

Gesund in die Arbeit
Gesund von der Arbeit



PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

www.proge.at/gesundheit
Gewerkschaft PRO-GE

Impressum

Herausgeber: ÖGB, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: BS Franz Riepl, Anton Hiden, Gabriela Kuta

Beratend: Mag^a. Renate Czeskleba, Mag^a. Karin Zimmermann

Redaktionelle Bearbeitung: Claudia Felix-Marks

Grafische Gestaltung und Illustrationen: Nikolaus Menger

Herstellungsort: Wien, Februar 2010

ÖGB ZVR-NR.: 576439352

PRO-GE

DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

www.proge.at/gesundheit

Gewerkschaft PRO-GE

Wir danken unseren KooperationspartnerInnen:



Wir danken unseren SponsorInnen:



Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die Arbeitsbedingungen ändern sich immer schneller, neue Arbeitszeitformen, steigender Druck und längere Lebensarbeitszeit belasten uns. Ein wichtiges Aktionsfeld für Gewerkschaften ist daher die Gesundheit am Arbeitsplatz – nach dem Motto „Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit“. Kern gewerkschaftlicher Arbeit war und ist das Verbessern der Einkommen und der Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen, von jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen bis zur sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Situation der Beschäftigten.

Trotz der sinkenden Zahl der Arbeitsunfälle – zum Teil auch ein Erfolg der Gewerkschaften – bleibt viel zu tun. Gerade in den Produktionsbranchen sind die Gesundheitsrisiken besonders hoch. Bis zu 50 Prozent aller Erkrankungen haben ihre Wurzeln in der Arbeitswelt. Hinter diesen Statistiken stecken Hunderttausende betroffene ArbeitnehmerInnen.

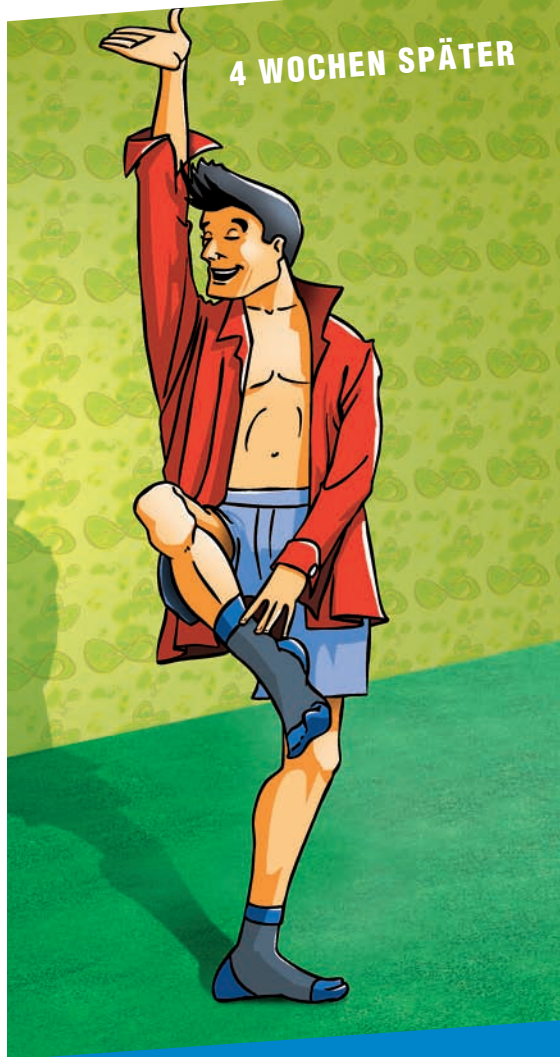
Damit Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erst gar nicht Alltag werden können, brauchen wir gemeinsame Anstrengungen von Interessenvertretungen und Politik. Eine wichtige Rolle dabei spielen BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen. Gemeinsam mit ihnen – mit euch – möchten wir daher mit der Kampagne „Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit“ das Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zur betrieblichen Gesundheitsförderung schärfen und zu vorbeugenden Maßnahmen im Betrieb anregen. Denn als Gewerkschaft ist uns die Gesundheit der Menschen ebenso wichtig wie ihre Arbeit, ihre Einkommen und ihre soziale Absicherung.

BABA UND FALL NET!

ALLER ANFANG IST SCHWER ...



4 WOCHEN SPÄTER



TÄGLICH 30 SEKUNDEN AUF EINEM BEIN STEHEN
TRAINIERT DAS GLEICHGEWICHT.

EINE INITIATIVE DER AUVA FÜR MEHR SICHERHEIT.

Jeder Unfall ist einer zu viel.



www.auva.at

Inhalt

Vorwort	1
Arbeitsbedingten Erkrankungen vorbeugen	7
Psychische Belastungen	8
Physische Belastungen	11
Was ist im Betrieb zu tun?	12
Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	19
Arbeitsunfälle	20
Berufskrankheiten	22
Was ist im Betrieb zu tun?	23
Arbeitszeit	27
Lange tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeiten	28
Was ist im Betrieb zu tun?	32
Schichtarbeit mit Nacht- und Wochenendarbeit	33
Was ist im Betrieb zu tun?	35
Altersgerechtes Arbeiten – länger gesund leben	39
Gesundheitsfördernde Arbeit	40
Wertvolle Erfahrungen Älterer	41
Was ist im Betrieb zu tun?	42
Gesundes Verhalten bei der Arbeit	47
Ernährung und Trinken	48
Bewegung	49
Rauchen, Alkohol und Drogen	49
Was ist im Betrieb zu tun?	50
Adressenverzeichnis	53



Bedingt durch die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie durch die erhöhten Ansprüche in der Arbeitswelt, wird die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer bedeutender.

Nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, kann auch einen entscheidenden Beitrag zur Produktivität eines Unternehmens leisten. Davon profitieren sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die Unternehmen.

BGF lohnt sich für das Unternehmen:

- Erhöhte Arbeitszufriedenheit bringt mehr Produktivität und Produktqualität
- Innerbetriebliche Kommunikation wird verbessert
- Imageplus für das Unternehmen
- Krankenstände werden reduziert

Gesundheitsförderung schafft Pluspunkte für Lebensqualität:

- Weniger Arbeitsbelastung, mehr Wohlbefinden
- Weniger gesundheitliche Beschwerden, besseres Betriebsklima
- Gesundes Verhalten im Betrieb und in der Freizeit

Ziel der BGF ist es einerseits, die individuellen Ressourcen der MitarbeiterInnen zu stärken und zu einem selbstbestimmten, gesundheitsförderlichen Lebensstil (VERHALTEN) zu befähigen. Andererseits müssen die organisatorischen Rahmenbedingungen (VERHÄLTNISSE) verändert werden, arbeitsbedingte Belastungsfaktoren reduziert und organisationale Ressourcen gefördert und aufgebaut werden.

AnsprechpartnerInnen in den Regionalstellen des Österreichischen Netzwerkes BGF:



Salzburger Gebietskrankenkasse
Elisabeth Zeisberger
E-mail: elisabeth.zeisberger@sgkk.at



Wiener Gebietskrankenkasse
Anja Tesch BA
E-mail: anja.tesch@wgkk.at



Tiroler Gebietskrankenkasse
Peter Frizzi
E-mail: peter.frizzi@tgkk.at



NO Gebietskrankenkasse
Leo Manseder
E-mail: leo.manseder@noegkk.at



Burgenländische
Gebietskrankenkasse
Drin. Brigitte Fritz
E-mail: brigitte.fritz@bgkk.at



OÖ Gebietskrankenkasse
Bettina Stadlmayr
E-mail: bettina.stadlmayr@oegkk.at



Kärntner Gebietskrankenkasse
Claudia Stumpf
E-mail: claudia.stumpf@kgkk.at



Fonds Gesundes Vorarlberg
Anita Häfele
E-mail: anita.haefele@ifs.at

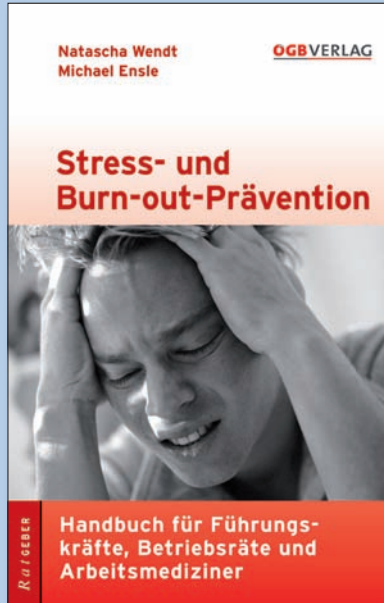


Steiermärkische Gebietskrankenkasse
Maga. Christina Finding
E-mail: christina.finding@stgkk.at

Weitere Informationen unter: www.netzwerk-bgf.at



**Arbeitsbedingte
Erkrankungen werden
deinen Alltag erschweren!**



Stress und Burn-out-Prävention

Burn-out ist ein Belastungssyndrom, das von emotionaler, geistiger und körperlicher Erschöpfung geprägt ist. Es entwickelt sich über Monate, manchmal sogar über Jahre. Innerer Leistungsdruck und zunehmende Belastung am Arbeitsplatz sind verantwortlich für diesen Teufelskreis. Verstärktes Engagement am Arbeitsplatz verknüpft mit der Vernachlässigung eigener Bedürfnisse bilden das Kernsegment des Problems. Depression und im schlimmsten Fall Zusammenbruch sind die Folgen.

Natascha Wendt,
Michael Ensle
**Stress und
Burn-out-
Prävention**

148 Seiten,
€ 21,-
ISBN: 978-3-7035-1327-5

Beim Burn-out-Syndrom handelt es sich längst um keine Managerkrankheit mehr. Ganz im Gegenteil: Techniker mit Rufbereitschaft und Erfolgsdruck, Mitarbeiter im Tourismus, Berufskraftfahrer, Polizisten, Mitarbeiter in Call-centers – das sind nur einige Beispiele für Betroffene.

