

Angenommene Anträge, beschlossen am 16. ÖGB-Bundeskongress,
22. bis 24. Jänner 2007



Arbeit und Gesundheit



Die menschliche Kraft.



Fortlauf. Antragsnr.	Antragsteller/ Antragsnummer	Angenommene Anträge zum Thema	Seite
Arbeit und Gesundheit			
1	Bundесvorstand – 04	Arbeit und Gesundheit	5

Arbeit und Gesundheit



ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 4)

Arbeit und Gesundheit

Antrag 1

Einstimmig
angenommen

1. Modernisierung des ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz-Rechts¹

Die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen nehmen zu. Gründe dafür sind die Flexibilisierung und Technisierung der Arbeit, der wachsende Zeitdruck, gleich bleibende körperlich belastende Tätigkeiten zum Beispiel im Pflegebereich oder am Bau, aber auch ständig steigende Anforderungen im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder beispielsweise bei Leiharbeitsverhältnissen. Die durchschnittliche Lebenserwartung steigt, die Gruppe der über 45-jährigen Erwerbstätigen wird in sechs bis sieben Jahren die größte Beschäftigungsgruppe sein. Gleichzeitig müssen Menschen auch in Österreich immer länger – und unter zunehmenden Arbeitsbelastungen – arbeiten, um in Pension gehen zu können. All diese Voraussetzungen sind nur dann zu bewältigen, wenn Menschen durch Arbeit und Umwelt nicht krank werden, sondern Arbeitsbedingungen vorfinden, die es ermöglichen, gesund alt werden zu können.

Für jene Bereiche, wo trotz diverser Maßnahmen aufgrund der speziellen Tätigkeit ein erhöhtes Pensionsantrittsalter nicht realistisch erreicht werden kann, sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Unter anderem ist die Liste der Berufskrankheiten zu aktualisieren und zu erweitern.

Verfehlungen im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz und das Fehlen der betrieblichen Gesundheitsförderung verursachen einen unermesslichen wirtschaftlichen Schaden.

1.1 Nationale und internationale Regelungslücken

Die ÖVP/BZÖ-Bundesregierung hat sich im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz – vor diesem Hintergrund besonders unverständlich – mit Mindestvorschriften zufriedengegeben. Sie hat jegliche Anstrengungen für verbesserte Arbeitsbedingungen im Rahmen ihrer EU-Politik vermissen lassen. Auf europäischer Ebene ist die Durchforstung des ArbeitnehmerInnenschutz-Rechts geplant und teilweise auch schon umgesetzt worden. Die österreichische Bundesregierung wird aufgefordert, die europäische Politik im Sinne eines progressiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktiv mitzugestalten. Der ÖGB und seine Gewerkschaften werden über ihre internationalen Kontakte – insbesondere über den EGB – ihrerseits die ArbeitnehmerInnen-Interessen im Sinne einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen vorantreiben.

Die Bundesregierung hat es in der vergangenen Legislaturperiode auch unterlassen, von der EU bereits vorgegebene Schutzvorschriften – wie beispielsweise eine Verordnung zum Heben und Tragen schwerer Lasten bei der Arbeit – umzusetzen. Es gibt allein in Österreich 166.000 InvaliditätspensionistInnen aufgrund von Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates.

¹ Die Bezeichnung „ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz-Recht“ umfasst das ArbeitnehmerInnen-Schutzrecht, das für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft gilt, und die Bedienstetenschutz-Gesetze für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Bund, Länder und Gemeinden).

1.2 Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen verbessern

Der ÖGB fordert daher von der neuen Bundesregierung eine rasche Schließung von Regelungslücken. Vorrangig ist hier unter anderem die periodische Anpassung der Grenzwerteverordnung an wissenschaftliche Erkenntnisse (Reduktion gefährlicher Arbeitsstoffe). Dazu gehört insbesondere die Forcierung der ärztlichen Betreuung von Menschen, die Jahrzehnte nach der Berührung mit Asbest krebskrank werden. Voraussichtlich noch dieses Jahr wird auf EU-Ebene die Neuordnung des europäischen Chemikalienrechts, die REACH-Verordnung, beschlossen. REACH soll den Schutz vor Risiken durch Chemikalien verbessern und gleichzeitig die Wettbewerbsposition der europäischen Industrie stärken. Im Prozess der Beschlussfassung sind einige für den ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz wichtige Bestimmungen abgeschwächt worden. Für die Wirksamkeit von REACH wird jedoch neben dem Verordnungstext selbst auch die Vollziehung von besonderer Bedeutung sein. Die Regierung ist dazu aufgefordert, das Chemikalienrecht nach echten Schutzkriterien für ArbeitnehmerInnen und Umwelt zu gestalten. REACH muss dazu beitragen, den Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe zu verringern.

