

„Es geht nicht nur um Nächstenliebe“

Besserer Arbeiterschutz bedeutet mehr Produktivität und weniger Krankenstände – eine Formel, die für Firmen aktueller denn je ist. Ein Schlüssel dazu? Die Minimierung psychischer Belastungen, sagt Arbeitspsychologin Martina Molnar.

Oliver Mark

„Wer an der Arbeit und den Arbeitsbedingungen leidet, hat eine hohe Wahrscheinlichkeit, davon auch krank zu werden“, warnt Martina Molnar. Die Arbeitspsychologin und Gründerin von Humanware beschäftigt sich seit Jahren mit psychischen

Belastungen am Arbeitsplatz. Einem Thema, das mit Jänner 2013 an Aktualität gewonnen hat. Eine Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nimmt Firmen noch stärker in die Pflicht, auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu achten. Neben körperlichen Gefahren am Arbeitsplatz müssen auch die psychischen Faktoren

überprüft werden, denn: Chronische Fehlbelastungen stellen ein Gesundheitsrisiko dar – für Körper und Geist.

Beispiele für psychische Belastungen seien häufige Störungen, mangelnde Informationen, fehlende Kommunikation, permanenter Lärm, über- oder unterfordernde Tätigkeiten sowie mangelnde Wertschätzung von Vorgesetzten, erklärt Molnar – also Einflüsse, die von außen auf die Psyche der Mitarbeiter wirken.

„Statistische Daten zeigen, dass schlechte Arbeitsbedingungen die Erkrankungs Wahrscheinlichkeit um 50 Prozent erhöhen.“ Eine Zahl, die Firmenchefs alarmieren sollte – alleine schon aus betriebswirtschaftlichem Interesse. Viele Krankenstände ließen sich durch ein verbessertes Arbeitsumfeld vermeiden.

Maßnahmen fordern

Der Weg ist im Gesetz vorgegeben, die Richtung stimmt, betont sie. Mehr Evaluierungen seit Anfang des Jahres bestätigt auch das Arbeitsinspektorat, das die Verpflichtung überprüft. Molnar: „Der Zweck ist aber nicht, Umweltschritte herbeizuführen, sondern die Anforderungen an menschengerechte Arbeitsgestaltung zu definieren.“ Die Sachlage sei klar: Verbesserungen können beim Arbeitgeber eingefordert werden. „Es geht nicht nur um Nächstenliebe.“ Sondern schlicht um die Einhaltung eines Gesetzes.

Das Prozedere der Evaluierung besteht aus mehreren Schritten. Es beginnt mit der Ermittlung des Ist-Zustands, also der Belastungen. Identifiziert werden sie mithilfe von vorgeschriebenen Instrumentarien. Liegen die Problemfelder auf dem Tisch, muss der Arbeitgeber reagieren und Maßnahmen in die Wege leiten. Erarbeitet werden diese zum Beispiel von Präventivfachkräften oder Arbeitspsychologen. Die Umsetzung liegt wiederum in den Händen des Unternehmens. Der gesamte Prozess mündet in einem Dokument, dem sogenannten Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument.

Dass bei der Implementierung horrenden Kosten auf Betriebe zukommen, sei ein Trugschluss, beruhigt Molnar. Studien hätten das gezeigt: „Von 135 Maßnahmen waren nur fünf Prozent mit Inves-



Martina Molnar, Arbeits- und Gesundheitspsychologin, berät mit ihrer Firma Humanware Unternehmen bei der Optimierung von Arbeitsbedingungen. Für das Arbeitsinspektorat hat sie den Leitfaden zur Evaluierung erstellt.

Foto: privat

titionen verbunden.“ Eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen hat laut Gesetz „regelmäßig“ zu erfolgen. „Notwendig ist es immer dann, wenn sich Dinge grundlegend verändern“, sagt die Arbeitspsychologin und konkretisiert: wenn ein Betrieb übersiedelt, sich

Arbeitsstrukturen ändern oder ein Arbeitsunfall passiert. Fälle, die meist automatisch das Arbeitsinspektorat auf den Plan rufen. 2011 gab es 63.000 Überprüfungen.

➔ Mehr zum Thema und ein Interview mit Martina Molnar lesen Sie auf derStandard.at/arbeitswelten

EINSTIEGUMSTIEGAUFSTIEG



Dexia Asset Management (Dexia AM) verstärkt sein deutschsprachiges Team und besetzt die neu geschaffene Stelle des Senior Client Relationship Managers mit **Markus Fila**. Damit reagiert der Vermögensverwalter auf die aufstrebende Entwicklung des Fondsmarktes in Österreich.



Der bisherige CEO von **Vip mobile** in Serbien, **Thanasis Katsiroumpas** (51), übernimmt mit Oktober die Führung von **Mobilitel** in Bulgarien und wird als CEO künftig auch für die Marketingaufgaben verantwortlich sein. Der Vorstand wird von vier auf drei Mitglieder verkleinert.