Entflammt und ausgebrannt, so beschreiben Angestellte immer öfter ihre Probleme am Arbeitsplatz.

Autoren: Dr. Natascha Wendt, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck – Journalismus – Papier; Mag. Michael Ensle, MANA Coaching

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE
In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Bestellung: im Web: www.oegbverlag.at/shop
per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder
per Fax: 01/405 49 98-136

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Fachbuchhandlung Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: 01/405 49 98-136
Rathausstraße 21, 1010 Wien E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von Stress und Burn-out-Prävention

à € 21,-

Name			
Firma/Institution			
PLZ	Ort	Anschrift	
Telefon, E-Mail			
Datum, Unterschrift			

Ja, ich möchte den ÖGB-Verlag-Newsletter bis auf Widerruf per Mail an oben angeführte E-Mail-Adresse erhalten.
Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten.
Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandkosten. Broschüre G²

Arbeitsbedingten Erkrankungen vorbeugen

Arbeit kann die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen fördern, sie kann aber auch krank machen.

Zu hohe psychische und körperliche Belastungen am Arbeitsplatz führen auf Dauer zu arbeitsbedingten Erkrankungen, von Muskel- und Skeletterkrankungen über Stress bis zu Burn-out. Die Kombination von zu viel Arbeit, zu wenig Zeit, zu unklaren Arbeitsaufträgen, zu wenig Information, zu wenig eigenem Einfluss auf die Arbeitsgestaltung, monotonem Arbeiten, belastender Arbeitsumgebung (Hitze, Kälte, Lärm) kann krank machen.

Oft lassen sich körperliche und psychische Belastungen nicht klar trennen. So können ein kaputter Sessel, ständige unnatürliche Körperhaltungen oder langes Stehen neben körperlichen Schäden auch Stress verursachen und krank machen.

ArbeitnehmerInnen haben ein Recht darauf, bei der Arbeit gesund zu bleiben und sich wohl zu fühlen. Zufriedenheit, körperliches Wohlbefinden und ganz allgemein Spaß an der Arbeit und am Miteinander mit KollegInnen deuten darauf hin, dass Menschen gesund sind.

Zahlen

Bis zu 50 Prozent aller Erkrankungen haben ihre Wurzeln an den Arbeitsplätzen. Arbeitsbedingter Stress führt zunehmend zu unterschiedlichen Erkrankungen und auf Dauer zu Arbeitsunfähigkeit. Psychiatrische Erkrankungen haben sich in den vergangenen 30 Jahren vervierfacht, sie sind seit 2006 die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen.

Weit verbreitet sind auch Muskel- und Skeletterkrankungen, fast ein Viertel aller Krankenstandstage in Österreich sind darauf zurückzuführen.

Branchen

Die Art von Erkrankungen unterscheiden sich auch nach Branchen: In Bäckereien kann Mehlstaub zu Lungenerkrankungen führen. Im Forstbereich führt die ununterbrochene Vibration durch Kettensägen zur Weißfingerkrankheit, einer Durchblutungsstörung der Hände. In der Metallbranche sind Hauterkrankungen ein großes Problem, Kühlschmierstoffe führen zum Beispiel zu Ekzemen. Im Textilbereich werden ArbeitnehmerInnen durch einseitige Körperhaltungen belastet.

Aber auch auf neue Technologien, beispielsweise Nanotechnologie, darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden. Nanotechnologie – Materialien, bei denen die Oberflächen extrem kleine Teilchen enthalten – ist nicht ausreichend erforscht, und man weiß noch nicht, wie sie sich langfristig auf Menschen auswirkt.

Psychische Belastungen

Stress

Arbeitsbedingter Stress beeinflusst die Gedanken und Gefühle – so kann Stress zu Unzufriedenheit, Ärger, Angstgefühlen und Aggressionen führen. Körperlich kommt es bei Stress zu Veränderungen im Hormonhaushalt – Adrenalin führt unter anderem zu Bluthochdruck und Muskelverspannung. Dauert der Stress an, führt das Hormon Cortisol zu Schlafstörungen, schlechterem Gedächtnis, erhöhter Krankheitsanfälligkeit, Infarkten, vermehrter Diabetes, Magengeschwüren, sexuellen Störungen, Verspannungen, Rückenschmerzen, Muskel- und Skeletterkrankungen.

Wer bei der Arbeit Stress hat und wenig Einfluss auf die Einteilung der Arbeit, ist häufiger krank. Das betrifft Menschen, die unter hohem Zeitdruck arbeiten, dabei aber keine Möglichkeit haben, sich die Arbeit selbst einzuteilen. Denken wir beispielsweise an AkkordarbeiterInnen: Sie sitzen meist in einer gleich bleibenden Haltung am selben Platz, können am Arbeitsablauf nichts ändern und müssen – um genug zu verdienen – auch noch schnell arbeiten.

Diese Art Stress führt durchschnittlich unter anderem zu 55 Prozent mehr Darmerkrankungen, 90 Prozent mehr Gelenkserkrankungen, 130 Prozent mehr Rückenerkrankungen und zu 140 Prozent mehr Arbeitsunfällen. Außerdem dauern Krankenstände bei Menschen mit hoher psychischer Belastung oft mehr als doppelt so lange als bei ArbeitnehmerInnen mit weniger Stress.

Mobbing

Mobbing ist eine Konfliktsituation, richtet sich gegen einzelne Personen und dauert über einen längeren Zeitraum an. Typische Verhaltensweisen bei Mobbing sind unter anderem: Informationen vorenthalten, hinter dem Rücken schlecht reden, Telefonterror, Beleidigungen, Gerüchte verbreiten, lächerlich machen. Mobbing ist keine einzelne Intrige, sondern eine Art Teufelskreis, aus dem Mobbing-Opfer, aber auch MobberInnen immer schwieriger herauskommen. Mobbing hat immer zum Ziel, das Mobbing-Opfer vom Arbeitsplatz wegzuekeln – auch wenn das den Mobbenden selbst nicht immer bewusst ist.

Mobbing entsteht immer öfter, wenn ein Unternehmen selbst unter Druck ist, etwa wenn ArbeitnehmerInnen wegrationalisiert werden, wenn der Konkurrenzdruck steigt, wenn es keine klaren Kompetenzen und Hierarchien gibt, wenn die Führungsperson schwach ist und nichts entscheidet und darauf hofft, dass sich die Probleme von selbst lösen.

Burn-out

Burn-out heißt auf Deutsch „ausgebrannt sein“ oder „ausbrennen“. Burn-out ist inzwischen ein international anerkanntes Krankheitsbild. Menschen, die im Burn-out sind, sind besonders erschöpft, sind oft MeisterInnen im Zynismus und können mit fortlaufender Krankheit trotz verstärkter Anstrengungen immer weniger leisten. Für Burn-out-gefährdete Menschen zählen Leistungen aber zum Wichtigsten auf der Welt. Oft kommt zu dieser persönlichen Einstellung der Leistungsdruck des Unternehmens dazu, Vorgesetzte und KollegInnen erkennen das Problem nicht und schaufeln die Betroffenen noch weiter mit Arbeit zu.

Es scheint für alle einfach schick zu sein, viel und bis zur Erschöpfung zu arbeiten. Burn-out-gefährdete Menschen sind oft besonders engagiert, haben Ideale, wollen etwas bewegen und ihre Arbeit gut machen. Sie merken meistens gar nicht, dass sie längst an ihre Grenzen gestoßen sind, dass sie sich immer mehr vornehmen, sie „entflammen“ regelrecht für ihre Arbeit. Sie schützen sich dabei zu wenig und brennen letztlich aus. Wenn Menschen vom beginnenden Burn-out über viele Zwischenstufen (Arbeit überbewerten, keinen Urlaub mehr machen, ständig an die Leistung denken, keine Pausen machen, Freunde und Familie vernachlässigen usw.) in die totale Erschöpfung geraten, werden sie für sehr lange Zeit krank. Sie brauchen dann medizinische und psychotherapeutische Unterstützung, es kommt häufig zu längeren Krankenhausaufenthalten und auch zu Berufsunfähigkeit.

Burn-out ist längst keine Manager-Krankheit mehr, sondern mehr und mehr auch unter ArbeitnehmerInnen verbreitet.

Physische Belastungen

Muskel- und Skeletterkrankungen

In Österreich fallen jährlich zwischen sieben und acht Millionen Krankenstandstage aufgrund von Muskel- und Skeletterkrankungen an. Muskel- und Skeletterkrankungen sind Wirbelsäulen- und Haltungsschäden sowie Gelenks- und Weichteilerkrankungen, die durch falsche Arbeitshaltungen entstehen. Ungünstige Körperhaltungen rauben 40 Prozent unserer Energie, körpergerechte Arbeitshaltungen brauchen nur fünf Prozent der Energie auf.

Muskel- und Skeletterkrankungen werden auch durch belastende Umwelteinflüsse wie Kälte oder Nässe hervorgerufen. Auch Vibrationen, z. B. beim Schlagbohren oder Lkw-Fahren über schlechte Straßen, können Muskel- und Skeletterkrankungen verursachen.

Viel zu viele Arbeitsplätze zwingen Menschen in Körperhaltungen, die Krankheiten hervorrufen. Meistens handelt es sich dabei um starre, gebückte oder überstreckte Körperhaltungen.

ArbeitnehmerInnen sind nach 20 Jahren Schwerarbeit oft nicht mehr fähig, ganz gerade zu stehen und leiden ständig unter Kreuzschmerzen. Immer noch arbeiten viel zu viele ArbeitnehmerInnen am Fließband – oft mit Zwangshaltungen und immer gleichen Bewegungsabläufen. Im fortgeschrittenen Alter kommen zu den Verspannungen oft noch chronische Sehnenscheidenentzündungen dazu – trotzdem arbeiten die ArbeitnehmerInnen unter Schmerzen weiter. Denn sich krank zu melden ist sehr oft mit der Angst verbunden, wegen der Fehlzeiten den Job zu verlieren.

Was ist im Betrieb zu tun?



Gesundheit fördern!

Arbeit darf nicht krank machen – das schreiben die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen vor. Daher: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz umsetzen!

- ArbeitgeberInnen daran erinnern, dass sie dafür verantwortlich sind, dass Arbeit nicht krank macht. Sie müssen für den Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen alle erforderlichen Maßnahmen treffen und dafür die Kosten tragen.
- Arbeitsbedingte körperliche und psychische Belastungen mit der Gefahrenermittlung erfassen und gesundheitsförderliche Maßnahmen dazu umsetzen.
- ArbeitnehmerInnen informieren.
- Arbeit auf körperliche Konstitution, Ausbildung, Alter abstimmen.
- Gefahren ausschalten, Arbeitsplätze gesundheitsförderlich gestalten – ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft und Arbeitspsychologen/-login dazu nützen.
- ArbeitnehmerInnen wissen am besten, was sie belastet – sie müssen vom Arbeitgeber gehört, ihre Ideen müssen aufgegriffen werden.
- Sicherheitsvertrauenspersonen sollen laut Gesetz bei allen Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes vermitteln. Oft wissen sie wirklich, wo im Betrieb der Schuh drückt.
- Gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen darüber nachdenken, welche gesundheitsfördernden Maßnahmen wie zum Beispiel betriebliche Gesundheitsförderungssysteme (BGF) in euren Betrieben umgesetzt werden können.

Stress

Wir sollten Stress nicht zum Auslöser für arbeitsbedingte Erkrankungen werden lassen. Betriebsrat und ArbeitgeberIn können gemeinsam ein Arbeitsklima schaffen, das die Gesundheit fördert.

Unterstützung dabei sind:

- vielseitiges Arbeiten, abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben, ganzheitliches Arbeiten (Sinn in der Arbeit sehen),
- Handlungsspielraum – mitbestimmen, wann was gearbeitet wird,
- passende Arbeitsmenge und passende Anforderungen (nicht überfordern – aber auch nicht unterfordern),
- klare Hierarchien,
- klare Arbeitsabläufe (Unterbrechungen, Pausen),
- Arbeitsumgebung (Hitze, Lärm, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel/Geräte),
- soziale Rückendeckung – Zusammenarbeit, Arbeitsklima,
- informiert werden, mitreden, mitbestimmen – sich entwickeln können.

Mobbing

An Mobbing sind mehrere beteiligt: die MobberInnen, der Arbeitgeber, der Mobbing zulässt, aber auch die, die zusehen und nichts unternehmen sowie das Mobbing-Opfer selbst als Betroffene/r. Daher: Mobbing muss vom Arbeitgeber mutig und konsequent unterbunden werden.

- ArbeitgeberInnen müssen sich selbst informieren, sie sind für das Vermeiden von Mobbing verantwortlich.
- ArbeitgeberInnen müssen klar machen, dass Mobbing im Unternehmen nicht geduldet wird und sie dagegen konsequent vorgehen.
- Führungskräfte und Belegschaft müssen informiert werden.
- Konflikte dürfen nicht verdrängt, sondern müssen ausgetragen werden – dabei sind MediatorInnen oder Konfliktlotsen/-lotsinnen hilfreich – sie schlichten und beraten.
- Für Betroffene muss es externe Hilfen geben.
- Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten hilft, Mobbing gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Burn-out

ArbeitgeberInnen müssen lernen, Signale für Burn-out zu erkennen, um gesundheitliche Schäden, aber auch wirtschaftliche Einbußen zu vermeiden. Daher: Erkennen, dass Menschen das größte Kapital des Betriebes sind.

- Die Maschinen im Betrieb werden regelmäßig gewartet, sie sind ja wertvolles Kapital. Mindestens die gleiche Aufmerksamkeit muss den Menschen zukommen. Das gilt für die Arbeitsbedingungen genauso wie zum Beispiel für die Anerkennung ihrer Leistungen – ab und zu „Danke“, oder „gut gemacht“ sagen wirkt sehr motivierend.
- Unternehmenskultur in eine Kultur ändern, die Engagement belohnt, aber Leistung nicht überbewertet.
- Die Unternehmenskultur darf das „Nein“ nicht aus dem Wortschatz der ArbeitnehmerInnen verbannen. „Das wird mir zu viel“, oder „Nein, ich kann nicht noch mehr machen“ – solche Aussagen müssen akzeptiert werden.
- Im Betrieb muss es klare Strukturen geben, genau so wichtig sind klare Grenzen.
- Burn-out-gefährdete Menschen sollten Hilfe suchen. Die Hilfe finden sie in Gesprächen mit BetriebsrätInnen, Vorgesetzten und KollegInnen und in akuten Fällen bei Ärztinnen/Ärzten und Therapeutinnen/Therapeuten.
- ArbeitgeberInnen müssen ArbeitnehmerInnen mit Burn-out mit festgelegten Mechanismen bei der Wiedereingliederung unterstützen. Wichtig ist, dass sie langsam, Schritt für Schritt ins Arbeitsleben zurückfinden können.

Muskel- und Skeletterkrankungen

Muskel- und Skeletterkrankungen kann man wirksam vorbeugen! Wichtig ist, für Abwechslung bei Bewegungsabläufen zu sorgen und Zwangshaltungen sowie Dauerbelastungen zu vermeiden. Auch sich ständig wiederholende Bewegungsabläufe oder solche mit hohem Tempo und mit großen Muskelanstrengungen sind schädlich. Daher: Vorsorgen vermeidet arbeitsbedingte Erkrankungen.

- Lasten nahe am Körper und in aufrechter Körperhaltung tragen.
- Spielen wir nicht den Muskelprotz! Gemeinsam tragen schont das Kreuz.
- Hebe- und Tragehilfen sollen genutzt werden. Beim Ankauf soll man die ArbeitnehmerInnen einbeziehen.
- Für möglichst viel Abwechslung bei Bewegungsabläufen sorgen.
- Ausgleichsübungen.
- Pausen machen.

Checkliste für die ArbeitnehmerInnen:

- Den Arbeitsalltag durchgehen und Tätigkeiten, die die Muskeln und Knochen belasten, notieren.
- Optimale Bewegungsabläufe durchdenken: Wann hebe ich wo, wie richtig?
- Mit Sicherheitsvertrauensperson, Betriebsrat, ArbeitsmedizinerIn und Vorgesetzten Verbesserungen besprechen.
- KollegInnen suchen, mit denen man gesundheitsförderndes Tragen einüben kann.
- Spaß haben und Lachen entspannt die Muskeln und fördert die Gesundheit!

Selbstverwaltung der Sozialversicherung

Ein unverzichtbares Element der sozialen Sicherheit in Österreich.

In den Zeiten, als Verunfallte, Kranke und ihre Familien keine soziale Absicherung hatten und größte Nöte ertragen mussten, liegen die Anfänge der Sozialversicherung. Die Verwaltung wurde jenen übergeben, die an der sozialen Absicherung das stärkste Interesse hatten – den Versicherten selbst. Damit entstand die Selbstverwaltung der Sozialversicherung. Die Betroffenen wurden mit der Selbstverwaltung zu AkteurInnen und sorgten mit den Jahren für ein sorgfältiges soziales Auffangnetz.

Die VertreterInnen der Versicherten kennen die Praxis genau und sind in den Betrieben vor Ort. Sie wissen über die Probleme und Bedürfnisse genau Bescheid. Sie agieren täglich im Auftrag der Betroffenen und sind bis heute der Motor für die Entwicklung eines

gerechten und umfassenden Sozialversicherungsrechts in Österreich.

Zwischenzeitlich ist die Selbstverwaltung sozialpartnerschaftlich besetzt. Die VertreterInnen der Versicherten und der Unternehmen sind heute gemeinsam ein Bollwerk gegen politische Strömungen, die mit sozialer Sicherheit wenig am Hut haben.

Deutlich älter als die Republik sorgte die Selbstverwaltung nicht nur vor über 100 Jahren für die Entwicklung der Sozialversicherung, sondern ist heute auch Garant für die Zukunft. Ein Garant für die soziale Sicherheit unseres Landes.

Anton Hiden
Sicherheitsexperte der
Gewerkschaft PRO-GE



**Arbeitsunfälle können
dein Leben ändern!**

Ihr Partner in Sachen Persönlicher Schutzausrüstung



**Österreichischer Verband zur
Förderung der Arbeitssicherheit**

1130 Wien, Altgasse 21/8

Tel: 01/89 25 585

Fax: 01/89 25 585-15

E-Mail: info@vas.at

www.vas.at



**VERBAND
ARBEITSSICHERHEIT**

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Physisches und psychisches Leid kann nicht mit Geld abgegolten werden.

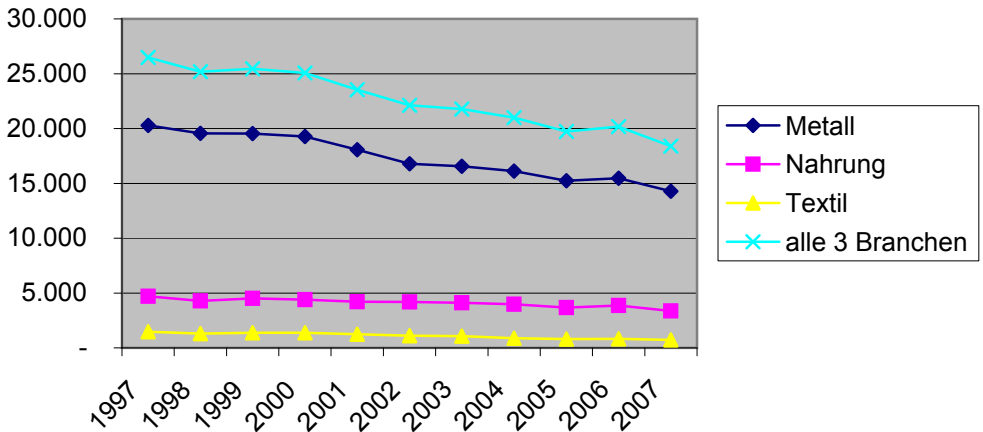
Die gemeinsamen Bemühungen von Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen und Unfallversicherungsträgern, insbesondere der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), zeigen deutlich, dass vorbeugende Maßnahmen, die sogenannte Prävention, Erfolge brachten. So sank im Jahr 2007 die Absolutanzahl der Arbeitsunfälle trotz einer höheren Anzahl von Beschäftigten. Bei Arbeitsunfällen mit tödlichem Ausgang konnte die Anzahl ebenfalls verringert werden.

Diese positive Entwicklung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade in den Produktionsbranchen viele ArbeitnehmerInnen durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten körperlich beeinträchtigt sind.

Jeder Arbeitsunfall verursacht auch wirtschaftlichen Schaden durch Arbeitsausfall, Belastung der Sozialversicherung etc. Für die Gewerkschaft PRO-GE steht aber die Linderung des menschlichen Leids immer im Vordergrund und damit verbunden die Anstrengungen und das Nachdenken, dass Arbeitsunfälle erst gar nicht passieren, also im Vorfeld verhindert werden. Denn das physische und psychische Leid, das ArbeitnehmerInnen nach einem Arbeitsunfall erfahren, kann nicht mit Geld abgegolten werden.

Arbeitsunfälle

Darstellung der sinkenden Arbeitsunfallentwicklung der vergangenen zehn Jahre in den Bereichen der Gewerkschaft PRO-GE:



Quelle: AUVA-Jahresbericht 2007

Sturz und Fall

Bei den Unfallursachen stehen Sturz und Fall mit 27,5 Prozent nach wie vor an erster Stelle. Die Sozialpartner in der Sozialversicherung haben auf diese Hauptunfallursachen mit der Aktion „Baba und fall net!“ reagiert und damit Vermeidung von Sturz und Fall in der Arbeitswelt zum Thema gemacht.

Der typische Unfall von ProduktionsfacharbeiterInnen ist der Sturz über herumliegende Kabel oder Schläuche von Werkzeugen bei Instandhaltungsarbeiten am Montag um 9 Uhr früh.

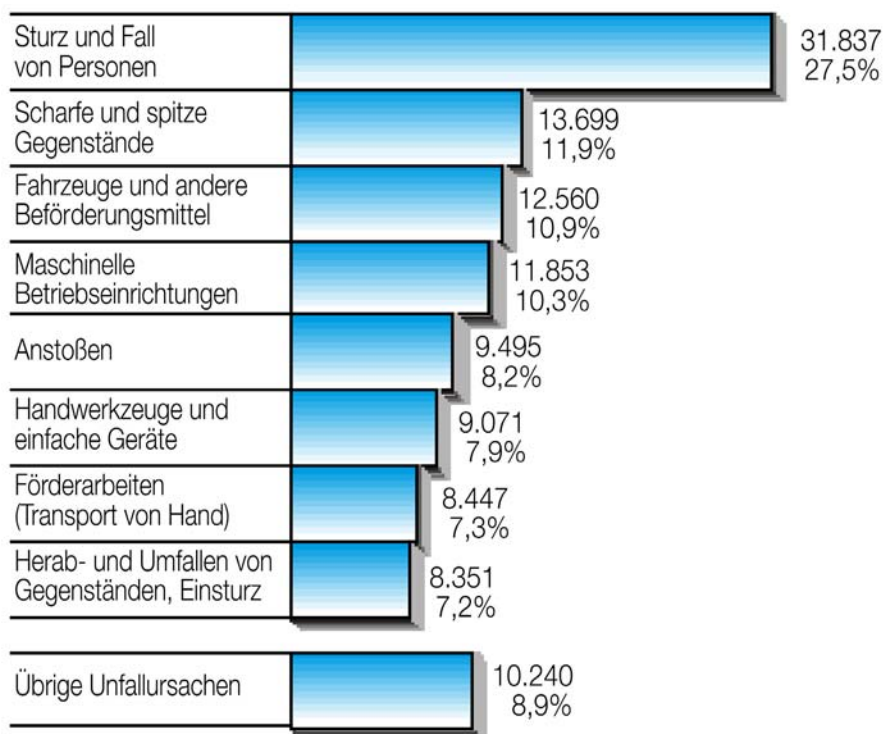
Scharfe und spitze Gegenstände

An zweiter Stelle bei den Unfallursachen steht das Verletzen mit scharfen und spitzen Gegenständen mit 11,9 Prozent. Dabei handelt es sich ebenfalls um einen klassischen Arbeitsunfall in der Produktion.

Fahrzeuge und Beförderungsmittel

Mit einem Anteil von 10,9 Prozent folgen Arbeitsunfälle mit Fahrzeugen und anderen innerbetrieblichen Beförderungsmitteln wie beispielsweise Staplern.

Darstellung der Unfallursachen 2007:



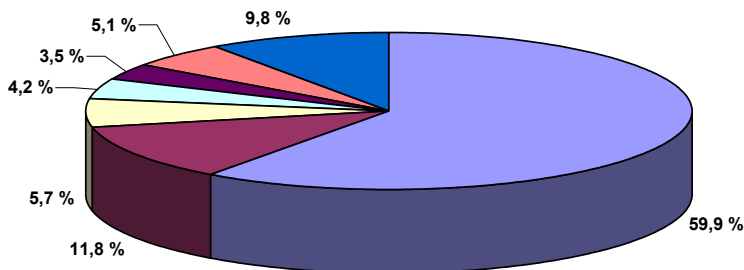
Quelle: AUVAJahresbericht 2007

Berufskrankheiten

Bei den Berufskrankheiten ist das Bild seit Jahren unverändert. Lärmschwerhörigkeit ist mit 59,9 Prozent noch immer die häufigste Berufskrankheit, gefolgt von Hauterkrankungen mit immerhin noch elf Prozent.

Darstellung der Berufskrankheiten 2007:

Lärmschwerhörigkeit	805
Hauterkrankungen	159
Allergisches Asthma bronchiale	76
Erkrankung d. Atemwege u. d. Lunge d. chem. irritativ wirk. Stoffe	57
Infektionskrankheiten	47
Bösartige Neubildungen der Lunge	68
Übrige lt. BK-Liste	132



■ Lärmschwerhörigkeit	■ Hauterkrankungen
■ Allergisches Asthma bronchiale	■ Erkrankung d. Atemwege u. d. Lunge d. chem. irritativ wirk. Stoffe
■ Infektionskrankheiten	■ Bösartige Neubildungen der Lunge
■ Übrige lt. BK-Liste	

Quelle: AUA-Jahresbericht 2007

Gemeinsames Interesse

Die Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen von größtem Interesse. ArbeitnehmerInnen wird Schmerz und Leid erspart, ArbeitgeberInnen stehen die ArbeitnehmerInnen bei vermiedenen Arbeitsunfällen zur Arbeitsleistung zur Verfügung.

Gerade dieses große gemeinsame Interesse müsste es leicht machen, den ArbeitnehmerInnenschutz in den Produktionsbereichen noch mehr in den Vordergrund zu rücken.

Das Arbeitsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat mit dem § 92a ein starkes Mitbestimmungsrecht. Dieses Recht bringt für den Betriebsrat aber auch Verpflichtungen mit sich. Dazu gehört die Mitbestimmung wahrzunehmen und sich mit allen internen und externen PartnerInnen zu bemühen, die Arbeit für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen im Betrieb noch besser zu erfüllen. Interne PartnerInnen sind ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, aber auch der/die ArbeitgeberIn. Externe PartnerInnen sind die Gewerkschaft PRO-GE, die AUVA, Arbeitspsychologen/-loginnen und andere ExpertInnen.

Was ist im Betrieb zu tun?



Gefahrenermittlung mit Leben erfüllen!

Die vorhandenen Gesundheitsschutzdokumente – Gefahrenermittlung und die entsprechenden Maßnahmen – auf Aktualität prüfen. Es ist vom Betriebsrat zu kontrollieren, ob die vorgeschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden bzw. die persönliche Schutzausrüstung ordnungsgemäß verwendet wird.

Zweckmäßige Schutzausrüstung!

Arbeitsplätze sind mit Hilfe von technischen bzw. organisatorischen Maßnahmen so zu gestalten, dass keine persönlichen Schutzausrüstungen notwendig sind. Dort, wo die Maßnahmen nicht ausreichen, und Schutzausrüstungen notwendig sind, ist unter Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen und des Betriebsrates von den Sicherheitsfachkräften (SFK) und den ArbeitsmedizinerInnen (AM) die „richtige“ Schutzausrüstung auszuwählen.

Unterweisung muss verständlich sein!

Bei der Gestaltung von Unterlagen für die Unterweisung und bei deren Durchführung ist darauf zu achten, dass sie von den ArbeitnehmerInnen verstanden werden. Dabei sind die persönlichen Voraussetzungen (Qualifikation, Sprache, körperliche Voraussetzungen etc.) der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

Bewusstsein bilden!

Es ist notwendig, dass ArbeitnehmerInnen den ArbeitnehmerInnenschutz als das erkennen, wozu er dient: nämlich das Leben und die Gesundheit zu schützen. Alle Aktivitäten im ArbeitnehmerInnenschutz müssen so gestaltet werden, dass

- die ArbeitnehmerInnen die Sinnhaftigkeit der vorgeschriebenen Maßnahmen verstehen,
- die Ausführung der Tätigkeiten nicht behindert und
- das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen so wenig wie möglich gestört, und wenn möglich sogar verbessert wird.

