

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / Kf. 1211

TELEFAX 711 32 3775

Zl. 12-REP-43.00/12 Sd/Ht

Wien, 14. September 2012

An das
Bundesministerium für **Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz**

Per E-Mail

An das
Präsidium des Nationalrates

Per E-Mail

Betr.: ArbeitnehmerInnenschutzgesetz u. a.

Bezug: Ihr E-Mail vom 16. August 2012,
GZ: BMASK-461.201/0008-VII/A/3/2012

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie folgt Stellung:

Insgesamt wird der Gesetzesentwurf positiv bewertet. Es ist zu erwarten, dass damit Erkrankungen und in der Folge Arbeitsunfähigkeiten sowie Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen auf Grund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entgegengesteuert werden kann.

Zu Art. 1 Z 11 - § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG

Der vorgesehene neue Anlassfall ist sehr umfassend definiert und lässt einen weiten Interpretationsspielraum, wodurch die objektive Bewertung des Vorliegens eines derartigen Falles erschwert wird.

Die Erläuterungen tragen kaum zu einer Klärung bei. Zu dem verwendeten Begriff des „posttraumatischen Stress-Syndroms“ (gemeint ist vermutlich die Diagnose „posttraumatische Belastungsstörung“) ist anzumerken, dass die Stellung einer derartigen Diagnose einer differenzierten Begutachtung bedarf. Dies insbesondere

um zu unterscheiden, ob eine Anpassungsstörung, eine akute Belastungsreaktion oder eine posttraumatische Belastungsstörung vorliegt. Vermutet daher ein Arbeitspsychologe eine posttraumatische Belastungsstörung, muss aus unserer Sicht eine Weiterleitung zum Spezialisten erfolgen. Dies sind üblicherweise Psychologen oder Psychotherapeuten die besondere Erfahrungen auf dem Gebiet wissenschaftlich anerkannter Traumatherapien besitzen.

Auch die Ergänzungen zu § 7 Z 4a und in Z 7 tragen nicht zu einer genaueren Determinierung bei.

Eine präzise Definition im Gesetzestext wäre notwendig.

Zu Art. 1 Z 45 - § 84 Abs. 3 ASchG

Präventivfachkräfte haben künftig unter anderem alle zwei Jahre eine Bilanz des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes zu erstellen.

Unklar ist, was unter „Bilanz“ zu verstehen ist und ob deren Erstellung im Rahmen der Mindesteinsatzzeit zu erfolgen hat bzw. ob hierfür eine getrennte Verrechnung vorzunehmen ist. Sollte mit „Bilanz“ die Darstellung eines allfälligen „Erfolges“ oder „Misserfolges“ gemeint sein, ist darauf hinzuweisen, dass laut ASchG der Arbeitgeber für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen verantwortlich ist und die Mindesteinsatzzeit nur einen Richtwert darstellt.

Eine entsprechende Klarstellung wäre wünschenswert.

Außerdem sollte in den Erläuterungen zusätzlich zum Verweis auf den betrieblichen Arbeitsklima-Index auch ein Instrument erwähnt werden, welches spezifische Arbeitsbedingungen aus Sicht der Prävention berücksichtigt, wie beispielsweise der ABI (Arbeitsbewältigungsindex).

Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband:



Dr. Josef KANDLHOFER