

# Arbeitsgesund- heit effizient managen



## DAS GESETZ

Seit 1. Juli ist das neue Wieder-  
eingliederungsteilzeitgesetz  
in Kraft

Seite 3

## DIE PRAXIS

Betriebliches Eingliederungsmanage-  
ment als Teil der hali Nachhaltig-  
keitsstrategie

Seite 4 – 5

## DIE PSYCHOLOGIE

Das leidige Thema  
Großraumbüro

Seite 10 – 11



**Mag.ª Renate Krenn**  
Unternehmensberaterin  
und ASZ-Geschäftsführerin

Liebe Leserinnen und Leser,

## WETZ tritt in Kraft und überall wird plötzlich über BEM gesprochen!

Aber was steckt wirklich hinter dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement? Ist es nicht klüger als Unternehmer seine Finger von Langzeiterkrankten zu lassen? Sind doch mehr die vitalen, rundum gesunden und zufriedenen Mitarbeiter die Basis für erfolgreiche Betriebe. Und genau hier liegt der Punkt! Betriebe, die heute bereits freiwillig BEM in ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert haben, schwören auf die daraus resultierende Win-Win-Situation für alle Beteiligten – ob Vorgesetzter, Betroffener oder Kollegen. Warum? Weil Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden müssen, immer ein Loch im Teamgeist hinterlassen. Und weil es sich gar nicht so selten um arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme handelt und damit auch andere Mitarbeiter gefährdet sind. Man kann also aus jedem BEM-Fall lernen, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Das ASchG ist mit 1.7. und 1.8. novelliert und zeigt in einigen Bereichen geringfügige Erleichterungen und Verbesserungen für die Unternehmen. Im Großen und Ganzen wurde aber wieder eine Chance vertan, mit einer Gesetzesänderung die längst nötigen Rahmenbedingungen für eine bedürfnisorientierte, zeitgemäße Prävention und mehr Flexibilität in der Umsetzung des ASchG zu schaffen. Trotzdem zeigen Unternehmen, wie eine tolle Umsetzung gelingen kann. Nachzulesen in dieser Ausgabe der ASZ-News.

Außerdem berichten wir über die Wichtigkeit des Arbeitnehmerschutzes im Handel, genauer gesagt im Modehandel, und über eventuelle psychische Belastungen in modernen Großraumbüros. Und wenn Sie ernährungstechnisch im Trend liegen wollen, dann empfehlen wir Zuckerfasten in unserem Valtipp.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Mag.ª Renate Krenn

# ArbeitnehmerInnenschutz und Gewerbeordnung

Wir informieren Sie hier überblicksartig über die gesetzlichen Änderungen 2017. Für Auskünfte über die detaillierten Änderungen, Übergangsfristen und Auswirkung auf Ihren Betrieb beraten wir Sie gerne.



### DEREGULIERUNGSGESETZ 2017 BGBl. I NR. 40/2017

Ausgegeben am 12. April 2017

**Art. 12 Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

**Art. 13 Änderung des Arbeitsruhegesetzes**

**Art. 14 Änderung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes**

**Art. 15 Änderung des BäckereiarbeiterInnengesetzes 1996**

**Art. 16 Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979**

**Art. 17 Änderung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987**

**Art. 18 Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes**

**Art. 19 Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960**

**Art. 20 Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes**

**Art. 21 Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes**

#### Wesentliche Änderungen:

Unternehmen mussten bisher bestimmte Gesetze und Verordnungen (z. B. ASchG, ARG, MSchG, KJBG) in allen Betriebsstätten aushängen und elektronisch zugänglich machen. Diese Pflicht ist mit 1.7.2017 entfallen.

### DEREGULIERUNGSGESETZ 2017 BGBl. I NR. 126/2017

Ausgegeben am 1. August 2017

**Art. 01 Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes**

**Art. 02 Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993**

**Art. 03 Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

**Art. 04 Änderung des Arbeitsruhegesetzes**

**Art. 05 Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979**

**Art. 06 Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes**

**Art. 07 Änderung des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes**

**Art. 08 Änderung des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991**

#### Wesentliche Änderungen:

- Allgemeines Rauchverbot für Arbeitsstätten – Möglichkeit der Einrichtung von Raucherplätzen
- Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle
- Entfall des verpflichtenden Verzeichnisses jener ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist
- Regelung, dass auch die Arbeitsplatz-erstvaluierung in die Präventionszeit einrechenbar ist
- Verlängerung des Begehungsintervalls von zwei auf drei Jahre für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen, sofern nur Büroarbeitsplätze oder Arbeitsplätze mit vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind
- Vereinfachungen bei der Ermächtigung von ÄrztInnen sowie bei der Übermittlung von Unterlagen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung

### ARBEITSZEITGESETZ, ARBEITSRUHEGESETZ UND APOTHEKENGESETZ BGBl. I NR. 127/2017

Ausgegeben am 1. August 2017

Die Änderungen betreffen vorrangig den Betrieb von Apotheken.

### GEWERBEORDNUNG – BETRIEBSANLAGENGENEHMIGUNG

Änderung der Gewerbeordnung mit

**BGBl. I NR. 96/2017,**

**BGBl. I NR. 94/2017**

Ausgegeben am 17. Juli 2017

#### Wesentliche Änderungen:

Speziell im Betriebsanlagenrecht konnten mit den aktuellen Änderungen die Genehmigungsverfahren in Teilbereichen vereinfacht werden.

Weiterführende Informationen wie Erläuterungen, Erlässe finden sie unter [www.asz.at](http://www.asz.at)

# Die Wiedereingliederungsteilzeit ist eine hilfreiche Möglichkeit innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



*„In Fragen der betrieblichen Wiedereingliederung greifen unsere Kunden gerne auf unsere Erfahrung zurück.“*

**Dr. Hana Mayrhofer,**  
Leiterin ASZ-Arbeitsmedizin

Auch wenn Langzeitkrankstände nur einen kleinen Teil ausmachen (in Österreich dauern 3,3% aller Krankstände länger als 6 Wochen), so verursachen sie dennoch einen Großteil der Krankstandstage, genau gesagt 37,4% österreichweit. Es ist daher sowohl im Interesse der Mitarbeiter als auch der Unternehmen selbst, die Rückkehr langzeiterkrankter Mitarbeiter bestmöglich zu gestalten.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist in Deutschland seit über 10 Jahren allen Betrieben gesetzlich vorgeschrieben. In Österreich ist es eine freiwillige Leistung von (noch wenigen) Unternehmen, dennoch setzen immer mehr Betriebe auf dieses personalpolitisch wichtige Instrument. Beim BEM geht es darum, Mitarbeitern, die länger krank waren, einen guten Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Es geht aber auch darum, verminderte Arbeitsfähigkeit frühzeitig zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen sowie zu erhalten. Mit der Einführung des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes haben Unternehmen nun neben anderen Maßnahmen eine hilfreiche Möglichkeit innerhalb des betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Wenn sich ein Mitarbeiter nach einer schweren körperlichen oder psychischen Erkrankung noch nicht fit genug für einen vollen Berufseinstieg fühlt, kann er (auf freiwilliger Basis) mit dem Arbeitgeber Teilzeitarbeit vereinbaren. Der Druck des Entgeltverlustes auf den Mitarbeiter durch die Teilzeit fällt weg, denn während dieser Teilzeitphase erhält der Arbeitnehmer als Ausgleich aliquotes Krankengeld von der Gebietskrankenkasse. Das erspart der Wirtschaft viel Geld, da Rückfälle vermieden werden können.

## **Erste Erfahrungen unserer ArbeitsmedizinerInnen**

Am 1.7.2017 trat das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz in Kraft. Schon im Vorfeld konnten Betriebe und Mitarbeiter einen Wiedereingliederungsplan und die Vereinbarung beim Chefarzt einreichen, um per 1.7.2017 auch wirklich starten zu können. An uns traten Betriebe mit über 50 Mitarbeitern heran, um gemeinsam den Plan zu erstellen und gegenseitig mit Unterschrift zu bestätigen. Einige Betriebe wandten sich zuerst an fit2work und holten sich dann dennoch unsere arbeitsmedizinische Beratung und Bestätigung ein. In dieser Phase wissen die Arbeitgeber und die Mitarbeiter meist schon konkret, wie sie sich den zeitlichen Ablauf des Einstieges vorstellen. In einem persönlichen Gespräch

mit den Betroffenen und einer Zusammenfassung der Diagnosen wird von der Arbeitsmedizin geklärt, ob der Zeitplan dem Erhalt oder einer weiteren Verbesserung des Gesundheitszustandes förderlich ist. Da wir vom ASZ den Arbeitsplatz kennen, können wir zusätzlich gemeinsam Strategien überlegen, zum Beispiel welche Hilfsmittel am Arbeitsplatz noch zum Einsatz kommen können oder ob es einen langsamen Einstieg für bestimmte Tätigkeiten, wie Nachtdienst oder Kundenkontakte braucht. In einem abschließenden 3er-Gespräch werden diese Punkte in den Plan aufgenommen, unterschrieben und an den Chefarzt weitergeleitet.

## **Wichtig ist ein strukturiertes Vorgehen**

Wichtig ist hierbei, mögliche Unzufriedenheiten bereits im Vorfeld zu vermeiden, z.B. dadurch, dass einem Mitarbeiter die Wiedereingliederungsteilzeit angeboten wird und einem anderen Mitarbeiter nicht. Ein strukturiertes BEM-Vorgehen bringt Klarheit für alle, fördert Transparenz und beugt Unzufriedenheit vor.







BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT IN DER PRAXIS

# Bei hali ist BEM schon längst Teil der Nachhaltigkeitsstrategie

Seit 2009 arbeiten der Büromöbelerzeuger hali und das ASZ zusammen. Damals erlebte die Bau- und Büromöbelbranche einen tiefen wirtschaftlichen Einbruch. Man musste sparen und diese Einsparungsmaßnahmen gingen meist zu Lasten der Arbeitsplatzmodernisierung. Als sich 2011 ein Aufwärtstrend abzeichnete, begann man bei hali antizyklisch zu investieren und baute nicht nur den derzeit modernsten Maschinenpark in Eferding aus, sondern gab auch den Startschuss für eine strukturierte Betriebliche Gesundheitsförderung.

