



Die Welt ist laut

Eine Geschichte des Lärms

Kai-Ove Kessler
448 Seiten, 2023
Rowohlt
ISBN 978-3-498-00354-8
EUR 26,80

Wie hat sich der Lärm unserer Zivilisation im Laufe der Jahrhunderte entwickelt? Wie klang das Rom der Kaiserzeit? Was war für die Ohren eines Bauern im Mittelalter laut? Welchen Lärm mussten die ersten Fabrikarbeiter in England ertragen? Der Lärm unserer Zivilisation hat sich über die Jahrhunderte verändert und steht für unseren Fortschritt wie für unsere Zerstörungskraft, er umgibt uns überall. Kai-Ove Kessler bringt uns in Sprache und Bildern zu Ohren, was bisher ungehört bleiben musste. Er nimmt uns mit zu den stampfenden Großbauten im alten Ägypten, den brüllenden Menschenmengen im Circus Maximus und in die schallenden Glockentürme mächtiger Kathedralen. Eine aufregende akustische Reise durch die Epochen der Menschheit.



KI und die Disruption der Arbeit

Tätig jenseits von Job und Routine

Klaus Kornwachs
410 Seiten, 2023
Hanser
ISBN 978-3-446-46272-4
EUR 30,90

Künstliche Intelligenz wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Klaus Kornwachs betrachtet mithilfe von Szenarien die Felder der Arbeitswelt, auf denen die größten KI-bedingten Umwälzungen zu erwarten sind, und zeigt, dass auch in der Vergangenheit schon oft große Brüche stattgefunden haben. Sie erfahren, was die heutigen Entwicklungen bedeuten, und lernen, diese einzuordnen. Wenn Sie dieses Buch gelesen haben, werden Sie besser verstehen, wo die Grenzen von KI liegen, wo unsere Grenzen liegen, die wir mit KI überwinden können, und wo wir uns selbst Grenzen setzen müssen.



Digitale Arbeit gestalten

Herausforderungen der Digitalisierung für die Gestaltung gesunder Arbeit

Eva Bamberg, Antje Ducko,
Monique Janneck (Hrsg.)
387 Seiten, 2022
Springer
ISBN 978-3-658-34646-1
EUR 51,39

Zu betrieblicher Gesundheitsförderung und zu Gesundheitsmanagement liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor. Es fehlen jedoch Publikationen, in denen aktuelle Entwicklungen des Arbeitslebens, besonders Digitalisierung, hinreichend berücksichtigt werden. Digitalisierung hat für Gesundheit und für Gesundheitsförderung eine doppelte Relevanz: Sie verändert das Arbeitsleben und dabei Arbeitsverhältnisse, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, und sie beeinflusst Methoden und Instrumente der Gesundheitsförderung. Dieser Band gibt praktisch nützliche und wissenschaftlich fundierte Handlungshilfen für gesundheitsbezogene Maßnahmen in der digitalisierten Arbeitswelt. Zentrale Entwicklungen der Arbeitswelt sowie digital gestützte Methoden der Gesundheitsförderung werden dargestellt und diskutiert.

Buchtipps



Arbeitsintensität

Umgang mit Zeitdruck, Leistungsdruck und Informationsflut in der betrieblichen Praxis

Anika Schulz-Dadaczynski,
Nicole Stab, Andrea Lohmann-Haislah,
Gisa Junghanns
140 Seiten, 2022
Hogrefe
ISBN 978-3-80172977-6
EUR 27,80

Der Begriff Arbeitsintensität beschreibt einen Belastungsfaktor, dessen Relevanz angesichts aktueller Trends wie zunehmende Digitalisierung, Beschleunigung und Komplexität in der globalen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Bei hoher Arbeitsintensität handelt es sich um eine Arbeitsanforderung, die von Beschäftigten vielfach als psychisch beanspruchend erlebt und in der betrieblichen Praxis mit Begriffen wie Zeitdruck, Leistungsdruck und Stress umschrieben wird. Dieser Band fasst die langjährige qualitative und quantitative Forschung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zum Thema Arbeitsintensität zusammen und leitet auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse Empfehlungen für den Umgang mit Zeitdruck, Leistungsdruck und Informationsflut in der betrieblichen Praxis ab.



Arbeitspausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten

Johannes Wendsche,
Andrea Lohmann-Haislah
175 Seiten, 2018
Hogrefe
ISBN 978-3-8409-2553-5
EUR 30,80

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



Arbeitszeit gestalten

Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Regine Romahn
350 Seiten, 2023
Metropolis
ISBN 978-3-7316-1552-1
EUR 28,80

Die Debatte um die Arbeitszeitgestaltung ist wieder aufgeflammt. Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit 4.0, Homeoffice sind die Entwicklungen, die die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit beeinflussen und verändern. Noch mehr Mobilität und Flexibilität werden für die Zukunft gefordert. Die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit ist eine anspruchsvolle, oft konfliktträchtige Aufgabe. Im Zuge der Debatte zur Flexibilisierung wird der Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzgebung vorgeworfen, sie passe nicht mehr in die heutige Arbeitswelt. Schutzregelungen (z. B. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten) werden zur Disposition gestellt. Die Gesundheit der Erwerbstätigen bei der Arbeit physisch, psychisch und sozial zu schützen, erfordert auch zukünftig staatliches und gesetzgeberisches Handeln, indem Schutzziele und -standards, Verfahren und ggf. Maßnahmen fortgeschrieben werden. Auch zukünftig wird man auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse nicht verzichten wollen und können.

Aktuelle Schwerpunkte der Arbeitsinspektion

Neben den laufenden Tätigkeiten wie Kontrollen und Beratungen setzt die Arbeitsinspektion regelmäßig thematische Schwerpunkte, bei denen jeweils bestimmte Gefahren und Belastungen oder auch spezielle Branchen insgesamt genauer betrachtet werden.

Diese Untersuchungsschwerpunkte können entweder auf Erkenntnisgewinn ausgerichtet sein oder auch das Ziel verfolgen, eine bestimmte Wirkung zu erzielen, also den Versuch darstellen, in bestimmten Bereichen Verbesserungen zum Schutz der Beschäftigten zu erreichen. Allen Schwerpunkten gemein ist, dass Kontrolle und Beratung Hand in Hand gehen, also Feststellungen vor Ort unmittelbar in Verbesserungsvorschläge durch die Arbeitsinspektion münden. Im Folgenden zwei Beispiele.

2023–2024: Gewalt als Berufsrisiko?

Ob in körperlicher, psychischer oder sexualisierter Form – Gewalt bei der Arbeit ist auch in österreichischen Betrieben eine Herausforderung für den Arbeitnehmer:innenschutz. Gewaltvorfälle sind unterschiedlich ausgeprägt und betreffen nicht alle Beschäftigten gleichermaßen. Neben körperlichen Verletzungen sind es vor allem psychische Nachwirkungen, die für Beschäftigte auch langfristig schädigend sein können. Ziel der Jahre 2023 und 2024 ist es, Betriebe dabei zu unterstützen, einerseits Prävention von Gewalt durch Maßnahmen im Arbeitnehmer:innenschutz umzusetzen und andererseits mit entsprechenden Vorkommnissen professionell und wirksam umzugehen.

Seit Juni 2023 finden vermehrt Betriebsbesichtigungen zu diesem Thema statt. Dafür wurden sechzig Arbeitsinspektor:innen österreichweit für das Thema Gewalt in der Arbeitswelt ausgebildet. Sie sollen durch umfassende Informationen für Arbeitgeber:innen, Führungskräfte und Beschäftigte das Bewusstsein für Formen



Die Herausforderungen für die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe sind vielfältig: hohe Personalfuktuation, lange Arbeitszeiten, mangelnde Integration in den Betrieb oder auch der Kontakt mit schwierigen Ansprechpersonen.

von Gewalt in der Arbeit schärfen und Verbesserungen zum Schutz der Beschäftigten erwirken. Ein gewisses Gewaltisiko muss bei einigen Berufen in Kauf genommen werden, darf aber nicht zu einer Gefahr am Arbeitsplatz führen.