Präventivfachkräfte müssen ihre Aufgabe erfüllen!

Die Präventivfachkräfte – ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte – sind in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit die wichtigsten AnsprechpartnerInnen für Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie haben die Pflicht, ihre Expertisen den innerbetrieblichen SozialpartnerInnen zur Verfügung zu stellen. Die Verantwortung zur Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen liegt aber immer noch bei den ArbeitgeberInnen.

Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass der/die ArbeitgeberIn seiner/ihrer Verantwortung nachkommt.



**Zu lange Arbeitszeiten
gefährden dein
Familienleben!**



PRO-GE

DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

Wir sind die **Produktionsgewerkschaft**

Gewerkschaften müssen in bewegten Zeiten handeln! Mit der Gründung der Produktionsgewerkschaft PRO-GE bieten wir unseren Mitgliedern verbesserten Service und können die BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen noch besser bei der Arbeit unterstützen.

www.proge.at

Arbeitszeit

Arbeitszeitrecht ist ArbeitnehmerInnenschutz

Der Grundgedanke des Arbeitszeitrechtes war und ist noch immer, die ArbeitnehmerInnen vor zu hohen Belastungen, die zu gesundheitlichen Gefährdungen führen können, zu schützen. Zu lange Arbeitszeiten, die Nichteinhaltung der Mindestruhezeiten und fehlende Pausen gefährden unsere Gesundheit.

Die ersten ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen sind historisch in der Arbeitszeitgesetzgebung zu finden. Nicht, weil die Arbeitgeber bzw. die verantwortlichen Regierungen so arbeiterfreundlich waren, sondern weil die Militärs in der Mitte des 19. Jahrhunderts nicht mehr das geeignete „Menschenmaterial“ zur Verfügung hatten: Die Menschen hatten sich in den Fabriken bei Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden täglich, sechsmal in der Woche zu „Krüppeln“ gearbeitet. Aus diesem Grund wurden erste gesetzliche Beschränkungen im Bereich der Arbeitszeit eingeführt.

Die Novelle mit 1. Jänner 2008

Die bis jetzt letzte Novelle des Arbeitszeitrechtes hat neben einer Verbesserung für Teilzeitkräfte auch einige kritisch zu hinterfragende Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung gebracht. Jetzt ist es möglich, zwölf Stunden täglich bzw. 60 Stunden in der Woche zu arbeiten und das für drei Mal acht Wochen im Jahr. Das ist sicher nicht für den Standardfall in der Arbeitswelt geeignet. Die vereinbarte Schutzmaßnahme (die erforderliche Zustimmung der Arbeitsmedizin) zeigt, dass auch der Gesetzgeber solche Regelungen nicht als unbedenklich und in jedem Fall anzuwenden sieht.

Aber auch im „alten“ Arbeitszeitrecht, das von der Novelle nicht betroffen war und daher nach wie vor gültig ist, gibt es Regelungen, die unter bestimmten Bedingungen hochflexible und für Betriebe maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle zulassen. Das bedeutet, dass bei vernünftiger Anwendung der bereits bestehenden Ausnahmen alle betrieblichen Bedürfnisse hätten abgedeckt werden können.

Ausnahmen müssen Ausnahmen bleiben!

Die schlimmste Arbeitszeit ist keine Arbeitszeit zu haben – nämlich arbeitslos zu sein. Kritische Arbeitszeitformen sind nicht gänzlich abzuschaffen, da sie manchmal in wenigen Bereichen der Wirtschaft aus technologischen oder ökonomischen Gründen unumgänglich sind. Die Arbeitszeitdiskussion sollte sich vielmehr darauf konzentrieren, dass Ausnahmebestimmungen auch in der betrieblichen Realität nur Ausnahmen sind.

Zu den kritischen Arbeitszeitformen gehören:

1. **Lange tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeiten**
2. **Schichtarbeit mit Nacht- und Wochenendarbeit**

Lange tägliche/wöchentliche/monatliche Arbeitszeiten

Der Leistungsfähigkeit des Menschen sind von Natur aus Grenzen gesetzt. Diese Grenzen sind zwar individuell unterschiedlich, man kann aber davon ausgehen, dass für den Durchschnitt der ArbeitnehmerInnen die alte „Weisheit“ gilt, den Tag zu dritteln: acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit, acht Stunden Schlaf.

Es ist aber zu beachten, welche Tätigkeiten in einer bestimmten Zeitspanne ausgeübt werden. Körperlich schwere, geistig anstrengende Arbeiten bzw. eine Kombination von beiden über längere Zeit können natürlich nie so lange ohne Ermüdung ausgeführt werden, wie geistig nicht fordernde Tätigkeiten, die körperlich leicht zu bewältigen sind.

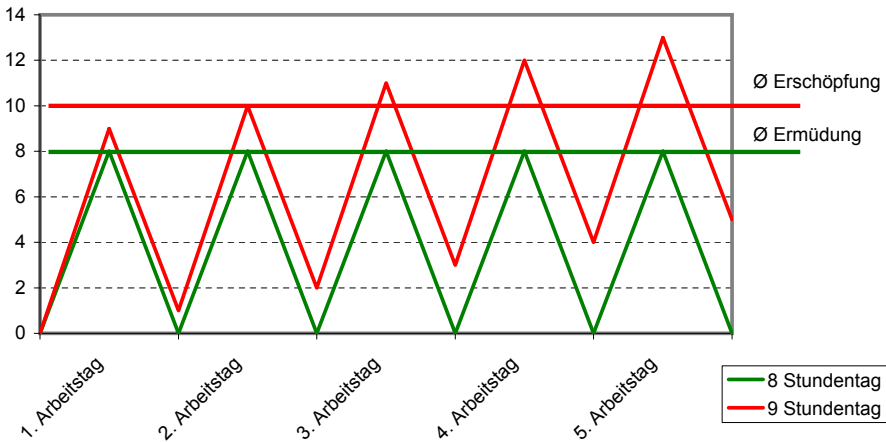
Aber auch „Spitzenleistungen“ über kürzere Zeitspannen beschleunigen die Ermüdung.

Würde ein Marathonläufer die kurzfristige Spitzenleistung eines Sprinters auf 100 m (Weltrekord 9,72 Sek.) über die gesamte Marathondistanz halten, wäre er nach 1 Stunde und 9 Minuten im Ziel. Selbst der Weltrekordläufer beim Marathon braucht aber dafür 2 Stunden und 4 Minuten. Dies zeigt, dass Spitzenleistungen selbst bei gleicher Tätigkeit (Laufen) über einen längeren Zeitraum nicht im gleichen Tempo möglich sind.

Ermüdung & Erschöpfung

Der Grad der Ermüdung ist ausschlaggebend dafür, wie lange eine Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt werden kann bzw. wie oft Spitzenleistungen erbracht werden können. Danach muss sich die Länge der Regenerationszeit richten, damit die ArbeitnehmerInnen wieder in den normalen „Leistungsfähigkeitszustand“ gebracht werden. Je höher der Grad der Ermüdung ist, umso länger muss die Erholungsphase bemessen werden. Lang anhaltende Ermüdung und/oder eine zu kurz bemessene Erholungsphase führen zwangsläufig zu Erschöpfung – und diese letztendlich zu vielfältigsten Erkrankungen.

Ermüdung / Erschöpfung



Quelle: Studie Prof. Gunther Lehmann

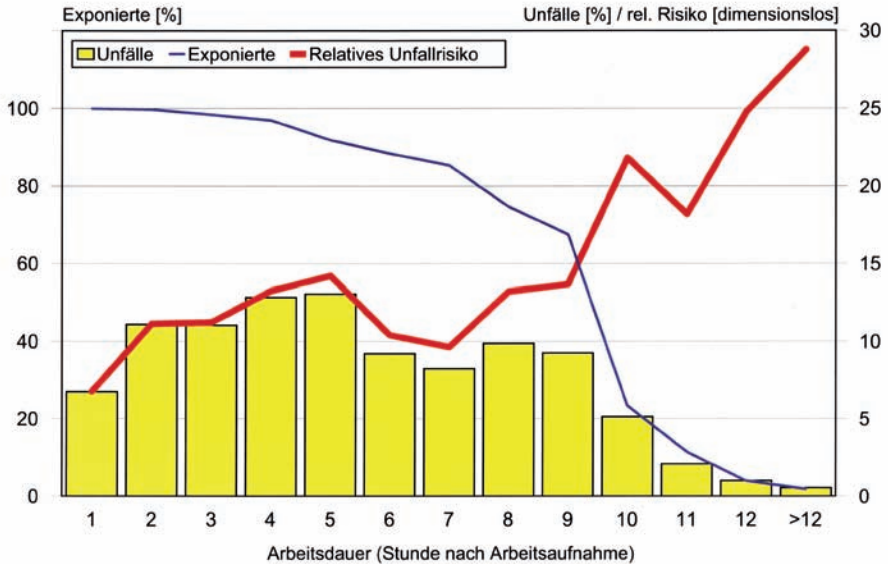
Einflüsse der Arbeitsumgebung

Ein weiterer Punkt der beeinflusst ist die Umgebung, in der die Arbeit verrichtet wird. In durch Lärm, Staub, Hitze, Kälte, Chemikalien etc. belasteter Umgebung sind Tätigkeiten, die an sich schon ein hohes Maß an Belastung bringen, nur erschwert zu bewältigen. Das heißt, dass Tätigkeiten, die unter normalen Bedingungen über einen längeren Zeitraum ausgeführt werden können, unter diesen Bedingungen nicht möglich sind. Fakt ist, dass auch Gesetze und Verordnungen im Bereich von gesundheitsgefährdenden Stoffen am Arbeitsplatz nur den 8-Stunden-Tag kennen. So sind Grenzwerte, beispielsweise für chemische Stoffe in der Luft, immer nur auf einen 8-Stunden-Arbeitstag bemessen und nicht auf längere Arbeitszeiten.

