BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7
1040 Wien

ENTWURF

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK-461.201/0008-VII/A/3/2012	SG-GSt	Alexander Heider	DW 2527 DW 2727	20.9.2012

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 geändert wird

Der vorliegende Begutachtungsentwurf regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz und unter Anwendung der Grundsätze der Gefahrenverhütung deren Vermeidung durch Arbeitgeber/innen, wodurch die Wichtigkeit der Erhaltung der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer/innen besonders betont wird. Diesen Gefahren soll durch stärkere Präventionsmaßnahmen mit Hilfe von geeigneten Fachleuten, insbesondere von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen entgegengesteuert werden. Zudem wird die CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 bei den Regelungen über Arbeitsstoffe berücksichtigt. Schließlich werden eine Reihe redaktionelle Bereinigungen und Aktualisierungen vorgenommen.

Die Zielsetzung der Novelle, durch konkrete Evaluierung psychischer Belastungen notwendige Änderungen im Arbeitsprozess herbei zu führen und so die Weiterentwicklung der Prävention zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen voran zu treiben, wird daher von der Bundesarbeiterkammer grundsätzlich befürwortet.

Dadurch wird die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen eindeutig und klar als Arbeitgeberpflicht formuliert. Als geeignete Fachleute kann die Evaluierung psychischer Belastungen von Arbeitsmediziner/innen genauso wie von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen durchgeführt werden. Die für die jeweilige Arbeitsstätte passende Methodenauswahl und Planung der Evaluierung sowie die Bewertung und Implementierung von Präventionsmaßnahmen soll jedoch durch Arbeits- und Organisationspsycholog/innen vorgenommen werden, weil sie hierfür ausgebildet und mit ihren Erhebungsinstrumenten und Analyseverfahren am besten qualifiziert sind die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen in den Arbeitsstätten zu begleiten.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese im Wesentlichen konkretisierenden Bestimmungen nur einen Teil jener Maßnahmen darstellen können, die notwendig sind, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Unbestreitbar ist, dass eine intensivere Analyse der krankmachenden Faktoren am Arbeitsplatz und die Definition der individuellen notwendigen Maßnahmen einen höheren Zeitaufwand erfordert. Konsequenterweise müssten daher auch die Präventionszeiten für Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen und Arbeits- und Organisationspsycholog/innen adäquat erhöht werden. Die Nichtanpassung der Präventionszeiten ist auch nicht damit zu rechtfertigen, dass im Gesetz ohnehin nur Mindesteinsatzzeiten geregelt seien und daher die Arbeitgeberin im Bedarfsfall verpflichtet wäre, höhere Einsatzzeiten festzulegen. Die Erfahrung zeigt, dass die sogenannten Mindesteinsatzzeiten in der Regel gleichbedeutend mit „Maximaleinsatzzeiten" sind. Eine konsequente Arbeitnehmer/innenschutzpolitik erfordert daher, dass die notwendigen zeitlichen Ressourcen im ASchG klar und vollziehbar geregelt sind. Dies ist bedauerlicherweise nach wie vor nicht der Fall.

Unbeschadet der dargestellten zeitlichen Problematik, erscheint es notwendig, gerade im Hinblick auf die konkretisierten Evaluierungsverpflichtungen auch die daraus zu ziehenden notwendigen Konsequenzen für die konkreten Arbeitsstrukturen in den Betrieben klarer und letztlich auch vollziehbarer zu definieren. Wenngleich dem ASchG nicht unterstellt werden kann, dass die Verpflichtungen des Arbeitgebers bereits dann erfüllt sind, wenn er auf der Grundlage der Beurteilungsergebnisse die notwendigen Maßnahmen definiert, wäre es ebenso, wie bei der Konkretisierung der Evaluierungspflichten hinsichtlich psychischer Belastungen sinnvoll, die Umsetzungsverpflichtung der selbst definierten Maßnahmen klar und unmissverständlich im Gesetz zu verankern.

Zentrale Forderungen

Trotz diesem bedeutenden sozialpolitisch wichtigen Schritt in Richtung Eindämmung von Erkrankungen und Leiden auf Grund psychischen Arbeitsbelastungen bleiben wir beharrlich bei unserer Auffassung, dass noch weiterführende gesetzliche Maßnahmen zwingend zu treffen wären, wenn psychische Belastungen am Arbeitsplatz hochwirksam und dauerhaft vermieden werden sollen.

