

Gemeinsamer Antrag Nr. 3

der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen,
der Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen – Österreichischer ArbeitnehmerInnen Bund,
der Alternativen, Grünen und Unabhängigen GewerkschafterInnen
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
des Gewerkschaftlichen Linksblocks,
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative-International,
der Bunten Demokratie für Alle

an die 178. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 9. November 2022

Fokus auf Frauengesundheit beim Arbeitnehmer:innenschutz

Ein modernes Arbeitnehmer:innenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten und (neue) arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeitnah berücksichtigen. Dabei zeigt sich, dass der traditionelle Präventionsansatz die arbeitsbedingten Gefahren und Belastungen besonders für Frauen unterschätzt. Es gibt zu wenig Fokus auf spezifische Gefahren und Belastungen. Bei der Beurteilung von Belastungen sind traditionelle Rollenbilder noch immer präsent und stehen Verbesserungen im Wege. So ist beispielsweise schwere körperliche Arbeit in vielen Köpfen noch immer männlich besetzt und wird daher in Hinblick auf Frauengesundheit nicht genug beachtet. Heben und Tragen ist etwa an frauentypischen Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Reinigung, in der Kinderbildung oder im Handel weit verbreitet. Auch im Bereich der Arbeiterinnen sind monotone Tätigkeiten Risikofaktoren. Solche einseitigen Arbeiten können zu Muskel- und Skeletterkrankungen führen.

Der Ausbau zu einem gender- und diversitygerechten Arbeitnehmer:innenschutz wird wirksam, wenn relevante Gender- und Diversityaspekte nicht nur punktuell sondern in allen betrieblichen Bereichen und Hierarchien systematisch einbezogen sind. Arbeitnehmer:innenschutz muss für alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, etc gerecht und wirksam sein.

Geschlechterspezifische Risiken bei der Arbeit sollen daher stärker bekämpft werden, um die betriebliche Prävention sowohl für Frauen als auch für Männer zu verbessern. Dazu ist eine geschlechtssensible Sichtweise erforderlich und das Vermeiden von Stereotypen („typisch Mann/typisch Frau“) zentral. Die Arbeitsplatzevaluierung ist hier ein wichtiges und etabliertes Instrument, um auf geschlechtsspezifische Gesichtspunkte besonders einzugehen und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gut zu gestalten. Betriebliche Prävention erfolgt insbesondere und beispielsweise durch klare und transparente Positionierung im Unternehmen, regelmäßige Schulung der Führungskräfte unter Einbindung von Betriebsräten und Personalvertretungen sowie der Präventivkräfte.

Ebenso sind im Bereich der Gesundheitspolitik Bund, Länder und die Sozialversicherung gefordert auf Gender- und Diversityaspekte systematisch einzugehen und die Gesundheitskompetenz von Frauen zu stärken. Gerade im Sozialversicherungsrecht können Leistungen noch stärker auf die Frauengesundheit ausgerichtet werden. Im Jahr 2017 wurde ein Nationaler Aktionsplan zur Frauengesundheit beschlossen. Dieser enthält 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen, viele davon sollten kurzfristig umgesetzt werden. Eine Evaluierung zeigt, dass mangels finanzieller Bedeckung kaum Maßnahmen eingeleitet, geschweige denn umgesetzt wurden.

Die Kriterien für eine geschlechtsneutral(ere) Bewertung von beruflichen Tätigkeiten und Arbeitsplätzen, wie sie die Europäische Kommission zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinie 2006/54/EG) formulierte, können dabei hilfreich sein. Zu diesen Kriterien gehören: Qualifikation und Kenntnisse; Verantwortung, einschließlich dem physischen und psychischen Wohlergehen von Menschen; Belastungen inklusive Zeitdruck und emotionale/psychische Belastungen; Arbeitsbedingungen inklusive Belastungsfaktoren der physischen, psychischen oder sozialen Umgebung.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher von der Bundesregierung, dem Arbeitsminister, dem Gesundheitsminister und den im Parlament vertretenen Parteien, dass der nationale Aktionsplan zur Frauengesundheit mit ausreichend Mitteln zur Umsetzung zu hinterlegen ist. Insbesondere sind für die Bereiche Arbeitnehmer:innenschutz, Gesundheitspolitik und im Leistungsrecht Sozialversicherung folgende Maßnahmen zeitnah umzusetzen:

Arbeitnehmer:innenschutz:

- Stärkere Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der Arbeitsplatzevaluierung
- Gesunde Arbeitsbedingungen durch bessere Arbeitsorganisation (zB Personalplanung, die eine dauerhafte übermäßige Beanspruchung der Arbeitnehmer:innen vermeidet; schweres Heben vermeiden; Arbeitsintensität verringern; nachteilige Erwerbsmuster von Frauen und Männern aufbrechen)
- Mehr Autonomie der Arbeitnehmer:innen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung von arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen als Beitrag zur Entlastung
- Investitionen in die Forschung über Genderaspekte von Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz
- Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten (Lastenhandhabungsverordnung) gemäß § 72 ASchG.
- Verankerung der Prävention von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziele im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Praxisnahe Lehrinhalte in der Ausbildung von Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen zu Gleichstellungsaspekten
- Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alterns- und gendergerechte Gestaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, um die Rahmenbedingungen für ein gesundes Älterwerden im Arbeitsleben zu verbessern

Gesundheitspolitik:

- Einsatz sensibilisierender Maßnahmen, um bei den Anbieter:innen von Gesundheitsdienstleistungen und generell in der Bevölkerung ein besseres Bewusstsein für die Bedeutung der Gendermedizin zu schaffen
- Auf- und Ausbau entsprechender Fortbildungsprogramme für Ärzt:innen und andere Gesundheitsberufe
- Forcierung von genderspezifischen Forschungsschwerpunkten in Medizin und Medizintechnik
- Verpflichtender Mindestanteil an Frauen in klinischen Studien im Verhältnis zur jeweiligen geschlechterspezifischen Prävalenz
- Entwicklung von genderspezifischen Gesundheitsvorsorge- und Präventionsprogrammen
- Stärkung der Gesundheitskompetenz nach gender- und transgenderspezifischen Aspekten
- Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Frauengesundheit, wie zB die Mammographie oder kostenloser HPV- Impfungen in allen Altersgruppen

Leistungsrecht Sozialversicherung:

- **Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung von frauenspezifischen Indikationen (wie beispielsweise in der Behandlung von Endometriose)**
- **Mehr Kassenverträge für Fachärzt:innen für Gynäkologie (Frauenheilkunde und Geburtshilfe)**

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrheitlich