

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

VII3@bmask.gv.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Graz, 19. September 2012

Betreff:
GZ: BMASK-461.201/0008-VII/A/3/2012

Begutachtungsverfahren:
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
und das Arbeitsinspektionsgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren,
nach Durchsicht des Begutachtungsentwurfes darf ich als Staatsbürger und Arbeitsmediziner
folgende Stellungnahme übermitteln:

Der Neueingeführte § 2. (7a) „*Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen*,“ beabsichtigt, wie viele Teile der Novelle, eine Klarstellung, um die Wichtigkeit psychischer Belastungen im ArbeitnehmerInnenschutz zu betonen.

Diese Formulierung erscheint jedoch unangebracht, da durch diese Definition von Gesundheit der Begriff unnötigerweise aufgesplittet wird, und in den zahlreichen wissenschaftlich oder praktisch gebräuchlichen Definitionen von Gesundheit so nicht vorkommt, und andere Gesundheitsaspekte unnötigerweise ausgeschlossen werden. Dies zeigt sich etwa auch in Betrachtung im Vergleich zu dem schon alten WHO-Gesundheitsbegriff (...körperlich, geistig und sozial...) daß in der taxativen Aufzählung der ASchG-Novelle die im Arbeitsleben wichtigen sozialen Aspekte (banales Stichwort: Mobbing), und auch neuere Sichtweisen, wie Umweltaspekte, ausgeschlossen werden. Ich schlage daher **vor § 2 (7a)** zu erweitern etwa wie „***Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist umfassend physische, psychische, und soziale Gesundheit zu verstehen***“ oder besser gänzlich fallen zu lassen, da der Aspekt der Betonung der Wichtigkeit psychischer Belastungen durch zahlreiche andere Ergänzungen dieser Novelle ausreichend und unmißverständlich klargestellt wird, und daher hier entbehrlich erscheint, und eine Verbesserung der Begriffdefinition nicht einfach ist, und auch eine Erweiterung zwar besser, aber auch nicht ideal wäre.

Da der Gesundheitsbegriff nicht als Unterpunkt zu (7) (Gefahrenverhütung) zu verstehen ist wäre eine fortlaufende **Numerierung in § 2** anstelle von (7a), also (8) Gesundheit, (9) Stand der Technik ...) konsistenter.

Analoges gilt für **§ 7**, auch hier erscheint (5) anstelle von (4a) und eine Verschiebung der Nummern bis 10 adäquater.

Der Änderungsvorschlag von **§ 84. (3)** verlangt „alle zwei Jahre die Vorlage einer Bilanz des betrieblichen Arbeitnehmerinnenschutzes“.

Unklar erscheint, was Bilanz in diesem Zusammenhang konkret bedeutet. Unter Bilanz wird die Gegenüberstellung etwa von Vermögen und Schulden, oder von Einnahmen und Ausgaben verstanden.

Von Seiten der Präventivfachkräfte kann ein Außenblick auf den betrieblichen Arbeitnehmerinnenschutz (der ja im Verantwortungsbereich der AG liegt), wie im zuvor formulierten Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer systematischen Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit geliefert werden. Eine darüberhinausgehende Bilanzierung (mit Betrachtung der Auswirkungen des betrieblichen Arbeitnehmerinnenschutzes auf die Mitarbeiterinnen, die Wirtschaftslage, Gesundheitskennziffern, etc. kann bestenfalls von der Arbeitgeberin durchgeführt werden (und sollte auch, und sollte auch in die Bewertung von Managementleistungen („Bonus“), Unternehmenserfolg etcusw. einfließen, aber das ist eine andere Diskussion (bis hin zu Unternehmens- und Aktienrecht), die diese ASchG-Novelle sprengt), und jedenfalls nicht im § 84 „Aufzeichnungen und Berichte“ von Seiten der Präventivfachkräfte gefordert werden.

Auch die in den Erläuterungen erwähnte Anwendung einer Indexmethode erscheint nicht für alle Betriebe (zwischen Klein- und International) gleichermaßen geeignet, bedarf eines geeigneten Umfeldes (unter Einbeziehung der AN-Vertretung, Betriebsvereinbarung etc.) und kann daher auch nicht von den Präventivfachkräften in der („Mindest“)- Präventionszeit geleistet werden.

Ich schlage daher vor, den **Satzteil „und alle zwei Jahre eine Bilanz des betrieblichen Arbeitnehmer/innenschutzes“ zu streichen**, da durch keine generell sinnvolle Erweiterung der geforderten Berichte (über Tätigkeit, Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, systematische Darstellung der Auswirkungen) für die AG zu erwarten ist, und ein unklarer Begriff vermieden werden kann.

Weiters wird im **Vorblatt „Geschlechtsspezifische Auswirkungen: keine“** vermerkt.

Da die Änderungen § 75 Abs. 1 Z 1 und § 80 Abs. 1 Z 1 (entfall des Satzteiles: „im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit“) entsprechend ILO-Übereinkommen Nr. 175 über die Teilzeitarbeit eine Hürde insbesondere für weibliche Führungskräfte (Zentrumsleitung) beseitigen soll kann dies bei der Einschätzung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen positiv, etwa „Hürdenverminderung für weibliche Führungskräfte“ oder evtl. „Erleichterung (oder Förderung) für weibliche Führungskräfte“ o.ä. eingeschätzt werden.

Mit den besten Grüßen

Alex Trojovsky
Rettenbacherstraße 5
8044 Graz