



## **Forderungen an die Bundesregierung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

### **Schaffung einer vorbildlichen Präventionskultur und Förderung der Arbeitsqualität.**

Die notwendige Modernisierung des ArbeitnehmerInnenschutzrechts soll den heutigen Anforderungen einer sich rasant veränderten Arbeitswelt besser gerecht werden.

Ziel der Arbeiterkammer ist die Schaffung einer vorbildlichen Präventionskultur im Sinne der neuen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz der Jahre 2002 bis 2006 für mehr und bessere Arbeitsplätze.

Daher soll die Bundesregierung als innovative Kraft auch in der EU den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz vorantreiben. Aus diesem Grund ist uns über den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten hinaus die Förderung der Arbeitsqualität und damit zusammenhängend der Lebensqualität aller Menschen ein wichtiges Anliegen.

Hier soll ein breiter Weg voll von Möglichkeiten und Chancen eingeschlagen werden, der auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf gesündere und leistungsfähigere ArbeitnehmerInnen abzielt. Durch menschenfreundliche gesetzliche Maßnahmen sollen die Arbeitsbedingungen konsequent verbessert und arbeitsbedingte Erkrankungen effektiver als bisher vermieden werden, was zudem das Gesundheitssystem mittelfristig entlastet.

Mit dem zügigen Ausbau der Prävention lassen sich künftig enorme volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten einsparen, die uns heute aus Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen erwachsen.

Die früheren Bundesregierungen gaben sich bloß mit Mindestvorschriften zufrieden. Die Arbeiterkammer erwartet von der jetzigen Bundesregierung, dass sie auf qualitativ anspruchsvolle und wirksame anwendungsorientierte ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften setzt. Sie zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie im europäischen Benchmarking im Spitzenfeld liegen werden und neue wissenschaftliche Erkenntnisse zügig in gesetzliche Maßnahmen einfließen.

**Zur Schaffung dieser vorbildlichen Präventionskultur und zur Förderung der Arbeitsqualität fordert die Arbeiterkammer die Bundesregierung auf, nachfolgend ausgeführte Forderungen in der kommenden Gesetzgebungsperiode umzusetzen und aktiv zu unterstützen:**

### **1. Präventivfachkräfte wieder stärken: Sie sind Schlüsselpersonen, wenn es um wirksamen vorbeugenden Gesundheitsschutz in den Betrieben geht**

Die innerbetriebliche Organisation der präventiven Betreuung wird auf 3 Säulen gestellt.

Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sollen

jeweils in ihrem Fachgebiet in allen Arbeitsstätten mit mehr als 50 Beschäftigten als Präventivfachkräfte gleichgestellt tätig werden.

Die gesetzlichen Präventionszeiten müssen in Summe deutlich erhöht werden, um alle bestehenden und neuen Aufgaben verantwortungsbewußt tatsächlich erfüllen zu können. Sie sollen in allen Fällen höher als bisher sein und je nach Gefahren- und Belastungslage zeitlich eindeutig definiert werden. Ein Viertel der erhöhten Präventionszeit kann weiterhin flexibel auf die Präventivfachkräfte verteilt werden. Ergänzend zur gesetzlichen Präventionszeit soll zur Dokumentation der Aufgabenerfüllung ein Pflichtenheft herangezogen werden.

## **2. Qualifizierungsoffensive bringt höhere Qualität und bessere Ergebnisse im ArbeitnehmerInnenschutz**

Die Dauer der arbeitsmedizinischen Ausbildung ist gemessen an den heutigen Anforderungen deutlich zu erhöhen. Die Qualität dieser Ausbildung muss nachvollziehbar weiter angehoben werden. Dazu gehört, dass ein Teil der Ausbildung interdisziplinär anzubieten ist. In Ausbildung befindliche ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sollen einen (allgemeinen) Teil ihrer Ausbildungen gemeinsam absolvieren.

Während der arbeitsmedizinischen Ausbildung ist ergänzend ein Pflichtpraktikum vorzusehen. Die Ausbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin muss intensiviert und attraktiver werden. Für praktizierende ArbeitsmedizinerInnen muss die Anerkennung zum Facharzt für Arbeitsmedizin durch Anrechnung aller erbrachten Präventionszeiten (Mindesteinsatzzeiten) angemessen erlangbar sein.

