

Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz

Dr. Michael Lenert

Arbeiterkammer Wien, Abteilung Arbeitnehmer Innenschutz

A-1040 Wien • Prinz-Eugen-Straße 20-22

Tel. 01 / 5 01 65-23 01 • Fax Dw 27 27

Die moderne Arbeitswelt ist immer mehr durch Belastungen, die sich auf die psychische und die psychosomatische Gesundheit (= seelische, seelisch-körperliche und seelisch-geistige Gesundheit sowie seelisches Wohlbefinden) der ArbeitnehmerInnen auswirken, geprägt. Zeitdruck, zunehmende Arbeitszeiten, Schicht- und Nacharbeit, einförmige und einseitig stark belastende Arbeitsvorgänge führen bei immer mehr ArbeitnehmerInnen zu innerer Unruhe, nicht-abschalten-können nach der Arbeit und Schlafstörungen.

Konflikte in der Arbeitswelt, die von den Beteiligten oft ohne Hilfe nicht gelöst werden können, treten immer häufiger mit schwerwiegenden Konsequenzen (Mobbing, Burnout) für die unmittelbar Beteiligten auf.

Betroffen sind nicht nur einzelne ArbeitnehmerInnen sondern auch Gruppen und Teams in Unternehmen. Immer häufiger ist das gesamte Unternehmen dadurch wirtschaftlich in Mitleidenschaft gezogen, worunter wiederum die einzelnen ArbeitnehmerInnen leiden. Das Tempo der Veränderungen von Anforderungen in der Arbeitswelt und der damit verbundene Veränderungsdruck auf die ArbeitnehmerInnen wird größer und Arbeit rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche erhöht den Druck auf die ständige Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen.

Das steigende Veränderungstempo der Arbeitsanforderungen überfordert viele und vor allem die älteren ArbeitnehmerInnen. Gleichzeitig begünstigen zu einfache Arbeitstätigkeiten und zu geringe Möglichkeiten, sich in der Arbeit beruflich weiter zu qualifizieren, die Entstehung von Stress durch zu geringe Anforderungen (Unterforderung). Die bisher im ArbeitnehmerInnenschutzrecht vorgesehenen Möglichkeiten reichten immer weniger aus, um die Erhaltung und die Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten. Um eine wirkungsvolle Erhaltung und Förderung der psychischen und psychosomatischen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sicher zu stellen, forder-

ten Arbeiterkammern und Gewerkschaften im neuen ArbeitnehmerInnenschutzrecht die verpflichtende Beiziehung von PsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht. Diese PsychologInnen sollten den bereits bestehenden Präventivfachkräften - den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen - gleichgestellt als dritte Präventivfachkraft in das neue ArbeitnehmerInnenschutzrecht aufgenommen werden.

Wie sieht die neue Regelung aus?

Diese Forderung konnte nicht zur Gänze verwirklicht werden. Was aber erreicht wurde ist die Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als eine besonders hervorgehobene Berufsgruppe, die in Abhängigkeit von der jeweiligen gesundheitlichen Gefährdungssituation in Arbeitsstätten vom Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten herangezogen werden muss. Da heute psychologische Belastungsfaktoren an allen Arbeitsplätzen auftreten, müssten die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in allen Unternehmen herangezogen werden. Achten Sie also darauf, ob in Ihrem Unternehmen auch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vom Arbeitgeber beschäftigt werden.

§ 82a des neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, der den Einsatz der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Wesentlichen regelt, lautet wie folgt:

„Präventionszeit

§ 82a. (1) Sofern § 77a nicht anderes bestimmt, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt.