„Auf Basis von Arbeitsplatz-Evaluierungen und Mitarbeiter-Befragungen wurde eine Liste mit 293 Punkten erstellt, die es anzuwenden hieß. Darunter waren Themen wie physische Belastungen genauso, wie der Umgang miteinander, das Führungsverhalten, die Informationskultur und Mitarbeiterkommunikation oder Schulung und Weiterbildung, die in der Krisenzeit praktisch auf Null geschrumpft ist“, erzählt Mag. Pfob, Personalmanagerin der Firma hali. Alle gesetzten Maßnahmen für die Mitarbeiter und Führungskräfte sollten nachhaltig sein und wurden in regelmäßigen Reflexionstagen überprüft. Von der Geschäftsführung kam der Gedanke, die Nachhaltigkeit über den Personalbereich hinaus über sämtliche Bereiche des Unternehmens zu ziehen. „Seither ist

Nachhaltigkeit bei hali kein Schlagwort mehr, sondern zur echten Unternehmensphilosophie geworden“, sagt Mag. Sandra Pfob. Von der Materialauswahl bis zum Lieferanten, vom Fairtrade-Kaffee bis zu den verwendeten Reinigungsmitteln, von Spritspar-Trainings zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emission im hali-Fuhrpark bis zur nachhaltigen Deko bei der Weihnachtsfeier in Form von Tannenzweigen statt Glitzersternen gehen die Maßnahmen. „Und das Betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz BEM – ist ein wesentlicher Teil davon. Denn wirklich nachhaltig wird es, wenn man einen strukturierten Prozess hat, der einem Mitarbeiter nach langem Krankenstand verhilft, sich im Unternehmen wieder integrieren und etablieren zu können“, ist die Personalchefin überzeugt.



*„Richtig nachhaltig wird es erst, wenn man einen strukturierten Prozess hat, der einem Mitarbeiter nach langem Krankenstand verhilft, sich im Unternehmen wieder integrieren und etablieren zu können.“*

**Mag. Sandra Pfob,**  
Personalmanagerin, hali gmbh

## Bei hali widmet man sich diesem Thema seit über einem Jahr und das sehr erfolgreich.

„Was in Deutschland in Gesetz gegossen ist, ist bei uns in Österreich freiwillig und musste daher erst mühsam auf unsere Anforderungen adaptiert werden“, denkt Mag. Pfob an die Anfangszeit zurück. „Aber Dank der Unterstützung der ASZ-Präventivexperten und natürlich viel Knochenarbeit im eigenen Haus ist die Wiedereingliederung bei uns jetzt standardisiert.“ Dafür verantwortlich zeichneten Dr. Renate Schimetta, Arbeitsmedizinerin des ASZ und Bernhard Hamedinger, der Arbeiterbetriebsratsvorsitzende der Firma hali. Es mussten unzählige Dokumente aus Deutschland besorgt und daraus sämtliche Formulare und Datenschutzblätter angefertigt werden, die für das BEM bei hali notwendig waren. „Für die Strukturierung von Wiedereingliederungsprozessen ist das dringend erforderlich, aber die nächste Herausforderung war der Paradigmenwechsel“, weiß Sandra Pfob. Denn das Hinterfragen warum jemand langfristig erkrankt ist, war bisher immer ein unternehmerisches Tabu. BEM braucht dies aber. Man muss also erst die Bedingungen schaffen, unter denen sich die Mitarbeiter dem Unternehmen öffnen. „Viele Mitarbeiter wollen unbedingt in ihren alten Arbeitsbereich zurück, obwohl sie der Belastung nicht mehr standhalten können. Man muss sie unterstützen, damit sie erkennen, dass sie den bisherigen Job nicht mehr machen können und man gemeinsam an Alternativen denken muss“, sagt die umsichtige Personalchefin. Bei hali hat man bereits im



*„Die wahre Challenge im BEM liegt darin, dass sich die Mitarbeiter dem Unternehmen mit ihrer Krankheit öffnen, denn nur so können wir gemeinsam Rückfälle vermeiden.“*

**Ernst Winzig,**  
Gesundheitsvertrauensperson,  
hali gmbh



*„BEM ist in Österreich noch in den Kinderschuhen. Deshalb mussten wir uns sämtliche Formulare und Datenschutzdokumente erst mühselig für uns erarbeiten. Aber die Mühe lohnt sich für unser Unternehmen.“*

**Bernhard Hamedinger,**  
Arbeiterbetriebsratsvorsitzender,  
hali gmbh

Zuge des Projektes Betriebliche Gesundheitsförderung mit Hilfe des ASZ eine Gesundheitsvertrauensperson ausgebildet. Diese Vertrauensperson kontaktiert als erster diejenigen Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen (im Stück oder in kleinen Teilen) krankheitsbedingt ausfallen und erkundigt sich nach dem gesundheitlichen Stand. „Herr Winzig, unsere Vertrauensperson, zeigt dabei viel Einfühlungsvermögen und betroffene Mitarbeiter können ihm voll und ganz vertrauen, dass nur die von ihnen gewünschten Personen innerhalb des Betriebes involviert werden“, verrät Mag. Pfob. Für die betroffenen Mitarbeiter ist die Teilnahme am BEM freiwillig. „Aber bisher wurde die Initiative immer dankbar angenommen und es konnten tatsächlich immer gute Lösungen für die Betroffenen, deren Arbeitskollegen und unmittelbare Vorgesetzte erzielt werden“, freut sich Sandra Pfob. Das neue Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ist in ihren Augen eine perfekte Ergänzung. „Viel öfter als man denkt, ist eine sanfte Wiedereingliederung in die betriebliche Arbeitssituation wirklich wichtig, um vorzeitige Rückfälle zu vermeiden“, warnt sie. Oft zwang der Entgeltentgang die Mitarbeiter vorzeitig zurückzukehren, obwohl sie den beruflichen Belastungen noch gar nicht gewachsen waren. Das war für alle Seiten schwierig: für den Vorgesetzten, den Betroffenen und das Team.

