

4664/AB XX.GP

Beantwortung  
der Anfrage der Abgeordneten Dr. Josef Trinkl und Kollegen  
betreffend aushangpflichtige Gesetze, Nr. 4978/J.

Zur vorliegenden Anfrage führe ich folgendes aus:

Zu Frage 1:

Aus meiner Sicht ist die Darstellung des durch die Aushangpflicht bei den Unternehmen hervorgerufenen Aufwandes in der gegenständlichen Anfrage stark übertrieben und entspricht so nicht den Tatsachen. Es werden nämlich von verschiedenen Verlagen Sammlungen der "aushangpflichtigen Gesetze" herausgegeben, wobei die gängigsten dieser Ausgaben - beispielsweise seien nur jene des Österreichischen Gewerbeverlages, des Wirtschaftsverlages, des Herold Verlages oder der Kodex des Linde Verlages angeführt - handliche Broschüren sind, die keineswegs 2.085 Seiten, sondern ca. 300 Seiten umfassen, knapp über S 200,- kosten und jährlich in aktualisierter Fassung erscheinen. Es erscheint mir in keiner Weise gerechtfertigt, hier von einem "enormen bürokratischen Aufwand" zu sprechen.

In Relation zu dem mit der Aushangpflicht verbundenen Recht der Arbeitnehmer, jederzeit Einsicht in die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu nehmen, scheint mir jedenfalls ein Aufwand von rund S 200,- jährlich nicht unangemessen. Auch wenn nicht jeder einzelne Arbeitnehmer über das notwendige Fachwissen verfügen sollte, um jedes Detail der aushangpflichtigen Vorschriften zu verstehen, halte ich doch die grundsätzliche Möglichkeit aller Arbeitnehmer, sich jederzeit generell über die Existenz und den Inhalt der für sie geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu informieren, für unverzichtbar.

Zu der von den Abgeordneten angesprochenen Evaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz möchte ich bemerken, daß es dabei um eine systematische Ermittlung und Beurteilung von konkreten, in einem Betrieb bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsgefahren geht, die nichts an der Verpflichtung zur Einhaltung

der generellen Rechtsvorschriften ändert. Die Evaluierung steht mit der Aushangpflicht dieser Rechtsvorschriften nicht in Zusammenhang und könnte diese daher auch in keiner Weise ersetzen.

#### Zu Frage 2:

Eine schnelle und verständliche Information der Arbeitnehmer halte ich selbstverständlich für begrüßenswert, allerdings könnte eine "Checkliste", die die Arbeitnehmer lediglich über die wichtigsten Bestimmungen informiert, eine umfassende Information durch den Aushang von Gesetzen keinesfalls ersetzen. Da die Arbeitnehmer kaum mehr eine Möglichkeit des Zuganges zum Gesetzestext und damit zu einer vollständigen Information hätten, würden die mit der Aushangpflicht verbundenen Schutz- und Informationszwecke nicht mehr im vollen Umfang gewährleistet sein und letztlich auch die Gefahr von Rechtsschutzdefiziten steigen.

Falls Arbeitnehmern das Fachwissen zum Verständnis von Gesetzestexten fehlt bzw. sie nähere Informationen brauchen, wird ihnen in der Regel die Möglichkeit offenstehen, sich von ihrer betrieblichen oder überbetrieblichen Interessenvertretung beraten zu lassen bzw. allenfalls in dem betreffenden Gesetz selbst vorgesehene staatliche Rechtsschutzeinrichtungen - z.B. im Fall des aushangpflichtigen Gleichbehandlungsgesetzes die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder die Gleichbehandlungskommission - in Anspruch zu nehmen. Dazu ist aber zunächst eine umfassende Information über die ihnen zur Verfügung stehenden gesetzlichen Möglichkeiten erforderlich.

#### Zu Frage 3:

Im Zusammenhang mit der angeregten Schaffung eines eigenen Legislativdienstes zur Erstellung und Prüfung solcher "Checklisten" stellt sich - abgesehen von dem dafür notwendigen Personal- und Verwaltungsaufwand - insbesondere das Problem, welche rechtliche Qualität solcherart erstellten oder überprüften Checklisten zu kommen soll. Da im Fall eines allfälligen Widerspruchs der Checkliste im Verhältnis zum Gesetz ebenso wie im Fall einer allfälligen Unvollständigkeit der Checkliste doch nur dem Gesetz selbst Verbindlichkeit (insbesondere auch hinsichtlich der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung der Arbeitgeber) zukommen kann, muß wie bisher eine Überprüfung des Gesetzestextes auf Verständlichkeit, Notwendigkeit und Anwendbarkeit im Rahmen des jeweiligen Gesetzgebungsprozesses selbst erfolgen.

Zu Frage 4:

Aus den oben dargelegten Gründen sollte kein Abgehen von der Aushangpflicht erfolgen.

Überlegenswert könnte aber die gleichzeitige innerbetriebliche Zurverfügungstellung weiterer Systeme zur Information der Arbeitnehmer über diese Gesetze sein; dies insbesondere unter Ausnützung neuer technischer Möglichkeiten (z.B. betriebsinterne Computersysteme, Internet). Diesfalls müßte aber jedenfalls die Zugänglichkeit der Gesetzestexte für alle Arbeitnehmer gewährleistet sein.