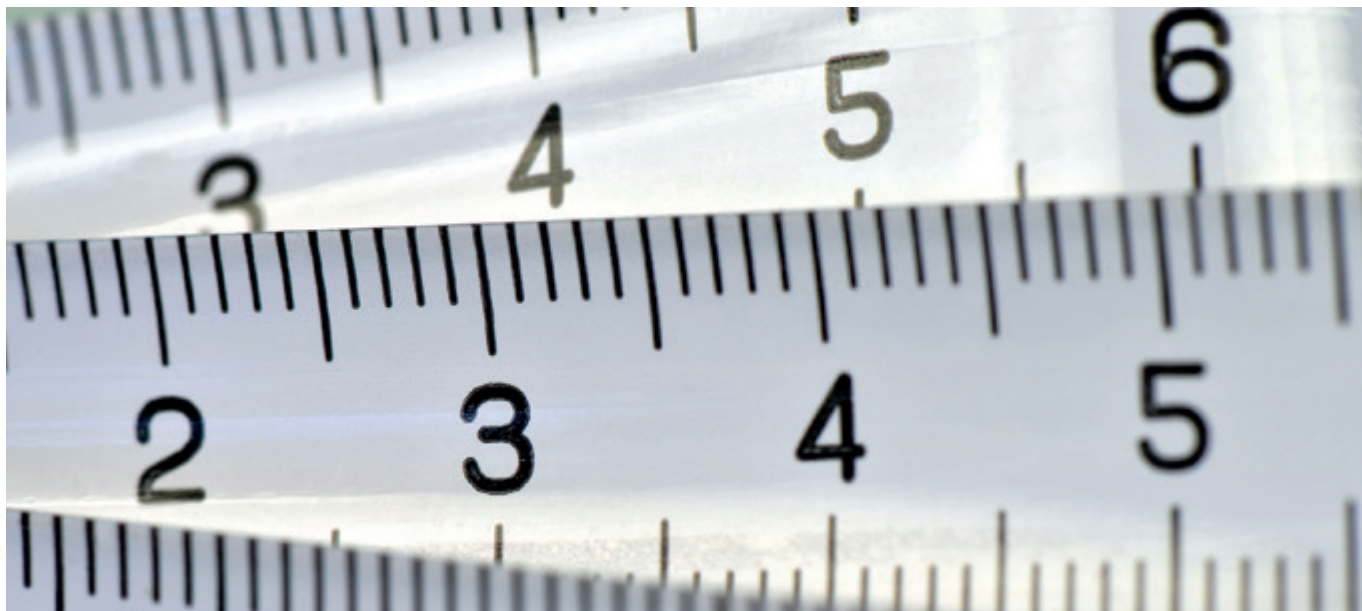


# NORMUNG nur von reichen Expertinnen/Experten?

Seit 2014 verrechnet das Austrian Standards Institute (ASI) für die Mitarbeit an der Normung einen jährlichen Beitrag von 450 Euro zuzüglich 10 % MwSt.



© nmann77 - Fotolia.com

**B**isher stellen die Expertinnen und Experten ihren Sachverstand unentgeltlich zur Verfügung. Das ASI profitiert massiv von diesem oftmals hoch spezialisierten Expertenwissen. Man könnte sich daher vielmehr die Frage stellen, ob sie nicht eigentlich einen Vergütungsanspruch für ihre Tätigkeit in den Komitees haben sollten.

Die Arbeiterkammer spricht sich klar gegen jegliche Teilnahmegebühren aus. Unterstützung kommt von der Österreichischen Ärztekammer. Dir. Dr. Lukas Stärker meint zum „interessanten“ ASI-Geschäftsmodell: „Ich brauche zwar deine Expertise, aber dafür darfst du mir auch noch etwas zahlen. Auf diese Weise versucht man, die Realität umzudrehen.“

Verschärfend kommt hinzu, dass die Normung hauptsächlich auf dem europäischen und internationalen Parkett (CEN und ISO) stattfindet. Die Reisekosten an

oft weit entfernt liegende Orte und die Arbeitszeiten müssen in der Regel selbst getragen werden. So kommt es, dass die Beeinflussung von Normen durch „Expertinnen/Experten“ nur mehr finanzkräftigen Organisationen und internationalen Konzernen vorbehalten bleibt. Die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Konsumentinnen und Konsumenten bleiben so auf der Strecke.