Die wichtigsten Forderungen der Bundesarbeitskammer in diesem Zusammenhang sind die gesetzliche Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im ASchG als gleichberechtigte Präventivfachkraft samt Festlegung ihrer Aufgabenfelder und Mindestpräventionszeiten, die gesetzliche Verankerung der arbeits- und organisationspsychologischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen nach dem Modell „AUVA-sicher" und weitere wirksame Maßnahmen gegen krankmachende psychische Arbeitsbelastungen, wie die Eindämmung von unfreiwilligen und übermäßigen Überstundenleistungen.

Grundsätzliche Erwägungen zur Entwicklung psychischer Arbeitsbelastungen

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten grundlegend verändert, mit starken Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Während es gelang die Zahl der Arbeitsunfälle merklich zu reduzieren und klassische (körperliche) Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungseinflüsse zumindest nicht weiter anstiegen, nahmen psychische Arbeitsbelastungen mitsamt ihren gesundheitlich negativen Folgen deutlich zu.

Unter Personen, die von psychischen Arbeitsbelastungen betroffen sind, ist die Häufigkeit gesundheitlicher Probleme größer. Das gilt in besonders starkem Ausmaß für Stress, Depressionen oder Angstzustände, aber auch für Herz-/Kreislauferkrankungen, für Kopfschmerzen und Übermüdung sowie für Infektionskrankheiten, in deutlich geringerem Ausmaß auch für Muskel-Skelett-Erkrankungen (siehe Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Sondermodul 2007).

Berufe mit starken psychischen Anforderungen gehen häufig mit Schlafstörungen, chronischen Angstzuständen oder Depressionen, Niedergeschlagenheit oder Erschöpfungszuständen einher. Hilfsarbeitskräfte, insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Verkauf und in der Anlagen- und Maschinenbedienung sind häufiger von psychischen Problemen betroffen als Personen im mittleren Qualifikationssegment. Und Menschen, die nicht in Österreich geboren wurden, haben ein höheres Risiko, gesundheitlich belastet zu sein, als Menschen, die in Österreich geboren wurden. Das schlägt sich in besonders hohem Ausmaß in chronischen Angstzuständen und Depressionen nieder.

Im Vergleich zum EU-Durchschnitt ist Österreich ein Land mit relativ hoher Arbeitsintensität (hohes Arbeitstempo, Termindruck, Zeitdruck) und mäßigen individuellen Entscheidungsspielraum die Arbeitsorganisation betreffend, was sich generell negativ auf die individuelle Gesundheit der Arbeitnehmer/innen auswirkt.

Gleichzeitig wird von den Arbeitnehmer/innen heute hohe Mobilität (zeitlich, räumlich und strukturell) verlangt. Sie sind an mehreren Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Aufgaben tätig, handhaben immer komplexere Betriebsmittel und Informationstechniken und übernehmen Abstimmungs- und Vermittlungsprozesse. Ebenso steigen die kommunikativen-sozialen Anforderungen. Die Psyche der Arbeitnehmer/innen wird somit bei weitem stärker und intensiver beansprucht als noch vor einiger Zeit.

Hinzu kommt, dass mit zunehmendem Alter die Belastungen der Arbeitswelt nicht nur subjektiv stärker empfunden werden, sondern die lange Dauer der Arbeitsbelastung über das bisherige Arbeitsleben schlägt sich auch in einer objektiven Verschlechterung der Gesundheit nieder. Insbesondere Beschäftigte im personenbezogenen Dienstleistungssektor, allen voran im Gesundheits- und Sozialwesen, sowie im Unterrichtswesen sind überdurchschnittlich von arbeitsbedingten Beschwerden betroffen.

Internationale Studien legen nahe, dass in Europa zwischen 50 und 60 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress in der Arbeit zu-

rückzuführen sind. Die dadurch bedingte Verringerung der Arbeitsleistung und Arbeitsproduktivität führt zu negativen gesamtwirtschaftlichen Kosten zwischen 1,5 und 4 Prozent des BIP, je nachdem ob neben den direkten medizinischen und betrieblichen Kosten auch noch eine Bewertung des Verlusts an Wertschöpfung und der Einschränkung der Produktivität vorgenommen wird.