2022–2023: Bewachungsgewerbe

Die Aufgaben von Beschäftigten im Bewachungsgewerbe sind vielfältig, so gehören z. B. Wachdienst, Kontrolldienste, Geld- und Werttransporte, Straßensicherungsdienste, Lotsendienste und Leistungen zur Veranstaltungssicherheit zu ihren Arbeiten. In all diesen Bereichen sind die Herausforderungen sehr ähnlich – hohe Personalfuktuation, lange Arbeitszeiten, keine Integration in den Betrieb, Kontakt mit

schwierigen Ansprechpartner:innen, keine ausreichenden Sozialbereiche, Toiletten etc. In einer österreichweiten Aktion wurden Kontrollen und Beratungen bei Arbeitgeber:innen in den Zentralen der Unternehmen durchgeführt. Die Themen erstrecken sich dabei von der Evaluierung psychischer Belastungen über die Tätigkeit der Präventivdienste bis hin zur Verfügbarkeit von Sozialeinrichtungen vor Ort. Anschließend wurde an den Arbeitsstellen selbst geprüft, wie die in den Zentralen besprochenen Maßnahmen umgesetzt wurden.

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

Betriebliche Gesundheitsförderung ist „mehr als ein Obstkorb“

2008 eröffnete der Geschäftsführer und Ärztliche Leiter Dr. Ahmadolla Abdelrahimsai gemeinsam mit der Institutsleiterin Bettina Ebner-Jelinek, deren Stellvertreterin Alexandra Thür und vier Mitarbeiter:innen das Rehab Zentrum Gänserndorf – zunächst als Wahlambulatorium ohne Kassenvertrag. Heute werden dort täglich 270 bis 300 Patient:innen behandelt. 30 Therapeut:innen und Verwaltungsmitarbeiter:innen sichern die Versorgung mit Kassenleistungen, wie physikalische und Physiotherapie, medizinisches Aufbau-Training, Ergotherapie u. v. m.

Weiterbildung und gesundheitsfördernde Angebote

„Wir sind stolz auf unser Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). BGF bedeutet große Anstrengung und ist definitiv mehr, als den täglichen Obstkorb bereitzustellen“, erzählt Institutsleiterin Ebner-Jelinek. Sicherheitsvertrauensperson (SVP) Günter Schleinzer ist bei unserem Gespräch auch mit dabei: „Die physischen und psychischen Belastungen für meine Kolleginnen und Kollegen sind hoch. Egal ob man den ganzen Tag am Massagetisch steht oder die Hektik in der Verwaltung bewältigt. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im höchsten Maße gefordert.“ Weiterbildung und gesundheitsfördernde Angebote stehen ganz oben auf der Prioritätenliste: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Inhalt und den Anbieter frei wählen und ich unterstütze meine Kolleginnen und Kollegen, damit für sie das passende Angebot gefunden wird, wie beispielsweise Coaching, Beratung, Supervision oder Burn-out-Prävention. Die Kosten werden übernommen. Das Rehab Zentrum bietet für die Belegschaft überdies Bewegung und Entspannung mit Yoga, Rückengesundheitstraining, Schwimmkurse, jährliche sportmedizinische Gesundheitschecks, Ernährungsberatung und -schulung wie auch Kochkurse für die Darmgesundheit an“, erzählt Ebner-Jelinek. Der betriebs-eigene BGF-Katalog listet umfangreiche Vorschläge auf und wird durch die indivi-