Steigendes Unfallrisiko

Die nachfolgende Grafik nach Carl von Ossietzky/Universität Oldenburg verdeutlicht das steigende Unfallrisiko durch Sinken der Konzentrationsfähigkeit bei langen Arbeitszeiten:

Unfall-Risiko in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer



Quelle: Carl von Ossietzky/Universität Oldenburg

Risiko des Wegunfalls steigt

Wenn ArbeitnehmerInnen laut Studie bereits auf ihren Arbeitsplätzen durch lange Arbeitszeiten vermehrt unfallgefährdet sind, können wir auch davon ausgehen, dass das Risiko eines Wegunfalls extrem steigt. ArbeitnehmerInnen, die zwölf Stunden arbeiten und einen Anfahrtsweg von einer Stunde haben, fahren in der 14. Stunde nach Hause. Die Gefahr eines Wegunfalls ist aufgrund der Ermüdung dann natürlich besonders hoch.

Das soziale Umfeld leidet

Es versteht sich von selbst, dass lange Arbeitszeiten Auswirkungen auf das soziale Umfeld haben. Familie und Partnerschaft, außerfamiliäre Kontakte und Freizeitgestaltung leiden darunter (siehe Schichtarbeit).

Was ist im Betrieb zu tun?



Die verantwortungsbewusste Gestaltung der Arbeitszeit ist Arbeitnehmerschutz! Der Betriebsrat hat die Aufgabe, bei neuen Vereinbarungen bzw. Änderungen der Arbeitszeit gesundheitliche Aspekte und soziale Verträglichkeit zu prüfen. Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. **Ausnahme muss Ausnahme bleiben!**

Die Verlängerungen der täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit bis an die zulässigen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes müssen die Ausnahmen sein.

2. **Zeitraum beschränken!**

Der Zeitraum, in dem lange Arbeitszeiten vereinbart werden, muss so kurz wie möglich gehalten werden.

3. **Körperliche und geistige Belastung beachten!**

Es müssen technische bzw. organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um geistige wie körperliche Belastungen so gering wie möglich zu halten.

4. **Pausen machen!**

Sind die unter Punkt 3 angeführten Maßnahmen aufgrund der Tätigkeiten nicht ausreichend möglich, ist das bei der Pausengestaltung zu berücksichtigen. Das heißt einerseits, dass bei längeren Arbeitszeiten mehr bezahlte Pausen gewährt werden müssen. Andererseits müssen, abgestimmt auf die Tätigkeiten, Kurzpausen (3–5 Minuten) zusätzlich vereinbart werden.

5. **Chemikalien sind nicht egal!**

Gerade bei sehr langen Arbeitszeiten (über zehn Stunden) sind Umgebungseinflüsse besonders zu berücksichtigen. MAK- und TRK-Werte sind darauf zu kontrollieren, ob sie auch bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden als unbedenklich zu betrachten sind. Dabei helfen ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte.

6. **Heimfahren ist auch Arbeit!**

Es ist zu berücksichtigen, welche Möglichkeiten den ArbeitnehmerInnen geboten werden, ihre An- bzw. Heimreise sicher zu gestalten. Aus ergonomischer Sicht ist es unzumutbar, in der 14. Stunde der Arbeitszeit selbst als LenkerIn des Pkw die Heimreise anzutreten. Man sollte überlegen, ob die Arbeitszeiten so zu gestalten sind, dass öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden können oder ein Werksverkehr eingerichtet wird.

Schichtarbeit mit Nacht- und Wochenendarbeit

Gerade im Bereich der Gewerkschaft PRO-GE ist Schichtarbeit aufgrund des relativ hohen Einsatzes modernster Technologien nicht mehr wegzudenken. Maschinen und Anlagen sind in ihrer Anschaffung so teuer, dass sie bestmöglich genutzt werden müssen, um wirtschaftlich zu sein. Das passiert dadurch, dass Maschinen und Anlagen zumindest unter der Woche Tag und Nacht „laufen“ müssen. Dort, wo es entweder die Technologie verlangt oder es wirtschaftliche Gründe notwendig machen, wird sogar am Wochenende produziert. Das führt dazu, dass in Österreich ca. 20 Prozent aller Beschäftigten Schichtarbeit leisten müssen und speziell in unseren Branchen über 50 Prozent in Schichtmodellen arbeiten.

Das soziale Umfeld leidet

Schichtarbeit hat auf das soziale Umfeld der SchichtarbeiterInnen große Auswirkungen. Durch wechselnde und auch in der Nacht zu leistende Arbeitszeiten sind sowohl das Familienleben als auch gute Freizeitgestaltung nur eingeschränkt möglich. Besonders schwierig ist die Situation, wenn PartnerInnen in unterschiedlichen Schichten beschäftigt sind – gemeinsame Aktivitäten werden dann zu Zufallsveranstaltungen. Die Betreuung von Kindern bzw. die Beziehung zu diesen wird durch Schichtarbeit erschwert.

Das Arbeiten in sozial gut nutzbaren Zeiten beeinträchtigt aber nicht nur das Familienleben, sondern auch der Kontakt mit FreundInnen, die Mitgliedschaft in Vereinen und sonstige in der „normalen“ Freizeit übliche Aktivitäten werden teilweise unmöglich gemacht. Denn SchichtarbeiterInnen arbeiten, wenn alle anderen nicht arbeiten.

Nachtarbeit

Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, hat schon immer die Gesundheit beeinträchtigt. Das Problem besteht darin, dass der Mensch tagaktiv ist. Die Umstellung auf nachtaktiv wird durch eine bewusste Handlung des Menschen herbeigeführt. Durch diese bewusste Manipulation ändert sich zwar sein Verhalten, die physiologischen, unbewussten Körperfunktionen laufen bei einem/r NachtarbeiterIn genau so ab wie bei einem/r TagarbeiterIn. Die Körpertemperatur sinkt in der Nacht, die Herztätigkeit wird reduziert, die Atmung verlangsamt sich, die Verdauung ist eingeschränkt, die Muskulatur ist durch geringere Sauerstoffzufuhr auf Ruhe eingestellt und kann daher nicht ihre volle Leistung bringen. Allein das „Wachhalten“ des Körpers in der Nacht erfordert um 50 Prozent mehr Energieaufwand als am Tag.

Der Mensch ist von Natur aus ein tagaktives Wesen und daher lichtgesteuert. Seine Physiologie ist danach ausgerichtet, dass am Tag gelebt und in der Nacht geruht wird.

Gesundheitsgefahren

Für SchichtarbeiterInnen mit Nachtarbeit ergeben sich mehrere typische Gesundheitsgefahren. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass sie mehr als andere unter Schlafstörungen, Störungen des vegetativen Nervensystems, der Verdauung und unter psychischen Problemen leiden.

Was ist im Betrieb zu tun?



Ein gutes Schichtmodell ist ArbeitnehmerInnenschutz! Ein Schichtmodell ist mehr als ein Schichtplan!

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, bei jeder Schichtmodellerstellung bzw. Erweiterung alle sozialen und gesundheitlichen Aspekte zu prüfen. Insbesondere sind folgende Punkte zu berücksichtigen.

1. **Schichttauglichkeit:**

ArbeitnehmerInnen sollten die Möglichkeit haben, sich vor Aufnahme der Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, auf „Schichttauglichkeit“ überprüfen zu lassen.

2. **Ernährung bei Nachtarbeit:**

Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, den ArbeitnehmerInnen, die Nachtarbeit leisten, „nachtschichttaugliches Essen“ zu ermöglichen (siehe Kapitel Verhalten ab Seite 47).

3. **Pausengestaltung:**

Pausen müssen belastungsgerecht gestaltet werden. Mehrere Kurzpausen, zusätzlich zu den vorgeschriebenen gesetzlichen Pausen, sind anzudenken.

4. **Anfahrt und Heimweg:**

Man muss überlegen, ob die Arbeitszeiten so zu gestalten sind, dass öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden können oder ein Werksverkehr einrichtet wird.

5. **Schichtpläne:**

Die betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen bei der Schichtplangestaltung einbezogen werden.

6. **Schichtplangestaltung:**

Folgende Regeln sind bei der Schichtplangestaltung zu berücksichtigen:

- a. Wenige Nachtschichten hintereinander
- b. Gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit
- c. Vorwärtsrotation bevorzugen
(Früh-, Spät-, Nachtschicht)
- d. Schnelle Schichtfolgen vermeiden
- e. Möglichst viele freie Wochenenden planen
- f. Kürzere Nachtschichten erwägen
- g. Schichtlänge auf Arbeitsbelastung abstimmen
- h. Ausreichend Zeit zwischen Schichteinsätzen
- i. Kurzfristige Änderungen von Schichtplänen vermeiden

TRIAFLEX

SITZ- UND ARBEITSPLATZSYSTEME

Es gibt **Menschen**, die im Sitzen mehr bewegen als andere.
Und 8 Stunden später sind sie immer noch **fit**.
Mit BIOSWING bringen Sie sich in eine bessere Position.

www.triaflex.at



**Alternsgerechtes Arbeiten
kann in der Pension
entscheidend sein!**

PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT



Die Pensionsversicherungsanstalt ist der größte österreichische Sozialversicherungsträger. Bei einem Budgetvolumen von 27,6 Milliarden Euro betreut die Anstalt rund 3 Millionen Versicherte und zahlt über 1,8 Millionen Pensionen aus.

Die wohl wichtigste Dienstleistung der Pensionsversicherungsanstalt ist die pünktliche Auszahlung der Pensionen. Persönliche Beratungen zu Fragen der Pensionsversicherung werden in den Kundenzentren der 9 PV Landesstellen angeboten. Darüber hinaus finden in 85 Orten des gesamten Bundesgebietes regelmäßig Sprechtage statt.

