

Die AK fordert:



+ Ausweitung der Einsatzzeiten für Präventivfachkräfte

Eine entscheidende Rolle für die Qualität des ArbeitnehmerInnenschutzes spielen die Präventivfachkräfte, die den Arbeitgeber fachlich im ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen. Die vorgeschriebenen Präventionszeiten sind gerade bei Arbeitsplätzen, wie sie an den vorhin dargestellten Belastungsfaktoren auftreten, mit 1,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Jahr zu gering. In Deutschland sind flexibel je nach Gefahrenlage für stärker belastete Berufe zwei bis vier Stunden Einsatzzeit vorgesehen.

In Österreich sollte rasch eine Diskussion mit ArbeitsmedizinerInnen und SicherheitstechnikerInnen über eine flexible Ausweitung der Präventionszeiten entsprechend dem Belastungsgrad unter Einbezug von ArbeitspsychologInnen geführt werden. Auch eine Erhöhung der Betreuungszeiten für Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen, die von der AUVA betreut werden (ausgenommen große Filialunternehmen), ist anzugehen.

+ Mehr Kompetenzen für die AUVA

Die Kompetenz der AUVA soll – wie schon im „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“ der Sozialpartner gefordert – über die Betreuung von kleinen Arbeitsstätten hinaus grundsätzlich auf die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen erweitert werden (statt wie derzeit ausschließlich auf die Themen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nach der Berufskrankheitenliste beschränkt zu sein).

Dies würde ein umfassendes Schulungs-, Informations- und Betreuungsangebot an Betriebe unabhängig von deren Größe sowie Forschung und Dokumentation auf hohem Niveau ermöglichen. Eine solche überbetriebliche Herangehensweise durch im ganzen Bundesgebiet zugängliche Kompetenzzentren für Prävention und Gesundheitsförderung könnte die Qualität des Arbeitnehmerschutzes und darauf aufbauender Gesundheitsförderungsmaßnahmen massiv verbessern.

+ Arbeitsinspektorat auf Kernaufgaben konzentrieren

Würde die Beratungsfunktion auf Sicherheitsfachkräfte und die genannten Kompetenzzentren konzentriert werden, könnten die Arbeitsinspektorate sich wieder ihren Kernfunktionen der Kontrolle und Überwachung widmen.

In den letzten Jahren sind die ArbeitsinspektorInnen stark dazu angehalten worden, die Unternehmen in der Gestaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu beraten. Die tatsächliche Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutznormen, die die ArbeitsinspektorInnen durch entsprechende Aufforderungen, durch Strafanträge und bei besonders massiver Gesundheitsgefährdung auch durch Anträge auf vorübergehende Schließung von Betriebsteilen sicherstellen sollen, sind dabei etwas aus dem Blickfeld geraten. Da die wirksamsten Antworten auf die beschriebenen Belastungen häufig im Spannungsfeld zwischen kurzfristigem betriebswirtschaftlichem Kostendenken einerseits und oft erst langfristig spürbaren Auswirkungen stehen, ist es notwendig, dass den Arbeitgebern durch echte Kontrollen und die reale Möglichkeit von Sanktionen die Ernsthaftigkeit der Schutzvorschriften vor Augen geführt wird. In diesem Sinne ist auch die geplante Einsparung von ArbeitsinspektorInnen kontraproduktiv: Weniger Personal in diesem wichtigen Feld bedeutet weniger Chancen, die enormen Kosten der arbeitsbedingten Erkrankungen zu reduzieren.

+ Gesetzesnovelle erforderlich

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und die Verordnungen zum ASchG müssen aktualisiert werden, insbesondere drei Vorhaben sind zu nennen:

+ Die seit Jahren nicht mehr erfolgte Adaptierung der MAK-Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe entsprechend den jüngeren Forschungsergebnissen sollte vorgenommen werden.

+ Die hier im Zusammenhang mit dem größten Krankheitsverursacher schwerer körperlicher Arbeit genannten Belastungen durch (falsches) Heben und Tragen und sonstiges Manipulieren von Lasten gehören endlich durch eine entsprechende Verordnung normativ begrenzt.

+ Überalterte, gesundheitsschädliche Maschinen, sonstige Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen sollen binnen Übergangsfrist gegen neue, dem aktuellen Stand der Technik und der Arbeitsmedizin entsprechende, ausgetauscht werden. Eine Verschrottungsprämie könnte den Unternehmen die Investitionen in die langfristige Gesunderhaltung ihrer ArbeitnehmerInnen attraktiver machen.

+ Gesundheitsrelevante Forderungen aus dem „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“ der Sozialpartner umsetzen

Ziel ist ein umfassender Präventionsansatz – Verhütung von Krankheiten statt Frühpensionierung von Kranken. Ältere scheiden oft aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Studien belegen, dass jeder Euro, der in die rechtzeitige Verhütung von Krankheit und Unfall investiert wird, später zu Einsparungen von mehreren Euro führt.

+ Gesundheitsförderungs- und Präventionsgesetz rasch realisieren, mit dem Zweck einen neuen Weg in der Präventionspolitik zu gehen. Dies kann nur durch die Festlegung von nationalen Präventionszielen und verbindlichen Kooperationen zwischen den Präventionsträgern im Rahmen eines Gesetzes erreicht werden. Sämtliche Lebenswelten, insbesondere die der Arbeitswelt, sollen durch diese Gesetz erfasst werden und Prävention Pflichtaufgabe im jeweiligen Wirkungsbereich eines Präventionsträgers sein.

+ Umfassende Umsetzung von „Betrieblicher Gesundheitsförderung“. Nicht nur die großen Betriebe und deren ArbeitnehmerInnen sollen davon profitieren, sondern auch die Klein- und Mittelbetriebe. Teil dieses Pakets soll ein Frühwarnsystem zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen und Invalidität sein: Flächendeckender Ausbau eines Netzes von Beratungsstellen zur Sicherung von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsplatzert halt für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte, Arbeitssuchende und für Betriebe. Das erfolgreiche Projekt „Service Arbeit und Gesundheit“ (mit Unterstützung der AK Wien) könnte dafür ein Vorbild sein: Beratung und Unterstützung der betroffenen ArbeitnehmerInnen und ihrer Arbeitgeber zur Vermeidung weiterer Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Adaption des Arbeitsplatzes, der Ermöglichung innerbetrieblicher Versetzungen bzw. Umschulungen für gänzlich neue Tätigkeiten.