1. Für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Arbeitnehmer.
2. Für Arbeitnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer. Bei der Berechnung der jährlichen Präventionszeit für die jeweilige Arbeitsstätte sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderungen der der Berechnung zugrundegelegten Arbeitnehmerzahl um mehr als 5 v. H. zu erfolgen.
- (3) Für jeden Arbeitnehmer, der mindestens 50-mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 181/1999 leistet, erhöht sich die jährliche Präventionszeit um je 0,5 Stunden pro Kalenderjahr.
- (4) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte, diesem Bundesgesetz entsprechende Präventivdienstbetreuung eingerichtet ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Arbeitnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl pro Jahr.
- (5) Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 v. H. und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 v. H. der gemäß Abs. 2 und 3 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 v. H. der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder die Arbeitsmediziner zu beschäftigen.
- (6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.
- (7) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner kann auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.“

Welche Hauptvorteile hat die Neuregelung des psychologischen ArbeitnehmerInnenschutzes - wie war es vor dem 1. Jänner 2002?

Die Regelung des neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes betreffend die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen ist ein entscheidender Fortschritt in die Richtung einer modernen, fach- und bedarfsgerechten Gesundheitsvorsorge an den Arbeitsplätzen in den österreichischen Unternehmen. Zwei Punkte sind dabei von besonderer Bedeutung.

Erstens ist die Arbeitszeit dieser PsychologInnen im Ausmaß von bis zu 25 % der gesamten Präventionszeit voll in diese einrechenbar. Dies war früher nicht so. Zwar hatten die Arbeitgeber auch vor dem 1. Jänner 2002 die Möglichkeit, Arbeits- und OrganisationspsychologInnen einzusetzen. Die Einsatzzeiten der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen zählten jedoch nicht zur gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeit der Präventivfachkräfte. Dies und die Tatsache, dass Arbeits- und OrganisationspsychologInnen quasi „extra“ bezahlt werden mussten (und ihre Einsatzzeit nicht einmal als teilweise Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber angerechnet wurde), führte dazu, dass in der Praxis so gut wie keine Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Dienste der Gesundheitsvorsorge der österreichischen ArbeitnehmerInnen in den Unternehmen zum Einsatz kamen.

Seit dem 1. Jänner 2002 ist die Situation anders. Arbeitgeber haben auf jeden Fall die Pflicht, im gesetzlich vorgegebenen Ausmaß Präventionszeit nachzuweisen. Bis zu 25 % dieser Präventionszeit kann, je nach Gefährdungssituation an den Arbeitsplätzen, durch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen geleistet werden. Ein Arbeitgeber hat also keinen echten finanziellen Vorteil, wenn diese 25 % der Präventionszeit nicht an Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vergibt. Er muss auf jeden Fall, wenn er keine Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beschäftigt, diese 25 % der Präventionszeit an andere Fachleute der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, die er ebenfalls bezahlen muss, vergeben, weil er in jedem Fall 100 % der Präventionszeit nachweislich durchführen lassen muss. Die Sicherheitsfachkraft ist zwar möglicherweise kostengünstiger als ein Arbeits- und Organisationspsychologe/eine Arbeits- und Organisationspsychologin. Wenn sie nicht zusätzlich Arbeits- und Organisationspsychologe/Arbeits- und Organisationspsychologin ist, fehlt ihr allerdings die fachliche Qualifikation, um psychologisch wirksame, während der Arbeit entstehende Fehlbelastungen und deren Auswirkungen möglichst vorausschauend zu erkennen. Und wer kann in der heutigen Zeit sagen, dass es auch nur einen Arbeitsplatz gibt, an dem überhaupt keine mit psychologischen Mitteln bekämpfbare Arbeitsbelastungen wie Stress oder Zeitdruck auftreten? Zweitens ermöglicht das neue Arbeitnehmerschutzgesetz den Einsatz qualifizierter Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.

Nur diese sind fachlich in der Lage, den immer mehr zunehmenden, mit psychologischen Methoden erkennbaren und vermeidbaren neuen Arbeitsbelastungen im betrieblichen Arbeitsalltag wirkungsvoll entgegen zu treten. Ein Wermutstropfen sind die im Durchschnitt gegenüber den früheren Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte abgesenkten Präventionszeiten. Ob sich dies auf die Qualität der Gesundheitsvorsorge an den österreichischen Arbeitsplätzen auswirken wird, bleibt abzuwarten.

Auf jeden Fall kann jetzt den stark zunehmenden psychologisch wirksamen Arbeitsbelastungen angemessener und wirkungsvoller als früher begegnet werden.

Warum Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz?

Internationale, europäische und österreichische Erhebungen des Gesundheitszustandes der ArbeitnehmerInnen sprechen hier eine eindeutige Sprache.

In einer großangelegten Untersuchung stellten die amerikanischen Autoren fest, dass sich unter Arbeitsstress die Ängstlichkeit der Betroffenen deutlich erhöhte, Depressionen vermehrt auftraten und Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft absanken. Diese Auswirkungen waren gleichzusetzen mit den zerstörerischen Auswirkungen von Rauchen auf die Verschlechterung der körperlichen und geistigen Gesundheit.

Zwei umfassende Untersuchungen der Arbeitsbelastungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten sämtlicher Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) aus den Jahren 1990 und 1995 ergaben, dass im Zeitraum zwischen den beiden Untersuchungen vorwiegend psychisch wirksame Arbeitsbelastungen wie beispielsweise hohes Arbeitstempo und kurzfristig bekanntgegebene, unaufschiebbar Termine deutlich zugenommen hatten.

An dieser Situation hat sich nach den Ergebnissen einer aktuellen Erhebung der Arbeitsbelastungen der ArbeitnehmerInnen in Europa aus dem Jahr 2000 nichts geändert. Stress und innere Erschöpfung (burnout) betreffen jeweils ca. ein Viertel der europäischen ArbeitnehmerInnen. Arbeit rund um die Uhr betrifft immer mehr ArbeitnehmerInnen in Europa. Die Flexibilisierung des Einsatzes von ArbeitnehmerInnen greift immer weiter um sich und ist guten Arbeitsbedingungen nicht immer zuträglich.

In Österreich ist die Situation wie folgt:

Rund 27 % (26,8 %) der österreichischen ArbeitnehmerInnen stehen während der Arbeit unter Stress.

Die Stressgefährdung ist in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten am weitesten verbreitet. Hier beträgt der Anteil der stressbelasteten ArbeitnehmerInnen zwischen 35,3 und 36,3 % der Belegschaften.

In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sind 28,5 % der ArbeitnehmerInnen durch Stress belastet.

Am weitesten verbreitet ist Stress im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Hier steht fast die Hälfte (47,7 %) der ArbeitnehmerInnen unter Stress. Damit sind die Betriebe dieser Wirtschaftsklasse Spitzenreiter in punkto Stressverbreitung. Auf den Plätzen folgen Betriebe der Energie- und Wasserversorgung (39,1 %) und die öffentliche Verwaltung (37,1 %). In der Sachgüterproduktion leiden 31,6 % der ArbeitnehmerInnen unter Stress.

Im Bergbau und in metallbearbeitenden Betrieben stehen jeweils 31,1 % der ArbeitnehmerInnen unter Stress.

Im Wirtschaftssektor Dienstleistungen sind 25 % der Beschäftigten durch Stress belastet.

7 % der ArbeitnehmerInnen stehen an ihrem Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Einschüchterungen (Mobbing).

4 % der unselbständig Beschäftigten sind im Zusammenhang mit ihrer Arbeit körperlicher Gewalt ausgesetzt.

Diese Zahlen sprechen für sich und angesichts dieser Zahlen ist es umso erstaunlicher, dass im ArbeitnehmerInnenschutz bisher kein psychologisch fachlich qualifiziertes Personal verpflichtend vorgesehen war. Es ist umso erfreulicher, dass mit dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine besonders qualifizierte Berufsgruppe, nämlich die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, zum Einsatz kommt, die den arbeitsbezogenen psychischen und psychosomatischen Gesundheitsschädigungen wirkungsvoll entgegenzutreten kann. ▶

Die richtige Gestaltung eines Büroarbeitsplatzes -

oder: Steht mein Bildschirm wirklich so, wie er sollte?

Barbara Libowitzky

Grundlagenabteilung • Gewerkschaft der Privatangestellten

A-1013 Wien • Deutschmeisterplatz 2

Tel. 01 / 3 13 93 • Dw 341

Achtzig bis fünfundachtzig Prozent unserer Arbeitszeit versitzen wir im Büro. Rückenleiden stehen an der Spitze der Krankenstands-Statistiken. Ständiges und meist falsches Sitzen belastet die Wirbelsäule. Stress, steigender Arbeitsdruck und manchmal auch unangenehmes Betriebsklima können Kopfschmerzen verursachen. Es wird klar, dass auch Büro- und Bildschirmarbeit gesundheitsgefährdend sein kann. In diesem Beitrag soll zunächst darauf eingegangen werden, welche Voraussetzungen ein Raum erfüllen muss, um als Arbeitsraum geeignet zu sein. Der Artikel beschäftigt sich weiters mit der Frage der Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes und geht auf die in Österreich geltenden gesetzlichen Grundlagen ein. In einem weiteren Schritt soll erklärt werden, worauf beim Sitzen geachtet werden muss. Abschließend werden noch einige Tipps vermittelt, die ein gesünderes Arbeiten am Bildschirm leichter machen.

Der Arbeitsraum

- Wie sieht Ihr Arbeitsplatz aus?
- Fühlen Sie sich wohl?
- Haben Sie das Gefühl, sich frei bewegen können?
- Oder bleibt Ihnen wegen der engen Zimmerwände oder der niedrigen Decke die Luft weg?
- Haben Sie genügend Licht auf Ihrem Arbeitsplatz, sodass Sie Ihre Augen beim Lesen nicht überanstrengen?

In einem Arbeitsraum müssen einige Grundvoraussetzungen gegeben sein, damit wir uns wohl fühlen können:

Der Raum muss groß und hoch genug sein, damit wir uns nicht beengt fühlen und den Kopf zum Denken frei haben. Die Arbeitsstättenverordnung (BGBI. II Nr. 368/1998)

schreibt in § 24 vor, dass für eine beschäftigte Person im Arbeitsraum 8 m² Bodenfläche vorhanden sein müssen und für jede/n weitere Beschäftigte/n weitere 5 m². Für 2 Personen, die in einem Raum arbeiten, müssen also mindestens 13 m² Bodenfläche zur Verfügung stehen. Die Raumhöhe betreffend verlangt die Arbeitsstättenverordnung 3,0 m hohe Räume; im Fall von reinen Büroräumen kann die so genannte „lichte Höhe“ aber auch auf 2,5 m abgesenkt werden, wenn der Arbeitsraum nicht größer als 100 m² ist (§ 23 AStV). Verwendet man allerdings die ÖNORM A 8010 als Grundlage für die Gestaltung von Büroräumen, so kommt man, abhängig von den Anforderungen der einzelnen Arbeitsplätze zu wesentlich höheren Werten: Ein Einpersonen-Raum etwa hätte gemäß der Norm eine Bodenfläche von 12,5 m² bis 19 m²; ein Zweipersonen-Arbeitsraum wäre mit 23 m² bis 30 m² anzusetzen. In der Praxis sind die Arbeitsräume leider immer wieder zu klein bemessen, so dass das Unternehmensklima und das individuelle Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen genauso wie die Konzentrationsfähigkeit stark beeinträchtigt sind.

Ein weiterer Faktor, der uns das Gefühl geben kann, in einer Haftzelle eingesperrt zu sein, ist das Licht. Menschen brauchen eine Sichtverbindung mit dem Freien - also mindestens ein Fenster - damit man in den kurzen notwendigen Arbeitspausen beobachten kann, wie die Sonne über den Himmel wandert, ein Vogel sich auf der Parkbank niederlässt oder wie Passanten in der Mittagspause einen Einkaufsbummel machen. Wenn es im Winter an den Nachmittagen dunkler wird brauchen wir - abgesehen von Fenstern - auch noch eine Lichtquelle, die uns davor bewahrt, unsere Augen allzu sehr anstrengen zu müssen. Die Arbeitsplatzbeleuchtung muss der Tätigkeit angepasst sein, Blendungen, Flimmern und große Helligkeitsunterschiede müssen - insbesondere bei Bildschirmarbeit - vermieden werden.