Ein weiterer wesentlicher Aufgabenschwerpunkt der Pensionsversicherungsanstalt liegt in der Durchführung von stationären Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation und der Gesundheitsvorsorge, welche nicht nur für aktive Versicherte, sondern im gleichen Maße auch für Pensionistinnen und Pensionisten geleistet werden.

Um dieser Aufgabe gerecht werden zu können, betreibt die Pensionsversicherungsanstalt 15 Sonderkrankenanstalten sowie ein Kurhaus-Ambulatorium, weiters bestehen zahlreiche Verträge mit Rehabilitationseinrichtungen im In- und Ausland.

IHR PARTNER FÜR SOZIALE SICHERHEIT IN GEGENWART UND ZUKUNFT

PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT
1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1, Telefon: 05 03 03
E-Mail: pva@pva.sozvers.at, www.pensionsversicherung.at

Für persönliche Vorsprachen stehen wir in der Landesstelle Wien Montag und Dienstag von 7.00 bis 16.00 Uhr, Mittwoch und Donnerstag von 7.00 bis 19.30 Uhr und Freitag von 7.00 bis 15.00 Uhr zur Verfügung.

In den anderen Landesstellen bieten wir Montag bis Freitag von 7.00 bis 15.00 Uhr die Möglichkeit, Auskünfte in Angelegenheiten der Pensionsversicherung einzuholen.

Alternsgerechtes Arbeiten – länger gesund leben

Die Arbeit an den Menschen anpassen – nicht den Menschen an die Arbeit.

Die durchschnittliche Lebenserwartung nimmt sowohl bei Frauen als auch bei Männern laufend zu. Der Bevölkerung in Österreich und Europa geht es wirtschaftlich weit besser als noch vor 50 Jahren, ein gutes Gesundheitssystem steht zur Verfügung und auch der Zugang zu Bildung ist leichter. Alles Gründe, die unsere Lebenserwartung steigern lassen. Ergebnisse von Studien bestätigen: Menschen mit höherem Einkommen und höherer Bildung leben länger und sind gesünder als andere.

Die steigende Lebenserwartung führt jedoch dazu, dass wir von einer Alterung oder gar Überalterung der Gesellschaft sprechen. Die Europäische Union hat es sich zur Aufgabe gemacht, ältere Menschen im Arbeitsleben zu halten, wobei hier vor allem ökonomische Überlegungen zählen, beispielsweise leistbare Pensionssysteme, genügend qualifizierte FacharbeiterInnen etc. Ziel der Gewerkschaften ist es, dass Arbeitgeber Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen schaffen. Der Weg „von der Arbeit in die Pension“ muss Normalität sein, nicht „von der Arbeitslosigkeit in die Pension“.

Gesundheitsfördernde Arbeit gestalten

Die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit findet aber wenig Beachtung. Gesundheitsfördernde Arbeit sollte dem Alter angepasst sein und ArbeitnehmerInnen ein gesundes Erwerbsleben bis zur Pension ermöglichen. Einige Betriebe haben bereits erkannt, dass sie qualifizierte ArbeitnehmerInnen durch altersngerechte Arbeitsgestaltung länger erwerbsfähig halten können und ziehen daraus hohen wirtschaftlichen Nutzen. Ein allgemeines politisches Anliegen mit dringendem Handlungsbedarf ist gesundheitsfördernde und damit altersngerechte Arbeitsgestaltung aber noch nicht.

Schwere körperliche Arbeit

Noch immer sind zu viele Arbeitsplätze so gestaltet, dass ArbeitnehmerInnen die geforderten Tätigkeiten nicht ihr ganzes Erwerbsleben hindurch ausüben können. Älteren ArbeitnehmerInnen, die durch ihre Arbeiten körperliche Schäden oder Erkrankungen erlitten haben, bleibt dann oft nur der Versuch, aus der Arbeitswelt auszusteigen. Das zeigen die steigenden Anträge auf Invaliditätspension ganz klar – die Zuerkennung dieser Pensionsform ist für die Betroffenen aber ein steiniger und oft vergeblicher Weg. Fakt ist, dass BezieherInnen von Invaliditätspensionen durchschnittlich früher sterben als Menschen, die gesund in Pension gehen können. Daher ist es so wichtig, die Arbeit an den Menschen anzupassen, und nicht den Menschen an die Arbeit. Wird schwere körperliche Arbeit durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation bereits in jungen Jahren verringert, ist das der erste Schritt, um die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu erhalten.

Lange Arbeitszeiten & Überstunden

Auch lange Arbeitszeiten und Überstunden sind Gründe für mehr Erkrankungen. Betriebe sehen in der Überstundenleistung ihrer ArbeitnehmerInnen leider noch immer eine Möglichkeit, den Personalstand gering zu halten. Spitzenzeiten werden nur mit den vorhandenen ArbeitnehmerInnen abgedeckt. Auf lange Sicht schädigt dieses Vor-

gehen aber sowohl die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen als auch die Produktivität des Betriebes. Führt durchgehender Arbeitsdruck zum Ausfall (z. B. Krankenstand), wird dem Arbeitgeber rasch klar, dass sich erfahrene ArbeitnehmerInnen nicht so leicht ersetzen lassen. Denn Praxiswissen lässt sich nicht aus Büchern lernen, neue ArbeitnehmerInnen müssen erst eingeschult werden.

Wertvolle Erfahrungen Älterer

ArbeitnehmerInnen, die jahrelang im Betrieb beschäftigt sind, haben viele technologische und organisatorische Veränderungen mitgemacht – daraus resultieren ein hohes Maß an Erfahrung und Know-how.

In der Zusammenarbeit mit anderen Menschen entwickeln langjährig Beschäftigte auch eine Vielfalt sozialer Kompetenzen, beispielsweise Einfühlungsvermögen und Menschenkenntnis. Vielen Betrieben ist nicht bewusst, welche unschätzbaren Ressourcen sich hier bündeln, denn dieses Wissen findet in der Arbeitswelt noch zu wenig Beachtung.

Thomas Edison, der Erfinder der Glühbirne, war nicht verärgert über seine unzähligen, missglückten Versuche, die Glühbirne zu erfinden. Er hat diese missglückten Versuche als Erfahrungswert betrachtet. Er sagte einmal, dass all die tausend Versuche ihm nur das Wissen gaben, wie es nicht funktionieren kann. Der junge Edison war kreativ, der alte Edison hat aus seinen Erfahrungen gelernt.

Wenn in den nächsten 15 bis 20 Jahren jene in Pension gehen, die aus der Babyboomgeneration der 1960er-Jahre stammen, wird plötzlich besonders viel Erfahrungswissen fehlen. Vorausschauende Betriebe planen jetzt schon und sorgen dafür, dass ältere ArbeitnehmerInnen ihr Wissen an die jüngeren Generationen weitergeben können.

Was ist im Betrieb zu tun?



Die richtigen PartnerInnen suchen

Der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss setzt sich aus Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitgeberInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften sowie weiteren ExpertInnen (z. B. Arbeitspsychologen/-loginnen) zusammen. Also all jenen, die auf betrieblicher Ebene die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen umsetzen bzw. gestalten. Der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss ist somit das beste Gremium für die Gestaltung von altersgerechten Arbeitsplätzen.

Altersgerechtes Arbeiten zum Thema machen

Man muss sich überlegen, wie die Vorteile genutzt werden können, die die Erfahrung Älterer für den Betrieb bringen. Ein weiterer wichtiger Schritt ist es, sich bewusst zu machen, welche Veränderungen durch die alternde Belegschaft auf den Betrieb zukommen werden. Voraussetzung dafür ist es, ein paar Fragen nach der Altersstruktur zu beantworten. Am besten machen das der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss oder der Betriebsrat und der/die ArbeitgeberIn gemeinsam:

- Wie viele ArbeitnehmerInnen werden voraussichtlich in den nächsten Jahren in Pension gehen?
- Wie ist die Altersverteilung (nach Altersklassen) im gesamten Unternehmen?
- Wie hoch ist das Durchschnittsalter in den einzelnen Abteilungen?
- Wie hoch ist das Durchschnittsalter in den verschiedenen Berufspositionen, z. B. bei Lehrlingen, FacharbeiterInnen, MeisterInnen, VorarbeiterInnen, AbteilungsleiterInnen etc.

Auch die Jungen gesund erhalten

Damit gewährleistet ist, dass bereits junge ArbeitnehmerInnen ein langes und gesundes Arbeitsleben vor sich haben, sollte der Arbeitgeber darauf achten, sie nicht mit schweren Lasten und großem Druck zu überfordern. Zusätzlich verlieren junge Menschen gerne den Aspekt aus den Augen, dass sie lange Zeit im Arbeitsleben bleiben müssen. Sie machen vielfach Überstunden, um ihre finanzielle Situation aufzubessern. Aber: Für jeden Menschen ist eine gesunde Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Freizeit wichtig.

Vorhandene Erfahrungen nutzen

Um den Erfahrungsschatz älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzubringen, gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Das Mentoringsystem: Ältere ArbeitnehmerInnen stehen ihren jüngeren KollegInnen mit Rat und Tat zur Seite.
- Die gute und ausgewogene Mischung: Ältere und junge ArbeitnehmerInnen arbeiten gemeinsam. Klassischerweise ist die Erfahrung bei Älteren, der Mut zur Kreativität bei Jüngeren zu finden.

Lebenslange Weiterbildung

Der Trend zeigt, dass in ältere ArbeitnehmerInnen nicht gerne investiert wird, und sie sogar aus Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Das ist weder der richtige Weg, noch ein sinnvoller. Deshalb:

- Ältere ArbeitnehmerInnen muss man in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung besonders berücksichtigen.
- Bereits bei der Planung von Bildungsmaßnahmen sollte man darauf achten, dass sie auch für ältere ArbeitnehmerInnen ansprechend sind und auch darauf Rücksicht nehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oft das Lernen wieder lernen müssen. Besonders geeignet sind Methoden, die den Erfahrungsschatz der langjährigen ArbeitnehmerInnen mit dem neu erworbenen Wissen verknüpfen.