### Zusammenarbeit auf allen Ebenen

hali setzt bei allen Themen des Arbeitnehmerschutzes voll auf das ASZ. Sandra Pfob schätzt dabei die unheimliche Flexibilität, was Bedarf und Termine betrifft. „Im ASZ gibt es so viele verschiedene Professionen. Da ist immer jemand da, der Rat weiß“, ist die Personalmanagerin begeistert. So ist auch Heinz Petrovitsch, ASZ-Sicherheitsfachkraft immer im Einsatz. Bei gemeinsamen Begehungen mit der Arbeitsmedizinerin werden Gefährdungen z.B. durch Arbeitsstoffe ermittelt und Maßnahmen vorgeschlagen sowie arbeitsplatzspezifische Unterweisungunterlagen erstellt. Sogar das ASZ-Ingenieurbüro wird von hali genutzt – zur Bewertung von speziellen Bereichen nach der Vexat oder zur Prüfung der Bescheide nach § 82b Gewerbeordnung. Auch die Arbeitspsychologie wird viel genutzt und die hali-Gesundheitstage werden unter ASZ-Betreuung geplant und durchgeführt. „Da beteiligen sich gleich mehrere Experten aus dem ASZ, von der Arbeitsmedizinerin Dr. Schimetta über die Sport- und Ernährungswissenschaftler bis zu den Ergonomen und Physiotherapeuten mit interessanten Vorträgen und praktischen Übungen“, erzählt Mag. Sandra Pfob.





## DIE RÜCKKEHR VON LANGZEITERKRANKTEN MITARBEITERN BESTMÖGLICH GESTALTEN

# „Kann der jemals wieder voll leistungsfähig sein?“

Insbesondere nach psychischen Krisen, aber auch bei schweren körperlichen Erkrankungen wie etwa Krebs, ist eine Rückkehr aus einem Langzeitkrankenstand für die Betroffenen „emotionale Schwerarbeit“. Das betriebliche Klima und die Atmosphäre, in die ein Erkrankter zurückkommt, ist mindestens genauso wichtig und eine oft noch größere Hürde als die Arbeitsanforderungen selbst. Vorbehalte von allen Seiten, insbesondere was die Leistungsfähigkeit betrifft, sind an der Tagesordnung und behindern einen guten Wiedereinstieg.

Wie es einem Mitarbeiter geht und was er braucht, lässt sich nicht (allein) über eine ärztliche Diagnose erfassen – oft wird dadurch erst der Blick auf Fähigkeiten verstellt und es werden vermeintliche Leistungseinschränkungen in den Vordergrund gerückt. Wichtig ist hier, die Mitarbeiter in den Rückkehrprozess aktiv einzubinden und die Förderung der Arbeitsfähigkeit in den Vordergrund zu stellen.

Nach der Rückkehr aus einem Langzeitkrankenstand fehlt im Umgang mit Arbeitsanforderungen meist noch viel Selbstsicherheit. Gesehen wird in erster Linie das, was man noch nicht kann. Aber meist ist nicht nur der zurückkehrende Mitarbeiter selbst verunsichert, auch die Arbeitskollegen sind nicht selten ratlos: Muss ich denjenigen jetzt in Watte packen? Was kann ich im Umgang mit ihm falsch machen? Darf ich fragen, was er hatte? Ist es unhöflich, wenn ich nicht danach frage? Wichtig ist eine offene Kommunikation, damit es keine Unklarheiten im Umgang mit der Erkrankung des zurückkehrenden Mitarbeiters gibt. Missverständnisse und Neid gedeihen schnell. Es wäre nicht das erste Mal, dass so etwas in einem Team- oder Mobbingkonflikt endet.

**Mag. Ernst Neudorfer,**  
ASZ-Arbeitspsychologe



### Daher unsere Empfehlung:

Machen Sie die Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiter nicht davon abhängig, ob Sie gerade Zeit und Lust haben – erarbeiten Sie ein praktikables, standardisiertes Vorgehen! Das Team Arbeitspsychologie des ASZ unterstützt Sie gerne dabei!





Hat der Staat das Recht oder sogar die Pflicht auf einen Impfschutz zu bestehen? Dieses Thema polarisiert zum wiederholten Male. Zum Beispiel laufen derzeit italienische Impfgegner Sturm gegen die vor kurzem eingeführte Impfpflicht für Kinder.

## ARBEITSMEDIZIN UND IMPFEN

# Die Chancen wahrnehmen und die Mitarbeiter vor Ansteckungen schützen

Für die Arbeitsmedizin stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber das Recht hat, einen Impfstatus abzufragen und aufgrund dessen zu entscheiden, ob ein Mitarbeiter für eine bestimmte Tätigkeit aufgenommen werden darf oder nicht. Ist das diskriminierend? Für das Personal im Gesundheitswesen aber auch von Kindergärten oder Schulen ist ein aufrechter Impfschutz eigentlich eine ethische Verpflichtung. Hier geht es nicht um die Eigenverantwortung des Einzelnen, sondern um den Schutz von Schwangeren, Pflegebedürftigen, Kranken und Kindern.

Die Prävention von Infektionskrankheiten am Arbeitsplatz ist immer schon eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmedizin

gewesen. Da technisch oder organisatorisch ein Kontakt mit infektiösem Material, wie Abfall, Körperflüssigkeiten etc. nicht 100% vermieden werden kann, bleibt nur der Schutz auf der persönlichen Ebene. Dazu gehört als eine der wichtigsten Maßnahmen die Überprüfung des Impfschutzes und die Durchführung der Schutzimpfung!

Daraus resultiert sicherlich keine Impfpflicht, es ist aber wichtig die Menschen zu informieren, aufzuklären und einen leichten Zugang zu Impfungen zu schaffen! Viele Betriebe bieten die Möglichkeit sich beim Arbeitsmediziner impfen zu lassen, manche übernehmen da auch die Kosten für die Impfstoffe!

## EIN INTERVIEW MIT EUGEN PREG, BETRIEBSRAT DER SAATBAU LINZ

### Nach ihrem Motto „Saat gut, Ernte gut“ setzt die Saatbau Linz auch bei ihren Mitarbeitern auf besondere Schutzmaßnahmen.

Die Saatbau entwickelt, produziert und vertreibt Spitzensorten von Mais, Getreide, Öl- und Eiweißpflanzen und leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag für eine qualitätsbewusste Landwirtschaft. Gleichzeitig engagiert sie sich für den Schutz und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und verzichtet, wenn es ums Impfen geht, sogar auf Förderungen des Sozialministeriums.

**ASZ:** Herr Preg, als Betriebsrat der Saatbau Linz ermöglichen Sie allen Mitarbeitern eine kostenlose Zeckenschutzimpfung, obwohl für Arbeitnehmer, die direkt in der freien Natur tätig sind, wie beispielsweise in der Pflanzenzüchtung, das Sozialministerium die Kosten übernehmen würde. Warum?

**Eugen Preg:** Die FSME-Impfung ist in unserer Branche höchst wichtig. Tatsache ist, dass nur einem kleinen Teil unserer Kollegen von Rechts wegen eine Förderung für die Impfung zustehen würde. Und diese Förderung ist noch dazu mit einem enorm hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Den wollten wir uns nicht antun, also beschlossen wir einstimmig, die Kosten für die Impfung zu übernehmen – und zwar für alle MitarbeiterInnen.

**ASZ:** Eine großzügige Geste von Ihnen, aber wird dieses Angebot von den MitarbeiterInnen auch genutzt?

**Eugen Preg:** Ja, das freut uns wirklich! Das Angebot wird sehr gut angenommen und viele KollegInnen hätten ohne diesen Anstoß völlig auf eine Auffrischung ihres Zeckenschutzes vergessen. Überhaupt wird von unseren Mitarbeitern das arbeitsmedizinische Angebot gerne genutzt,



**Eugen Preg,**  
Betriebsrat, Saatbau Linz



ob es der Gehörttest bei unseren KollegInnen aus dem Lagerbereich ist, oder die ergonomischen Schulungen bei unseren Büroarbeitskräften, die vom langen Sitzen und falschen Heben belastet sind.

**ASZ:** Das klingt nach einer guten Zusammenarbeit mit dem ASZ und einem guten Einvernehmen mit der Unternehmensleitung. Ist es so?

**Eugen Preg:** Ja, unsere Unternehmensleitung steht voll hinter unseren Vorschlägen. Gemeinsam mit unserer internen Sicherheitsfachkraft und der ASZ-Arbeitsmedizinerin werden immer wieder gute, wenn nicht sogar lebensrettende Maßnahmen gesetzt, z. B. wurden überall Defibrillatoren installiert und es gibt in regelmäßigen Abständen Erste Hilfe-Kurse, die immer voll ausgebucht sind. Es wird sehr gerne von unserer Geschäftsführung gesehen, wenn sich unsere Leute daran beteiligen.



# Absturzsicherung für Dacharbeiten im Bezirksalten- und Pflegeheim Obernberg am Inn

Im Frühjahr 2016 wurde die Installation einer Absturzsicherung am Falzdach für das Bezirksalten- und Pflegeheim Obernberg am Inn durchgeführt. Nach einer Betriebsbegehung und Beratungsgesprächen mit dem Heimleiter Franz Braumann und dem Haustechniker Anton Weinberger war allen Beteiligten rasch bewusst, dass für Arbeiten am Dach die Gewährleistung der Sicherheit oberstes Gebot sein muss.

Das mitunter Schwierige an der Prävention ist, die Unternehmen davon zu überzeugen etwas zu tun, obwohl ja noch nichts passiert ist. „Weil nicht immer gewartet werden muss bis zum Anlassfall“, warnt Roland Hofmann. Bereits im Zuge der Planung wurde die gesetzlich verpflichtende jährliche Prüfpflicht der Anschlagpunkte und Seilsicherungen besprochen. Auch hier konnte mit dem Errichter eine für alle zufriedenstellende und kompetente wiederkehrende Prüfung mit überschaubaren Folgekosten gewährleistet werden. Vier Jahre lang darf der Benutzer die Anlage nach Herstellerangaben prüfen und jedes



*„Wer sicher arbeitet, arbeitet sicher besser. Da bin ich mir sicher!“*

**Roland Hofmann**  
ASZ-Sicherheitsfachkraft

„Gott sei Dank musste ich hier nicht viel Überzeugungsarbeit leisten, da die im Betrieb Verantwortlichen sofort die Notwendigkeit einer Installation der gesetzlich vorgeschriebenen Dachsicherung als unabdingbar sahen. Mich persönlich hat sehr gefreut, dass die erste Frage nicht lautete: Wie teuer wird das, sondern was haben wir für einen Nutzen daraus“, schildert Roland Hofmann, Sicherheitsfachkraft des ASZ. Nur das Wie, Wann und die detaillierte Ausführung der Dachsicherung durch welche Firma war noch gemeinsam abzuklären.