Der Büroarbeitsplatz

- **Wie sieht es mit der Einrichtung aus, die an Ihrem Arbeitsplatz steht?**
- **Ist die Arbeitsfläche Ihres Schreibtisches verstellbar?**
- **Spiegelt sich die Lampe an der Zimmerdecke in Ihrem Bildschirm?**
- **Haben Sie hin und wieder Rückenschmerzen bei der Arbeit?**

Diese Fragen gehören zum Gebiet der Ergonomie. Die Ergonomie beschäftigt sich als Wissenschaft mit den Leistungsmöglichkeiten und Leistungsgrenzen der arbeitenden Menschen sowie der besten wechselseitigen Anpassung zwischen dem Menschen und seinen Arbeitsbedingungen. Was tunlichst vermieden werden muss, sind einseitige Belastungen, wie zum Beispiel als Sekretariatskraft ständig bei Telefonaten den Telefonhörer zwischen Ohr und Schulter halten zu müssen, weil man gleichzeitig eine Notiz machen muss. Auch ständiges Sitzen oder Stehen ist nicht gesund für den menschlichen Körper. Das Hauptgebiet der Ergonomie ist die Beschäftigung mit der angemessenen Gestaltung der Maschinen und Umgebungsbedingungen unter Berücksichtigung der menschlichen Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit.

Als gesetzliche Basis für Bildschirmarbeit gilt die EU-Richtlinie 90/270/EWG zur Bildschirmarbeit. In Österreich definiert § 67 Abs. 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl.Nr. 450/1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2001) Bildschirmarbeitsplätze als Arbeitsplätze, bei welchen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder eine sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden. Die Absätze zwei und drei des § 67 ASchG verpflichten die ArbeitgeberInnen zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und zur Bereitstellung von Geräten, die dem Stand der Technik entsprechen.

Als Bildschirmarbeit im Sinne der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V, BGBl. II Nr. 124/1998) sind Tätigkeiten definiert wie zum Beispiel Datenerfassung, Datentransfer, Dialogverkehr, Textverarbeitung etc. unter Verwendung von Bildschirmgeräten.

Ein Bildschirmarbeitsplatz muss entsprechend der Bildschirmarbeitsverordnung folgendermaßen gestaltet sein:

Die Aufstellung des Bildschirms soll parallel zu den Fensterflächen sein. Es darf keine Reflexionen am Bildschirm z. B. durch Fenster oder Neonröhren geben. Die oberste Informationszeile sollte nicht über Augenhöhe sein, da die natürliche Kopfhaltung den Blick nach unten eher begünstigt. Der Bildschirm sollte je nach Bildschirmgröße mindestens im Abstand von zirka einer Armlänge vor dem Körper positioniert werden.

Um Sehnervenentzündungen der Handgelenke vorzubeugen, sollten Sie die Eingabetastatur so vor sich positionieren, dass Sie die Handgelenke auf der Tischfläche auflegen können.

Vorlagenhalter erleichtern die Arbeit am Computer insofern, als beim Blickwechsel zwischen Vorlage, Bildschirm und Tastatur die Schulter- und Nackenpartie entlastet wird. Der Arbeitstisch muss groß genug sein, damit Sie sowohl Bildschirm, Tastatur, als auch Ihre Unterlagen zur Bearbeitung auflegen können.

Bei einem Bildschirmarbeitsplatz ist eine Minimalfläche von 160 x 80 cm empfehlenswert. Was die Sitzgelegenheit betrifft, so muss diese einigen Anforderungen entsprechen: Die Sitzhöhe muss verstellbar sein, ebenso muss die Rückenlehne eine gute Abstützung ermöglichen; der Sessel ist kippsicher (also mit mindestens 5 Auslegern - entweder Rollen oder Gleitern) zu gestalten. Das Sitzverhalten wird ganz entscheidend vom Bürosessel und dessen Eigenschaften geprägt.

Ausschlaggebend für ein optimales Sitzverhalten sind:

- Konstruktionsmaße, die an den entsprechenden menschlichen Körpermaßen (anthropometrische Größen) orientiert sind,
- Einstellbarkeit auf die Benutzerin/den Benutzer,
- Bewegungsmechanik und Kraftverteilung beim ruhig Sitzen und bei Bewegung,
- Eigenschaften der Polsterung,
- Federung, die beim Hinsetzen auftretende Stoßkräfte in jeder eingestellten Sitzhöhe aufnimmt.
- Information über richtiges Sitzen

Und so sitzen Sie richtig!

Die Arme sollten in einem rechten Winkel abgewinkelt auf der Tischplatte aufliegen können.

Ober- und Unterschenkel sollten auch rechtwinkelig abgebogen sein, wobei die Füße vollflächig auf dem Fußboden stehen sollen.

Die Sitzfläche des Stuhls wird voll ausgenützt und der Rücken durch die Rückenlehne unterstützt. Wenn die Arme locker auf Armlehnen aufliegen können, wird der Schulterbereich entlastet. Handballenaufgaben vor der Tastatur haben beim Tippen eine Entlastungsfunktion für den Schulter- und Nackenbereich. Frei auf der Tastatur gehaltene Arme müssten von der Muskulatur gehalten werden und würden diese sehr belasten. Die Bildschirmarbeitsverordnung (Verordnung über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Bildschirmarbeit (BS-V), BGBl. II Nr. 124/1998) definiert im Detail, wie Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet sein müssen, um zumindest den Minimalanforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes Genüge zu tun.

Gefährdungen durch Bildschirmarbeit

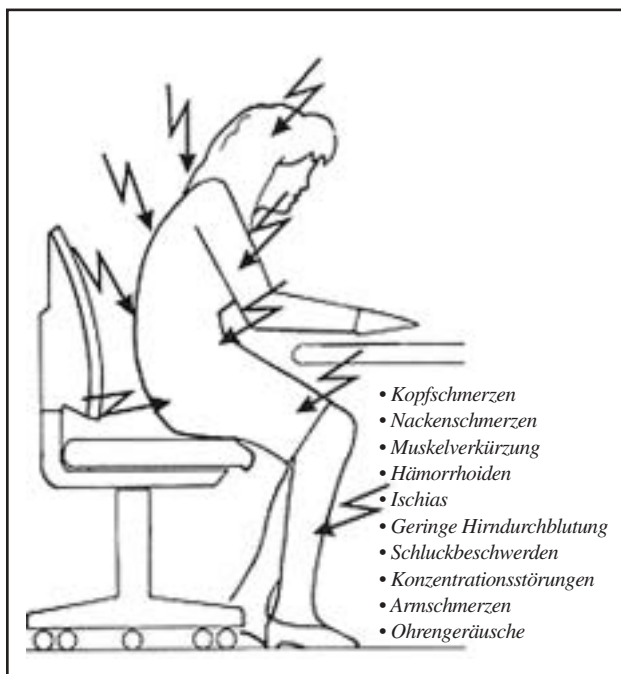
Viele Untersuchungen belegen, dass knapp vier Fünftel der befragten Bildschirmarbeitskräfte erklärten, dass bei ihnen häufig während und nach der Arbeit Beschwerden auftreten.

- etwa zwei Drittel der Beschäftigten verspüren Schmerzen im Stütz- und Bewegungsapparat
- bald die Hälfte leidet unter Kopfschmerzen
- etwa 40 % klagen über Augenprobleme

Dazu kommen noch Erschöpfungserscheinungen, Konzentrationsstörungen, innere Unruhe, Lustlosigkeit, Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden oder auch Hautprobleme und Beschwerden an Händen, Armen und Beinen. Die für Bildschirmarbeit typischen Gesundheitsstörungen haben einen starken Bezug zur konkret zu erledigenden Arbeit: Sie sind bei qualifizierten, abwechslungsreichen und anspruchsvolleren Tätigkeiten geringer als bei weniger qualifizierten.