Mut zu Veränderungen

Für viele ArbeitnehmerInnen sind einseitige Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum keine Herausforderung mehr. Die Arbeit wird als monoton und langweilig empfunden und die Aufmerksamkeit lässt nach. Das birgt nicht nur in sich, dass ArbeitnehmerInnen innerlich kündigen, sondern erhöht auch die Gefahr von Arbeitsunfällen.

Weiterentwicklung bedeutet nicht nur den Aufstieg in eine höhere Hierarchieebene. Weiterentwicklung ist auch ein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz mit neuen Aufgaben. Eine Möglichkeit wäre, den langjährigen Erfahrungsschatz älterer ArbeitnehmerInnen zu nutzen und sie als TrainerInnen für jüngere bzw. neue ArbeitnehmerInnen im Unternehmen einzusetzen.

Mut zur Auszeit

Warum alle privaten Projekte erst in der Pension verwirklichen? Eine Auszeit (Sabbatical) zwischendurch ermöglicht, lang gehegte Wünsche während des Berufslebens zu erfüllen und Kraft zu tanken – sei es eine Weltreise, eine Auszeit für die Enkelkinder oder einfach zum Erholen und Entspannen, länger als es uns ein Urlaub ermöglicht.

Altersteilzeit anders nützen

Wenige Jahre vor der Pension nützen ArbeitnehmerInnen auch die Altersteilzeit – vielfach nur als Blockmodell mit dem Ziel, früher aus dem Berufsleben auszuschneiden. Aber Altersteilzeit kann auch anders – als Teilzeitmodell – genutzt werden. Wäre es nicht für die ArbeitnehmerInnen und den Betrieb von Vorteil, wenn man weniger Stunden als bisher arbeitet, diese jedoch dafür nützt, sein Wissen an die jüngeren KollegInnen weiterzugeben? ArbeitnehmerInnen erfahren so eine Wertschätzung ihres Wissens und haben nebenbei schon mehr Zeit für Hobbys und Familie.



**Fehlende
Eigenverantwortung
kann tödlich sein!**



Unsere Vielfalt ist verführerisch. Holen Sie sich Gourmet auf Ihren Teller!

Qualität, bester Geschmack und höchste Sicherheit – dafür steht Gourmet, Österreichs führender Menüservice in der Gemeinschaftsverpflegung. 40.000 Berufstätige in über 2.000 Unternehmen genießen täglich die große Vielfalt und den besten Geschmack der Gourmet-Speisen.

Wir lassen uns gerne in die Kochtöpfe schauen!
Überzeugen Sie sich von unserem Angebot: www.gourmet.at



GOURMET

Gesundes Verhalten bei der Arbeit

Die Verhältnisse prägen das Verhalten.

Für Betriebe heißt Gesundheitsförderung im Arbeitsleben oft nicht mehr, als dass die ArbeitnehmerInnen gesünder leben sollen. Gesunder Lebenswandel im Privatleben wird gewünscht, damit die Beschäftigten fit für die Arbeit sind. Ihre eigene Verantwortung für gesunde ArbeitnehmerInnen nehmen Betriebe nur selten in vollem Umfang wahr, oft werden nicht einmal die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes für sicheres und gesundes Arbeiten eingehalten. Dabei ist es die Aufgabe des Arbeitgebers, gesundes Verhalten im Betrieb möglich zu machen: Nicht Mitgliedskarten fürs Fitness-Center, sondern zum Beispiel eine Hebevorrichtung, die die Arbeit erleichtert, ist eine gute betriebliche Investition in die Gesundheit der Beschäftigten.

Schon Karl Marx sagte: „Die Verhältnisse prägen das Verhalten.“ Menschen, die in menschenunwürdiger Umgebung leben müssen, werden ihr Verhalten danach richten, ihr Überleben zu sichern. Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung haben wir diese Zeit längst überwunden. Dass sich Menschen an die Verhältnisse, in denen sie leben und arbeiten, anpassen müssen, gilt aber nach wie vor. Menschen, die tagsüber mit Staub, Lärm, schwerer körperlicher Arbeit oder hochkonzentrierten Tätigkeiten beschäftigt sind, werden in ihrer Freizeit nicht die Muße haben, am kulturellen Leben teilzunehmen. Sie werden ihre Zeit eher nützen, um sich von den Strapazen ihrer Tätigkeit zu erholen.

Gemeinsam gestalten

ArbeitnehmerInnen wissen selbst am besten, wo sie am meisten belastet sind – im Gespräch entstehen oft kreative Lösungen, die sehr einfach umgesetzt werden können. Wichtig ist: Zuerst müssen Betriebe die Arbeitsbedingungen ändern, und dann Tipps für gesundes Verhalten geben. Bei Tipps zu Verhaltensänderungen gilt: Für sich selbst entscheiden zu können ist gesundheitsfördernd. Deshalb: Nicht fordern, sondern die ArbeitnehmerInnen in die Lage versetzen, selbst die richtige Entscheidung zu treffen.

Ernährung ...

Nicht nur was wir essen, sondern auch wo und wie wir essen, beeinflusst unser Wohlbefinden. Die besten Tipps für eine gesunde Ernährung helfen nichts, wenn den ArbeitnehmerInnen nur der Würstelstand nebenan mit Wurstsemmeln und Leberkäse zur Verfügung steht. Aber auch die Möglichkeit, dass sich Beschäftigte gesund ernähren, ist nur die Hälfte wert, wenn die Umgebung nicht passt. Hinter der Maschine in schmutziger Luft und lauter Umgebung schmeckt das beste Essen nicht.

... und Trinken

Der Mensch besteht zu 60 bis 70 Prozent aus Wasser. Daran sieht man, wie wichtig Flüssigkeit für das Funktionieren des Körpers ist. Bei schwerer körperlicher Arbeit und bei womöglich noch ungünstigen Umgebungseinflüssen (Hitze, Zugluft, hohe Luftfeuchtigkeit etc.) kann der Mensch bis zu zwei Liter Flüssigkeit pro Stunde verlieren. Es versteht sich von selbst, dass man diesen Flüssigkeitsverlust ausgleichen muss.

Bewegung

Wir Menschen sind mit 206 Knochen und über 100 Gelenken von Natur aus für Bewegung geschaffen. Aber einseitige oder übermäßig belastende körperliche Tätigkeiten führen unweigerlich zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Auch heute gibt es in der Produktion noch viele Tätigkeiten, die nur unter Zwangshaltungen ausgeführt werden können. Diese unnatürlichen Körperhaltungen, in Verbindung mit statischer Arbeit, führen dazu, dass die Muskeln nicht ausreichend durchblutet werden. Die Folge: Man wird schnell müde. Das Skelett nimmt dann deshalb Schaden, weil „müde Muskeln“ ihre Funktion (stützen und halten des Skeletts) nicht mehr erfüllen können.

Rauchen, Alkohol und Drogen

Egal ob Nikotin, Alkohol oder Drogen: Kein Suchtmittel ist gesundheitsfördernd. Emotional geführte Diskussionen über das Rauchen lassen leider nur selten objektive Auseinandersetzung mit Suchtmitteln aller Art zu. In Österreich ist ca. eine Million Menschen alkoholgefährdet, 330.000 Menschen sind alkoholkrank, und eine viel zu große Anzahl von ArbeitnehmerInnen verwendet Medikamente missbräuchlich. Daher muss JEDER Konsum von legalen und illegalen Drogen in der Arbeitswelt zum Thema gemacht werden.

Der Gesetzgeber formuliert die Rechtsvorschriften zu diesen Themen äußerst sensibel. Es besteht kein absolutes Verbot von legalen Drogen wie Rauchen oder Alkohol in der Arbeitswelt. Wo es zu lebensgefährlichen Situationen kommen kann (z. B. Explosionsgefahr) oder wenn die Gesundheit anderer schwer belastet wird (z. B. RaucherInnen und NichtraucherInnen in einem Büro), greift der Gesetzgeber zum Verbot.

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.

Adressenverzeichnis

PRO-GE Arbeitstechnik:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Anton Hiden

Telefon: (01) 534 44 69-620
anton.hiden@proge.at

Gabriela Kuta

Telefon: (01) 534 44 69-621
gabriela.kuta@proge.at

Landessekretariat **Burgenland**

Wienerstraße 7a
7000 Eisenstadt
Telefon: (02682) 770 53
burgenland@proge.at

Landessekretariat **Steiermark**

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Telefon: (0316) 70 71-275
steiermark@proge.at

Landessekretariat **Kärnten**

Bahnhofsstraße 44
9020 Klagenfurt
Telefon: (0463) 58 70-414
kaernten@proge.at

Landessekretariat **Tirol**

Südtiroler Platz 14-16
6010 Innsbruck
Telefon: (0512) 597 77-506
tirol@proge.at

Landessekretariat **Niederösterreich**

Wassergasse 31a
2500 Baden
Telefon: (02252) 443 37 u. 446 75
niederosterreich@proge.at

Landessekretariat **Vorarlberg**

Reutegasse 11
6900 Bregenz
Telefon: (05574) 717 90
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat **Oberösterreich**

Weingartshofstraße 2
4020 Linz
Telefon: (0732) 65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Landessekretariat **Wien**

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Telefon: (01) 534 44 69-660
wien@proge.at

Landessekretariat **Salzburg**

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Telefon: (0662) 87 64 53-241
salzburg@proge.at

PRO-GE

DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

www.proge.at/gesundheit

Gewerkschaft PRO-GE



„Hals- und Beinbruch“