

Was ist im Betrieb zu tun?



Bei allen Maßnahmen zur Verbesserung und Förderung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, auch was das persönliche Verhalten wie Ernährung oder Bewegungsabläufe im Betrieb betrifft, sind ArbeitsmedizinerInnen durch ihre Kompetenz die ersten Ansprechpersonen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gibt ihnen nicht nur das Recht, es verpflichtet sie sogar dazu, mit Betriebsrat und Arbeitgeber zum Wohl der ArbeitnehmerInnen zusammenzuarbeiten.

Ernährung und Trinken

Ernährung und Trinken haben unbestritten hohen Einfluss auf unsere Gesundheit. Für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sind die ArbeitgeberInnen zuständig – das schreibt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor. Richtige Speisen und Getränke bei der Arbeit müssen sich nach der Art der Tätigkeiten und der Lage der Arbeitszeiten richten. Es ist ein Unterschied, ob man hochkonzentriert schwere körperliche Arbeit in der Nacht, oder die gleiche Tätigkeit in der klassischen Normalarbeitszeit zwischen 7 und 16 Uhr verrichtet.

Wer in der Nacht arbeitet, soll seinen Organismus – der in der Nacht auf Sparflamme fährt – nicht mit der Verdauung schwerer Speisen überanstrengen. Eine Leberkäsesemmel um Mitternacht ist sicherlich keine gute Idee. ArbeitnehmerInnen, die nachts arbeiten, müssen aber natürlich auch essen und trinken: am besten eine warme Mahlzeit und genug Flüssigkeit, beides den Belastungen der Tätigkeit angepasst und in freundlicher, heller Umgebung.

ArbeitsmedizinerInnen und ErnährungsexpertInnen helfen bei der Erstellung von vernünftigen Ernährungsprogrammen und bei der Zusammenstellung der richtigen Speisen und Getränke. Sie nehmen auf die konkrete Arbeitssituation der ArbeitnehmerInnen Rücksicht, egal ob sie in Schicht-, Nacht-, oder Normalarbeitszeit tätig sind.

Bewegung

Für alle Arbeitsabläufe und Tätigkeiten gilt: keine einseitige Belastung, keine körperlich schwere Dauerbelastung, keine statischen Arbeiten, kein langes Sitzen oder Stehen, kein lang andauerndes Arbeiten über Kopf, keine Zwangshaltungen. Körperliche Belastungen lassen sich natürlich oft nicht vermeiden. Sie sind aber nur dann vertretbar, wenn sie möglichst abwechslungsreich und möglichst kurz sind – dann sind auch körperliche Spitzenleistungen möglich. Die körperlich schwerste Arbeit soll aber nicht gleich zu Beginn der Arbeitszeit anfallen – immerhin müssen sich auch SpitzensportlerInnen aufwärmen.

Bei sehr schwerer körperlicher Arbeit und/oder Zwangshaltungen sind Ausgleichsübungen und der Tätigkeit entsprechende Arbeitsunterbrechungen anzuraten. Beides ist gemeinsam mit den ArbeitsmedizinerInnen zu entwickeln, der Arbeitgeber muss aber auch die Möglichkeit bieten, die Übungen während der Arbeitszeit durchzuführen.

Rauchen, Alkohol und Drogen

Abgesehen von illegalen Drogen gibt es keine generellen Verbote von sogenannten legalen Drogen an den Arbeitsplätzen. Ausnahmen schreibt der Gesetzgeber vor (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 30), und zwar dort, wo der Konsum von Nikotin, Alkohol, Drogen zur Gefahr wird oder die Gesundheit anderer gefährdet.

Gerechtfertigtes Verbot oder Willkürakt

Im betrieblichen Alltag muss man abwägen, ob das Verbot von einem Gesetz vorgeschrieben, es durch betriebliche Interessen (Qualitätssicherung) gerechtfertigt ist – oder es sich bei dem Verbot um einen Willkürakt des Arbeitgebers handelt. Letzter Fall ist ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Alle betrieblichen Maßnahmen, die zur Minderung von Nikotin, Alkohol und Drogenkonsum führen, sind zu begrüßen und zu unterstützen. Aber die Wahrung der Menschenwürde – nämlich Entscheidungen selbst zu treffen – muss berücksichtigt werden.

Anregungen:

- Trennen von RaucherInnen und NichtraucherInnen, z. B. Einzelbüros, Sozialbereiche etc.
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen zu Drogenkonsum: Wir schauen nicht weg!
- Angebote für Rauch-, Alkohol- und Drogenentwöhnung.
- Externe Unterstützungsangebote für BetriebsrätInnen und Führungskräfte: Wie spreche ich das Problem an?
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit Unterstützung der Gewerkschaft PRO-GE.