Für alle Präventivfachkräfte ist eine verpflichtende Weiterbildung in ihrer Fachkunde für ihre Qualitätssicherung im zeitlichen Ausmaß von mindestens einer Woche gesetzlich zu verankern. Diese Weiterbildung soll interdisziplinär an einer Akademie für Präventivfachkräfte etabliert werden.

Die Voraussetzungen für die umfassende Ausbildung zum Arbeits- und Organisationspsychologen sind zu schaffen. Diese Ausbildung muss gesetzlich durch eine Verordnung zum Psychologengesetz gesichert werden. Die Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte ist zumindest auf das deutsche Ausbildungsniveau anzuheben. Für Planungs- und Baustellenkoordinatoren ist eine Mindestausbildung im Ausmaß von 8 Wochen obligatorisch einzuführen. Erweiterung des Pflichtlehrstoffes im Architekturstudium um bauspezifische Vorschriften aus dem ArbeitnehmerInnenschutzrecht und Erkenntnisse der Ergonomie. Einführung einer 14tägigen Bildungsfreistellung für Sicherheitsvertrauenspersonen innerhalb der Funktionsperiode für die Weiterbildung im ArbeitnehmerInnenschutz.

## **3. Ausbau der Mitbestimmung fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Aufnahme von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen für Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung im Arbeitsverfassungsgesetz.

Ausweitung des § 96 Abs 1 Z 4 Arbeitsverfassungsgesetz auf die Einführung oder Änderung aller Formen leistungsorientierter Entgelte samt Schaffung einer verpflichtenden Evaluierung ihrer Wirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.

Verstärkter Schutz bei Kündigung von Beschäftigten, die wegen längerem Krankenstandes oder wegen ihres Alters erfolgt. Die Möglichkeit zur Kündigungsanfechtung ist im § 105 Abs 3 Arbeitsverfassungsgesetz aufzunehmen.

#### **4. Arbeitsinspektion: Kernkompetenz ausbauen – Kontrolle von Beratung sauber trennen**

Ermöglichung einer sauberen Trennung von Kontrolle und Beratung durch konsequente Aufgabenteilung. Dies wird erreicht, in dem für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften die Arbeitsinspektion intensiver als bisher tätig wird. Dafür sollen die Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner, Arbeits- und Organisationspsychologe) in allen Arbeitsstätten mit mehr als 50 Beschäftigten zeitlich intensiver als bisher für die Beratung zur Verfügung stehen. Und in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten berät AUVA sicher künftig verstärkt.

Saubere organisatorische Trennung von Angelegenheiten der Wirtschaft und der Arbeit und Rückführung der Arbeitsinspektion in ein Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesministeriengesetz.

Erhöhung des Personalstandes bei den Arbeitsinspektoraten und im Zentral-Arbeitsinspektorat.

Die Arbeitsinspektion soll neben Strafanzeigen zusätzlich direkt vor Ort strafen dürfen.

Bei beharrlicher Weigerung der Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften soll die Arbeitsinspektion, dort wo es möglich ist, durch Ersatzvornahme den gesetzlichen Zustand wieder herstellen.

Die Verstreichung der Frist in der schriftlichen Aufforderung den gesetzmäßigen Zustand herzustellen, soll unverzüglich einen Strafantrag an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde auslösen.

Deutliche Anhebung des Strafrahmens und der Mindeststrafen.

Einführung von Nebenstrafen wie die Veröffentlichung des Urteils, das Verbot an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen, ein befristetes Subventionsverbot zu verhängen und die Rückzahlung gewährter Subventionen.

Schaffung von Kompetenz durch Einrichtung eines arbeitspsychologischen Dienstes im Zentral-Arbeitsinspektorat um die Arbeitsinspektorate bei der Überwachung der Arbeitsstätten unterstützen zu können.

Effizienzsteigerung der Kontrolle der Verkehrs-Arbeitsinspektion durch Schaffung von 2 Außenstellen (Verkehrs-Arbeitsinspektoraten) jeweils im südlichen und westlichen Österreich.

Ersatzlose Abschaffung der Anmeldung und Vorankündigung von Kontrollen durch die Arbeitsinspektion.

Entfall der Verständigung der Wirtschaftskammern vor Durchführung von Betriebskontrollen.

