



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65 4	Datum
BMASK-462.301/0023- VII/B/7/2016	SP-GSt	Hruska-Frank	DW 2419 DW 2419	18.10.2016

BMASK-Sammelnovelle Entfall der Auflagepflicht

ArbeitgeberInnen sind derzeit verpflichtet, alle Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenenschutz im Betrieb aufzulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen. Die ausgangspflichtigen Gesetze sind in mehreren Verlagen in ihrer Gesamtheit gebunden zu beziehen oder können elektronisch, zB durch Zur-Verfügung-Stellung eines Intranetlinks, erfolgen.

Als sogenannte Maßnahme der Entbürokratisierung und Kostensenkung sollen durch die vorliegende Sammelnovelle ab 1.1.2017 die Bestimmungen über die verpflichtende Auflage in Papierform sowie die elektronische Bereitstellung auf einem sonstigen Datenträger samt Ablesevorrichtung durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel entfallen. Sogenannte „EPUs“, also Unternehmen ohne Beschäftigte, sind schon bisher von der Auflagepflicht nicht umfasst.

Das von der bisherigen Auflagepflicht vor allem erfasste Arbeitnehmerschutzrecht im engeren Sinne stellt einen Kernbereich des Arbeitsrechts dar, was sich allein dadurch zeigt, dass dieses im Wesentlichen als Öffentliches Recht mit beidseitig zwingender Wirkung ausgestattet ist. Gerade darüber sollen sich ArbeitnehmerInnen im Bedarfsfall sofort und vor Ort die wichtigsten Kenntnisse verschaffen können. Eine ersatzlose Streichung dieser Informationmöglichkeit wird daher abgelehnt.

Das Wichtigste im Überblick:

- ArbeitnehmerInnen sollen im Betrieb die Möglichkeit haben, sich über ArbeitnehmerInnenschutzrechte im engeren Sinn Kenntnis verschaffen zu können, um in der Folge weitere Auskünfte bei ihrer Interessenvertretung einzuholen.
- Insbesondere in Unternehmen ohne Betriebsrat, der entsprechende Auskünfte zum ArbeitnehmerInnenenschutz geben kann, könnte das arbeitnehmerInnenrechtliche Schutzniveau

veau oder zumindest das Bewusstsein darüber stark sinken – wo doch bisher ein einfacher und rascher Zugriff zu den einschlägigen Bestimmungen im Betrieb gewährleistet war.

- Zumindest in Betrieben ohne Betriebsrat muss daher die Auflagepflicht – zumindest in elektronischer Form – erhalten bleiben oder Alternativen vorgeschlagen werden, wie man dem Informationsinteresse besser gerecht werden kann.
- Da das Gemeinschaftsrecht Österreich zur Beibehaltung der Auflagepflicht für LenkerInnen verpflichtet, ist eine grundsätzliche Abschaffung jeglicher Auflagepflicht ohnedies unmöglich. Auch hinsichtlich einiger anderer betroffener Gesetze (GIBG, MSchG, BEinstG) bestehen schwerwiegende Bedenken, ob der vorliegende Gesetzesentwurf europarechtskonform ist (dazu weiter unten).

Zum Entwurf im Detail:

Es mag zwar sein, dass viele ArbeitnehmerInnen die diesbezüglichen für die Auflegung in der Betriebsstätte herausgegebenen Sammelbände nicht zur Hand nehmen (was in einigen Fällen auch daran liegt, dass diese von den ArbeitgeberInnen an nicht geeigneter Stelle aufgelegt werden) oder Intranetlinks folgen. Dies ändert aber nichts an dem Umstand, dass ein diesbezügliches Informationsinteresse der Arbeitnehmerschaft besteht.

Dieses notwendige Informationsbedürfnis liegt nach Ansicht der Bundesarbeitskammer selbst dann vor, falls man sich nur einen Überblick über die bestehenden Gesetze und deren Inhalt verschaffen kann, um dann in der Folge bei seiner Interessenvertretung nähere Auskünfte einholen zu können. An diesem Umstand hat sich seit der Erlassung der Auflagepflichten nichts geändert. Information, Rechtskenntnis und auch der Zugang zum Recht stellen die unerlässlichen Voraussetzungen dafür dar, dass Rechtsunterworfenen ihre Rechte auch tatsächlich wahrnehmen können.