Um die psychischen Krankmacher in der Arbeit zu erfassen und erstmals deren Kosten für die Gesamtwirtschaft festzumachen, hat die Arbeiterkammer Wien die **Studie „Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen"** beim Wirtschaftsforschungsinstitut und der Donauuniversität Krems in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse zu den psychischen Folgen der Arbeitsbelastung liegen seit April 2012 vor:

- Beschäftigte ohne arbeitsbedingte Belastungen weisen nur 0,8 Tage krankheitsbedingter Arbeitsausfälle auf, aber 3,3 Ausfallstage sind auf arbeitsbedingte psychische Belastungen zurückzuführen und schon knapp 6 Ausfalltage sind es beim Zusammentreffen psychischer und physischer Belastungen.
- 32 Prozent aller Neuzugänge der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen erfolgt aus psychischen Gründen.
- Psychiatrische Krankheiten steigen enorm an und sind bereits an dritter Stelle bei der Anzahl der Krankenstandstage. Sie liegen damit schon vor den Arbeitsunfällen (siehe Tabelle Veränderung Krankenstandstage 1994 zu 2009).
- Krankenstände aufgrund **arbeitsbedingter psychischer Belastungen** dauern länger und die **gesamtwirtschaftlichen Kosten** belaufen sich auf rund **3,3 Milliarden Euro jährlich**.

Veränderung Krankenstandstage 1994 zu 2009 (gerundet auf Tausend):

Krankheitsgruppen	1994	2009	Veränderung absolut	Veränderung in %
insgesamt	40.211.000	38.700.000	- 1.511.000	- 3,8
Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	3.585.000	2.397.000	- 1.188.000	- 33,1
Psychiatrische Krankheiten	1.063.000	2.421.000	+ 1.358.000	+ 127,6

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Krankenstandstatistik 1994 und 2009

Zentrale weiterführende Forderungen im Detail

In diesem Szenario hält die Bundesarbeitskammer die rasche gesetzliche Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen als dritte Säule der betrieblichen Prävention weiterhin für notwendig. Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind die Expert/innen für die psychische Gesundheit. Gemeinsam mit Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner/innen könnte so erstmals ein ganzheitlicher Präventionsansatz betrieben werden. Arbeitgeber/innen brauchen diese fachliche Unterstützung, nicht nur um die dramatisch zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt einzudämmen, sondern, weil psychischen Erkrankungen samt Minderung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, Störungen in der Arbeitsorganisation und die dadurch entstehenden betriebs- und gesamtwirtschaftlichen Kosten zum Wettbewerbsfaktor geworden sind.

Psychische Arbeitsbelastungen wurden in der betrieblichen Praxis bisher nicht oder selten qualitativ evaluiert. Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind mit ihren Erhebungsinstrumenten und Analyseverfahren am besten qualifiziert die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen in den Betrieben durchzuführen. Die Ausweitung der Evaluierungsverpflichtung im ASchG auf die Ermittlung und Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen samt der Festlegung von Maßnahmen im Sinne einer ganzheitlichen Evaluierung wird von der Bundesarbeitskammer begrüßt. Wir erwarten uns davon, dass die Prävention zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen gestärkt wird und Arbeits- und Organisationspsycholog/innen vermehrt in den Arbeitsstätten ihre Präventionsarbeit entfalten können.

Arbeits- und Organisationspsycholog/innen gleichrangig als Präventivfachkraft verankern und ihre Fachausbildung regeln

Wie bereits im Schreiben zur Novellierung des ASchG am 12. November 2010 zu den damalig laufenden Sozialpartnergesprächen ausgeführt wurde, hat die Bundesarbeitskammer ihr Konzept zur nachhaltigen Verbesserung des Arbeitnehmer/innenschutzes und der Prävention zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen eingebracht.

Die Bundesarbeitskammer tritt nach wie vor dafür ein, dass die Arbeits- und Organisationspsycholog/innen als Präventivfachkräfte wie Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen in § 83 Abs. 1 bezeichnet werden. Uns ist wichtig, dass zu den bestehenden Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner/innen die neuen Arbeits- und Organisationspsycholog/innen „auf gleicher Augenhöhe" genauso mit allen Rechten und Pflichten ausgestattet werden. Die dafür notwendigen legistischen Änderungen wären systematisch im 7. Abschnitt „Präventivdienste" des ASchG einzubetten.

Dazu angepasst gehören die gemeinsamen Bestimmungen (§ 83), Aufzeichnungs- und Berichtspflichten (§ 84), das Zusammenarbeitsgebot (§ 85), die Meldung von Missständen (§ 86), die Regelungen zur Abberufung (§ 87), die Mitgliedschaft im Arbeitsschutzausschuss (§ 88) und im Zentralen Arbeitsschutzausschuss (§ 88a), die Regelung auch arbeitspsychologische Zentren zu betreiben (§ 89) und die Verordnungsermächtigung (§ 90 Z 2).

Da die Ausbildung zur Arbeits- und Organisationspsycholog/in derzeit rechtlich ungeregelt ist, wäre in § 90 eine neue Z 3 anzufügen, damit eine Verordnungsermächtigung über die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Fachausbildung für Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, die Durchführung der Fachausbildung und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung geregelt werden kann. Die Verordnungsermächtigung im ASchG zu verankern ist aus unserer Sicht durchaus möglich, weil beispielsweise das BMVIT die Ausbildung zur Verkehrspsycholog/in selbst regeln konnte.

Alternativ könnte eine solche Verordnungsermächtigung auch im Psychologengesetz verankert werden. Der Bundesminister für Gesundheit kann in Folge dessen eine, mit der Verordnung über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärzten vergleichbare Verordnung über die arbeits- und organisationspsychologische Ausbildung von Psycholog/innen erlassen, die es den Berufsverbänden GKPP und BÖP ermöglichen, analog den Ausbildungsstätten für

In § 82a Abs. 5 wäre die Verteilung der Präventionszeit zu gleichen Anteilen zu je 25 v.H. für Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen und Arbeitspsycholog/innen festzulegen. Die restlichen 25 v.H. der jährlichen Präventionszeit kann flexibel auf eine oder mehrere der drei genannten Präventivfachkräfte verteilt werden. Die Sonderbestimmung für „sonstige geeignete Fachleute" könnte dann entfallen. Die Erfahrungen zeigen uns, dass bei „Spezialproblemen", die über das Fachwissen der drei Präventivfachkräfte hinaus gehen, weitere Expert/innen vom Arbeitgeber so oder so hinzugezogen werden.

Im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen moderaten Erhöhung der jährlichen Präventionszeit verweisen wir auf jüngste Entwicklungen in Deutschland. Mit 1.1.2011 trat die neue DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" in Kraft. Die deutsche Vorschrift sieht höhere Einsatzzeiten vor, als wie wir sie hier vorschlagen.

Arbeits- und organisationspsychologische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen und AUVA-sicher

Im vorliegenden Entwurf ist völlig ungeklärt, wie Arbeitgeber/innen von Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen die arbeits- und organisationspsychologische Betreuung organisieren und welche Unterstützung ihnen von „AUVA-sicher" angeboten wird. Die Bundesarbeitskammer tritt dafür ein, dass auch bei „AUVA-sicher" verstärkt Arbeits- und Organisationspsycholog/innen eingesetzt werden. Es ist jedenfalls kaum davon auszugehen, dass in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen Arbeits- und Organisationspsycholog/innen bei der notwendigen Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen hinzugezogen werden. Qualifizierte Unterstützung und Hilfestellung könnte realistisch betrachtet durch „AUVA-sicher" effizient und effektiv organisiert werden.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher die gesetzliche Verankerung der arbeits- und organisationspsychologischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen nach dem Modell „AUVA-sicher".

Im Zusammenhang mit dieser Novelle wäre als ein erster Schritt in § 78a Abs. 1 folgender neuer Satz als vorletzter Satz einzufügen: *„Die Präventionszentren haben bei der Betreuung, in erforderlichen Ausmaß geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen jedoch insbesondere Arbeits- und Organisationspsycholog/innen beizuziehen."*

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 4 Abs. 5 Z 2 ASchG

Zur Präzisierung wird in Abs. 5 Z 2 vorgeschlagen, dass eine Überprüfung und Anpassung der Evaluierung *„bei Auftreten von psychischen und körperlichen Erkrankungen sowie bei Anzeichen, die auf psychische Fehlbeanspruchung schließen lassen (wie erhöhte Krankenstandrate oder auffällige Fluktuation im Branchenvergleich) erfolgen muss, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind."*

Zu § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG

Mit den unter der neu eingeführten Ziffer 2a angeführten „Zwischenfällen" dürfte der Gesetzgeber Ereignisse meinen, die entweder Arbeitsunfälle sind, bei denen eine Arbeitnehmerin Beteiligte oder Zeugin wird, oder andere plötzlich auftretende Ereignisse wie Naturereignisse oder schwere Verkehrsunfälle. Die Bundesarbeitskammer empfiehlt daher die Aufnahme dieser Zwischenfälle **auch** unter Ziffer 1. Die Formulierung könnte lauten: *„nach Unfällen oder Zwischenfällen, die zu psychischen Belastungsreaktionen führen können".*

