

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

PRÄVENTION UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Studien lassen darauf schließen, dass bis zu 50 Prozent der Krankenstände auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Allein sechs körperliche Arbeitsbelastungen sind für rund 23 Prozent der Krankenstände verantwortlich, dies führt zu Kosten im Ausmaß von 2,8 Milliarden Euro. Dazu kommen die Kosten von 3,3 Milliarden Euro aufgrund von krankmachenden psychischen Arbeitsbelastungen wie Stress und Arbeiten unter Zeitdruck.

Durch flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben und Dienststellen könnte großes menschliches Leid verhindert und gleichzeitig sehr viel Geld gespart werden. Umfassende Maßnahmen sind notwendig, um die psychischen und physischen Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Der Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen muss dadurch vorgebeugt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtende Maßnahmen im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Diese erfolgen derzeit nur auf freiwilliger Basis, deshalb können nur wenige ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Zusätzlich zu einem umfassenden Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz sollen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erzwingbar durchgesetzt werden können.
- » Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten: Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen

in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist, um möglichst ohne Beeinträchtigungen in Pension gehen zu können.

- » Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust, wenn eine langjährige belastende Tätigkeit auf Dauer nicht ausgeübt werden kann.
- » Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.
- » Verpflichtende Beratung durch die AUVA bei auffälligen Krankenstandszahlen an einer Arbeitsstätte. Einbindung aller innerbetrieblichen Verantwortlichen und AkteurInnen im ArbeitnehmerInnenenschutz bzw. im Bedienstetenschutz, also Belegschaftsorgane, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen.
- » Sanktionen für Arbeitgeber bei Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.

ARBEITSINTENSITÄT UND ZEITDRUCK

Ergebnisse von europaweiten Befragungen von ArbeitnehmerInnen zeigen, dass in Österreich Arbeitsintensität und Zeitdruck seit 1990 kontinuierlich zunehmen. Wir zählen mit diesen hohen Umfragerwerten zu den Spitzenreitern in Europa. Diese hohen psychischen Arbeitsbelastungen gehen einher mit

einem deutlichen Anstieg der psychischen Erkrankungen in diesem Zeitraum. Psychische Belastungen führen aber nachweislich auch verstärkt zu körperlichen Erkrankungen wie z. B. des Herz-Kreislauf-Systems und des Bewegungs- und Stützapparats.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtende Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte gleichberechtigte Präventivfachkraft im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für alle Arbeitsstätten zusätzlich zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften samt Festlegung ihrer Aufgabenfelder und Mindestpräventionszeiten.
- » Ausweitung der Präventionszeiten von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.
- » Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion zur verstärkten Kontrolle der Durchführung der Evaluierung der psychischen Belastungen.
- » Übernahme der Inhalte der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 auch in das Bedienstetenschutzgesetz.
- » Die gesetzliche Verankerung der arbeitspsychologischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen (nach dem Modell „AUVAsicher“).
- » Vorbeugung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als Pflichtaufgabe der AUVA.
- » Ein Kompetenzzentrum für Prävention im Rahmen der Sozialversicherung.
- » Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie z. B. Menschen mit Behinderung sowie Menschen mit psychischen/chronischen Erkrankungen, und verstärkte Integration dieser Personengruppe durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung.
- » Gerechte Verteilung der Ressourcen im ArbeitnehmerInnenschutz zwischen den Geschlechtern, wie z. B. hinsichtlich Präventionsmaßnahmen in den Arbeitsstätten, adäquate persönliche Schutzausrüstung und Anerkennung von besonderen Gefahren und Belastungen.

- » Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten, dies betrifft Erkrankungen durch erhöhte UV-Belastung bei Arbeiten im Freien und vor allem psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats.
- » Verordnung zum Heben und Tragen.
- » Verordnungsermächtigung zur jährlichen Valorisierung der Strafsätze im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und im Arbeitsinspektionsgesetz.
- » Umfassende Regelungen zur Mobbingprävention (klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber, eigens beauftragte und speziell geschulte Person in Betrieben und Dienststellen, erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Durchsetzung von Mobbingpräventionsmaßnahmen und Regelungen zur Konfliktbearbeitung).