Ausweitung der Aufgaben der Arbeitsinspektion auf die Überwachung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren können.

Wiedereinführung der Meldepflichten für ArbeitgeberInnen an die Arbeitsinspektion, damit statistische Informationen über die praktische Anwendung wesentlicher ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften vorliegen. Die Informationen sind EDV-mäßig zu erfassen und jährlich zu veröffentlichen.

## **5. Gute Lösungen für bislang fehlende Durchführungsverordnungen und Schließung von Regelungslücken**

Zur vorbeugenden Bekämpfung der hohen Zahl von Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates ist umgehend eine Verordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu schaffen, mit der die manuelle Handhabung von Lasten samt einfach nachvollziehbarer Grenzlasten wie die deutsche Leitmerkmalmethode normiert wird.

Neue wissenschaftliche Erkenntnisse insbesondere aus Deutschland und Europa über gesundheitsschädigende Wirkungen von Arbeitsstoffen und der daraus resultierenden Festsetzung von Grenzwerten müssen jährlich in die Grenzwerteverordnung einfließen.

Umgehende Erarbeitung und Erlassung einer Verordnung über Messungen von Arbeitsstoffen am Arbeitsplatz, um die Konzentrationen regelmäßig festzustellen und den Erfolg von technischen Maßnahmen dokumentieren zu können.

Konkretisierung des Rechts zur Verweigerung der Leistung. Beispielsweise sollen ArbeitnehmerInnen bei fehlenden technischen Prüfungen von Arbeitsmitteln, wenn kein Einsatz von Ersatzarbeitsstoffen erfolgt oder bei mangelhafter, schadhafter, nicht geeigneter oder bei fehlender persönlicher Schutzausrüstung ihre Leistung verweigern dürfen.

Die Verantwortung der ArbeitgeberInnen für psychische und physische Gewalt am Arbeitsplatz insbesondere Mobbing soll mit entsprechenden Rechtsfolgen verbunden werden.

Schaffung von Regelungen, wonach ArbeitnehmerInnen bei Arbeiten im Freien bei mäßiger Kälte vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen sind. Dazu gehört die zeitliche Begrenzung des Aufenthalts im Freien.

## **6. Die ganzheitliche Prävention als Kernkompetenz der AUVA aufbauen**

Einführung eines Präventionsbeirates mit Budgethoheit und eigenem Rechnungskreis in der AUVA. Damit soll in der Prävention ein koordiniertes Vorgehen erreicht und bürokratische Hemmnisse in der Entscheidungsfindung abgebaut werden.

Erhöhung des Präventionsbudgets der AUVA auf mindestens 10 % der Gesamtaufwendungen.

Sicherung der Finanzierungsgrundlage, keine Beitragssenkung und Rücknahme der Abschöpfung von Mitteln nach § 53b ASVG.

Schaffung eines Kompetenz- und Koordinationszentrums in der AUVA mit der klaren Ausrichtung auf einem ganzheitlichen Präventionsansatz. Dieses Zentrum soll im Schwerpunkt Beratung und Unterstützung für alle AkteurInnen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit anbieten und Präventionsprojekte durchführen, koordinieren und fördern. Dazu gehört die Entwicklung und laufende inhaltliche redaktionelle Betreuung eines österreichischen Internetportals für ArbeitnehmerInnenschutz.

Die AUVA soll zusätzlich zur Bekämpfung von Arbeitsunfällen und von Berufskrankheiten gesetzlich beauftragt werden, die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen gleichwertig als dritte Säule organisatorisch zu verankern.

## **7. Stärkung von „AUVAsicher“: Obligatorische Unterstützung mit umfassender qualifizierter Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe – persönlicher Kontakt wirkt**

Strategisches Ziel in der Unterstützung und ganzheitlichen Betreuung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in Klein- und Mittelbetrieben durch AUVAsicher ist die im Verhältnis zu Arbeitsstätten mit mehr als 50 Beschäftigten die gewichtete Gleichstellung von Qualität und Quantität in der sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Betreuung. Dieses Ziel wird erreicht durch:

Verkürzung der Intervalle bei gleichzeitiger Verlängerung der geplanten Einzelberatungszeiten für die Basisbetreuung ohne strikter Vorgabe von Planzeiten.