Dr. Ahmadolla Abdelrahimsai, Geschäftsführung und Ärztliche Leitung, Facharzt für Physikalische Medizin und Rehabilitation

duellen Vorschläge und absolvierten Kurse der Kolleginnen und Kollegen immer länger. „Zum 15-jährigen Jubiläum steht unser aktuelles BGF-Projekt unter dem Titel ‚Ernährung-Bewegung-seelische Gesundheit‘. Diese und viele weitere Aktivitäten unterstütze ich gerne, weil sie positiv auf uns alle wirken und maßgeblich für den Erfolg des Unternehmens sind“, so der Ärztliche Leiter und Facharzt für Physikalische Medizin und Rehabilitation Dr. Ahmadolla Abdelrahimsai.

Kurze Erholungsphasen – Energie tanken

„Wir haben erkannt, dass unsere Therapeutinnen und Therapeuten nach einer mental und körperlich anstrengenden Therapie öfter mal kurz ausspannen müssen, um ihre Batterien wieder aufzuladen. Auch das Team am Empfang nutzt diese Auszeit nach intensiven und schwierigen Patientengesprächen, die psychisch sehr belastend sein können. Sie haben dann die Möglichkeit, per ‚Selbsttherapie‘ auf der eigens für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschafften Magnetfeldmatte mit und ohne Musik Energie zu tanken. Es ist bekannt und in Statistiken erkennbar, dass mit steigendem Alter die Erholungsphasen länger werden. Gelebte Prävention und ein Berücksichtigen der individuellen Erholungszeit reduziert die Krankenstände. Alles, was Patientinnen und Patienten angeboten wird, kann ebenso vom Team kostenlos genutzt werden“, erzählt Institutsleiterin Ebner-Jelinek.

„In Zeiten der Pandemie waren wir von Betriebsschließungen großteils ausgenommen und konnten Menschen weiterhin helfen“, erklärt Sicherheitsvertrauensperson Günter Schleinzer. Institutsleiterin Ebner-Jelinek weiter: „Diese besonders anstrengende und belastende Zeit, ich erinnere mich nur an das Tragen der Maske, ist mit wenigen Ausfällen am Team vorbeigezogen. Gelebte Prävention zahlt sich aus, wir konnten Termine und Zeitpläne einhalten.“



SFK Franz Ehrenberger (AK Niederösterreich), SVP Günter Schleinzer, Tamara Zelenka, Alexandra Thür, Institutsleiterin Bettina Ebner-Jelinek, Beatrix Gaunersdorfer (alle Rehab GmbH) und Robert Taibl (AK Niederösterreich)

Suche nach Teammitarbeiter:innen

SVP Schleinzer: „Zuerst als gelernter Werkzeugmacher berufstätig, entschied ich mich mit 28 Jahren dafür, Masseur zu werden. Als Lehrling dachte ich nicht an Berufe im Gesundheitsbereich, aber wie so viele andere Menschen beschritt ich den zweiten Bildungsweg. Zumal ist es Lebenserfahrung, die den Umgang mit Menschen in schwierigen Situationen erleichtert. Später kam noch die Funktion als SVP dazu, mit der ich meinen Kolleginnen und Kollegen für alle Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung stehe.“ Ebner-Jelinek bestätigt: „Viele Kolleginnen und Kollegen finden über den zweiten Bildungsweg oder als Quereinsteigende über unterschiedliche Institutionen zu uns. Wir bieten Personen in der Ausbildung Praktika an, so können

wir sie fördern und von unseren Leistungen überzeugen. Für Schülerinnen und Schüler veranstalten wir Aktionstage zur Berufsorientierung, zeigen interessierten jungen Erwachsenen das Berufsbild und sie erhalten einen Einblick in die Arbeit. Wir unterstützen bei der Entscheidung und stärken bestehendes Interesse.“

Gelebte Kommunikation auf Augenhöhe

Laut Ebner-Jelinek wird über aktive Mitarbeiter:innenbefragungen in Chatgruppen oder bei persönlichen Gesprächen Mitbestimmung gelebt: „Eingebrachte Verbesserungs- und Lösungsvorschläge werden in Teamsitzungen bearbeitet. Die Meinungen der Kolleginnen und Kollegen, ein Arbeiten auf Augenhöhe und respektvoller Umgang im Team sind mir wichtig.“

Im Rehab Zentrum Gänsersdorf wird Betriebliche Gesundheitsförderung qualitativ umgesetzt und gemeinsam mit den Beschäftigten weiterentwickelt.