Der ÖGB fordert daher:

- Die Verankerung eines starken Substitutionsprinzips und der Herstellerverantwortlichkeit im Verordnungstext. Über Zulassungs- und Beschränkungsverfahren muss der Ersatz der gefährlichsten Chemikalien durch weniger gefährliche Stoffe gefördert werden.
- Eine intensive Einbindung der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen bei der Erarbeitung der technischen Richtlinien zur Umsetzung von REACH.
- Die Chemikaliensicherheitsbeurteilung und der Chemikaliensicherheitsbericht müssen so ausgestaltet werden, dass sie einen optimalen Schutz der ArbeitnehmerInnen vor gefährlichen Arbeitsstoffen sicherstellen.
- Eine nationale Kampagne zur Verbesserung des Schutzes der ArbeitnehmerInnen vor gefährlichen Arbeitsstoffen.
- Eine Strategie zur Identifizierung der besonders bedenklichen Arbeitsstoffe (chronisch schädigende, sensibilisierende Stoffe), die von REACH derzeit nicht ausreichend erfasst werden.

1.3 Prävention gegen Mobbing, Gewalt, sexuelle Belästigung und Stress gesetzlich verankern

Im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB), im ArbeitnehmerInnen- bzw. im Bedienstetenschutz-Recht, ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin gegenüber den ArbeitnehmerInnen verankert. Internationale Studien belegen, dass Menschen, die unter hohem psychischem Druck und mit geringem Handlungsspielraum arbeiten, um mindestens 50 Prozent mehr und um 75 bis 160 Prozent längere Krankenstände haben als Menschen, die nicht unter diesem Arbeitsstress leiden.

Sexuelle Belästigung und mit Einschränkung auch Mobbing ist nach den geltenden Gleichbehandlungsgesetzen mit Sanktionen belegt.

Freiwillige Vereinbarungen wie SozialpartnerInnen-Leitlinien und Broschüren zur Prävention von Stress am Arbeitsplatz gibt es, sie greifen jedoch zu kurz. Ein Hauptgrund dafür ist, dass die europäische ArbeitgeberInnen-Seite solche Vereinbarungen nicht wirklich unterstützt.

Zur Prävention gegen Mobbing, Gewalt, sexuelle Belästigung und gesundheitsgefährdenden Stress fehlen aber gesetzliche Regelungen. Auch zur Prävention von

psychischen Belastungen gibt es keine konkreten gesetzlichen Bestimmungen im ArbeitnehmerInnenschutz- und Bedienstetenschutz-Recht. So haben beispielsweise einseitige Änderungen in der Arbeitsorganisation und bei der Leistungsfeststellung oft negative Auswirkungen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen.

Mindestens so dramatisch stellt sich die Situation bei Mobbing dar; eine – zum Beispiel durch Umstrukturierungen, Einsparungsmaßnahmen, unüberschaubare und unklare Führungsstrukturen oder Führungsschwäche besonders geförderte – Situation am Arbeitsplatz, die bleibende gesundheitliche Schäden verursachen kann.

Dass auch Gewalt und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz nachhaltig die Gesundheit schädigen, ist bekannt. Gewalt am Arbeitsplatz passiert oft zwischen den MitarbeiterInnen. Gewalt am Arbeitsplatz geht aber oft auch von Dritten aus. Besonders Beschäftigte im Dienstleistungsbereich sind gefährdet. Man denke an Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen. Oder an Beschäftigte in öffentlichen Verkehrsmitteln oder an PolizistInnen, die die Betreuung einer Gruppe von Fußballfans überhaben.

Zur Prävention gegen Mobbing, Gewalt, sexuelle Belästigung und Stress fordert der ÖGB:

- Die Vermeidung von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress muss als Gesundheitsziel im ArbeitnehmerInnenschutz- und Bedienstetenschutz-Recht verankert werden.
- Ebenso ist dieses Ziel in der Gefahrenevaluierung sowie in den Beratungspflichten für Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie zu konkretisieren.
- Die nationalen ArbeitgeberInnen-Verbände (wie WKÖ und IV) und die internationalen ArbeitgeberInnen-Verbände UNICE, UAPME und CEEP werden aufgefordert, die entsprechenden sozialpartnerInnenschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne der ArbeitnehmerInnen auch wirklich wahrzunehmen. (Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress, auch die Umsetzung der Rahmenvereinbarung zu Telearbeit ist voranzutreiben.)