Eine europäische Studie mit rund 3.500 ArbeitnehmerInnen, die an Tastaturen arbeiten, ergab, dass annähernd 55 % der Befragten Beschwerden in den oberen Gliedmaßen aufwiesen. Die Nachfolgestudie ergab, dass die Beschwerden am Bildschirmarbeitsplatz vor allem durch Kombination der folgenden möglichen Ursachen bedingt sein können:

- Anzahl der Stunden, die an der Tastatur verbracht werden
- Zeit, die ohne Pause mit Bildschirmarbeit verbracht wird
- Notwendigkeit, mit einer bestimmten Geschwindigkeit zu tippen



- arbeitsbedingter Stress (nicht aussuchen können, wann eine Pause eingelegt wird), Frustrationserlebnisse aufgrund der Software, sonstige Störungen durch Lärm, Zugluft, unangenehme Gerüche etc.)
- mangelnde oder geringfügige Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmittel an die Bedürfnisse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Tipps zur optimalen Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes

- Arbeitsplatz ergonomisch richtig einrichten
- mindestens ein Viertel der Arbeitszeit in Bewegung verbringen
- Was nicht im Sitzen erledigt werden muss, im Stehen tun; so muss zum Beispiel ein Telefonat nicht immer im Sitzen erledigt werden, auch Sortierarbeiten sind mitunter schneller und bequemer im Stehen erledigt
- Lieber zu KollegInnen hingehen, statt anzurufen; diese Vorgehensweise ist erstens persönlicher und zweitens zieht man selbst Nutzen aus der Bewegung
- Dynamisches Sitzen - nach Möglichkeit sollte man sich immer wieder eine andere Sitzposition suchen
- Beim Denken auf- und abgehen; beim Gehen kommt der Kreislauf wieder in Schwung und das Denken fällt leichter
- In den Bildschirmpausen nicht lesen; lesen strengt das Auge genauso an wie Bildschirmarbeit. Die Entfernung zur Literatur ist in etwa gleich wie die zum Bildschirm, auch die Lichtverhältnisse variieren nicht. Die Bildschirmpause, die man spätestens alle 50 min. für 10 min. einlegen muss (siehe BS-V) kann man durchaus kreativ bei einem Telefonat oder in einer Besprechung verbringen; nur Lesen ist nicht erlaubt

Die Arbeitsstättenverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung und vor allem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind schon relativ lange in Kraft. Dennoch passieren leider immer wieder Fehler bei der Gestaltung von Büroarbeitsplätzen.

Ein sinnvolles und gut durchdachtes Konzept bei der Einrichtung von Büros hingegen hilft oft, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten.

Die Autorin ist - neben anderen technischen Ausbildungen - ausgebildete Brandschutzbeauftragte, Qualitäts- und Umweltmanagerin sowie Sicherheitsfachkraft und seit 2000 in der Gewerkschaft der Privatangestellten in der Grundlagenabteilung unter anderem für den ArbeitnehmerInnenschutz zuständig. ▶

Persönliche Schutzausrüstung

Ing. Franz Kaida

Verband Österreichischer Sicherheits-Ingenieure

A-1220 Wien • Erzherzog Karl-Straße 5 A/1

Tel. 01 / 2 03 48 48 • E-Mail: office@voesi.at

Die Einhaltung der Mindestvorschriften zur Sicherstellung eines höheren Maßes an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Die „RICHTLINIE DES RATES vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit“ ist die dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Diese Richtlinie wird in Österreich durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, das mit 01. 01. 1995 in Kraft getreten ist, umgesetzt.

In der Richtlinie wird klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass die kollektiven Schutzmaßnahmen Vorrang gegenüber den persönlichen Schutzausrüstungen haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sicherheitseinrichtungen und -maßnahmen vorzusehen. Persönlichen Schutzausrüstungen kommt daher die Aufgabe zu, die durch kollektive technische oder organisatorische Maßnahmen nicht vermeidbaren Risiken abzudecken. Im Sinne dieser Richtlinie gilt als persönliche Schutzausrüstung jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, vom Arbeitnehmer benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen ein Risiko oder gegen Risiken zu schützen, die seine Sicherheit oder seine Gesundheit bei der Arbeit beeinträchtigen könnten sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

Eine normale Arbeitskleidung und Uniformen, die nicht speziell dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers dienen, Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienste, persönliche Schutzausrüstungen für Militär, Polizei und Angehörige von Ordnungsdiensten, persönliche Schutzausrüstungen bei Straßenverkehrsmitteln, Sportausrüstungen, Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel sowie tragbare Geräte zur Feststellung und Signali-

sierung von Risiken und Schadstoffen sind keine persönlichen Schutzausrüstungen. Das ASchG definiert als persönliche Schutzausrüstung jene Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

Zu den persönlichen Schutzausrüstungen zählen u. a.

Kopfschutz

- Arbeitsschutzhelme
- leichte Kopfbedeckungen zum Schutz der Haare
- Anstoßkappen

Gehörschutz

- Gehörschutzstöpsel
- Gehörschutzhelme
- Kapselgehörschützer
- Gehörschützer mit Kommunikationseinrichtung

Augen- und Gesichtsschutz

- Gestellbrillen
- Schutzmasken (Korbbrillen)
- Schutzbrillen gegen Röntgen-, Laser-, UV-, IR- und sichtbare Strahlen
- Schutzschilde
- Schutzschirme und -hauben für Schweißer

Atemschutz

- Filtergeräte
- Isoliergeräte

Hand- und Armschutz

- Handschuhe zum Schutz gegen mechanische Beanspruchung
- Chemikalienschutzhandschuhe
- Elektrikerschutzhandschuhe und Hitzeschutzhandschuhe

Fuß- und Beinschutz

- Sicherheitsschuhe
- Schutzschuhe
- Sicherheits- und Schutzstiefel

Hautschutz

- Schutzcremes/Salben

Schutzkleidung

- Warnkleidung
- Chemikalienschutzkleidung
- Hitzeschutzkleidung
- Kälteschutzkleidung
- Schweißerschutzkleidung
- Schutzschürzen

Absturzsicherung

- Schutz gegen Absturz
- Absturzsichtausrüstung
(vollständige Ausrüstung einschließlich des notwendigen einschlägigen Zubehörs)
- Ausrüstung mit Falldämpfern und/oder Seilkürzern (vollständige Ausrüstung einschließlich des notwendigen einschlägigen Zubehörs)
- Sicherheitsgeschirr (Halte- und Auffanggurte)

Wenn persönliche Schutzausrüstungen erforderlich sind, sind sie von den Arbeitgebern auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen. Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Arbeitnehmer bestimmt sein.

Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Arbeitnehmer nicht dulden.



Kapselgehörschützer

Gemäß den Bestimmungen der PSA-Sicherheitsverordnung müssen alle in Österreich verkauften persönlichen Schutzausrüstungen die CE-Kennzeichnung tragen. Bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung sind die Sicherheitsvertrauenspersonen zu beteiligen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkräfte) und die Arbeitsmediziner sowie erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute sind bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen hinzuzuziehen.



Der VÖSI trägt dazu bei, dass seine Mitglieder auf allen Gebieten des Arbeitnehmerschutzes umfassend informiert sind und so einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erfolgreich leisten können. ▶

Arbeiten mit Köpfchen.

Wer wird schon so kopflos sein und die Sicherheit seiner Mitarbeiter beschneiden. Durch unsere Schutzbekleidung erhält der Ausspruch „Arbeiten mit Köpfchen“ Hand und Fuß. Sie sind interessiert an unserem vielseitigen Arbeitsschutzprogramm? Fordern Sie noch heute unseren umfangreichen Katalog an!

Reindl
Textillfabrik
für Arbeits- & Freizeitmode

A-4262 St. Willibald 80 • Tel. +43 (0)7276/28410 • Fax +43 (0)7276/3400 • e-Mail: sales@reindl.at • <http://www.reindl.at>