

Gemeinsamer Antrag Nr. 7

der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen,
des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes/FCG,
der Alternativen und Grüne GewerkschafterInnen/UG,
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
dem Bündnis Mosaik,
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative – International und
der Bunten Demokratie für Alle

an die 155. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 11. Mai 2011

ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGINNEN ALS PRÄVENTIVFACHKRAFT IM ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ VERANKERN

Unbestritten ist, dass die Arbeitswelt in den vergangenen zwei Jahrzehnten einen raschen Wandel unterworfen war, was sich bei den Arbeitsbedingungen erheblich auswirkte. Während die Zahl der Arbeitsunfälle merklich reduziert werden konnte, die klassischen Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungseinflüsse nicht anstiegen, stiegen psychische Arbeitsbelastungen um ein Vielfaches an. Das zeigen Krankenstandstatistiken, die Entwicklung der Neuzugänge bei den Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen und Veröffentlichungen von (arbeits-)wissenschaftlichen Befragungen und Umfragen wie von der Dubliner Stiftung.

Um auf Betriebsebene ganzheitlich Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung zu betreiben und die Minderung von Zeitdruck und Arbeitstempo angehen zu können, sind zu den technischen und medizinischen Expert/innen (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in) Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, die für die seelisch-geistige Gesundheit Prävention betreiben, erforderlich.

Die Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen als dritte Säule der betrieblichen Prävention ist vor dem Hintergrund der zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt und der daraus resultierenden psychischen Erkrankungen samt Minderung der Leistungsfähigkeit vordringlich.

Arbeits- und Organisationspsycholog/innen gleichrangig als Präventivfachkraft verankern

Um Arbeits- und Organisationspsycholog/innen gleichrangig als Präventivfachkräfte wie Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen gesetzlich zu verankern, müssen sie im § 83 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) als Präventivfachkraft bezeichnet werden. Es ist wichtig, dass zu den bestehenden Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner/innen die neuen Arbeits- und Organisationspsycholog/innen „auf gleicher Augenhöhe“ genauso mit allen Rechten und Pflichten ausgestattet werden. Die dafür notwendigen legislatischen Änderungen wären systematisch im 7. Abschnitt „Präventivdienste“ des ASchG einzubetten.

Dazu gehören die gemeinsamen Bestimmungen (§ 83), Aufzeichnungs- und Berichtspflichten (§ 84), das Zusammenarbeitsgebot (§ 85), die Meldung von Missständen (§ 86), die Regelungen zur Abberufung (§ 87), die Mitgliedschaft im Arbeitsschutzausschuss (§ 88) und im Zentralen

Arbeitsschutzausschuss (§ 88a), die Regelung auch arbeitspsychologische Zentren zu betreiben (§ 89) und die Anpassung der Verordnungsermächtigung (§ 90).

In § 90 ASchG ist eine neue Z 3 anzufügen, damit durch die Verordnungsermächtigung die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Fachausbildung für Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, die Durchführung der Fachausbildung und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung durch Verordnung geregelt werden können. Für die Durchführungsverordnung zur Fachausbildung zur/zum Arbeits- und Organisationspsycholog/in soll auf die derzeit freiwilligen „Qualifikationskriterien für Arbeitspsycholog/innen – Zertifizierung im Sinne der Berufsverbände GKPP und BÖP“ zurückgegriffen werden.

Ebenso näher zu regeln sind die Bestellung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen (wie §§ 73 und 79), ihre Aufgaben (wie §§ 76 und 81) und ihre Tätigkeiten (wie §§ 77 und 82). Auch im Zusammenhang mit den Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern (§§ 77a und 78a) sind Arbeits- und Organisationspsycholog/innen näher zu regeln, obwohl hier klar ist, dass eine gewisse Legisvakanz unumgänglich sein wird.

Flexible Präventionszeiten moderat erhöhen

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen leisten im Rahmen ihrer Präventionszeit viel für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen. Aus der betrieblichen Praxis ist bekannt, dass die geltenden Präventionszeiten einerseits lediglich Mindesteinsatzzeiten darstellen, die nur im Ausnahmefall überschritten werden, und andererseits die Aufgabenfülle keine Reduktion der Einsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen mehr zulässt.

Gleichzeitig ist dringender Handlungsbedarf zur Verankerung der Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im ASchG in der Fachwelt und bei den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen unumstritten. Deswegen soll die Präventionszeit moderat erhöht und wie früher in Mindesteinsatzzeit umbenannt werden:

- Die jährliche Präventionszeit in § 82a Abs 2 Z 1 soll von 1,2 Stunden auf 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer/in moderat erhöht werden, was jährliche Mehrkosten von etwa 25 € auslöst.
- Die jährliche Präventionszeit in § 82a Abs 2 Z 2 soll von 1,5 Stunden auf 2,0 Stunden pro Arbeitnehmer/in moderat erhöht werden, was jährliche Mehrkosten von etwa 40 € auslöst.
- Die jährliche Präventionszeit in § 82a Abs 3 bei Nachtarbeit soll unverändert bleiben.

In § 82a Abs. 5 ASchG wäre die Verteilung der Präventionszeit zu gleichen Anteilen zu je 25 vH für Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen und Arbeits- und Organisationspsycholog/innen festzulegen. Die restliche 25 vH der jährlichen Präventionszeit kann flexibel auf eine oder mehrere der drei genannten Präventivfachkräfte verteilt werden. Die Sonderbestimmung für „sonstige geeignete Fachleute“ kann entfallen. Die Erfahrungen zeigen, dass bei „Spezialproblemen“, die über das Fachwissen der drei Präventivfachkräfte hinaus gehen, weitere Expert/innen vom Arbeitgeber so oder so hinzugezogen werden.

Gesetzliche Klarstellung der Evaluierungsverpflichtung psychischer Arbeitsbelastungen

Die Evaluierungsverpflichtung nach den §§ 4 und 5 ASchG hat auch die Ermittlung und Beurteilung von psychischen Gefahren und psychischen Arbeitsbelastungen samt der Festlegung von Maßnahmen im Sinne einer ganzheitlichen Evaluierung einzubeziehen. In der betrieblichen Praxis wurden psychische Arbeitsbelastungen bisher nicht bzw. kaum wirklich evaluiert, obwohl arbeitsbedingte und arbeitsassoziierte psychische Erkrankungen dramatisch ansteigen. Arbeits- und Organisationspsycholog/innen sind am besten qualifiziert die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen in den Betrieben durchzuführen.

Die 155. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien verlangt die Prävention zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen im ASchG erheblich zu stärken. Das kann erreicht werden durch:

- **Die gesetzliche Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als gleichberechtigte Präventivfachkraft samt Festlegung von Mindestpräventionszeiten.**
- **Wirksame Maßnahmen gegen krankmachende psychische Arbeitsbelastungen, wie die Eindämmung von unfreiwilligen und übermäßigen Überstundenleistungen.**
- **Die gesetzliche Verankerung der Evaluierung psychische Arbeitsbelastungen durch Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.**

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig