

1730/AB XXI.GP

Eingelangt am: 14.03.2001

BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1815/J betreffend geplanten Abbau des ArbeitnehmerInnenschutzes, welche die Abgeordneten Heidrun Silhavy und Genossen am 31. Jänner 2001 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Die österreichischen Arbeitnehmerschutzvorschriften weisen einen sehr hohen Standard auf, der ständig weiterentwickelt und den jeweiligen neuen Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst wird. Normadressat der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist der Arbeitgeber, der für Sicherheit und Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter zu sorgen hat. Neben dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und seinen Durchführungsverordnungen sind auch die Vorschriften des Verwendungsschutzes einzuhalten und in die betriebliche Praxis umzusetzen. So wichtig und unverzichtbar die Tätigkeit der Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte auch ist, besteht ihre Aufgabe doch in erster Linie darin, die Arbeitgeber bei der Umsetzung der ihnen von Gesetz und Verordnung vorgegebenen Schutzvorschriften zu beraten und zu unterstützen. Die Arbeitnehmerschutzvorschriften müssen von den Arbeitgebern - begleitet von einer effizienten Kontrolle und Beratung der Arbeitsinspektion - jedoch auch dann eingehalten werden, wenn ihnen die Präventivfachkräfte nicht bzw. nicht im Ausmaß der derzeit geltenden Mindesteinsatzzeiten zur Seite stehen.

So gelten für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern - also für die meisten österreichischen Betriebe - bekanntlich keine Mindesteinsatzzeiten, sondern das „Begehungsmodell“, das vorsieht, dass in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer mindestens einmal in zwei Kalenderjahren und in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr die Beratung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner zu erfolgen hat und darüber hinaus weitere Begehungen nur nach Erfordernis zu veranlassen sind.

Aus allen diesen Gründen bin ich davon überzeugt, dass eine maßvolle Reduktion der derzeit in Österreich für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmern geltenden Mindesteinsatzzeiten für Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte weder Qualität noch Quantität des Schutzes der Arbeitnehmer nachteilig beeinflussen kann.

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Die geltenden §§ 76 Abs. 3 und 81 Abs. 3 ASchG verpflichten die Arbeitgeber bereits de lege lata dazu, neben Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften erforderlichenfalls weitere Fachleute, wie beispielsweise Arbeitspsychologen, Toxikologen und Chemiker beizuziehen. Die zusätzlichen erforderlichen Beratungsleistungen anderer Experten dürfen gem. §§ 77 und 82 ASchG aber nicht in die Mindesteinsatzzeiten der Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eingerechnet werden und müssen von den Arbeitgebern zusätzlich zugekauft werden. Nach geltendem Recht ist eine allfällige Verkürzung der Einsatzzeiten auf die notwendige Beiziehung von Arbeitspsychologen somit ohne Relevanz. Die zukünftige Ausgestaltung der Mindesteinsatzzeiten im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerschutzes ist derzeit Gegenstand von internen Sozialpartnerverhandlungen.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Bei Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz handelt es sich im Regelfall nicht um Gefahren und Belastungen, die aus Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgängen resultieren, sondern um Belastungen durch einen problematischen Umgang (systematische Schikanen und Intrigen, die eine Person über einen längeren Zeitraum

betreffen) von Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen miteinander. Ursachen von Mobbing und Psychoterror sind allerdings in vielen Fällen arbeitsorganisatorische Probleme wie Zeitdruck, zu große Arbeitsmengen, Zwangshaltung, zu hohe Verantwortung und Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber ist bereits nach geltendem Recht im Rahmen der Grundsätze der Gefahrenverhütung dazu verpflichtet, den "Faktor Mensch" und die sozialen Beziehungen in seinem Betrieb - so vor allem eben bei der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung - mitzubedenken, was selbstverständlich auch für Fälle von Mobbing und Psychoterror zutrifft.

Am ehesten ist Mobbing zu verhindern, wenn Bedienstete und deren gesetzliche Vertreter mit den Personalchefs eng zusammenarbeiten und im Vorfeld schon betriebliche Bewältigungs- und Präventionsmaßnahmen entwickeln. Mit gesetzlichen Bestimmungen allein ist das Problem des Mobbing nicht in den Griff zu bekommen, da es sich hier um zwischenmenschliche Beziehungen handelt.

Im Arbeitsrecht findet sich zum Phänomen des Mobbing zwar keine ausdrückliche Regelung, jedoch sind eine Reihe von Rechtsinstituten zu nennen, mit denen dieses Phänomen bekämpft werden kann. Dies sind:

- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§§ 1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch und 18 Angestelltengesetz)
- Austrittsrecht des gemobbtten Arbeitnehmers
- Entlassung des Mobbers

Antwort zu Punkt 4 der Anfrage:

Die Anerkennung von Krankheiten als Berufskrankheiten fällt nicht in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Antwort zu den Punkten 5 und 6 der Anfrage:

In Österreich wurde ein wesentliches Forschungsprojekt zu diesem Thema im Auftrag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt von der Technischen Universität Wien, Institut für Arbeitswissenschaft, zum Thema "Psychische Beanspruchung bei der Arbeit" durchgeführt. Bei zahlreichen österreichischen Fachtagungen, Seminaren und Symposien stehen Stress und psychosoziale Belastungen im Mittelpunkt des Interesses.

Auch auf EU - Ebene stehen die neuen Risiken am Arbeitsplatz gegenwärtig im Mittelpunkt der Diskussion: So legt die Sozialpolitische Agenda fest, dass die Kommission bis 2002 ein Aktionsprogramm über die künftige Gemeinschafts - strategie im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorlegen muss und im Rahmen dieser Gemeinschaftsstrategie auch auf neue Risiken am Arbeitsplatz durch neue Vorschläge für Richtlinien und den Austausch bewährter Praktiken reagiert werden muss. Darüber hinaus befasst sich die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit diesem Thema als einem Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Die derzeitige und zukünftige Rolle der Arbeitsinspektion im Zusammenhang mit negativem Stress und psychosozialen Belastungen ist auch thematischer Schwerpunkt im Ausschuss Hoher Arbeits - aufsichtsbeamter im Rahmen des schwedischen Ratsvorsitzes. Das Zentral - Arbeitsinspektorat wirkte bei der Vorbereitung dieses Schwerpunktthemas mit.

Auf Grund dieser Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene besteht derzeit kein Anlass, Studien zu Stress oder Stressbelastung in Auftrag zu geben. Das Zentral - Arbeitsinspektorat wurde aber damit beauftragt, in einer Arbeitsgruppe mit österreichischen Experten über den Stand der Forschung zu den Auswirkungen psychischer Beanspruchungen und Belastungen am Arbeitsplatz, über mögliche Kooperationen und positive Interventionsbeispiele ("Good Practice") sowie zukünftige Vorgehensweisen zu beraten.

Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:

Das gesamte Arbeitnehmerschutzrecht dient ausschließlich dem präventiven Zweck jene Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer zu schaffen, die ihre Gesundheit und damit auch ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ihnen ein von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie deren Folgeerscheinungen freies Berufsleben sowie einen gesunden Lebensabend ermöglichen.

Entsprechend dem jeweiligen Stand von Technik und Arbeitsmedizin gilt es daher ständig, das Arbeitnehmerschutzrecht entsprechend anzupassen und fortzuentwickeln. Für die nächste Zeit sind folgende Initiativen geplant:

Eine Verordnung über Grenzwerte für Arbeitsstoffe und über krebserzeugende Arbeitsstoffe (GKV); weiters eine Verordnung über die Handhabung mit Lasten. Eine neue Explosionsschutzverordnung wird noch in dieser Legislaturperiode den Schutz der Arbeitnehmer vor explosionsfähiger Atmosphäre weiter verbessern. Darüber hinaus stehen auf EU - Ebene derzeit wichtige Arbeitnehmerschutz - Richtlinien vorschläge in Verhandlung (Vibrationen, Lärm, Asbest, Gerüste).

Antwort zu Punkt 8 der Anfrage:

Folgende Erhebungsschwerpunkte sind im Jahr 2001 im Bereich der Arbeitsinspektion vorgesehen:

- Start der Kampagne für Gesundheit und Sicherheit in Bäckereien (Mehlstaubbelastung)
- Sicheres Arbeiten auf Dächern
- Brandschutz in Tunnelanlagen sowie untertägigen Arbeitsstellen und Baustellen
- Unfälle mit Maschinen
- Lärmbelastung in Diskotheken
- Baustellen auf Verkehrswegen