

TOP 3.6.10 Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen

Alexander Heider (SGA), Peter Hoffmann (SP)

Abteilung Sicherheit Gesundheit und Arbeit in Zusammenarbeit mit Peter Hoffmann

320 TeilnehmerInnen: Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitspsychologInnen, BetriebsrätInnen

BIZ, 11.6.2012, 13:00 Uhr bis 17:30 Uhr.

1. Inhalt

Anlass war die Vorstellung der Studie „Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen“.

Die von der AK Wien beim Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) und der Donau-Universität Krems (DUK) in Auftrag gegebene Studie sollte die psychischen Krankmacher in der Arbeit erfassen und erstmals die Kosten für die Gesamtwirtschaft festmachen.

Die Studie zeigt den gesellschaftlichen Wandel der letzten 2 Jahrzehnte von einer Produktionsgesellschaft hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft und den damit verbundenen Änderungen bei den Anforderungen an die Beschäftigten. Diese Entwicklung schlägt sich auch in den gesundheitlichen Belastungsfolgen nieder. Die psychischen Krankmacher in der Arbeit nehmen dramatisch zu. Psychische Erkrankungen liegen bereits an dritter Stelle bei der Anzahl der Krankenstandstage und sie machen ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen. Die Ergebnisse der Studie zeigen auch deutlich auf, welche Beschäftigten in welchen Branchen besonders von psychischen Belastungsfolgen der Arbeit betroffen sind und die spezifischen Ursachen dieser Belastungsfolgen in der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung.

Nach der Begrüßung durch AK-Präsident Tumpel wurden die Inhalte der Studie vorgestellt und folgende Beiträge präsentiert und diskutiert:

Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen

Univ-Prof.in Mag.a Dr.in habil Gudrun Biffl, Donau-Universität Krems (Studienleiterin)

Psyche: Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand in der Dienstleistungsgesellschaft

Dr. Peter Hoffmann, Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

Arbeitsbelastungen in der Dienstleistungsgesellschaft und eine ihrer Folgen: Präsentismus

Prof.em. (ETH), Dr. Dr.h.c. Eberhard Ulich, Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung GmbH (IAFOB), Zürich

Psychische Belastung ist messbar

Mag.a Sylvia Rothmeier-Kubinecz, AUVA

Moderiert wurde die Veranstaltung von Alexander Heider, Leiter der Abt. SG

2. Positionen

Die Arbeiterkammer Wien unterstreicht mit den Ergebnissen dieser Studie ihre Forderung nach der Verankerung von Präventionsstrategien gegen psychische Belastungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Insbesondere sollen der Einsatz von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und die verpflichtende Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen sowie Maßnahmen zu deren Eindämmung den psychischen Belastungen entgegenwirken.

TOP 3.6.10 101. Internationale Arbeitskonferenz (IAK)

Abteilung: S-LS

Teilnehmerkreis: 3-gliedrige Delegationen aus allen ILO-Mitgliedstaaten;

österreichische Delegation – Regierung: BM Hundstorfer;

ÖGB: Präs. Foglar; Koll.in Johanna **Bögner** (gpa - BRV Boehringer-Ingelheim iR; gesamte Konferenz), Koll. Walter **Sauer**, Marcus **Strohmeier** (ÖGB – Internationales, gesamte Konferenz, aufgeteilt); als technische Beraterin Koll.in **Bei** (AK Wien – S-LS, Vorkonferenz, gesamte Konferenz).

Veranstaltungsort / zeit: Genf, 30.5. – 14.6. (angekündigt), de facto bis 15.6.2012.

1. Inhalt: Siehe Konferenzprogramm

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/WCMS_172489/lang--en/index.htm

2. Vorkonferenz

2.1 Verwaltungsrat: Wahl von Guy Ryder zum neuen GD (ab 1.10.2012)

2.2 Jährlicher Austausch IGB – IAA – Delegierte: Frauenquoten; siehe Bericht des Akkreditierungsausschusses, Provisional Records 4A – 4 C, alle abrufbar unter <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/provisional-records/lang--en/index.htm>.

Arbeitnehmer schneiden bei Frauenquote schlechter als Regierungs- und Arbeitgeberdelegationen ab.

3. Ergebnisse und Positionen

3.1 Plenum: **Abschied von GD Somavia.** Der scheidende GD legte zur 101. IAK keine thematischen Berichte vor und lud ein, in der Diskussion weiterhin auf seinen vorjährigen Bericht **„Eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit“** einzugehen (siehe Kurzbericht 100. IAK und Follow-Up).

Plenum 11.6.2012: **BM Hundstorfer** und **Präs. Foglar** sprechen.