1.4 Einsatz und Ausbildung der Präventivfachkräfte verbessern

Eine Schlüsselrolle im betrieblichen ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz spielen die Präventivfachkräfte (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitspsychologInnen). Sie müssen ArbeitgeberInnen, BelegschaftsvertreterInnen und ArbeitnehmerInnen beraten und so dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden.

Vor dem Hintergrund, dass wir in Österreich derzeit 66.000 InvaliditätspensionistInnen aufgrund psychiatrischer Erkrankungen (wie Ängste, Depressionen, psychosomatische Erkrankungen oder Drogenprobleme) haben, kommt der Arbeitspsychologie ein besonderer Stellenwert zu. Derzeit können ArbeitspsychologInnen als betriebliche BeraterInnen herangezogen werden, allerdings nur in geringem Umfang und nicht verpflichtend.

Der ÖGB fordert:

- Die Aus- und Weiterbildung der Präventivfachkräfte muss an die Anforderungen in den Unternehmen angepasst werden. So ist die Facharztausbildung für ArbeitsmedizinerInnen an der Universität verstärkt anzubieten und praxisgerecht durchzuführen.
- Für die ArbeitspsychologInnen ist schnellstens eine Ausbildungsverordnung zu erlassen.

- Die ArbeitspsychologInnen müssen den Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen bezüglich ihrer Einsatzzeit im Unternehmen gleichgestellt werden. Dies ist im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz-Recht gesetzlich zu verankern.

1.5 Gesundheitsfördernde Arbeitszeit rechtlich absichern

Längst ist auch bekannt, dass die Arbeitszeit-, Schicht- und Pausengestaltung die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen beeinträchtigen, aber auch fördern kann. Entscheidend für eine positive Flexibilität im Sinne der Gesundheit der Menschen ist ein kollektiver Schutz vor Willkür (z. B. Regelung von Lage und Menge der Arbeitszeit per Gesetz). Dazu gehört die Voraussehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit und Pausen durch die ArbeitnehmerInnen selbst. Dies hat nachweislich positive Auswirkungen auf die Gesundheit.

In den Bereichen, wo ArbeitnehmerInnen- und KundInneninteressen aufeinander treffen (wie im Pflegebereich, im Transport, bei der Polizei), ist Arbeitszeit oftmals zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen gestaltet.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass das Arbeitszeit-, aber auch Arbeitsruhegesetz und Urlaubsgesetze und die noch zu beschließende Revision der Arbeitszeitrichtlinie Teil des ArbeitnehmerInnen- bzw. Bedienstetenschutz-Rechts sind.

Forderungen des ÖGB an den/die ArbeitsministerIn:

- Die Arbeitszeitrichtlinie, die ja mit dem Argument des Gesundheitsschutzes erlassen wurde, ist im Sinne der zu Schützenden mitzugestalten.
- Die im CERCAS-Bericht eingenommene Position des Europäischen Parlaments, wonach
 - die Abschaffung des Missbrauchsinstruments „opt-out“ binnen 36 Monaten zu erfolgen hat,
 - bei der Ausdehnung der Durchrechnungszeiten für die maximal zulässige Arbeitszeit den kollektivvertraglichen Lösungen der Vorrang zu geben ist,
 - Bereitschaftsdienste auch weiterhin – im Einklang mit der einschlägigen EuGH-Judikatur – als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie zu werten sind und
 - das Recht auf Wechsel von Voll- auf Teilzeit bzw. umgekehrt bei Interessenabwägung mit den betrieblichen Erfordernissen besteht,stellt dahingehend einen Mindeststandard dar, den es zu verbessern gilt.
- Gesundheitsförderung ist als Grundsatz in die Arbeitszeit- und Arbeitsruhe-Gesetzgebung aufzunehmen, sodass kollektivvertragliche Regelungen zu gesundheitsfördernder Arbeitszeitgestaltung darauf aufbauen können.
- Die Pflicht zur Evaluierung und Prävention negativer Auswirkungen von Arbeitszeitgestaltung und Pausenregelungen sollen in das ArbeitnehmerInnen- bzw. Bedienstetenschutz-Recht Eingang finden.
- Auch Gesetze, die den Krankenhausbereich betreffen, müssen so adaptiert werden, dass weder PatientInnen noch ÄrztInnen durch ausufernde Arbeitszeiten gefährdet werden.
- Auf die Kontrolle der Arbeitszeit von LeiharbeiterInnen und ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ist seitens der Arbeitsinspektion besonderes Augenmerk zu richten.

ArbeitgeberInnen und Vorgesetzte, die mit der eigenen Gesundheit nicht sorgfältig umgehen und permanent die Arbeitszeit überschreiten, verlangen dies meist auch von ihren MitarbeiterInnen. Dazu ist festzuhalten, dass auch Arbeitgeber-

rInnen gesundheitsfördernde Arbeitszeiten brauchen. Die ArbeitgeberInnen-Verbände sollten sich für Maßnahmen zum Gesundheitsschutz von ArbeitgeberInnen einsetzen.

1.6 Arbeitsinspektion ausbauen

Die arbeitsbedingten körperlichen Belastungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen gehen nicht zurück, gleichzeitig steigen die arbeitsbedingten psychischen Belastungen.

Ein Punkt zur Verbesserung ist, dass bestehende Regelungen auch effizient kontrolliert werden können.

Forderungen des ÖGB:

- Die ArbeitnehmerInnenschutz-Agenden müssen – um einen ordentlichen Gesundheitsschutz sicherzustellen – wieder in ein Arbeits- und Sozialministerium eingebettet werden.
- Die Ansiedlung des Verkehrsarbeitsinspektorats im Verkehrsministerium hat sich über viele Jahre bewährt und ist deshalb beizubehalten. Allerdings muss das Verkehrsarbeitsinspektorat personell aufgestockt werden, nicht zuletzt aufgrund der weitaus schwierigeren Situation im Eisenbahnbereich, die durch die Zersplitterung der ÖBB in verschiedene Organisations- und Unternehmenseinheiten entstanden ist.
- Für die Kontrolle des Gesundheits- und Bedienstetenschutzes im öffentlichen Bereich – zum Beispiel in den Krankenanstalten – sind die Kontrollinstanzen personell und rechtlich so auszustatten, dass Übertretungen auch wirksam sanktioniert werden, so wie das in der Privatwirtschaft durch das Arbeitsinspektorat geschieht.
- Auf nationaler Ebene hat der/die ArbeitsministerIn dafür zu sorgen, dass die Arbeitsinspektion klar zwischen Beratung und Kontrolle unterscheidet und die Kernkompetenz „Kontrolle“ ausbaut.
- Gerade in der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen und Pausenregelungen zeigt sich, dass die Arbeitsinspektion in Österreich verstärkt werden muss. Nötig ist eine personelle Aufstockung der Arbeitsinspektion sowie eine entsprechende Schwerpunktsetzung auf nachhaltige Arbeitszeitkontrollen. Auch die Pflicht der ArbeitgeberInnen zu einer standardisierten Arbeitszeitaufzeichnung ist rechtlich zu verankern. (Standardisierte elektronische Aufzeichnung zumindest von Beginn und Ende der Arbeit und der Mittagspausen – ohne aus ArbeitnehmerInnen gläserne Menschen zu machen.)
- Für eine effiziente Kontrolle der Arbeitsinspektion von höchster Bedeutung ist auch die ersatzlose Abschaffung der Anmeldung von Kontrollen bei Wirtschaftskammer und Betrieben.

1.7 Datenschutz sicherstellen

Die fortschreitende Technisierung der Arbeitswelt ist auch hinsichtlich der Sicherheit von arbeitnehmerInnenbezogenen Daten herausfordernd. Durch die Möglichkeiten moderner Kommunikations- und Datenverarbeitungssysteme wird die Handhabung von MitarbeiterInnendaten zunehmend komplexer und für die einzelnen Betroffenen, aber auch für BelegschaftsvertreterInnen schwieriger nachvollziehbar und überprüfbar. In Konsequenz kann es zu Verletzungen des Persönlichkeitsrechtes und des Persönlichkeitsschutzes von ArbeitnehmerInnen kommen.

Hervorzuheben sind hier die Möglichkeiten zur elektronischen Überwachung von MitarbeiterInnen, die weit über das grundsätzliche Kontrollrecht von ArbeitgeberInnen hinausgehen. Etwa durch die Verknüpfung von Datenanwendungen – zum Beispiel wenn die Daten einer mitgetragenen Chipkarte über ein Lesegerät unzweckmäßig erfasst und missbräuchlich verwendet werden. Dasselbe gilt für die Überwachung durch Webcams und Video: Der Einsatz dieser technischen Kontrollmöglichkeiten ist gemessen an den anzunehmenden Sicherheitsrisiken oder Bedrohungsszenarios, die am Arbeitsplatz existieren können, allzu oft nicht verhältnismäßig. Jedenfalls berühren diese Maßnahmen die Menschenwürde. Bei umfassender Überwachung von Arbeitsplätzen ist davon auszugehen, dass die Menschenwürde sogar verletzt wird.

Der ÖGB fordert:

- Beim Einsatz von Kontroll- und Überwachungsinstrumenten und der Verarbeitung der Daten ist die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 96 ArbVG, § 10 AVRAG) vermehrt zu kontrollieren.
- Eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen, die sich an der Fortentwicklung der technischen Kontrollmöglichkeiten orientiert, ist nötig.

Die Beeinträchtigung der Datensicherheit und der Einsatz neuer Technologien im betrieblichen Umfeld müssen auch im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gesehen werden. Beispielsweise sind die gesundheitlichen Gefahren, die von elektromagnetischer Strahlung ausgehen, bislang ungeklärt. Bestätigt ist hingegen, dass elektronische Überwachung und Kontrolle starke Stressfaktoren am Arbeitsplatz darstellen und somit die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen beeinträchtigen.

Forderungen des ÖGB zum Datenschutzgesetz:

- Die Einhaltung des Datenschutzes im Betrieb muss im Datenschutzgesetz präzisiert werden.
- In größeren Betrieben soll eine paritätisch besetzte Datenschutzkommission die Einhaltung des Datenschutzes der ArbeitnehmerInnen überwachen.
- In allen Betrieben soll ein/e unabhängige/r (nicht dem/der ArbeitgeberIn zugeordnete/r) Datenschutzbeauftragte/r verpflichtend werden.

Zu deren wesentlichsten Aufgaben soll es gehören, kompetente/r AnsprechpartnerIn für Belegschaft und Belegschaftsvertretung zu sein und hinsichtlich Datenschutzbelange zu sensibilisieren. Zusätzlich soll er/sie den/die ArbeitgeberIn bei der Wahrnehmung seiner/ihrer Verantwortung zur Sicherstellung des betrieblichen Datenschutzes unterstützen, informieren und kontrollieren. Auch die Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung von Datenverarbeitungsprogrammen gehört zur Aufgabe des/der Datenschutzbeauftragten.

- Betrieblichen Datenschutzbeauftragten darf im Zuge der übertragenen Tätigkeiten keine Benachteiligung entstehen.
- Für die Qualifikation von Datenschutzbeauftragten sind einheitliche und verbindlich zu erbringende Standards zu definieren.

1.8 Mitbestimmung fördert die Gesundheit

Viele Erkenntnisse aus der Stress- und Konfliktforschung zeigen, dass ArbeitnehmerInnenschutz, Bedienstetenschutz und Gesundheitsförderung nur dann nachhaltig Erfolg haben, wenn ArbeitnehmerInnen und BelegschaftsvertreterInnen

Arbeitsabläufe, Arbeitszeit, die Arbeitsumgebung und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung mitbestimmen können.

Daher fordert der ÖGB:

- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen für betriebliche Programme der Gesundheitsförderung, zu alternsgerechtem Arbeiten und zur Integration von Menschen mit Behinderung, psychischen und chronischen Erkrankungen müssen im Arbeitsverfassungsgesetz bzw. in den Personalvertretungsgesetzen verankert werden.
- Beschäftigte mit Langzeitkrankenständen und chronisch Kranke, aber auch Menschen mit Behinderung sind besonders gefährdet, gekündigt zu werden. ArbeitgeberInnen müssen durch eine gesetzliche Regelung dazu angehalten werden, Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung dieser Personengruppen zu treffen.
- Bei der Gestaltung dieser Maßnahmen im Unternehmen sind die BelegschaftsvertreterInnen – und gegebenenfalls die Behindertenvertrauenspersonen – zwingend einzubeziehen.

1.9 Ausbildung der Sicherheitsvertrauenspersonen ausweiten

Betriebliche AkteurInnen im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz sind neben den ArbeitgebervertreterInnen und Präventivfachkräften auch die Sicherheitsvertrauenspersonen. Sie sind ArbeitnehmervertreterInnen mit besonderen Aufgaben und Befugnissen in Gesundheitsfragen und können die BelegschaftsvertreterInnen ergänzen und entlasten. Sie haben bei der jüngsten ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-Novelle noch mehr Mitsprache und Rechte erhalten.

Der ÖGB fordert:

- Auch in den Bedienstetenschutzgesetzen muss die Verstärkung von Rechten und Mitsprache von Sicherheitsfachkräften nachvollzogen werden.
- Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen muss ab fünf ArbeitnehmerInnen verpflichtend werden.
- Ebenso muss eine ausreichende Ausbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche und eine jährliche Weiterbildung in der Arbeitszeit sowie ein stärkerer Kündigungsschutz gesetzlich verankert werden.

1.10 Sicherheit in der Baubranche verbessern

Die Baubranche ist immer noch trauriger Anführer bei den Arbeitsunfällen. Besondere Verantwortung tragen hier die Planungs- und BaustellenkoordinatorInnen.

Der ÖGB fordert:

- Eine gesetzlich festgelegte Ausbildung im Ausmaß von mindestens 360 Unterrichtseinheiten würde die Sicherheit auf den Baustellen enorm voranbringen.

2. ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsförderung aus Gendersicht

Obwohl der ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz sehr umfassend angelegt ist, passiert es immer noch, dass die Gesundheit der Frauen auf den Mutterschutz reduziert wird. Für eine glaubwürdige Gesundheitspolitik ist ein breiterer Ansatz nötig.

Die Gesellschaft, die entgegen nicht zählbarer Lippenbekenntnisse die unbezahlte Arbeit in der Hauptsache den Frauen aufbürdet, macht Frauen – zusätzlich zu gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen – krank.

Fehlende und unflexible Kinderbetreuungseinrichtungen, Urlaubsregelungen, fehlende und/oder ein Zuviel an einseitiger Flexibilität belasten die Frauen enorm. Dazu kommen Vorurteile und laufende Benachteiligungen von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes im Arbeitsprozess selbst. Frauen sind oft besser ausgebildet als Männer, trotzdem bekommen sie die uninteressantere und fast immer schlechter bezahlte Arbeit zugeteilt, was laut Stressforschung nachweislich die Gesundheit beeinträchtigt. Noch immer funktionieren die „old boys' networks“ ausgezeichnet – Frauen haben bei der Besetzung von Führungspositionen deshalb oft keine Chance.

Hinzu kommt, dass in der medizinischen und pharmazeutischen Forschung noch immer der Mann als Maß für Diagnoseinstrumente, Medikamentengaben und Behandlungsformen dient. Dies führt nach neuesten österreichischen Studien dazu, dass Frauen auch in der akuten medizinischen Betreuung benachteiligt sind.

Nicht vergessen werden darf, dass die rund 420.000 Menschen, die in Österreich auf Pflege angewiesen sind, in der Mehrzahl von Frauen gepflegt werden. Gerade im Pflegebereich herrschen Arbeitsbedingungen vor, die sich durch schwere körperliche und seelische Belastungen auszeichnen.

Der ÖGB fordert vor diesem Hintergrund:

- Gesundheitspolitik darf Frauen generell nicht benachteiligen (geschlechts„neutrale“ im Sinne von geschlechtsblinder Gesundheitspolitik benachteiligt in Wahrheit die Frauen!). Auch in der medizinischen Forschung, der Arbeitsmedizin und bei Public-Health-Aktivitäten müssen Frauen den Männern schleunigst gleichgestellt werden.
- Das zentrale Ziel der Gleichstellung der Frauen wird in der Gesundheitspolitik durch Selbstbehalte konterkariert. Denn da Frauen immer noch durchschnittlich ein Drittel weniger als Männer verdienen, werden sie durch Selbstbehalte stärker belastet. Auch aus Gender-Perspektive fordert der ÖGB deshalb, dass NiedrigeinkommensbezieherInnen vollständig von Selbsthalten befreit werden müssen.
- Frauen sind bislang bei der betrieblichen Weiterbildung benachteiligt. Gute Weiterbildung ist gleichzeitig gesundheitsfördernd, wenn sie zu einer größeren Arbeitszufriedenheit beiträgt. Schon aus diesem Grund muss ein besonderes Augenmerk auf die Forcierung der betrieblichen Weiterbildung für Frauen gelegt werden.
- Die Gesundheit der arbeitenden Menschen im Pflegebereich – es sind vorwiegend Frauen – sollte in besonderer Weise gefördert werden. Die betrieblichen Verantwortlichen (an erster Stelle die Arbeit- und DienstgeberInnen) müssen hier in die Pflicht genommen werden. Aber auch die Sozialversicherungen sollten ihre Bemühungen im Präventions- und Gesundheitsförderungsbereich aufeinander abstimmen und besonders auf die betroffenen Berufsgruppen fokussieren.
- Die Verteilung der Betreuungspflichten innerhalb der Familie ist derzeit noch sehr ungleich. Die Elternkarenz und das Kindergeld sollen so gestaltet werden, dass ihre Inanspruchnahme auch für Väter attraktiv wird. Zusätzlich muss ein bezahlter Vatermonat eingeführt werden, damit beide Elternteile die ersten Wochen mit dem Kind gemeinsam verbringen können.
- Eine echte Wiedereinstellungsgarantie für Mütter und Väter, die ihre Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrechen.
- Die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern muss geschlossen werden, die Einkommen der Frauen sind an jene der Männer anzugleichen.
- Um die Leistbarkeit unseres sozialen Sicherungssystems und seine solidarische Finanzierung abzusichern, fordert der ÖGB die Verbreiterung der Beitragsgrundlage (zum Beispiel Wertschöpfungsabgabe und rigorose Eintreibung der Außenstände von Unternehmen bei den Sozialversicherungen).

3. Gesundheit am Arbeitsplatz fördern heißt auch Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu integrieren

Ein wesentliches Ziel des ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzes ist, dass möglichst alle ArbeitnehmerInnen gesund aus dem Arbeitsleben in die Alterspension wechseln können. Das verhindert menschliches Leid und entlastet unser Sozialversicherungssystem.

Zur Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz gehört aber auch maßgeblich die Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Menschen mit besonderen Bedürfnissen haben auch immer besondere Fähigkeiten. Gruppen, die hier besonders angesprochen sind, sind Ältere, Menschen, die wenig Chancen auf eine ihnen entsprechende Qualifizierung hatten, Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen, Frauen nach Berufsunterbrechungen und mit anderen Karrierebenachteiligungen, MigrantInnen, Arbeitslose und andere mehr. So gesehen verbleibt für die sogenannten „Normalen“ gar nicht mehr so viel Raum.

Zahlreiche Studien belegen, dass homogene Belegschaften (zum Beispiel Belegschaften, wo die meisten MitarbeiterInnen in einem Alterssegment sind oder wo ein Geschlecht das Gros der ArbeitnehmerInnen stellt) schon allein aufgrund ihrer Homogenität weniger gesundheitsfördernd sind als durchmischte Belegschaften.

Zwei besondere ArbeitnehmerInnengruppen seien exemplarisch herausgegriffen:

Menschen mit Behinderung, psychischen/chronischen Erkrankungen (jeder zehnte Mensch fällt darunter!) und die „Älteren“.

Gerade sogenannte behinderte Menschen sind immer noch mit Bildern und Stereotypen konfrontiert wie „nicht mobil“, „unbeweglich“, „nicht wirklich leistungsfähig und motiviert“. Ähnlich bei den „Alten“ – von denen unklar ist, ob mit ihnen die über 40-, über 45- oder über 50-Jährigen gemeint sind. Auch ihnen werden Eigenschaften zugeschrieben, die ihnen in keiner Weise gerecht werden. Ältere sind demnach „unflexibel“, „stur“, „können nichts mehr lernen“ usw. Dass Menschen mit Behinderungen fast immer besondere Sensibilitäten und Kenntnisse aufweisen oder dass Ältere oft reich an Erfahrung und intuitivem Wissen sind, kommt zum Tragen, wenn diese Schätze – gerade auch im Arbeitsleben – gehoben werden.

Für die Arbeitswelt bedeutet dies:

- dass der Staat – nachdem die SozialpartnerInnen sich seit mehreren Jahren in Form von Kampagnen für die Integration von Menschen mit Behinderung und Älteren im Arbeitsleben einsetzen – einen nationalen Aktionsplan zur Integration Älterer (nach finnischem Beispiel) umsetzt,
- dass der Staat vorrangig den schulischen und beruflichen Zugang für Menschen mit Behinderung ermöglicht,
- dass Bauten in Österreich flächendeckend barrierefreier werden – angereizt vorrangig durch entsprechende gesetzliche Maßnahmen, darüber hinaus jedenfalls durch entsprechende Regeln für öffentliche Auftragsvergaben,
- dass im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzrecht die Bestimmungen zu altersgerechtem Arbeiten konkretisiert und deren Einhaltung auch nachhaltig kontrolliert werden,
- dass der Staat endlich seine Verantwortung wahrnimmt und Bildungsfreistellung zu einem verbrieften Recht für alle ArbeitnehmerInnen macht, denn Bildung fördert Gesundheit,
- dass für die Arbeitsmarktpolitik die Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen – beispielsweise durch rechtzeitige Bildungsinitiativen – ein vorrangiges Ziel wird,

- der ÖGB setzt sich – auf betrieblicher Ebene, gemeinsam mit den Sozialpartnern – für die Integration von Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen ein und wird diese Aktivitäten auch künftig fortsetzen. Von der Regierung fordert der ÖGB, dass sie ihre Verantwortung durch die Schaffung von entsprechenden legislativen Rahmenbedingungen wahrnimmt (Barrierefreiheit bei Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung und Weiterbildung),
- dass „betriebliches Eingliederungsmanagement“ und Maßnahmen wie Ruhepausen, Zusatzurlaub und gesundheitsfördernde Unterstützungsangebote durch die Sozialversicherung (nach dem Vorbild des Nachtschwerarbeitsgesetzes) einen besonderen Stellenwert erhalten.

4. Umfassendes Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz

Die steigende Lebenserwartung ist die vielleicht größte Errungenschaft unserer Gesellschaft. Die Behandlung der sogenannten Volkskrankheiten stellt uns jedoch vor wachsende Herausforderungen. Deutsche Studien haben ergeben, dass 29 Prozent aller Krankheitsfälle auf arbeitsbedingte körperliche Belastungen, 31 Prozent auf arbeitsbedingte psychische Belastungen (z. B. geringer Handlungsspielraum) zurückzuführen sind. Das Institut für Höhere Studien hat für Österreich ein jährliches Einsparungspotenzial von bis zu 3,6 Mrd. € durch flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben errechnet. Davon sind bis zu 1,4 Mrd. € durch weniger Erwerbsunfähigkeitspensionen und bis zu 1 Mrd. € durch verminderte Krankheitskosten erzielbar.

Der ÖGB fordert vor diesem Hintergrund ein umfassendes Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz,

- das den gleichen Zugang aller Menschen zum Gesundheitssystem garantiert,
- das die Kompetenzen der Sozialversicherungen zur Erarbeitung von nationalen Gesundheitszielen nützt,
- das der AUVA, die in der Prävention von Unfällen am Arbeitsplatz den größten Vorsprung gegenüber allen anderen Sozialversicherungen hat, endlich auch einen gesetzlichen Präventions- und Forschungsauftrag für arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und für Freizeitunfälle gibt,
- das das 4-Säulen-Prinzip der AUVA (Prävention, Heilbehandlung, Rehabilitation und Rentensystem) insbesondere durch die eigenständige und einheitliche Führung der Unfallkrankenhäuser und Rehabilitations-Zentren und deren Ausbau zu regionalen Kompetenzzentren durch die AUVA, samt gesicherter Finanzierung der AUVA, stärkt,
- das die Zusammenarbeit aller Sozialversicherungen in der Umsetzung der Ziele garantiert und in allen Bundesländern Netzwerke bzw. Kompetenzzentren zu Prävention und Gesundheitsförderung garantiert,
- das im Rahmen des ASVG generell Prävention von den Sozialversicherungen einfordert und Leistungskataloge und Leitfäden vermehrt auf Prävention abstellt,
- das Mindestbeträge für Prävention und Gesundheitsförderung in den Sozialversicherungen festlegt,
- das eine umfassende Qualitätssicherung aller Maßnahmen der Gesundheitspolitik garantiert,
- das für eine gesundheitsförderliche Balance zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention sorgt – also die Gesundheit bei (noch) Gesunden und bei Kranken fördert,
- das es ermöglicht, dass die freiwillige Vorsorge-Untersuchung in den Betrieben stattfindet, wobei diese auch von ArbeitsmedizinerInnen außerhalb der Einsatzzeiten durchge-

führt werden könnte. Die erhobenen Gesundheitsdaten sollen anonymisiert für die Prävention verwendet werden (bekannterweise gibt es ein Arztgeheimnis, an das sich auch die ArbeitsmedizinerInnen halten müssen. Auch die freie Arztwahl der ArbeitnehmerInnen soll erhalten bleiben – für den/die ArbeitsmedizinerIn ist der Arbeitsplatz der „Patient“ und nicht der/die ArbeitnehmerIn.),

- das für die Nutzung aller relevanten Settings (Betriebe, Gemeinden, Schulen, Krankenhäuser, Gesundheitszentren, ...) sorgt und dem betrieblichen ArbeitnehmerInnen- bzw. Bedienstetenschutz und der Gesundheitsförderung dabei einen weitaus höheren Stellenwert gibt, als dies bisher der Fall ist,
- das einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen Vorrang gibt gegenüber reinen Verhaltensmaßnahmen,
- das es ArbeitnehmerInnen in Gesundheits- und Pflegeberufen ermöglicht, auch präventiv tätig zu sein,
- das Krankenhäuser und Reha-Einrichtungen zunehmend auch zu Gesundheitsförderungseinrichtungen macht.

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, A-1010 Wien, Laurenzerberg 2

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Altmannsdorfer Straße 154–156

Satz/Layout: Verlag des ÖGB GmbH – Printservice, 1010 Wien, Laurenzerberg 2

Druck: Stiepan Druck GmbH, 2544 Leobersdorf, Hirtenberger Straße 31

Verlagsort: 1230 Wien, Herstellungsort Wien

