

26/SN-254/MF

Oesterreichische
Apothekerkammer
SPITALGASSE NR. 31
1091 WIEN, Postfach 87

KURZBRIEF

26/SN-254/MF XVIII. GP - Stellungnahme (gesetztes Original)

Mit der Bitte um:
Rückgabe
Genehmigung
Prüfung

Kenntnisnahme
Rücksprache
Entscheidung

Erledigung
Anruf
Stellungnahme

Ihre Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen	Bearbeiter	Telefax	Telefon	Datum
	Zl. III-15/2/2-3602/8/92		S/Pa			2.12.1992

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Betrifft:
Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASCHG)

Der Präsident:

(Mag.pharm. Franz Winkler)

Anlagen: 25 Kopien
Schreiben Muster

Betrifft GESETZENTWURF		
Zl.	121	-GE/19
Datum: 3. DEZ. 1992		
Verteil. 12. Dez. 1992		
Rechnung	Vertrag	<i>H. Karpk</i>

H. Karpk



Österreichische Apothekerkammer

1091 Wien IX, Spitalgasse 31 – Postfach 87
Telefon 404 14/100 DW

Wien, 1. Dezember 1992
Zl. III-15/2/2-3602/4/92
S/Pa

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Zentral-Arbeitsinspektorat

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft:

Entwurf eines Bundesgesetzes, über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz); Begutachtungsverfahren

Bezug:

Da. Schreiben vom 21. September 1992, Zl. 61005/5-3/92

Zu oa. Bezug dankt die Österreichische Apothekerkammer für die Übermittlung des Gesetzesentwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Vorweg ist auf den bestehenden hohen Standard des Arbeitnehmerschutzrechtes hinzuweisen und festzustellen, daß der Mehraufwand für Betriebe ein beträchtlicher ist, zumal den Kontrollorganen in manchen Bestimmungen aufgrund programmatisch formulierter Zielvorgaben nicht begrenzte und in ihren Aufwendungen nicht abschätzbare Aktionsfreiräume eröffnet werden. Im Zusammenhang mit weiteren auf die Betriebe ohnehin unmittelbar zukommenden Sozialaufwandsbelastungen wird eine Neuüberarbeitung des Gesetzesentwurfes gefordert, welcher überzogene Regelungen begradigt. Der Entwurf entspricht dem Forderungskatalog des ÖGB zum Arbeitnehmerschutzgesetz, läßt allerdings gerechtfertigte Anliegen der anderen Sozialpartner außer Betracht. Außerdem werden EG-Richtlinien umgesetzt, die (noch) nicht Bestandteil des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind. In einigen Bereichen wird der Mindeststandard der EG-Richtlinien bei weitem überschritten.

Der Kurztitel "Arbeitsschutzgesetz" ist als sprachlich nicht gegückt zu betrachten. Geschützt soll schließlich nicht die "Arbeit" sein, sondern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer.

Wenig befriedigend ist auch die jeweilige Anführung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form (Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, Raucher/Raucherinnen, Ärzte/Ärztinnen u.a.) in mindestens 650 Fällen. Diese doppelte Anführung stört beim Lesen des Gesetzesstextes und führt zu einer beachtlichen Überfrachtung der Rechtsvorschrift. Die doppelte Anführung allein macht samt der erforderlichen Artikel etc. beim Arbeitsschutzgesetz wohl mindestens zwei Seiten des Bundesgesetzblattes aus. Damit ist niemanden – auch nicht der weiteren Effektuierung der Gleichbehandlung der Frauen – geholfen.

Sehr problematisch erscheint z.B. auch die in § 3 Abs. 3 formulierte Verpflichtung einer – mathematisch formuliert – "gegen unendlich strebenden" Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen in jeder nur denkbaren Hinsicht (neuerster Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Ergonomie, Arbeitsgestaltung, Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie und Gefahrenverhütung). Abgesehen davon, daß in Bereichen, wie Arbeitspsychologie, Arbeitsgestaltung, Organisationspsychologie verschiedene Lehrmeinungen existieren, wird es faktisch unmöglich sein, daß der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach § 3 Abs. 3 im gesetzlich geforderten Ausmaß nachkommen kann. In der Formulierung kommt auch zum Ausdruck, daß derzeitige Arbeitsbedingungen niemals den gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes genügen.