Arbeitnehmer*innenschutz und Gesundheit

Arbeit darf nicht krank machen

Download unter
<https://tinyurl.com/ansug423>

Start der neuen EU-Kampagne zu Digitalisierung

„Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ lautet das Motto der neuen europaweiten Kampagne für gesunde Arbeitsplätze. Die Chancen und Risiken der Digitalisierung stehen dabei im Mittelpunkt. Als österreichischer Medienpartner unterstützt Gesunde Arbeit die Kampagne.



Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die jedes Jahr im Herbst stattfindet, bietet dann für alle die Gelegenheit, sich einzubringen. Sie streicht die Bedeutung des Arbeitnehmer:innenschutzes unter Beteiligung der Arbeitnehmer:innen beim Thema Digitalisierung hervor. Die Kampagnenaktivitäten in Österreich werden vom Focal Point im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft organisiert.

Arbeit auf digitalen Plattformen

Die Arbeit auf digitalen Plattformen ist der erste Themenbereich, dem sich die Kampagne widmen wird. Es handelt sich dabei um Arbeit, die über, auf oder durch Vermittlung einer Online-Plattform erbracht wird. Die Arbeitszuteilung – z. B. von Zusteller:innen – erfolgt dabei vielfach anhand von Algorithmen, die Daten sammeln. Diese können auch zur Überwachung der Beschäftigten genutzt werden. Plattformbeschäftigte stehen dadurch oft unter Druck. Darüber hinaus sind sie häufig mit Isolierung und langen Arbeitszeiten konfrontiert, was zu einer hohen gesundheitlichen Belastung führen kann.

Aufgabe und zugleich Herausforderung bei diesem Thema ist es, dass nur jene digitalen Tools verwendet werden, die für die Durchführung der jeweiligen Arbeit notwendig sind. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Arbeitnehmer:innen gut zu schulen und Mitbestimmung zu ermöglichen!

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

Infos zur Kampagne
www.healthy-workplaces.eu/de

Das Thema **Digitalisierung** steht im Mittelpunkt der neuen EU-Kampagne.

Ziel der Kampagne ist es, das Bewusstsein für die Auswirkungen neuer digitaler Technologien auf Arbeit und Arbeitsplätze im Betrieb zu schärfen und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen im Bereich Sicherheit und Gesundheit aufzuzeigen. Die Website der Kampagne dient dabei als Plattform für den Austausch bewährter Lösungen.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollen mithilfe der Kampagne in die EU-Politik einfließen. Das steht im Einklang mit dem „Vision-Zero“-Ansatz im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie mit den Zielen der Europäischen Digitalstrategie. Zudem werden die geschlechtsspezifische Dimension der Digitalisierung und die Bedürfnisse bestimmter Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Risiko berücksichtigt.

Die Kampagne wird von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) organisiert und läuft von 2023 bis 2025.

Inhaltlich beruht sie auf Erkenntnissen von Forschungsergebnissen, Überblicken und Prognosestudien der EU-OSHA und ist in folgende fünf Schwerpunktbereiche gegliedert:

- Arbeit auf digitalen Plattformen
- Fortgeschrittene Robotik und künstliche Intelligenz
- Telearbeit
- Intelligente digitale Systeme
- Management von Beschäftigten mithilfe künstlicher Intelligenz

Wettbewerb und Europäische Woche

Der Wettbewerb für gute Praxislösungen würdigt Organisationen, die innovative Ansätze im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfolgen. Betriebe haben die Chance, ihre Maßnahmen vorzustellen und mit anderen in ganz Europa zu teilen – ausgezeichnete Lösungen werden von der EU-OSHA breit beworben. Die Europäische Woche für Sicherheit und

Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe: Traumjob oder Ausbeutung?

Das Hotel- und Gastgewerbe weist schwierige Arbeitsbedingungen auf. Insbesondere geringe Bezahlung, problematische Arbeitszeiten und ein mitunter schlechtes Betriebsklima gehören oft zum Arbeitsalltag.

In einer von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) durchgeführten Studie (im Auftrag der AK Wien) wurden die Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe in Österreich untersucht. Im Fokus der Untersuchung standen die Fragen, wie sich die Arbeitsbedingungen von jenen in anderen Branchen unterscheiden und wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation wahrnehmen.

Pandemie und Vulnerabilität der Beschäftigten

Die Branche gilt als eine von der Coronapandemie hauptsächlich betroffene – phasenweise mussten Betriebe schließen bzw. konnten diese nur unter strengen Auflagen öffnen. Von 2019 bis 2021 verlor die Branche knapp 50.000 Arbeitskräfte. Im Jahresschnitt 2021 betrug die Anzahl der Beschäftigten rund 183.000 Personen.

Charakteristisch für diese Branche sind

- der hohe Frauenanteil von etwa 60 %,
- der Anteil von migrantischen Arbeitnehmer:innen (knapp 50 % in Österreich, in Wien sogar 72 %),
- dass mehr als ein Viertel der Beschäftigten einen Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung aufweist sowie
- die im Vergleich zu anderen Branchen wesentlich kürzere Beschäftigungsdauer in einem Betrieb (durchschnittlich 33 Monate, in anderen Branchen 73 Monate).

Bei vielen Arbeitskräften handelt es sich um tendenziell vulnerable Arbeitnehmer:innen mit relativ wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt und wenig Ver-



Die Beschäftigten im Gastgewerbe kämpfen mit niedrigen Einkommen und schlechten Arbeitsbedingungen.

handlungsmacht. Auch der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ist aufgrund der schwierigen Umstände nicht hoch. Die Arbeitsbedingungen und Belastungsfaktoren sind daher insgesamt problematisch – in kleineren Gaststätten noch ausgeprägter als in größeren Hotelbetrieben, die zumindest fallweise über einen Betriebsrat verfügen.

Niedrige Einkommen und schwierige Arbeitszeiten

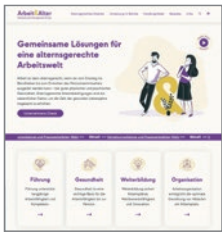
Die Einkommen in der Branche sind generell sehr niedrig, für Arbeitnehmer:innen

(v. a. bei Teilzeit) ist es schwierig, über die Runden zu kommen. Die Situation verschärft sich zusätzlich, wenn – wie hier leider nicht unüblich – das Arbeitsverhältnis nicht im vollen Stundenausmaß angemeldet wird und die Bezahlung teilweise „schwarz“ erfolgt. Allfällige Trinkgelder bessern zwar das Einkommen auf, sie schwanken allerdings sehr stark zwischen Betrieben, nach Saison und Wetterlage und sind überdies für die Pensionsversicherung unwirksam. Auch die Arbeitszeiten sind belastend: Durch die Öffnungszeiten der Hotel- und Gastronomiebetriebe sowie die Konsumgewohnheiten der Gäste müssen viele Arbeitnehmer:innen abends, in der Nacht und am Wochenende arbeiten – dafür gibt es in dieser Branche keine Nachtarbeits- und Wochenendzuschläge. Arbeiten an Randzeiten sowie geteilte Dienste (etwa morgens und abends mit langer Arbeitsunterbrechung tagsüber) erschweren zudem die Vereinbarkeit des Erwerbslebens mit familiären Verpflichtungen und privater Freizeit bzw. der Teilhabe am sozialen Leben.

Physische und psychische Belastungen

Weiters sind sowohl die physischen (Tragen von schweren Tablettts, große Hitze und Dämpfe in der Küche, hohes Verletzungsrisiko) als auch die psychischen Belastungen (schwierige, unfreundliche Kund:innen, rauer Umgangston im Betrieb – v. a. gegenüber Frauen und Migrant:innen) gerade in dieser Branche sehr häufig.

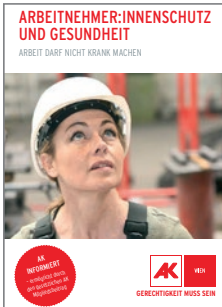
Georg Adam, FORBA Wien
adam@forba.at



Webtipp: www.arbeitundalter.at

Die Website „Arbeit und Alter“ bietet zahlreiche Infos, Best-Practice-Beispiele und Downloads zum Thema alters- bzw. altersgerechtes Arbeiten. Insbesondere erfahren Sie, welche Maßnahmen Sie in den Bereichen Führung, Weiterbildung, Gesundheit und Arbeitsorganisation ergreifen müssen, um altersgerechte Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

www.arbeitundalter.at



Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit

Ein umfassender und funktionierender Arbeitnehmer:innenschutz ist Grundvoraussetzung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Die Broschüre „Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit“ der AK Wien unterstützt bei der betrieblichen Umsetzung von Vorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes.

Download unter <https://tinyurl.com/aug423>



Heben und Tragen: Richtig anpacken auf gesunde Art

Dieser AK-Ratgeber gibt Tipps für das richtige Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten und informiert über vorbeugende Maßnahmen zur Belastungsreduktion, die Arbeitgeber:innen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen ergreifen müssen.

Download unter <https://tinyurl.com/hut423>



Arbeiten im Klimawandel

Die Klimakrise stellt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Die Auswirkungen sind vielfältig, betreffen zunehmend auch die Arbeitswelt. Die AK-Broschüre „Arbeiten im Klimawandel“ gibt Antworten auf die wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen zu Hitze, Unwetter, Blackout und klimafreundlichen Verkehrsmitteln.

Download unter <https://tinyurl.com/aikw423a>

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), Dorotya 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), Dorotya Kicking (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida)

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Georg Adam, Patrick Christian Bauer, Harald Bruckner, Amela Cetin, Dinah Djalinos-Glatz, Stephan Gabler, Jürgen Gorbach, Sabine Gößler, Gabriele Graf, Nina Graf, Tony Griebler, Karin Hagenauer, Alexandra Hahnenkamp, Alexander Heider, Alfred Hillinger, Christian Hintermayer, Marie Jelenko, Dorotya Kicking, Johanna Klösch, Isabel Koberwein, Vera Lacina, Gerald Mjka, Stephanie Müller-Wipperfürth, Julia Nedjelik-Lischka, Martha Scholz-Resch, Markus Schweiger, Petra Streithofer, Julia Stroj, Max Turrini, Gertraud Walch, Alexia Weiss, Evelynne Wohlschläger-Krenn

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. Iris Kraßnitzer

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 662 32 96-0

Fax: (01) 662 32 96-39793

E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at

Internet: www.oegbverlag.at

Verlagsort: Wien

Herstellerin

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG

7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

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.



Die Betriebsratswahl

Johanna Naderhirn, Barbara Trost

Gesetze und Kommentare | 448 Seiten

7. Auflage | 2023 | EUR 69,00

ISBN 978-3-99046-631-5

70 Jahre sind seit dem Erscheinen der Erstaufgabe dieses Kommentars vergangen. Das Betriebsratswesen hat sich während dieser Zeit in manchen Belangen merklich verändert. Entwicklungen und Trends wie Telearbeit und Digitalisierung, aber auch die tendenziell sinkende Bereitschaft, sich in den traditionellen Strukturen zu engagieren, haben es notwendig gemacht, das bewährte Werk grundlegend zu aktualisieren, sodass es weiterhin ein für die Abwicklung von Betriebsratswahlen unentbehrlicher Helfer ist.