Wie in vielen älteren Gebäuden war eine Dachsicherung zum Zeitpunkt der Erbauung des Bezirksalten- und Pflegeheimes Obernberg am Inn nicht vorgesehen. Nun ging es darum, diese mit überschaubarem Aufwand nachzurüsten. Angebote einiger Firmen wurden eingeholt, bis gemeinsam das Bestangebot ausgewählt wurde. Ganz wichtig war uns allen, dass nicht die billigste

Firma, sondern die mit dem besten Offert zur Errichtung ausgewählt wurde. Natürlich musste auch die Finanzierung gesichert sein, da so eine Installation trotz alledem mit nicht unerheblichen Kosten verbunden ist. „Mir ist es ein großes Anliegen, dass meine Kunden in all ihrem Tun sicher arbeiten können und sicher im Arbeitsalltag „unterwegs“ sind“, sagt der routinierte Sicherheitsfachmann, der die Meinung vertritt, dass Prävention erfolgen muss bevor etwas passiert.



fünfte Jahr erfolgt eine Prüfung durch den Errichter selbst. Auch wenn Arbeiten am Dach keine alltäglichen sind, so ist es trotzdem immens wichtig, diese immer in gesichertem Zustand durchzuführen. Alle diese Maßnahmen gelten auch für MitarbeiterInnen von Fremdfirmen, welche Arbeiten am Dach nur an Hand einer Betriebsanweisung und der dazugehörigen Unterweisung in der Handhabung der Sicherungssysteme und Auffangsystemen durchführen dürfen. „Die positive Rückmeldung seitens des Heimleiters Franz Braumann über diese sinnvolle und für viele Personen präventive und vielleicht „lebensrettende“ Investition, bestätigt mich darin, manchmal auch kostenintensivere Umbauten zu erwirken“, freut sich der Sicherheitsfachmann. Heimleiter Franz Braumann ist voll zufrieden und freut sich über die Zustimmung dieser Umbaumaßnahme auch seitens des Feuerwehrpersonals und Service- sowie Wartungspersonals der MitarbeiterInnen von Fremdfirmen, welche in Zukunft Tätigkeiten am Dach in gesichertem Zustand erledigen können.

vlnr.: Roland Hofmann, Sicherheitsfachkraft des ASZ, Franz Braumann, Heimleiter und Anton Weinberger, Haustechniker





## ARBEITSGESUNDHEIT UND –SICHERHEIT IN DER MODEBRANCHE

# Bei s.Oliver und in der gesamten Freier Group hat der Arbeitnehmerschutz einen hohen Stellenwert

Von einem Einzelunternehmen zu einem der größten internationalen Mode- und Lifestyle-Unternehmen – seit 1969 wuchs die Freier Group von Jahr zu Jahr und seit 2009 wird sie in allen Fragen zur Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit vom ASZ betreut.



*„Arbeitnehmerschutz ist bei unserer Unternehmensgröße und Filialanzahl ein Megaprojekt. Da ist ein Zentrum wie das ASZ, das über sämtliche Präventivexperten und sogar einem Ingenieurbüro verfügt, der optimale Partner.“*

**Ing. Robert Kronberger,**  
Officer Instandhaltung & Sicherheit, Freier Group Austria



„Begonnen hat unsere Zusammenarbeit mit dem ASZ, weil wir aufgrund unserer Größe dringend einen externen Partner für den Arbeitnehmerschutz suchten. Eine interne Sicherheitsfachkraft aufzubauen, wäre einfach zu aufwändig und wegen der Behörden auch etwas zu unsicher gewesen“, erinnert sich Ing. Robert Kronberger, Officer Instandhaltung & Sicherheit der Freier Group Austria.

Bei rund 100 Retail- und Franchise-Filialen ist der Aufwand wirklich nicht zu unterschätzen. Zuerst standen Begehungen der Filialen durch Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkraft am Programm. Im Zuge dessen wurde eine Arbeitsplatzevaluierung für alle Filialen aufgestellt und vor Ort an die spezifischen Gegebenheiten angepasst. „Für die Storemanager und -managerinnen jeder Filiale haben wir einen eigenen Filialordner mit sämtlichen Dokumentationen und Unterweisungen. Insbesondere die Mutterschutz- und Jugendschutzevaluierung und -unterweisung ist für unser Unternehmen durch den hohen Anteil von Frauen und weiblichen Lehrlingen unter den Mitarbeitern von enormer Bedeutung. Da war die professionelle Unterstützung durch das ASZ unverzichtbar“, räumt Robert Kronberger ein.

### Alles aus einer Hand – der entscheidende Vorteil des ASZ für die Freier Group

Bald wurde durch die steigende Anzahl der Mitarbeiter auch die Zentrale auf eine Fixbetreuung durch die ASZ-Präventivkräfte umgestellt. Mittlerweile holt sich die Freier Group auch die Spezialisten für Behördenmanagement und Prüftechnik aus dem ASZ und genießt so neben der hohen Sicherheit der Arbeitsplätze auch ein optimales Maß an Rechtssicherheit. „Als nächstes erwägen wir die notwendige ortsfeste Elektroprüfung mit dem ASZ durchzuführen“, plant der Sicherheitsbeauftragte für Österreich und Italien schon die nächsten Schritte.

Aber auch die Mitarbeitergesundheit ist in der Freier Group ein wichtiges Thema. Am ASZ schätzt Robert Kronberger besonders, dass er dort auf eine große Anzahl von Mitarbeitern aus allen möglichen Kompetenzbereichen zugreifen kann, sodass anstehende Fragen sofort und flexibel gelöst werden können. „Es ist einfach ein entscheidender Vorteil, wenn man von einem Vertrauenspartner alles aus einer Hand bekommt, egal ob es sich um Sicherheits- oder Gesundheitsthemen handelt“, meint der umsichtige Ingenieur.