Erarbeitung einer Marketingstrategie und ihre Durchführung zur Imagebildung von AUVAsicher.

Verbreiterung der Unterstützung und Betreuung in Anlaßfällen, unabhängig davon wer von der zu betreuenden Arbeitsstätte AUVAsicher kontaktiert.

Die Beratung, Unterstützung und Betreuung der Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten soll ohne bürokratischer Anmeldung obligatorisch von AUVAsicher durchgeführt werden. Lediglich bei schriftlichem Nachweis einer anderen zulässigen Form der Betreuung ruht die Betreuung durch AUVAsicher.

Das Dienstleistungsangebot von AUVAsicher muss innerhalb von zwei Jahren verdoppelt werden.

Die qualitativ verbesserte Betreuung durch AUVAsicher soll zumindest sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische sowie arbeits- und organisationspsychologische Aspekte abdecken. Das dafür benötigte qualifizierte Personal ist bereitzustellen.

AUVAsicher soll verpflichtet werden, von sich aus in den Arbeitsstätten umfassend Prävention zu betreiben und Schwerpunktaktionen zu setzen.

Klarstellung für die Ressourcenbeschaffung von AUVAsicher durch die Streichung des Wortes „vorrangig“ aus dem § 78a Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

Einführung einer wirksamen vollen Regreßverpflichtung für ArbeitgeberInnen, wenn sich Arbeitsunfälle ereignen oder Berufskrankheiten auftreten, die auf ein Versäumnis oder Nichthandeln von zuvor dokumentierten Übertretungen durch die Arbeitsinspektion oder AUVAsicher zurückgeführt werden können.

Abschaffung des für den vorbeugenden Gesundheitsschutzes ineffizienten Unternehmermodells.

## **8. Forderungen zu spezifischen Problemen im ArbeitnehmerInnenschutz**

Volle Verankerung der betrieblichen Gesundheitsförderung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als Aufgabe der Präventivfachkräfte unter Einbeziehung weiterer ExpertInnen der betrieblichen Gesundheitsförderung. In diesem Zusammenhang sollen die Präventivfachkräfte insbesondere Gesundheitszirkel betreuen oder organisieren und für die Erstellung von jährlichen Gesundheitsberichten zuständig werden.

Verbesserung der arbeitshygienischen Verhältnisse für ArbeitnehmerInnen auf auswärtigen Arbeitsstellen (zB Reinigung, Montage) und auf Baustellen durch Bereitstellung von Sozialeinrichtungen und sanitären Anlagen.

Schaffung eines Ozon-ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes für organisatorische Maßnahmen zum Gesundheitsschutz aller im Freien tätigen ArbeitnehmerInnen (zB BauarbeiterInnen,

ForstarbeiterInnen, ArbeitnehmerInnen im Verkehrswesen) mit gleichzeitiger gesetzlicher Entgeltsicherung.

Mehr Schutz für ArbeitnehmerInnen im Freien vor Gefährdung durch UV-Strahlung.

Für die Verbesserung der Unfallverhütung sind die Unterweisungspflichten zu verschärfen und die jährliche Unterweisung ist wieder einzuführen.

Schutz für Selbstständige und atypisch Beschäftigte durch ihre volle Einbeziehung in das ArbeitnehmerInnenschutzrecht.

TelearbeitnehmerInnen, Beschäftigte in der Heimpflege und HausgehilfInnen sollen den vollen arbeitnehmerInnenschutzrechtlichen Schutz erhalten. Die Kontrolle durch die Arbeitsinspektion soll durch Vorgabe zwingender Vertragsbestandteile gewährleistet werden.

Die verpflichtende Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson ist ab 5 ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

Die Nichtbestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Strafsanktion zu stellen.

Nach dem Vorbild der Belegschaftsorgane sollen Sicherheitsvertrauenspersonen in ihrer Funktion kündigungs- und entlassungsgeschützt werden.

Sicherheitsvertrauenspersonen sollen bei Unfällen in Ausübung ihrer Tätigkeit und im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung gemäß § 176 ASVG den Arbeitsunfällen gleichgestellt werden.

Der Arbeitsschutzausschuss soll – so wie in Deutschland – schon ab 20 ArbeitnehmerInnen obligatorisch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert werden.