Marguerita Sedrati-Müller (32) verstärkt das Anwaltenteam von **Dorda Brugger Jordis**. Sie ist Expertin für Versicherungsrecht, Schieds- und Zivilverfahren und arbeitete schon während ihres Studiums als Trainee in der Kanzlei und seit September 2007 als Rechtsanwaltsanwältin.



Ulf Schöttel (*Bild*) übernimmt bei **Josef Manner & Comp. AG** die Leitung des Marketings. Er ist damit standortübergreifend für die Marketingaktivitäten aller etwa 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und berichtet direkt an den Marketing- und Vertriebsvorstand **Alfred Schrott**.



Carina Palfrader-Fraz und **Peter Schentler** sind neue Senior Project Manager bei **Horváth & Partners**. Palfrader-Fraz wird sich um die Bereiche Reorganisation, Shared Services und Prozessmanagement kümmern, Schentler um Planung & Budgetierung, Einkaufscontrolling und Kostenrechnung.



Roland Berger Strategy Consultants verstärkt das Wiener Team. **Adrian Weber**, der bisher im Financial Services Competence Center bei Roland Berger in der Schweiz tätig war, wird nun auch Kunden in Wien sowie in Zentral- und Osteuropa betreuen.



Johannes Stalzer tritt als Counsel bei **Schönherr** ein und wird den Bereich Vergaberecht in der Praxisgruppe Öffentliches Wirtschaftsrecht leiten. Er ist seit zwölf Jahren in Österreich, Zentral- und Osteuropa tätig und hat umfassende Erfahrung in grenzüberschreitenden Vergabeverfahren.



Gerhard Ziehenberger (*Bild*) wurde in den Vorstand von **Saubermaier** berufen. Der Abfallwirtschaftsexperte wird neben dem Vorstandsvorsitzenden **Horst Pirker** die Bereiche Stoffstrom, Produktion & Logistik, Forschung & Entwicklung sowie Qualität/Sicherheit/Umwelt verantworten.

WISSEN

Pflicht zur Evaluierung

Österreichs Unternehmen sind verpflichtet, arbeitsbedingte Belastungen ihrer Mitarbeiter regelmäßig zu evaluieren. Geregelt wird das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz aus dem Jahr 1995. Mit einer Novelle wurde heuer der Bereich Belastungen präzisiert. Explizit erwähnt werden jetzt auch psychische Faktoren, die untersucht werden müssen. Konkret geht es um die vier Dimensionen Arbeitsaufgaben, Organisa-

tionsklima, Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufe. Für die Evaluierung geeignet sind standardisierte Testverfahren wie Fragebögen oder Interviews. Werden Probleme identifiziert, muss das Unternehmen Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen. Für die Kontrolle ist das Arbeitsinspektorat zuständig. Bei Säumigkeit drohen Verwaltungsstrafen von 166 bis 8324 Euro. Im Wiederholungsfall sogar bis zu 16.000 Euro. (omark)

 **lawyers & more**
executive search & consulting

Unser Kunde ist eine sehr erfolgreiche und stark expandierende internationale Bank, die in mehreren europäischen Ländern vertreten ist und die sich in den vergangenen Jahren innerhalb der österreichischen Bankenlandschaft ausgezeichnet positionieren konnte. Durch strukturelle Veränderungen erfolgt am Standort Wien eine Neuorganisation der Rechtsabteilung, für welche wir einen

Head of Legal (m/w)

zum schnellstmöglichen Eintritt suchen.

Wir wenden uns an erfahrene „Banking Lawyer“, welche auf mindestens 15 Jahre einschlägige Berufspraxis verweisen können. Da die strategischen Kernbereiche der Bank Corporate und Investment Banking sind, sollte die fachliche Expertise des Kandidaten auch diese Schwerpunkte haben!

Wenn Sie vor Ihrer Bankkarriere Erfahrung als Rechtsanwaltsanwältin oder Rechtsanwalt in einem renommierten Banking & Finance Team gesammelt haben, dann sehen wir das als großen Startvorteil in unserem Auswahlverfahren!

Der ideale Kandidat hat bereits in einem internationalen Umfeld gearbeitet und zeichnet sich durch hohe Eigenmotivation, Stressresistenz und Führungskompetenz aus. Da die Arbeitssprache Englisch ist, sind verhandlungssichere Kenntnisse ein absolutes Must.

Wenn Sie sich diese herausragende Karrierechance nicht entgehen lassen wollen, freuen wir uns, Sie persönlich kennenzulernen!

Wir sichern größtmögliche Diskretion und Vertraulichkeit zu! Ihre Bewerbung richten Sie bitte – unter Angabe der Referenznummer 613.0907 – an Frau Mag. Susanne Hochwarter, hochwarter@lawyersandmore.at.

Unser Kunde bietet ein sehr attraktives Remuneration Package; das Jahresfixum für diese Position beginnt bei EUR 130.000,00.

Wollzeile 16/Top 5+6
1010 Wien
Austria

T: +43 1 512 75 67
M: +43 664 521 82 78