### Von der Ergonomie bis zur Evaluierung psychologischer Belastungen

So wird in der Freier Group auch größter Wert auf die Ergonomie der Arbeitsplätze gelegt – ob im Büro oder an der Kassa – und auf das richtige Heben und Tragen. Die ASZ-Ergonomen schulen und unterweisen direkt vor Ort die betroffenen Mitarbeiter. Auch mit der Evaluierung psychologischer Belastungen hat man in der Freier Group bereits begonnen. Von der Konzeption über die Befragungen und Gruppenarbeiten mit den Mitarbeitern wird alles über die ASZ-Arbeitspsychologen abgewickelt. Informationen kommen direkt in die einberufene Steuergruppe und schonen somit erheblich die internen Ressourcen in der Zentrale. „So können wir die richtigen Entscheidungen unter der fundierten Begleitung von Arbeitspsychologen treffen“, ist sich Robert Kronberger sicher.

## ASZ-BUCHTIPP

### Unternehmen der nächsten Generation

#### Atlas des neuen Arbeitens

Verlag Springer Gabler 2017

ISBN 978-3-662-52819-8

Herausgeber: Bartz, Michael, Gnesda, Andreas, Schmutzer, Thomas (Hrsg.)

Dieses Buch gibt Industrieerfahrungen von Unternehmen der nächsten Generationen zum Thema „Neue Welt des Arbeitens“ weiter. Die Transformation von Unternehmen in Richtung neuer, innovativer Arbeitsweisen erfordert Zeit und Ressourcen und ist nicht risikofrei. Umso wichtiger ist es, die Erfahrungen anderer Unternehmen zu nutzen, die sich bereits erfolgreich auf den Weg gemacht haben. Dieses Werk trägt Erfahrungsberichte aus dem deutschsprachigen Wirtschaftsraum zusammen und präsentiert erfolgreiche Lösungsansätze, Vorgehensweisen bei deren Implementierung und zeigt den erzielten Nutzen. Doch auch Lernerfahrungen werden offen und ehrlich geteilt. Die Leserinnen und Leser erhalten Zugriff auf Wissen großer, mittlerer und kleiner Organisationen mit der neuen Welt des Arbeitens. Damit ist der Weg in Richtung „Unternehmen der nächsten Generationen“ schneller und effizienter zu meistern: Die Abkürzung in die neue Welt des Arbeitens.



## ASZ-LEBENSWEISHEIT

**Da es sehr förderlich für die Gesundheit ist, habe ich beschlossen, glücklich zu sein!**

Voltaire

## DIE BEDEUTUNG DES ARBEITSPLATZES AUF DIE GESUNDHEIT DES MENSCHEN

# Das leidige Thema Großraumbüro

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich für Großraumbüros, obwohl Experten sich einig sind, dass diese Art von Büros für die MitarbeiterInnen nicht nur eine physische, sondern auch eine psychische Belastung darstellt.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass ArbeitnehmerInnen in Großraumbüros nicht nur doppelt so viele Fehltage wie ihre KollegInnen aufweisen, sondern dass auch mit Zunahme der Bürogröße und Anzahl der MitarbeiterInnen simultan die Häufigkeit von Beschwerden wie Müdigkeit, Schlafstörungen, Schweregefühl im Kopf, brennende Augen und Kopfschmerzen steigt. Angestellte in Großraumbüros leiden des Weiteren unter Reizüberflutung, Verlust der Privatsphäre und Verminderung der Konzentration.

Als belastende Faktoren werden Lärmpegel, ständig unter Beobachtung stehen, schlechte Luft im Raum, Temperatur, Störungen durch Gespräche, Telefonate anderer Personen und der Durchgangsverkehr genannt.

**Auch der Irrglaube transparentes Arbeiten erhöhe die Produktivität, wird mit dem „Transparenz Paradoxon“ widerlegt.**

Großraumbüros und ein Chef, der seine MitarbeiterInnen ständig im Blick hat, führen dazu, dass MitarbeiterInnen aufgrund der Beobachtung das Gefühl haben zu demonstrieren, wie beschäftigt sie sind. Sie blättern fleißig in Unterlagen, obwohl sie sich gedanklich wo anders befinden, klopfen auf ihre Tastatur oder tätigen hektisch Anrufe – doch oft ohne Sinn.

Eine Leistungssteigerung bis zu 15 % kann erreicht werden, wenn MitarbeiterInnen Privatsphäre besitzen (Absurdes aus der Arbeitswelt, Klaus Werle).



Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz geht sogar davon aus, dass die Fehlerhäufigkeit in Großraumbüros um 113 Prozent ansteigt.

**Demnach sind Voraussetzungen für einen gesunden Arbeitsplatz aus psychologischer Sicht:**

- die Erfüllung des Bedürfnisses nach Privatheit
- die Aneignung des Raumes und
- die Einbindung der MitarbeiterInnen bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes

Das Bedürfnis nach Privatheit ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Hierbei geht es nicht nur um den Rückzug vor anderen, sondern auch um die Kontrolle von Außenreizen. Der Mensch möchte selber entscheiden, welche und wie viel Informationen jemand von ihm bekommen soll und mit welchen Informationen und Reizen er sich beschäftigen möchte - denn Reizüberflutung stresst den Menschen.

Privatheit zu bieten, heißt nicht Rückzug in Einzelbüros, sondern kann in unterschiedlichen Settings (ruhige Arbeitszonen – Teambereiche) erzielt werden.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist die Aneignung des Raumes durch Markierung des Territoriums, indem Gegenstände meist privater Natur platziert werden.