Buch | e-book



Beschäftigung für alle

Die Zukunft der Arbeit

Elisabeth Kaiser, Marcus Schober (Hrsg.)

Wiener Perspektiven | 334 Seiten

1. Auflage | 2023 | EUR 29,90

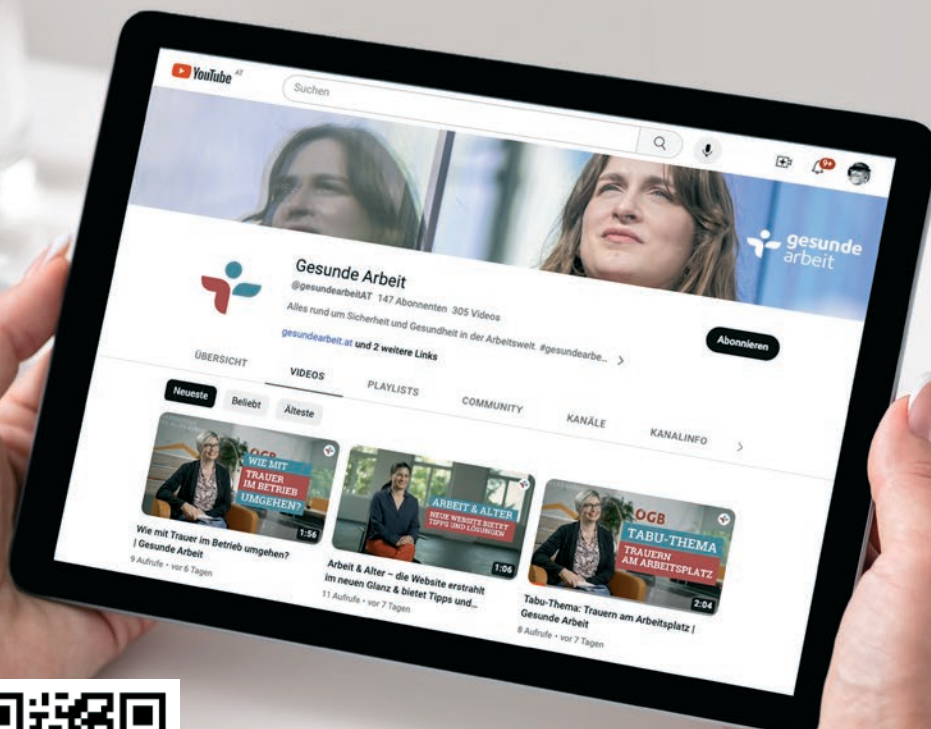
ISBN 978-3-99046-653-7

Der Arbeitsmarkt ist im Wandel begriffen und unterliegt Herausforderungen, die es nötig machen, Arbeit neu zu denken. Wie lassen sich Arbeitsmodelle an die heutigen gesellschaftlichen Erfordernisse anpassen, wie können neue Arbeitswelten aussehen und wie gelingen Einkommensgleichheit sowie gerechte Entlohnung? Wer oder was definiert den Wert der Arbeit? Politiker:innen sowie Expert:innen beleuchten verschiedene arbeitsmarktpolitische Themengebiete, stellen Fragen, bieten mögliche Antworten und regen zum Weiterdenken an.

Buch | e-book

Immer topinformiert mit den Videos der Gesunden Arbeit!

- Videos zu aktuellen Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes
- Interviews mit Expertinnen und Experten
- Erklärvideos mit Tipps zu gesunder Arbeitsgestaltung



<https://www.youtube.com/@gesundearbeitAT>