

## Welche Haltung nehmen Sie der Arbeitsgesundheit gegenüber ein?



Müdigkeit, Schlafstörungen, Nackenbeschwerden, Rückenschmerzen, Kopfweh, Augenbrennen – die Liste der Beschwerden in Büroberufen ist lang. Die Folgen: Weniger Lebensqualität für Arbeitnehmende, höhere Kosten für Arbeitgebende. Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich deshalb nicht nur für Mitarbeitende, sondern auch für die Unternehmen selber.

Bedingt durch verschiedene Beschwerden stufen die Befragten einer aktuellen Studie ihre Produktivität um 20–30 % geringer ein als in gesundem Zustand. Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung liessen sich nicht nur Gesundheit, Wohlbefinden und Motivation verbessern – Unternehmen könnten gar bis 8000 Franken pro Jahr und Person einsparen. [> weiter auf Seite 2](#)

## Kaderbildung an der Handelsschule KV Basel: der Weg zur Führungskraft.

Die Erwartungen an zukünftige Kaderleute sind hoch. Genauso attraktiv sind aber die Karriereaussichten. Wer Verantwortung im Kader übernehmen will, entscheidet sich deshalb für eine praxisorientierte Generalistenausbildung an der Handelsschule KV Basel.

Die Höheren Fachschulen (HF) an der Handelsschule KV Basel bilden zukünftige Führungskräfte zu praxisorientierten Generalistinnen und Generalisten auf hohem Niveau aus. In den Nachdiplomstudien HF werden im Sinne des «lebenslangen Lernens» spezielle Akzente im Lebenslauf gesetzt. [> weiter auf Seite 6](#)

Stressmanagement  
Leiden Sie unter Stress? Informationen, Tipps und Anregungen im Workshop des KV Basel [> Seite 7](#)



# Betriebliche Gesundheitsförderung: für beide Seiten ein Gewinn.

Was lässt sich gegen Beschwerden im Büroalltag tun? Wie sieht ein gesunder Arbeitsplatz aus? Was bringt Betriebliche Gesundheitsförderung? Welche Rechte zum Schutz der Gesundheit haben Mitarbeitende konkret? Drei Spezialisten geben Auskunft.

68 % aller Mitarbeitenden in Büroberufen leiden unter Beschwerden im Nacken, gefolgt von Schultern, Kreuz und Rücken mit 50–58 % sowie Problemen an Handgelenken/Händen und Ellbogen mit 29 % resp. 16 %. Darüber hinaus fühlen sich 38 % oft oder sehr oft müde und 17 % werden von Einschlaf- oder Durchschlafstörungen gequält. Geklagt wird weiter über Schweregefühl im Kopf, Brennen der Augen und Kopfschmerzen...

Die Liste der in der SBiB-Studie 2010 (Schweizerische Befragung in Büros des SECO) genannten Beschwerden ist umfangreich. Und auch, wenn nicht alle Symptome ausschliesslich nur mit der Arbeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen: Die Zahlen lassen aufhorchen, denn sie widerspiegeln nicht nur die Folgen von Computerisierung und Spezialisierung und der damit verbundenen einseitigen Bewegungsabläufe, sondern auch die markante Zunahme von Anforderungen und Leistungsdruck in der Arbeitswelt.

Wenn früher die sogenannten harten Faktoren wie Unfallrisiken oder Berufskrankheiten im Vordergrund der betrieblichen Präventionsanstrengungen standen, entscheiden heute deshalb zunehmend weiche Faktoren wie Stressbewältigung, Management- und Kommunikationskultur oder die Optimierung von Arbeitsprozessen über

ein ganzheitlich gesundes Arbeitsumfeld.

**Das Rezept: Betriebliche Gesundheitsförderung/Betriebliches Gesundheitsmanagement.**

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) haben zum Ziel, die aktuellen Arbeitsbedingungen zu analysieren und daraus Massnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden zu formulieren, zu entwickeln und auf allen Ebenen umzusetzen. Dabei geht es nicht einfach um ergonomische Verbesserungen, sondern vielmehr um die Optimierung der gesamten Arbeitsbedingungen und des kompletten Arbeitsumfeldes.

Betriebliche Gesundheitsförderung geht damit über die gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz hinaus und befähigt die Unternehmen, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und sie damit leistungsfähiger zu machen – aber auch die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeitender zu erhalten sowie die Motivation aller zu fördern.