## Öffentlichen Auftrag nicht vergessen

Das ASI hat einen öffentlichen Auftrag und darf die Befugnis zur Erstellung von ÖNORMEN unter anderem nur dann ausüben, wenn Bund, Länder, Vertreter der Wissenschaft sowie interessierte Standesvertretungen als Interessenvertretungen der Erzeuger und Verbraucher mitwirken können. Eine Teilnahmegebühr steht somit in Widerspruch zu dieser gesetzlichen Mitwirkungsbefugnis. Da ÖNORMEN durch

Gesetz Verbindlichkeit erlangen können und gesetzlichen Charakter aufweisen, ist es ohnehin bedenklich, dass Normen nicht unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird, sondern extra zu bezahlen sind.

Das ASI dazu: „Die Einhebung eines Teilnehmerbeitrags ist aufgrund der schwierigen budgetären Lage des ASI [...] sogar gesetzlich geboten.“ Dennoch besteht Hoffnung auf Änderung. Das ASI meint: „Freilich sind auch andere Finanzierungsmodelle denkbar.“

Das Regierungsprogramm enthält Vorschläge: die Neuausrichtung der Finanzstruktur des Normenwesens unter gleichzeitiger Entlastung der Anwender sowie einen erleichterten Zugang zu Normen und zur Mitarbeit im Normungsprozess für KMU. Die Arbeiterkammer wird sich in diesen Diskussionsprozess aktiv einbringen.

Alexander Heider, AK Wien

Mehr Infos unter [tinyurl.com/normung214](https://tinyurl.com/normung214)

# Arbeitsqualität: Österreich weit hinten

Der OECD-Beschäftigungsausblick 2014 misst erstmals auch die Beschäftigungsqualität. Lange Arbeitszeiten und hoher Zeitdruck verweisen Österreich bei diesem Indikator auf Rang 27 von 32 erfassten OECD-Ländern.



© alphaspirit - Fotolia.com

Schon seit Jahren weist die AK auf belastende Arbeitsbedingungen hin. Hohe Werte bei psychischen Belastungen, Stress und Druck am Arbeitsplatz sind die Realität. Die Folgen schlechter Arbeitsbedingungen sind hinlänglich bekannt: Es drohen Burn-out, Depressionen und andere Krankheiten. Will man erreichen, dass Beschäftigte länger in Arbeit bleiben, so müssen die Zuständigen in den Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen. „Die Evaluierung psychischer Belastungen und betriebliche Gesundheitsförderung sind Aufgabe der Betriebe und daher rasch und flächendeckend umzusetzen“, so Kalliauer. Die Ansicht, eine höhere Arbeitsplatzqualität würde die Arbeitslosigkeit erhöhen, teilt die OECD-Studie nicht. So gibt es Länder mit sowohl niedriger Arbeitslosigkeit als auch guten Arbeitsbedingungen. Den übermäßigen Einsatz von Leiharbeit sieht die OECD als Gefahr für die soziale Stabilität – regulär Beschäftigte garantieren überdies höhere Produktivität.

**D**ie OECD-Studie beleuchtet Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen in 32 OECD-Ländern. In Sachen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitslosigkeit ist Österreich vorne mit dabei. Nicht aber, was das Arbeitsumfeld betrifft. In diesem Bereich ist die Situation bei uns wesentlich schlechter. Das zeigt, wie wenig Bedeutung Österreichs Unternehmen der Qualität der Arbeitsplätze zumessen.

Lange Arbeitszeiten und hoher Zeitdruck verweisen Österreich bei diesem Indikator auf Rang 27 von 32 erfassten OECD-Ländern. Die verfügbaren Arbeitsressourcen – wie Arbeitsautonomie, Lernmöglichkeiten und Arbeitsplatzbeziehungen – vermögen diese hohen Arbeitsanforderungen nicht ausreichend auszugleichen.

Nach der OECD muss das Arbeitsumfeld in Österreich verbessert werden. Andern-

falls drohen erhöhte Burn-out-Raten, Depressionen und andere stressbedingte physische und psychische Krankheiten.