Zu § 45 Abs. 3a ASchG

Im vorliegenden Entwurf wird die Tragepflicht von Atemschutz bei Überschreitung der MAK-Werte trotz Ausschöpfung aller kollektiven Schutzmaßnahmen klargestellt. Darüber hinaus sind „entsprechende Erholungszeiten während der Arbeiten je nach physischer und klimatischer Belastung" festzulegen. Da die Novelle keinerlei Vorgaben für das Ausmaß der Erholungspausen enthält, wird die Beurteilung der Angemessenheit dem Arbeitgeber überlassen.

Es bedarf daher der sachlichen Konkretisierung, was unter „entsprechend" gemeint ist. Die Festlegung der Dauer der Erholungszeit und deren Intervalle hat jedenfalls zwingend auf Basis einer toxikologisch und ergonomisch zu begründenden Bewertung durch die Arbeitsmedizinerin zu erfolgen und ist in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten schriftlich festzuhalten. Um zu verhindern, dass die Pausengestaltung willkürlich erfolgt, sollte dennoch eine Mindestdauer von zumindest 10 Minuten pro Stunde aufgenommen werden. Zudem soll das Arbeitsinspektorat auch längere Erholungsphasen vorschreiben dürfen.

Darüber hinaus ist klarzustellen, dass diese Erholungszeiten im Sinn des § 45 Abs. 3a in die Arbeitszeit einzurechnen sind (vergleichbar mit § 10 Abs. 5 BS-V).

Zu den §§ 64 und 72 Abs. 1 Z 2 ASchG in Verbindung mit § 62 AAV

Seit Jahren wird von Gewerkschaften und Arbeiterkammern eine Lastenhandhabungsverordnung eingefordert, um detaillierte Schutzbestimmungen über die genannten Paragrafen hinaus vorzuschreiben, insbesondere durch die verbindliche Anwendung der drei Leitmerkmalmethoden. Obwohl hinlänglich bekannt ist, dass Belastungen durch Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten mehrheitlich die Ursache für Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates darstellen, wurde bedauerlicherweise darauf verzichtet, nähere Schutzbestimmungen oder eine konkretere Verordnungsermächtigung zu verankern. Die Bundesarbeitskammer fordert daher die sofortige Aufnahme von Verhandlungen über den Entwurf einer Lastenhandhabungsverordnung ein.

Zu § 78a Abs. 4 ASchG

Abs. 4 normiert, dass die §§ 76 Abs. 1 bis 3, 81 Abs. 1 bis 3, 84 Abs. 1 und 4, 85 Abs. 1 und 86 sinngemäß für die Präventionszentren der Unfallversicherungsträger gelten. Es wird vorgeschlagen, dass auch § 84 Abs. 3 sinngemäß anzuwenden ist.

Zu § 84 Abs. 3 ASchG

Mit der Einführung des Wortes „Bilanz" für den „Bericht des betrieblichen Arbeitnehmer/innenschutzes" wird befürchtet, dass dies zu einer rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung der betrieblichen Prävention führt. Arbeitgeber/innen und Management assoziieren in der Regel den Begriff „Bilanz" vereinfacht als Abschluss des Rechnungswesens eines Unternehmens für einen bestimmten Zeitpunkt (Bilanzstichtag) in Form einer Gegenüberstellung von Vermögen (Aktiva) und Kapital (Passiva). Die rein betriebswirtschaftliche Betrachtung der Tätigkeiten von Präventivfachkräften als Zahlenwerk im Sinne „Was sind die Kosten?" und „Was ist der in Geld bewertete Nutzen?" wird wohl nicht beabsichtigt gewesen sein. Die Bundesarbeitskammer ersucht daher das Wort „Bilanz" nicht in diesem Zusammenhang zu stellen und es beispielsweise durch das Wort „Bericht" zu ersetzen.