**Was haben Unternehmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung?**

Gesundheitsförderung im Betrieb ist folglich mehr als reine Prävention – nämlich eine Frage der Wertschätzung der wichtigsten Ressource eines Unternehmens: der Mitarbeitenden. «Schlaue Unterneh-

mer haben längst gemerkt, dass BGF ein Wettbewerbsvorteil ist. Und zwar nicht nur auf der Kostenseite, sondern auch für die eigene Positionierung. Alles was Unternehmen freiwillig in BGF investieren, lohnt sich doppelt: einerseits von der Firmenkultur her gesehen und zum anderen punkto Arbeitgeber-Attraktivität – gerade auch im Wettbewerb um Talente und im Zeitalter des Fachkräftemangels», weiss Reto Jent, Leiter Kommunikation Gesundheitsförderung Schweiz.

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung lässt sich auch bares Geld einsparen: Die von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband SVV initiierte Pilot-Studie «SWiNG» untersuchte in acht Testbetrieben einerseits Stressursachen und deren negative Folgen, andererseits wurden Wirkungsweise und ökonomischer Nutzen verschiedener Präventionsmassnahmen analysiert.

Das Resultat: 25 % der über 5000 an der Studie beteiligten Mitarbeitenden fühlten sich eindeutig weniger gestresst. Weiter zeigte die Evaluation, dass Personen mit einem hohen Stresslevel um bis zu 10 Prozent weniger produktiv sind als Mitarbeitende mit einer ausgeglichenen Belastung. Dieser Produktivitätsunterschied kostet Unternehmen bis zu CHF 8000.– pro Jahr und betroffenen Mitarbeitenden.

Aufgrund gesundheitsfördernder Massnahmen betrug der Return on Investment bei Nationale Suisse pro investierten Franken gar rund CHF 2.50. Das Versicherungsunternehmen konnte mit gezielten Verbesserungen, wie auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittenen Ergonomieabklärungen oder Stressmanagementprogrammen, die gesundheitsbedingten betrieblichen Kosten um CHF 1,3 Mio. senken – und das im ersten Jahr. Wer sollte also eine Investition nicht tätigen, bei der eine Rendite von 250 % winkt?

**Versteckte Kosten: Auch Präsentismus kostet Geld.**

Absentismus bezeichnet die Kosten, die durch fehlende Mitarbeitende entstehen – Präsentismus jene Kosten, welche durch Mitarbeiter verursacht werden, die zwar zur Arbeit erscheinen, aber aufgrund ihrer Beschwerden nicht die volle Leistung erbringen können. **Franz Amann, Betriebswirtschafter HF und Geschäftsleiter MBT-Shops Basel dazu:** «Das Problem ist, dass in der Betriebsrechnung der Unternehmen zwar die Absentismuskosten auftauchen, die Präsentismuskosten hingegen nicht. Ein Betrieb könnte durch Senkung der Präsentismuskosten aber zusätzlich viel Geld einsparen.» Weitere Untersuchungen bei Nationale Suisse ergaben denn auch, dass der Anteil der Absentismuskosten an den Gesamtgesundheitskosten 40 % betrug, derjenige der

Präsentismuskosten hingegen beachtliche 60%.

### Lohnt sich Gesundheitsförderung auch für Klein- und Kleinstbetriebe?

«Wenn in einem Vier-Personen-Betrieb einer krank ist, fehlen 25 %!», bringt es Franz Amann auf den Punkt. Deshalb lohnt sich BGF/BGM für Klein- und Kleinstbetriebe ganz besonders, denn KMU sind von der Leistungsfähigkeit einzelner Mitarbeitender weitaus abhängiger als Grossbetriebe. Ihr Augenmerk auf die Gesundheit sollten auch selbstständig Erwerbende richten: Diese sind in der Regel zwar weniger oft krank, aber dies, weil sie sich eine Absenz einfach nicht leisten können. Das kann zu langfristigen gesundheitlichen Problemen oder Spätfolgen führen.

### Was haben Mitarbeitende von Betrieblicher Gesundheitsförderung?

«Die Mitarbeitenden selber profitieren auch privat», ist Franz Amann überzeugt, «wer abends nicht komplett ausgelaugt nach Hause kommt,

hat mehr Energie für die Partnerschaft, die Kinder oder Freunde übrig.» BGM hat damit nebst einem verbesserten Wohlbefinden am Arbeitsplatz einen positiven Einfluss auf das soziale Umfeld und die Lebensqualität auch in der Freizeit.