3.2 Ausschuss für **Normenanwendung** (Sauer, Strohmeier):

- “ Gesamtüberblick: Bestandsaufnahme der Praxis zu allen acht **Kernarbeitsnormen** im Licht der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008);
- “ Individuelle Fälle: Diskussion entfällt wegen **Geschäftsordnungskrise**, Arbeitgebergruppe verlässt Sitzungssaal; dazu nimmt Präs. **Foglar** im Plenum Stellung (siehe auch ausführlichen politischen Bericht). Weiteres Vorgehen im Normenausschuss Gegenstand informeller 3gliedriger Verhandlungen im September, dann formelle Behandlung im November-Verwaltungsrat¹;
- “ Sondersitzung zu **Myanmar**: Sanktionen aufgehoben; Repräsentantin der Demokratiebewegung Aung San Suu Kyi hält Rede im Plenum.

¹ Für AN-VertreterInnen besteht nach Anmeldung über IGB / ACTRAV die Möglichkeit, an Sitzungen des Verwaltungsrats als BeobachterInnen teilzunehmen.

3.3 Selbständige **Empfehlung betreffend innerstaatliche soziale Basisschutzniveaus** angenommen (Bögner); deutlicher Bezug auf Menschenrechte und Basiseinkommen (vgl IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 - *Decent Work Agenda*);

3.4 Allgemeine Aussprache über **Krise der Jugendbeschäftigung** mit EntschlieÙung, die IAO zu verstärkter Aktivität aufruft; Schwerpunkte Bildung und Arbeitsmarktpolitik, jedoch auch Selbständigkeit. Interventionen BM **Hundstorfer** und Präs. **Foglar** in Plenardiskussion.

3.5 Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Bei): **Wiederkehrende Diskussion über Kernarbeitsnormen**; weitgehend vorverhandelter technischer Ausschuss über Aktionsrahmen für IAO 2012 – 2016. Ausdrückliche Bezeichnung der in den Kernarbeitsnormen verankerten Rechte als Menschenrechte.

4. Argumentationshilfen für ArbeitnehmerInneninteressen (Öffentlichkeitsarbeit), Sonstiges

Konferenzzusammenfassung für das Oktoberheft 2012 von **DRdA** / Aktuelle Sozialpolitik.

Dank von Botschafter Strohal (Ständige Vertretung; Delegationsbesprechung) und Mag.a Dembscher (BMASK; Austrian Lunch für IMEC- und EU-RegierungsvertreterInnen) an BAK / Koll.in Bei für lang-jähriges zuverlässiges fachliches Engagement in den letzten zehn Jahren.

5. Ausblick auf 102. und 103. IAK

2013: In seiner 313. Sitzung (März 2012) legt der Verwaltungsrat für die 102. Sitzung der IAK folgende Allgemeine Aussprachen fest: Erstens über **Beschäftigung und Soziale Sicherheit im demographischen Kontext**, zweitens über **nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und Grüne Beschäftigung**; für die Wiederkehrende Diskussion das strategische IAO-Ziel **Sozialer Dialog**.

Für **2014** steht die **Wiederkehrende Diskussion** zum Thema **Beschäftigung** fest; weiters soll sich die 103. IAK mit den Ergebnissen der Wiederkehrenden Diskussion zu Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit (2012) befassen. Ebenfalls beschloss der Verwaltungsrat folgende Wiederkehrende Diskussionen: für **2015** Sozialschutz/Arbeitsbedingungen; für **2016** Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Neunte Europäische Regionaltagung der IAO: April 2013, Oslo

Beschluss 312. Sitzung Verwaltungsrat (November 2011); TO umfasst Bewertung der ILO-Anstrengungen zur Krise sowie zur ILO-Zusammenarbeit mit anderen UNO-Organisationen, mit EU, IWF und Weltbank. Siehe IGB http://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/Agenda_Item_5.1_9th_ILO_ERC.pdf.

TOP 3.6.10 Arbeitsmarkt- und Bildungschancen der Minderheiten in Wien – Präsentation der Teilstudie „Ethnische Minderheiten“ in „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund

Abteilung: Arbeitsmarkt und Integration (Zohreh Ali-Pahlavani)

Teilnehmerkreis: ca. 120 TeilnehmerInnen: MigrationsexpertInnen, MultiplikatorInnen aus dem Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, ArbeitsmarktservicearbeiterInnen, NGO's, Selbstorganisationen von MigrantInnen, Länderkammern, Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen.

