

---

**9833/AB XXIV. GP**

---

Eingelangt am 24.01.2012

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

## **Anfragebeantwortung**

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 10064/J des Abgeordneten Mag. Haider und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

### **Frage 1:**

Diese Frage fällt nicht in meinen Zuständigkeitsbereich.

### **Fragen 2 und 3:**

Über gesundheitsbedingte Frühpensionsantritte von Beschäftigten im Tourismus liegen meinem Ressort weder nationale noch internationale Auswertungen vor. Außerdem ist anzumerken, dass nicht immer die letzte Berufstätigkeit vor dem Pensionsantritt die Ursache der gesundheitlichen Probleme ist, die zu einem gesundheitsbedingten Frühpensionsantritt führen.

### **Frage 4:**

Die Arbeitsinspektion führt im Rahmen der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007–2012 in den Jahren 2011 und 2012 die österreichweite Beratungs- und Kontrollschwerpunktaktion „Gesund arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe – Prävention von psycho-sozialen und ergonomischen Belastungen“ durch. Im Mittelpunkt dieser Schwerpunktaktion steht die Prävention von physischen Belastungen und psychischen Fehlbelastungen. Ziel dieser zweijährigen Schwerpunktaktion der Arbeitsinspektion ist, durch eine vereinheitlichte Beratungs- und Kontrollinitiative in dieser Branche eine Optimierung der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen und der Umsetzung von geeigneten Maßnahmen zu bewirken und damit langfristig eine Reduktion dieser arbeitsbedingten Fehlbelastungen und Beschwerden zu erreichen. Bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmensetzung sind geschlechtsspezifische und auch kulturelle Aspekte zu berücksichtigen.

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

Vorrangig werden nachstehende Themen behandelt:

- Evaluierung von Gefährdungen durch physische und psychische Belastungen (Fehlbelastungen durch stehende Tätigkeit bzw. Arbeit unter Zwangshaltungen, dauernder Parteienverkehr/Kundenkontakt, einseitige körperliche Belastung, schwere körperliche Anstrengung/Heben, unregelmäßige und überlange Arbeitszeiten stehen dabei im Mittelpunkt),
- Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Fehlbelastungen/Erkrankungen,
- Arbeitszeitgestaltung.

Auf der zu diesem Schwerpunkt eingerichteten Webseite der Arbeitsinspektion ([http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/gesundheits\\_im\\_betrieb\\_020.htm](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Gesundheit/gesundheits_im_betrieb_020.htm)) steht folgendes Informationsmaterial zur Verfügung:

- Folder "Gesund Arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe – Menschengerechte Arbeitsgestaltung durch Evaluierung arbeitsbedingter psychischer und körperlicher Belastungen und Ressourcen",
- Folder "Gesund Arbeiten im Hotel und Gastgewerbe - Arbeitszeitgestaltung",
- Merkblatt "Prävention von psychischen und physischen Fehlbelastungen im Hotel- und Gastgewerbe",
- Merkblatt "Prävention von Arbeitsunfällen im Hotel- und Gastgewerbe",
- Leitfaden für die Arbeitsaufsichtsbehörden zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit,
- Arbeitsplatzevaluierung - Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung,
- Leitfaden - Kurzbeurteilung von Heben, Halten und Tragen.

#### **Frage 5:**

Im zweiten Halbjahr 2012 wird dieser Branchenschwerpunkt im Rahmen der europäischen Kampagne der Arbeitsinspektionen zur Verbesserung der Evaluierung psychischer Belastungen, entsprechend den Vorgaben einer Arbeitsgruppe des EU-Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), von der Arbeitsinspektion fortgesetzt und die Erkenntnisse dieser Schwerpunktaktion in die Routinetätigkeit der Arbeitsinspektion übernommen werden.

#### **Frage 6:**

Der Tourismus weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen und jüngeren Beschäftigten sowie an ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund auf. Im Tourismus ist im Vergleich zu anderen Sektoren der Anteil der gesundheitlichen

Beschwerden, der auf die Arbeit zurückzuführen ist, besonders hoch und nimmt bei den Älteren noch zu. Im Rahmen der Schwerpunktaktion „Gesund arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe – Prävention von psycho-sozialen und ergonomischen Belastungen“ wurde im Auftrag meines Ressorts vom IFES eine aktuelle Sonderauswertung des österreichweiten Arbeitsklimaindex und Gesundheitsmonitors der OÖ. Arbeiterkammer durchgeführt, die die spezifischen Belastungen in dieser Branche aufzeigt.