Die Personalisierung des Arbeitsplatzes trägt zur Identifizierung mit dem Unternehmen bei. MitarbeiterInnen, die sich





*„Wer bereits in der Planungsphase auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt, erhält motivierte, zufriedene und gesunde Mitarbeiter und erspart sich teure Nachjustierungen!“*

**Mag. Dr. Birigtt Espernberger,**  
ASZ-Arbeitspsychologin

auf Ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, halten sich dort gerne auf, sind motivierter und leistungsfähiger.

Desk-Sharing hingegen widerspricht dem Prinzip der Aneignung eines Raums und kann nur durch die Möglichkeit der Nutzung eines Home Office ausgeglichen werden. Raumkonzepte, die diesen wissenschaftlichen Anforderungen entsprechen, sind sogenannte Kombibüros. Eine Mischung aus größeren Besprechungsräumen, Raumnischen, die auch für informelle Kommunikation geeignet sind und Büros, in denen in Ruhe und ohne „Lärmbelästigung“ gearbeitet werden kann.

Individualisierung, Einbindung der MitarbeiterInnen, Möglichkeit der Personalisierung des Arbeitsplatzes sind wesentliche Komponenten, um einen Arbeitsbereich zu schaffen, an dem MitarbeiterInnen sich wohlfühlen und somit optimale Leistungen abliefern können.

## ASZ-VITALTIPP

**Katrin Freudenthaler,**  
ASZ-Ernährungs-  
wissenschaftlerin



# Zuckerfasten wird zum Trend

*„Zucker ist das Thema in aller Munde – oder eben nicht mehr.“*

Unsere heutige Ernährung ist definitiv geprägt durch ein Überangebot an allem. Da fällt es schon mal schwer, nein zu sagen. Aber an alle Genießer, denen es schwer fällt, nein zu sagen: Wir sind die, die evolutionär bedingt überlebt haben, weil wir jede Möglichkeit der Nahrungsaufnahme genutzt haben und eben nicht aufhören, wenn wir satt sind.

**Vor etwa 3 Millionen Jahren hat uns das „Vollfressen“ quasi das Leben gerettet.**

Doch heutzutage, wo wir uns weit weniger bewegen und außerdem das Nahrungsangebot viel größer und leichter verfügbar ist als damals, ist die Herausforderung, ein richtiges Maß an Lebensmitteln zu finden, größer geworden. Grundsätzlich gilt die Regel, dass alles was zuviel (oder auch zu wenig) konsumiert wird, Auswirkungen auf unseren Körper und unsere Gesundheit hat. Somit besser in Maßen genießen statt in Massen zu essen. Dies gilt natürlich auch für den Zucker.

**Zucker ist wichtig für unseren Körper aber auch für unseren Geist.**

Unser Körper und besonders unser Hirn benötigen Zucker als Energielieferant, um den Arbeitsalltag meistern zu können und auch für die Freizeit noch fit zu sein. Purer Zucker verhilft uns zu seelischen Höhenflügen mit Serotoninausschüttung und puren Glücksgefühlen,

Aber Achtung! Dies gilt bei einer Menge von 2,5 Esslöffeln Zucker. Eine höhere Dosis führt weder zu einem besseren noch zu einem schnelleren Ergebnis. Es heißt wie so oft:

**„Die Dosis macht das Gift“**

Im Leben ist eben selten etwas nur schwarz oder weiß. Auf die Qualität kommt es an! Natürlicher Zucker in Früchten, Gemüse und Getreideprodukten spielt eine große Rolle in einer gesunden Ernährung und sollte täglich konsumiert werden. Diese Lebensmittel enthalten nämlich neben Zucker viele wichtige Vitamine, Mineralstoffe und sekundäre Pflanzeninhaltsstoffe, die unser Immunsystem stärken und uns vor vielen Krankheiten schützen. Aber

es gilt die Regel: Natürlich und frisch ist Obst am besten, weil durch die Verarbeitung wichtige Inhaltsstoffe verloren gehen. Wenn Früchte in verarbeiteter Form (Fruchtsäfte, Smoothies...) konsumiert werden, dann sollte man die Empfehlung von 2 Stück Obst am Tag beachten. Auch Ballaststoffe sind im weitesten Sinn Zucker und sind in Obst und Gemüse in großen Mengen enthalten. Diese bauen unsere Darmflora auf und übernehmen somit auch eine wichtige Rolle für ein intaktes Immun- und Abwehrsystem.

Zusammenfassung:


- Purer Zucker ohne weitere Nährstoffe sollte selten konsumiert werden (zuckerhaltige Getränke, Süßigkeiten und Zucker in verarbeiteten Lebensmitteln)
- Zucker, der in Lebensmitteln natürlich vorkommt, wie in Obst, Gemüse oder Getreideprodukten (bevorzugt aus Vollkorn) sollte täglich konsumiert werden



**Mein persönlicher Tipp:**

Zucker öfter mit etwas anderem austauschen, um Serotonin auszuschütten und pure Glücksgefühle zu empfinden – herzlich Lachen, Sport oder Zeit mit Menschen verbringen, die man gerne hat.





gesünder, sicherer  
& leistungsfähiger

ERFOLGREICHER  
ARBEITNEHMERSCHUTZ  
HAT EINEN NAMEN



Österreichs erstes Zentrum für Prävention in der Arbeitswelt

Österreichische Post AG  
Info.Mail Entgelt bezahlt

**Impressum:**

Herausgeber: ASZ – Das Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Zentrum in Linz GmbH,  
Redaktion: Mag. Karin Feichtinger, Markenpraxis  
Grafische Gestaltung: ad.hroß  
ZENTRALE: A-4020 Linz, Europaplatz 7,  
Tel. 0732 /60 99 88 , FAX DW 666,  
E-Mail: office@asz.at

[www.asz.at](http://www.asz.at)