## OECD-Studie untermauert AK-Warnungen: hohes Burn-out-Risiko

Die OECD bestätigt die Kritikpunkte von Arbeiterkammern und Gewerkschaften, dass Leiharbeit, Zeitdruck und lange Arbeitszeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich massiv belasten. Das deckt sich mit aktuellen Erhebungen der AK Oberösterreich zur Krankenstandentwicklung. AK-Präsident Dr. Johann Kalliauer: „In den letzten zehn Jahren haben sich die Krankenstandstage wegen psychischer Beschwerden fast verdreifacht – dieser erschreckende Trend muss gestoppt werden.“

Die OECD-Studie hat die alarmierenden Zahlen aus dem österreichischen Arbeitsklima Index und dem Gesundheitsmonitor klar bestätigt. Jetzt muss gehandelt werden. Gefordert wird die Reduktion der Überstunden, weitere wirksame Maßnahmen gegen psychische Belastungen am Arbeitsplatz und wirksame Sanktionen für Betriebe, die krank machende Arbeitsbedingungen nicht abstellen.

**Alexander Heider, AK Wien**

**Mehr Infos unter [tinyurl.com/oecd214](http://tinyurl.com/oecd214)**

# BURN-OUT: TATORT ARBEITSPLATZ

Der Erfahrungsbericht eines Burn-out-Betroffenen, die volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out und Burn-out-Prävention – das waren die Themen des 56. Treffpunkts Sicherheitsvertrauenspersonen aktuell.



der Druck wird größer. Daraus resultierend ergibt sich ein drastisches Ansteigen von psychischen Erkrankungen. Diese machen heute bereits ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen. Immer mehr Beschäftigte sind von Burn-out betroffen und die typischen Anzeichen werden mittlerweile über alle Berufsgruppen hinweg beobachtet.

## Ein Betroffener erzählt – ins Burn-out und zurück

Ein ehemaliger Banker berichtete über seine Erfahrungen mit der Diagnose Burn-out und wie er es geschafft hat, mit Unterstützung der Familie u. a. nach einem Spitalsaufenthalt und einer Therapie wieder in ein normales Leben zurückzufinden. Eine Erkenntnis war, dass es ein langer Prozess ist, in dem das Umfeld und der Betroffene Geduld benötigen. Klar wurde auch, dass es viel Kraft braucht und ein anstrengender Weg ist.

## Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out

Untersuchungen der letzten Jahre zeigen, dass die steigende Zahl der Burn-out-Fälle auch eine immer höhere finanzielle Belastung für Betriebe und Volkswirtschaft darstellt. Sind wirklich rund 20 bis 25 Prozent der Beschäftigten von Burn-out betroffen? Ergebnisse von europaweiten Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmern zeigen, dass in Österreich zumindest der berufliche Alltag vielfach durch hohe Arbeitsintensität und Zeitdruck geprägt ist. Die Studie „Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burn-out“ zeigt detailliert, welche finanziellen Auswirkungen diese Fälle haben.

## Burn-out und Evaluierung psychischer Belastungen

Sehr oft liegen Ursachen und Hintergründe für Burn-out in belastenden Rahmenbedingungen im Betrieb. Die Auswirkungen zeigen sich jedoch an der Person. Wie können Betriebe und ArbeitnehmerInnen vorbeugen? Das stärkste Instrument zur Burn-out-Prävention auf betrieblicher Ebene ist die konsequente Umsetzung der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Ein Angebot an Entspannungstrainings für einzelne ArbeitnehmerInnen allein reicht niemals aus, um Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.

Die Zusammenhänge der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen mit der Burn-out-Prävention werden immer mehr Menschen klar. Als Ergebnis wird sichtbarer, wie sich psychische Belastungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auswirken und welche Maßnahmen im jeweiligen Betrieb präventiv zu ergreifen sind.

Johanna Klösch, AK Wien

Mehr Infos unter [tinyurl.com/burnout214](https://tinyurl.com/burnout214)

Arbeitsbedingte psychische Belastungen können zu Burn-out führen.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Ständiger Zeitdruck, eine hohe Arbeitsmenge, kurzfristig gesetzte Termine, eine dünne Personaldecke, Ressourcenmangel, Umstrukturierungen und hohe emotionale Anforderungen gehören zum Alltag. Die Belastungen steigen kontinuierlich an,