Die Erläuterungen erwähnen selbst die überaus geringen Kosten, die bei Entfall der Auflagepflicht vermieden werden (EUR 10,- jährlich je Unternehmen). Die mit dem Entwurf vermeinte Entbürokratisierung liegt wohl lediglich in der Vermeidung eines Bestellvorgangs pro Jahr und dem Fußweg zur Auflagestelle bzw ist dieser Aufwand bei elektronischer Auflage noch geringer.

In Zeiten der regelmäßigen Aufweichung von Schutzbestimmungen und der für ArbeitnehmerInnen kaum mehr greifbaren Flexibilisierungen der Arbeitszeit ist der Entfall von Informationsverpflichtungen jedenfalls bedenklich und hat überdies eine negative Symbolwirkung. Dass das Vorhaben laut Bundesvoranschlag des Jahres 2016 dem Wirkungsziel „Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen“ gerecht werden soll, erscheint vor dem Hintergrund obiger Ausführungen zynisch. Der gänzliche bzw ersatzlose Entfall der Auflagepflicht wird wahrscheinlich bewirken, dass ArbeitnehmerInnen kaum mehr im Stande sein werden, die für sie geltenden Schutzbestimmungen auch nur ansatzweise zu recherchieren bzw zu erkennen. Vor dem Hintergrund der symbolischen aber auch tatsächlichen Wirkung

der noch geltenden Informationsverpflichtung erscheint der geringe Aufwand für Unternehmen ohne Zweifel angemessen, um zur Transparenz der geltenden Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen beizutragen.

In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass der ArbeitnehmerInnenschutz gerade auch den Unternehmen dient, die möglichst gesunde Arbeitskräfte wollen. Die EU-ArbeitnehmerInnenschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EWG) führt aus: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“

Zu Artikel 8 – Änderung im ASchG

Die ASchG-Novelle 2001, mit der die Auflagepflicht in Papierform durch die Möglichkeit einer elektronischen Auflage ergänzt wurde, war Ergebnis schwieriger Sozialpartnerverhandlungen. Damals wurde in § 129 ASchG alternativ die Möglichkeit für elektronische Lösungen wie über das Internet geschaffen. Diese Bestimmung gilt sogar für meldepflichtige Baustellen gemäß § 97 ASchG.

Die herrschenden Arbeitsbedingungen und der Stillstand in der Weiterentwicklung des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes führen zu wachsender Unzufriedenheit seitens der Beschäftigten. An folgenden Beispielen lässt sich festmachen, dass Handlungsbedarf für den Gesetzgeber besteht:

- Nach wie vor fehlt die Verordnung zur manuellen Lastenhandhabung samt Grenzwerten.
- Grenzwerte: Seit dem Jahr 2001 kam es zu keiner Senkung und/oder Neueinstufung von gesundheitsschädigenden Stoffen, obwohl für einige hundert Arbeitsstoffe wissenschaftlich begründete Grenzwerte vorliegen und andere Staaten wie Deutschland diese wissenschaftlichen Erkenntnisse anwenden.
- Gewünscht wird eine Erhöhung der Präventionszeiten auf 2,5 bzw 1,5 Stunden pro AN/Jahr, um zumindest auf das Niveau von Deutschland zu kommen.
- Gleichfalls sollen die höheren Präventionszeiten bereits für Arbeitsstätten ab 11 Beschäftigten wie in Deutschland zur Anwendung kommen.

Zu Artikel 5, 7 und 9 – Änderungen des MSchG, GIBG und BEinstG

Die Auflagepflicht wurde gerade in jenen Bereichen verankert, in denen die Gewährleistung und Einhaltung von Schutzbestimmungen für besonders schutzwürdige Personen dem Gesetzgeber sehr wichtig war. Mit der Auflage soll gewährleistet sein, dass ArbeitnehmerInnen leicht Zugang zu den für sie geltenden Schutzbestimmungen haben. Damit sollen bestehende Informationsdefizite ausgeräumt und die ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte (und auch

Pflichten) informiert werden. Zu dem trägt die Auflage von bestimmten Gesetzen in hohem Ausmaß zur Sensibilisierung bei.