Veranstaltungsort, -zeit: Bildungszentrum der AK Wien, 15.06.2012, 10:00 bis 15:00Uhr

1. Inhalt

Die Arbeitsmarktsituation stellt sich für Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere Angehörige von Minderheiten, vergleichsweise schwierig dar. Die von der Abteilungen AMI, FF und BP in Auftrag gegebene Studie „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund“ beschäftigt sich auch speziell mit den Arbeitsmarkt- und Bildungschancen von Minderheiten in Wien und stellt Benachteiligungen fest, welche nicht immer durch Qualifikationsmangel oder Bildungsgrad begründet sind. Eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquote, eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote oder ein hoher Anteil von Überqualifizierten – das heißt von Personen, die unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, sind nur einige Indikatoren, die auf die Herausforderung einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von MigrantInnen verweisen.

2. Ergebnisse und Positionen

Der speziellen Teil der Studie, der die Situation von Angehörigen der Gruppe der Roma und KurdInnen behandelt, wurde von **Mag Petra Watzel** (Studienautorin, L&R) vorgestellt.

Vor allem für die Gruppe der nach Österreich zugewanderten Roma werden noch nachteiligere Werte, als sie für MigrantInnen allgemein gelten, für die Arbeitsmarktintegration festgestellt.

Danach stellte Frau **Mag Anna Sporrer** als Vertreterin des Bundeskanzleramtes, die „EU Strategie zur Inklusion der Roma“ sowie die nationale Pläne zur Umsetzung dieser Strategie vor. Anschließend folgte eine angeregte und spannende Publikumsdiskussion dazu.

Abgeschlossen wurde die Veranstaltung durch eine Podiumsdiskussion mit den Vertreterinnen von Minderheitengruppen.

Frau **Usnija Buligovic** als Projektleiterin des Projektes Thara, eine von der Volkshilfe ins Leben gerufene Arbeitsmarktpolitische Beratungsstelle für Roma brachte Erfahrungsberichte aus dem Beratungsalltag und schilderte auch die Auswirkungen von erlebter Diskriminierung auf die Psyche der Menschen. Sie ist selbst Migrantin und aus Ex-Jugoslawien nach Österreich eingewandert.

Frau **Mag. Nadine Papai**, ist Angehörige der autochthonen Roma-Minderheit im Burgenland. Sie schilderte die Folgen der Diskriminierung auf die Minderheiten welche oft bis zur Verleugnung der Gruppenzugehörigkeit führt.

Frau **Mag Sirma Kaya**, Vorstandsmitglied des Vereins Feykom, des größten kurdischen Vereins in Österreich, und Frau **Mag. Soma Ahmad**, Politologin, brachten unter anderem den Wunsch vor, die AK möge ihre Bemühungen zur Diskriminierungsbekämpfung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt weiter ausbauen.

TOP 3.6.10 „Mobbing am Arbeitsplatz – Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, um dagegen vorzugehen“

Abteilung: SP (Chlestil/Hoffmann)

Teilnehmerkreis: BR-Mitglieder, Sicherheitsvertrauenspersonen, Behindertenvertrauenspersonen, ArbeitnehmerInnen, ExpertInnen: AK, Fachgewerkschaften etc (ca 240 Personen)

Veranstaltungsort /-zeit: AK Wien, BIZ, 25.6.2012

1. Hintergrund

Die Mobbingrate liegt in Österreich mit 7,2 Prozent drastisch über dem EU-Durchschnitt (EU-27) von 4,1 % (Working Condition Survey 2010). Während sowohl bei den EU-27 und EU-15 Mobbing zwischen 2005 und 2010 um rund 1% rückläufig war, stieg die Mobbingrate in Österreich von 5% (2005) auf 7,2% (2010) an.

Mobbing kann jede/jeden treffen und verursacht großes menschliches Leid bei den Betroffenen.

Neben deren gesundheitlichen Beeinträchtigungen schadet Mobbing auch einer produktiven und guten Zusammenarbeit unter den ArbeitskollegInnen, verschlechtert das Arbeits- und Organisationsklima und senkt die Motivation der betroffenen Beschäftigten. Mobbing bringt aber auch erhebliche Schwierigkeiten für Vorgesetzte mit sich, weil sie mit reduzierter Leistungsfähigkeit und Krankenständen von MitarbeiterInnen und Produktionsausfällen umgehen müssen.

Der wirtschaftliche Schaden für Unternehmen und auch für die Allgemeinheit durch die Kosten der Sozialversicherung ist hoch.

Darüber hinaus bestätigte der Oberste Gerichtshof, dass durch Mobbing hervorgerufene gesundheitliche Beeinträchtigungen als Körperverletzung zu werten sind.

Die Veranstaltung will die Akteure in den Betrieben, von den Betriebsratsmitgliedern und Präventivkräften über Betroffene und Beteiligte bis hin zu ArbeitgeberInnen auffordern, gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorzugehen und ihnen mit den dargebotenen Vorträgen und Diskussionsmöglichkeiten wichtiges rechtliches Wissen und praktische Handlungsanleitungen mitgeben.