Über die vorgeschlagenen Änderungen hinaus sollte normiert werden, dass nicht nur der zusammenfassende jährliche Bericht sondern auch die Bilanz bzw. der Bericht des betrieblichen Arbeitnehmer/innenschutzes an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme für die Arbeitnehmer/innen aufzulegen ist, wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen sind. Zudem sollte klargestellt werden, dass der Bericht auch jene Dokumente (Verbesserungsvorschläge, Informationen und Unterlagen) enthält, die durch „AUVA-sicher" erstellt worden sind (siehe § 78a Abs. 5).

Zu § 89 Abs. 1 ASchG

Die Verordnungsermächtigung für Zentren der Unfallversicherungsträger sollte an die Novelle angepasst werden. Abs. 1 sollte daher lauten: *„Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann durch Verordnung die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt beauftragen, sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeits- und organisationspsychologische Zentren einzurichten und zu betreiben, wenn dies für eine ausreichende sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeits-bzw. organisationspsychologische Betreuung geboten ist."*

Zu § 90 Z 2 ASchG

Ebenso wären die Verordnungsermächtigungen zum 7. Abschnitt an die Novelle anzupassen. Die Ziffer 2 sollte daher lauten: *„2. die Voraussetzungen für sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeits- organisationspsychologische Zentren".*

Zu § 91 Abs. 2 ASchG

Die Novelle verpflichtet zu einer Reihe von Präventionsmaßnahmen zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen, weswegen es die Bundesarbeitskammer für sinnvoll ansieht die Mitglieder/innen im Arbeitnehmerschutzbeirat um Vertreter/innen auf dem Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie aus den psychologischen Berufsverbänden zu erweitern. Die neue Ziffer 9 könnte lauten: *„9. Je ein/e Vertreter/in des Berufsverbandes Österreichischer Psychologinnen und Psychologen und der Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen."*

Zu § 130 ASchG

Wie in den Erläuterungen zu § 130 (Strafbestimmungen) nachzulesen, sind die Strafrahmen seit der Stammfassung 1995 unverändert. Im Zeitraum 1995 bis 2010 stieg der Verbraucherpreisindex inflationsbedingt um 29,3 %. Obwohl die bisherigen Mindeststrafen für Verwaltungsübertretungen durch den Arbeitgeber (Abs. 1, 2, 3, 5 und 6) mit € 145,- äußerst niedrig und zudem geringer als die durch Arbeitnehmer/innen verursachten Übertretungen (Abs. 4) mit € 218,- sind, ist lediglich eine „moderate" Erhöhung aller Strafrahmen um die Hälfte der bisher angelaufenen Inflationsrate geplant.

Nicht akzeptabel ist, dass der seit 1994 unveränderte Strafrahmen im ASchG nicht entsprechend dem gestiegenen Verbraucherpreisindex von knapp 30 Prozent angepasst wird. Mit der bloß „moderaten" Erhöhung wird nicht nur verabsäumt, einen Strafrahmen festzulegen, dem ein generalpräventiver Charakter zukommt, sondern bringt der Gesetzgeber offensichtlich auch zum Ausdruck, dass Verstöße gegen die zahlreichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen künftig ein geringeres Übel darstellen, als dies 1994 der Fall war. Darüber hinaus ist unverständlich, warum nicht auch die Novelle zum Arbeitsinspektionsgesetz dafür genützt wird, den bestehenden Strafrahmen entsprechend anzupassen.

Die Bundesarbeitskammer schlägt überdies vor, die Mindeststrafen deutlicher zu erhöhen, weil Übertretungen, die die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer/innen gefährden kein Kavaliersdelikt sein dürfen.

Zu § 131 Abs. 11 ASchG und § 25 Abs. 8 ArbIG 1993

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich das In-Kraft-Treten mit 1. Jänner 2013. In Anbetracht des dringenden Handlungsbedarfs zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen wäre jegliche zeitliche Verzögerung sachlich nicht zu rechtfertigen.

Zu den §§ 3 Abs. 1 Z 1 und 10 Abs. 1 ArbIG 1993 in Verbindung mit dem KJBG

Der Ersatz des Wortes „Sittlichkeit" durch die Wörter „Integrität und Würde" in den §§ 3 Abs. 1 und 15 Abs. 1 ASchG wird ausdrücklich befürwortet.

In den Erläuterungen zu § 3 Abs. 1 Z 1 und § 10 Abs. 1 ArbIG 1993 wird ausgeführt, dass die Beibehaltung des Begriffes „Sittlichkeit" wegen der besonderen Kinder- und Jugendschutzvorschriften erforderlich ist.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer ist der Ausdruck „Sittlichkeit" auch in den Kinder- und Jugendschutzvorschriften überholt und sollte daher durch den Begriff „Integrität und Würde" ersetzt werden. Der Begriff „Sittlichkeit" findet sich nach wie vor in den §§ 1 Abs. 2, 5a Abs. 3 Z 1, 7 Abs. 1 und 23 Abs. 1, 1a und 2 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG). Die Bundesarbeitskammer sieht es als sinnvoller an, den Begriff „Sittlichkeit" in den Kinder- und Jugendschutzvorschriften durch den Begriff „Integrität und Würde" zu ersetzen, als den veralteten Begriff zu belassen.

Im Zuge dieser Novellierungen sollte ein Artikel 3 „Änderung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes" aufgenommen werden, um den Begriff „Sittlichkeit" in den Kinder- und Jugendschutzvorschriften durch den Begriff „Integrität und Würde" zu ersetzen.

Auch weist die Bundesarbeitskammer darauf hin, dass der Begriff „Sittlichkeit" durch die Begriffe „Integrität und Würde" bei nächster Gelegenheit noch ersetzt werden sollte in § 155 Abs. 3 Bauarbeiterschutzverordnung und in den §§ 1 Abs. 6 und 8 Abs. 1 und 2 der Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsverordnung (KJBG-VO).

Ebenso, jedoch nach noch näherer Prüfung könnte in den §§ 16 Abs. 1 und 17 Abs. 4 Heimarbeitsgesetz 1960 (HeimAG), in den §§ 2 Abs. 3, 4 Abs. 1, 7 Abs. 1, 8 und 22 Abs. 1 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAngG) und in den §§ 14 Abs. 2, 19 Z 1, 31 Z 6 und 8 und 32 Z 2,3 und 5 Theaterarbeitsgesetz (TAG) der Begriff „Sittlichkeit" durch die Begriffe „Integrität und Würde" ersetzt werden.

Der Begriff „Sittlichkeit" in § 3 Abs. 1 Z 1 und § 10 Abs. 1 ArbIG 1993 muss jedenfalls solange beibehalten werden, solange in anderen arbeitnehmer/innenschutzrechtlichen Bestimmungen der Begriff „Sittlichkeit" gilt.

Zu § 24 Abs. 1 ArbIG 1993

Nicht akzeptabel und unverständlich ist, dass der seit 1993 unveränderte Strafrahmen im ArbIG 1993 nicht entsprechend dem gestiegenen Verbraucherpreisindex von knapp 30 Prozent angepasst wird.

In den vorausgehenden Besprechungen wurde zu Punkt 24 „Strafrahmen an die Inflation anpassen" der Verhandlungsunterlage „Punktation für ASchG-Novelle INHALTLICHES" (Stand 19. Juli 2010) vereinbart, dass auch der Strafrahmen im ArbIG 1993 entsprechend angepasst und an das Strafrahmenniveau des § 130 ASchG angeglichen wird. Unseren Aufzeichnungen folgend, hat der Strafrahmen in § 24 Abs. 1 konsequenterweise neu zu lauten: *„...mit einer Geldstrafe von 166 € bis 8.324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 € bis 16.659 € zu bestrafen,...".*

Die Bundesarbeitskammer schlägt überdies vor, die Mindeststrafen deutlicher zu erhöhen, weil Übertretungen, die die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer/innen gefährden kein Kavaliersdelikt sein dürfen.

§ 2a MSchG

Um die Präventionsarbeit psychische Arbeitsbelastungen während der Schwangerschaft zu unterstützen, braucht es auch ergänzende Änderungen im Mutterschutzgesetz. So sollten die diesbezüglichen Bestimmungen im § 2a MSchG zur „Mutterschutz-Evaluierung" adaptiert werden. Jedenfalls sollte im § 2a Abs.4 explizit festgehalten werden, dass neben den schon angeführten Sicherheitskräften und Arbeitsmediziner/innen, insbesondere auch Arbeits- und Organisationspsycholog/innen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der geeigneten Maßnahmen erforderlichenfalls heranzuziehen sind. Damit würde die im § 4 Abs. 5 Z 3 MSchG enthaltene Bestimmung, dass Mütter mit Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, auch besser unterstützt werden können.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung ihrer Einwände, Anmerkungen und Vorschläge und steht gerne für Gespräche zur Verfügung.

Herbert Tumpel
Präsident

Alice Kundtner
iV des Direktors