### Worauf ist im kaufmännischen Beruf besonders zu achten?

Reto Jent: «Kurz gesagt: auf den ausgeglichenen Energiehaushalt. Wir raten dazu, eine persönliche Strategie für die eigene Gesundheitskompetenz zu entwickeln. Gerade bei der Büroarbeit ist die Selbstbeobachtung entscheidend: Dass man hinschaut und erkennt, was den Druck verursacht. Dazu empfehle ich unbedingt auch die Seite [stressnostress.ch](http://stressnostress.ch).» [stressnostress.ch](http://stressnostress.ch) bietet eine Online-Checkliste an, mit der sich Arbeitnehmende auf individueller Ebene selber ganz einfach durchleuchten können und entsprechende Handlungsempfehlungen erhalten – 20 Minuten Aufwand, die sich nachhaltig lohnen. Ebenfalls stehen Checklisten

für interessierte Führungsverantwortliche zur Verfügung.

### Was kann ich für mich selber tun?

Arbeitnehmende sollten zum einen darauf achten, dass die Arbeitsplatzgestaltung stimmt. Dazu gehören Raum, Tisch, Stuhl, Bildschirm etc. Auf der Website der SUVA findet sich zu diesem Thema ein praktischer Leitfaden zum Einrichten des Arbeitsplatzes. Ein «gesunder» Arbeitstag fängt aber schon vor Arbeitsbeginn an: Ein ausgewogenes Frühstück liefert Energie für den Tag – ein kleiner Spaziergang sorgt für mehr Sauerstoff und damit für eine höhere Leistungsfähigkeit.

Ebenfalls ist es wichtig, tagsüber genügend zu trinken und zwischen Stehen und Sitzen abzuwechseln. Auch das Pausenmanagement ist ein zentraler Faktor für die Gesundheit: Regelmässige Breaks dienen der muskulären Entspannung und der geistigen Revitalisierung – aber es wurde ebenfalls festgestellt, dass gemeinsame Pausen zur sozialen Vernetzung der Mitarbeitenden beitragen und sich so auch eventuelle betriebliche Probleme leichter ansprechen und lösen lassen. Und noch ein kleiner Tipp: Wer Drucker und Kopierer möglichst weit weg von seinem Schreibtisch aufstellt, bewegt sich automatisch mehr.

#### Links

[www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)  
Betriebliche Gesundheitsförderung

[www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)  
Self-Check

[www.suva.ch](http://www.suva.ch) > Service > Lernprogramme  
Ergonomisches Einrichten des Arbeitsplatzes

[www.mbt-shop-basel.ch](http://www.mbt-shop-basel.ch)  
Muskelaktivierende Schuhe

## Die rechtliche Sicht:

Rainer Mössiger ist Leiter des Rechtsdienstes KV Schweiz und beleuchtet Gesundheitsschutz aus rechtlicher Sicht:

### Welche Rechte zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben Mitarbeitende konkret?

Sowohl das Arbeitsvertragsrecht als auch das Arbeitsgesetz verpflichten den Arbeitgeber, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alle zumutbaren Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik an-

wendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Die gleiche Pflicht trifft ihn aufgrund des Unfallversicherungsgesetzes zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Gestützt auf diese Regelung hat ein einzelner Arbeitnehmer ein Recht auf Information über Unfall- und Gesundheitsgefahren im Zeitpunkt des Stellenantritts sowie bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der mit der Beschäftigung verbundenen Gefahren und entsprechender Schutzmass-

nahmen. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer und vor allem auch eine Arbeitnehmerversicherung das Recht, zu allen Fragen der Gesundheitsvorsorge angehört zu werden und Vorschläge unterbreiten zu können. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten zum Gesundheitsschutz und ergibt sich daraus eine ernsthafte Gesundheitsgefährdung, so darf der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern, wenn er den Arbeitgeber vorgängig erfolglos abgemahnt hat. Daneben besteht die Mög-

lichkeit, eine Anzeige beim zuständigen Arbeitsinspektorat zu machen, welches die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Schutzvorschriften zu kontrollieren hat. Im Falle einer Gesundheitsschädigung besteht sodann ein Anspruch auf Schadenersatz, wobei der Arbeitnehmer den Schaden, die Verletzung der Schutzpflicht und den Kausalzusammenhang zwischen Pflichtverletzung und Schaden nachzuweisen hat.

> Fortsetzung auf Seite 4

**Worauf ist im kaufmännischen Beruf bzw. bei Büroarbeit besonders zu achten?**

Im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Vorschriften hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen, dass die Arbeit geeignet organisiert wird und dass eine Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden vermieden wird. Im Bürobereich ist also auf eine adäquate Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Es muss genügend Raum vorhanden sein, und es ist etwa auf die richtige Einstellung von Stuhl und Tisch und einen ergonomisch sinnvollen Bildschirmarbeitsplatz zu achten. Störende Lärmemissionen sollten soweit wie möglich reduziert werden. Auch die klimatischen Bedingungen müssen angemessen sein. Hierzu gibt es z. B. Merkblätter der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS; [www.ekas.admin.ch](http://www.ekas.admin.ch)). Was den Aspekt der Überbeanspruchung betrifft, hat der Arbeitgeber vorab dafür zu sorgen, dass die arbeitsgesetzlichen Arbeitszeitvorschriften eingehalten werden. Insbesondere sollten Arbeitnehmende nicht permanent Überstunden leis-

ten müssen, und es ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Im Bereich der psychischen Gesundheitsrisiken können vor allem auch zwischenmenschliche Probleme zu Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Dementsprechend sollte der Arbeitgeber bei eskalierenden Konflikten zwischen Arbeitnehmenden einschreiten. Auch bei Mobbing muss er einschreiten und solches unterbinden, da Mobbing persönlichkeitsverletzend ist und regelmässig zu gesundheitlichen Störungen führt.

**Ist auch der Mitarbeitende verantwortlich für die Einhaltung der Vorschriften?**

Beim Gesundheitsschutz stehen die Pflichten des Arbeitgebers im Vordergrund. Arbeitnehmende haben den Weisungen ihrer Vorgesetzten Folge zu leisten. Sie müssen Präventionsmassnahmen des Arbeitgebers unterstützen und sie müssen Mängel, die sie feststellen, entweder selber beseitigen oder melden. Kollektiv haben alle Arbeitnehmenden bzw. die Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht in Fragen des Gesundheitsschutzes.

**Geniessen Lernende einen besonderen Schutz?**

Im Bereich des Gesundheitsschutzes bestehen keine besonderen Vorschriften für Lernende. Das Arbeitsgesetz schreibt indessen für Jugendliche, d. h. Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr, einen verstärkten Gesundheitsschutz vor. Der Arbeitgeber hat besonders darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden. So darf etwa die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen nicht mehr als 9 Stunden betragen. Im Weiteren werden bestimmte gesundheitsgefährdende Arbeiten für Jugendliche je nach Alter untersagt. Schliesslich müssen Jugendliche auch weitergehend informiert und angeleitet werden.

**Müssen auch Familienbetriebe die Gesetze einhalten?**

Familienbetriebe sind vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und damit auch von den entsprechenden Gesundheitsschutzvorschriften ausgenommen. Als Familienbetriebe gelten Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Betriebs-

inhabers, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und derer Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie seine Stiefkinder tätig sind. Allerdings ist das Arbeitsgesetz auf jugendliche Familienangehörige anwendbar, sofern diese gemeinsam mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt werden.

**Was tue ich, wenn ich sehe, dass in meinem Betrieb der Gesundheitsschutz missachtet wird?**

Soweit im Betrieb eine Personalvertretung besteht, kann es sinnvoll sein, diese zu involvieren, da sie ja grundsätzlich in allen Fragen des Gesundheitsschutzes ein Mitspracherecht hat. Gibt es keine Personalvertretung, so muss versucht werden, die Problematik mit dem Vorgesetzten bzw. unter Einhaltung des Dienstweges zu klären. Wie erwähnt, besteht sodann die Möglichkeit einer Meldung beim zuständigen Arbeitsinspektorat oder bei ernsthaften Gesundheitsgefährdungen die Möglichkeit, die Arbeitsleistung einzustellen, wenn der Missstand nicht behoben wird.



# Ich will beim starken Berufsverband Mitglied werden.

Mitgliederbeitrag: bis Alter 25 CHF 150.-/Jahr, ab Alter 26 CHF 195.-/Jahr

Name/Vorname \_\_\_\_\_

Strasse \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Einsenden an: KV Basel, Postfach, 4002 Basel, oder anmelden unter: [www.kvbasel.ch](http://www.kvbasel.ch)