2. Inhalt

In seiner Eröffnungsrede betont Präsident **Herbert Tumpel**, dass Mobbing nicht hingenommen werden darf und alle Akteure in den Unternehmen gefragt sind, wenn es darum geht, Präventionsmaßnahmen vorzusehen und Mobbing abzustellen. Auch der Gesetzgeber muss deutliche Maßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorsehen.

Thomas Majoros, Rechtsanwalt der Kanzlei Dietrich Majoros Walzel, leitet die Vorträge mit einer Schilderung der Rechtslage in Österreich ein: Er erläutert, was Mobbing ist und weist deutlich auf die Rechtswidrigkeit von Mobbing hin; die arbeitsrechtlichen Konsequenzen für ArbeitgeberInnen und

ArbeitnehmerInnen wie auch die Rechte der Betriebsräte werden aufgezeigt, auch auf die schadenersatzrechtlichen Konsequenzen wird klar hingewiesen.

Im Anschluss daran beleuchtet **Petra Smutny**, Richterin des Oberlandesgerichtes Wien, die Rechtsprechung zum Thema Mobbing unter folgenden Aspekten: Begriff Mobbing, arbeitgeberische Fürsorgepflicht, Mobbing und der Bestand des Arbeitsverhältnisses, Schadenersatz und sonstige Rechtsfolgen. Während noch vor rund einem Jahrzehnt gerichtliche Entscheidungen zum Thema Mobbing wie die sprichwörtlichen Nadeln im Heuhaufen zu suchen waren, hat sich zwischenzeitig eine recht umfangreiche Judikatur dazu entwickelt.

Den zweiten Teil der Veranstaltung leitet AK-Experte **Peter Hoffmann**, Abteilung Sozialpolitik, mit seinem Vortrag zum Thema arbeits- und organisationspsychologische Aspekte von Mobbing ein: Durch Mobbing wird das Arbeitsmittel Psyche beschädigt und die psychische Handlungsregulation behindert (die Arbeitsziele werden nicht mehr erreicht, die Motivation nimmt ab, Stress und Angst stellen sich ein), Schäden für die körperliche und psychische Gesundheit sind die Folge; Mobbing greift das individuelle aber auch das organisationale und gesellschaftliche Wertesystem an.

Christa Kolodej, Leitung des Zentrums für Konflikt- und Mobbingberatung Work & People, stellt in ihrem anschließenden Beitrag die Folgen von Mobbing dar und beleuchtet die individuellen Handlungsmöglichkeiten aus Sicht der Betroffenen: Erläutert werden das Mobbingtagebuch, Aspekte der Beweissicherung, die Einforderung der Fürsorgepflicht, Regenerations- und Selbstwert stabilisierende Aspekte, die Notwendigkeit der Grenzsetzung, externe und interne Hilfsangebote ua.

Im letzten, die Veranstaltung abschließenden Vortrag schildert Expertin **Ilse Reichart** vom ÖGB, Beratung für Mobbingbetroffene, die Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene (von Betriebsräten, Präventivkräften etc): Mobbingprozesse sind zu stoppen und Betroffene sollen unterstützt werden. Durch präventive Maßnahmen (Betriebsvereinbarung, Konfliktlotsen, Schulung und Sensibilisierung) sollen MitarbeiterInnen vor psychischer Gewalt geschützt werden.

3. Ergebnisse und Positionen

Die AK fordert, dass neben den ArbeitgeberInnen auch der Gesetzgeber deutliche Maßnahmen gegen Mobbing im Betrieb setzen muss. Hauptaugenmerk ist auf präventive Maßnahmen zu legen, um Mobbing erst gar nicht entstehen zu lassen.

Ein erster Schritt ist die geplante Erweiterung der Evaluierungsverpflichtung hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der bevorstehenden ASchG Novellierung (ab 2013).

Weitere erforderliche Maßnahmen:

Die gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit des/der Arbeitgebers/in zur Mobbingprävention: Sensibilisierungs- und Mobbingpräventionsmaßnahmen im Betrieb sind verpflichtend vorzusehen.

Einrichtung eigens beauftragter Personen im Betrieb, die analog zu den Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit denselben rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet und entsprechend zu schulen sind.

Schaffung einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung für Mobbingpräventionsmaßnahmen und Regelungen zur Konfliktbearbeitung (innerbetriebliches Konfliktmanagement).

Geplant ist die Referate der Veranstaltung in der Publikationsreihe Sozialpolitik in Diskussion zu publizieren.