Der komplette Entfall der Auflagepflicht wird aufgrund europarechtlicher Vorgaben abgelehnt. Die Gleichbehandlungs-RL, insbesondere die GleichbehandlungsRL 2006/54 EG sowie die GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, verpflichten die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, beispielsweise in Betrieben, bekannt gemacht werden. Dazu reicht die bloße Kundmachung des jeweiligen Gesetzes (GIBG, BEinstG) im Bundesgesetzblatt nicht aus. Die Richtlinien gehen vielmehr von einer tatsächlichen Unterrichtung und Verbreitung von Informationen aus. So wurden in (teilweiser) Umsetzung dieser gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben die ArbeitgeberInnen gegenüber ihren ArbeitnehmerInnen verpflichtet, das GIBG und das BEinstG zugänglich zu machen (vgl dazu Hopf/Mayr/Eichinger, Wien 2009, Kommentar zum GIBG, § 60 Z 2 und 3). Durch die Aushangpflicht wird den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, sich jederzeit über den Gesetzesinhalt Kenntnis zu verschaffen.

Die Möglichkeit, die ArbeitnehmerInnen mittels Nutzung von IKT-Systemen zu informieren, könnten im BEinstG (§ 23a) nachvollzogen werden.

Zu Art 1 Änderung des AZG und Lenkerbestimmungen

Durch die Streichung des § 24, wonach bisher „alle Gesetze und Verordnungen zum Arbeitnehmerschutz im Betrieb aufzulegen“ oder elektronisch zur Verfügung zu stellen waren, ist in Z 1 auch eine Änderung des Zitates in § 17c Abs 1 erforderlich. Der Dienstzettel soll statt auf die Rechtsvorschriften in § 24 in Hinkunft nur einen Hinweis „auf die für die Lenkerin/den Lenker geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften“ enthalten. Laut den Erläuterungen wird die Beibehaltung für diese Sonderregelung für LenkerInnen damit begründet, dass nach der EG-RL 2002/15 eine Unterrichtspflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber ihrem Lenkpersonal hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen vorgesehen ist.

Die Art 33 Abs 1 EU-Verordnung 165/2014 (Fahrtenschreiber im Straßenverkehr) und Art 10 Abs 2 EG-Verordnung 561/2006 (Sozialvorschriften im Straßenverkehr) normieren vergleichbare Organisations-, Unterweisungs- und Unterrichtsverpflichtungen der ArbeitgeberInnen gegenüber den LenkerInnen. Bei diesen beiden Verordnungen handelt es sich jedoch nicht um rein arbeitszeitrechtliche Vorschriften – sie wären also von der vorgeschlagenen Formulierung nicht erfasst. Es wird daher angeregt, dass zusätzlich zu den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften im Dienstzettel für LenkerInnen auch ein Hinweis auf die beiden genannten EU-Normen gegeben werden muss, sowie auch die Möglichkeit der Einsichtnahme beibehalten werden sollte.

Zu Art 2 Änderung des ARG

In § 22d werden in ähnlicher Weise wie im § 17c AZG die Auflagepflichten durch Streichung des § 23 stark reduziert. Statt der Auflage des Abdruckes „dieses Bundesgesetzes und der auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen“ sollen in Hinkunft nur mehr

die Einsichtnahme in „die für die Lenkerin/den Lenker geltenden Vorschriften zur wöchentlichen Ruhezeit und Feiertagsruhe“ möglich sein. Hier haben wir dieselben Bedenken wie zu § 17c AZG. Da es hier speziell für LenkerInnen EU-Vorschriften mit direkter Auswirkung auf die Einhaltung der Ruhezeiten gibt, sollten sie auch weiterhin im Dienstzettel erwähnt und zur Einsichtnahme bereitgestellt werden.

Da der mit der gesetzlichen Auflagepflicht verbundene Informationsnutzen für die ArbeitnehmerInnen im Verhältnis zu den eigentlich nicht spürbaren Einsparungen auf ArbeitgeberInnenseite bei weitem überwiegt und auch keine verbessernden alternativen Maßnahmen vorgeschlagen werden, wird dieser Gesetzesentwurf von der Bundesarbeitskammer abgelehnt.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.