Es ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeitnehmerschutzbestimmungen in Österreich auf hohem Niveau stehen. Es ist zu befürchten, daß die vorgesehene Verbürokratisierung des Arbeitnehmerschutzrechtes für die Arbeitnehmer allgemein kontraproduktive Folgen hat, in dem Österreich als Produktionsstätte für ausländische Konzerne weiterhin an Attraktivität verliert und Niederlassungen nicht mehr neu errichtet oder in andere Staaten (ehemalige Oststaaten) verlagert werden. In verschiedenen Bereichen könnte es auch denkbar sein, an Stelle Arbeitnehmer anzustellen, vermehrt sich freier Mitarbeiter zu bedienen.

§ 4 verpflichtet zu einer Vielzahl von Aufzeichnungen, mit beachtlichem bürokratischen Aufwand. Ganz besonders problematisch ist der Umstand, daß ein Zweimannbetrieb denselben Anforderungen wie ein "Zehntausendmann-Unternehmen" unterliegt.

§ 13 verlangt die Bestellung einer Vertrauensperson schon für Arbeitsstätten mit mehr als fünf Arbeitnehmer. Es ist außerordentlich unzweckmäßig, auch Kleinbetriebe mit der Aufwendung für Sicherheitsvertrauenspersonen zu belasten, unabhängig von der Gefahren- und Risikogeneigtheit des Arbeitsplatzes. Viel zweckmäßiger erscheint uns die Regelung des § 20 Abs. 1 des geltenden Arbeitnehmerschutzgesetzes.

Die §§ 15, 46, 53 und 77 normieren weitgehende Aufzeichnungspflichten mit bürokratischen Belastungen für jeden Arbeitgeber. Ist es außerdem wirklich notwendig, eine 40-jährige Aufbewahrungspflicht zu normieren?

§ 27 Abs. 2 verpflichtet den Arbeitgeber, einen eigenen Raucherraum zur Verfügung zu stellen. Dies wird Kleinbetrieben idR nicht möglich sein. Eine Zumietung eines weiteren Raumes wird idR nicht möglich, jedenfalls eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung darstellen. Als Konsequenz dieser Bestimmung ergibt sich wahrscheinlich, daß im Zweifelsfalle Arbeitsverhältnisse nur mit Nichtrauchern abgeschlossen werden. Hier wäre die Frage zu prüfen, ob ein Bewerber um den Arbeitsplatz zur Auskunftsgebung diesbezüglich verpflichtet ist.

§ 56 Abs. 8 Z 2 erscheint uns unverständlich, wenn eine Beschäftigung von Arbeitnehmern an Verkaufsständen im Freien untersagt ist, wenn die Außentemperatur weniger als plus 16 Grad C beträgt. Dies würde eine Beschäftigungsmöglichkeit nur während weniger Monate im Sommer erlauben.

Zu § 65 ist festzustellen, daß die Bestellung von Sicherheitsfachkräften unabhängig von der Beschäftigtenzahl und der Gefährdungsgeneigtheit des Arbeitsplatzes eine große Belastung insbesondere für Kleinbetriebe darstellt, die aber kaum Nutzen bringt.

- 4 -

Eine Belastung ist auch die Verpflichtung gem. § 71, unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer Betriebsärzte zu bestellen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß im Hinblick auf die bestehenden, weitgehend ausreichenden Arbeitnehmerschutzregelungen und aufgrund der nicht abschätzbaren, doch entsprechend der Betriebsgröße erheblichen bis großen Belastungen in finanzieller und in administrativer Hinsicht, die für Arbeitgeber mit einem, zwei bis wenigen Arbeitnehmern nicht tragbar erscheinen, der Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes in der vorliegenden Fassung entschieden abgelehnt werden muß.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher
Hochachtung
Der Präsident:

(Mag.pharm. Franz Winkler)