Im Rahmen dieser Auswertung wurde festgestellt, dass - bezogen auf die Beschäftigungsdauer im Betrieb - nur 66% aller Befragten in der Gastronomie- und Hotelbranche bis zu fünf Jahren in ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt sind. Das ist im Vergleich zu anderen Befragten in anderen Branchen in Österreich sehr kurz (nur 47% arbeiten weniger als fünf Jahre im derzeitigen Betrieb). Fragt man die Beschäftigten in der Gastronomie- und Hotelbranche, ob sie wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb aufnehmen würden, fällt verglichen mit den Angaben der restlichen Befragten in Österreich auf, dass deutlich weniger eine potentielle Wiederbeschäftigung im selben Betrieb anstreben würden. Lediglich die Köche antworten zu 33% mit „unbedingt“, aber nur ein Viertel der befragten Kellner und Gastronomiebeschäftigten würden wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb anstreben.

Zu besonders häufigen (Fehl-)Belastungen am Arbeitsplatz zählen: Stehende Tätigkeit/Arbeit unter Zwangshaltungen (40%), Hitze in Räumen (37%), dauernder Parteienverkehr/Kundenkontakt (35%), einseitige körperliche Belastung (35%), schwere körperliche Anstrengung/Heben (31%), unregelmäßige Arbeitszeiten (29%), überlange Arbeitszeiten (24%). Die aufgezählten Belastungen sind, verglichen mit Befragten in anderen Branchen, überdurchschnittlich häufig genannt. Frauen sind mit 39% deutlich häufiger von (Fehl-)Belastungen durch dauernden Parteienverkehr/Kundenkontakt betroffen als Männer (29%).

Problematisch stellen sich im Branchenvergleich auch die deutlich schlechteren Werte hinsichtlich fehlender Karrieremöglichkeiten und des Einkommens dar. Mehr als die Hälfte der im Tourismus beschäftigten Befragten kommen nur schlecht bis gar nicht mit ihrem Einkommen aus. Das Zusammentreffen von ungünstigen Arbeitsbedingungen in Kombination mit einem von vielen Beschäftigten nicht als adäquat empfundenen Einkommen, das vielfach nicht existenzsichernd ist, lässt den Tourismus zunehmend als Übergangsbranche erscheinen. Angesichts der Bedeutung des Tourismus als Wirtschaftsfaktor und hinsichtlich der guten Beschäftigungsmöglichkeiten ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die einem Abwandern von Personal entgegenwirken.

**Frage 7:**

Dazu verweise ich zunächst auf meine Antworten zu den Fragen 4 und 5 zu den entsprechenden Aktivitäten der Arbeitsinspektion. Um diesem Trend entgegenzuwirken, stehen – beispielsweise im Rahmen der österreichischen Arbeitsschutzstrategie - vor allem auch Maßnahmen zur breiten Bewusstseinsbildung bei allen Beteiligten über die besondere Bedeutung effizienter Prävention am Arbeitsplatz und menschenge-rechter Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung im Mittelpunkt. Diesem Ziel dienen auch die Informationen über best practice-Beispiele von Betrieben und deren positive Aus-wirkungen auf diese Betriebe sowie sonstige Informationen zum ArbeitnehmerInnen-schutz wie z.B. Informationen über neue Vorschriften samt Erläuterungen, Leitfäden und praxisgerechte Tools auf der ständig aktualisierten Website der Arbeitsinspek-tion [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at).

Eine bessere Entlohnung, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitszeit-modelle, welche die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ermöglichen, können die Attraktivität der Branche heben und die Fluktuationen verringern. Betriebe müs-sen sich auch stärker darum kümmern, ältere Menschen länger und gesund im Ar-beitsprozess zu integrieren. Mit der Initiative fit2work hat die Bundesregierung ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot geschaffen mit dem Ziel, möglichst langfristig die Arbeitsfähigkeit erwerbstätiger Personen zu erhalten. Arbeit-geberinnen und Arbeitgeber sollen bei der Entwicklung und Festigung einer gesund-heitsförderlichen betrieblichen Arbeitswelt unterstützt werden, damit es möglichst gar nicht erst zu krankheitsbedingten Problemen oder sogar Kündigungen kommt.