

Johann Böhm-Platz 1
1020 Wien

Telefon: +43 1 53444 79 148
Fax: +43 1 53444 102 230
stellungnahmen@vida.at
www.vida.at



ZVR-Nr.: 576439352
DVR-Nr.: 0048655
ATU: 16273100

Wien, 14.09.2012

PER E-MAIL

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Sektion VII Arbeitsrecht und Zentral-
Arbeitsinspektorat
Stubenring 1

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es ist sehr zu begrüßen, dass der Gesetzgeber mit der vorliegenden Novelle versucht, den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Die psychischen Belastungen wurden bis dato tatsächlich sträflich vernachlässigt. Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor psychischen Belastungen wären daher **zusätzlich** zu den bestehenden Schutzmaßnahmen aufzunehmen. Nichtsdestotrotz sollten unserer Ansicht nach mit der Novelle auch bestehende Probleme beseitigt werden. Genau diesen Aspekt können wir aus dem vorliegenden Entwurf jedoch nicht herauslesen.

Zu § 2 Begriffsbestimmungen:

Wir beobachten in der Praxis gewisse Probleme bei der Auslegung und Anwendung der Begrifflichkeiten des § 4 (1) Z 5. Für diese Begriffe ist eine Definition in § 2 aufzunehmen.

Es empfiehlt sich die Begrifflichkeiten des neu eingefügten § 4 (1) Z 6 in § 2 ebenfalls zu definieren. Bekanntlich schaffen gerade neu in Gesetze aufgenommene Begrifflichkeiten Probleme in der Rechtsanwendung.

Aber auch § 4 (5) Z 2a wird ganz ohne weitere Definition höchstwahrscheinlich nicht recht häufig zur Anwendung gelangen. Aber nicht, weil die Rechtsunterworfenen nicht gesetzeskonform handeln wollen, sondern allein deshalb, weil andernfalls Fehlinterpretationen des Begriffes „Zwischenfälle mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung“ entstehen werden. Da wird einerseits eine Definition nötig sein, aber auch begleitend dazu umfassende Erläuterungen.

Zu § 3:

Die Anpassung von Begrifflichkeiten an den zeitgemäßen Sprachgebrauch ist ausdrücklich zu begrüßen.

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

Zu § 4 Arbeitsplatzevaluierung:

Generell ist zur Evaluierung zu sagen, dass diese von den Arbeitgebern oft nicht in der vorgeschriebenen Form umgesetzt wird. Häufig ist es nicht nur böse Absicht, meistens ist es Unwissen, wann und wie eine Arbeitsplatzevaluierung stattzufinden hat. Hier hakt es nicht nur an den inhaltlichen Bestimmungen, sondern es wären auch eine spürbare Erhöhung der Kontrollorgane sowie tatsächlich abschreckende Strafen erforderlich.

§ 4 (1) Es ist sehr positiv den Verweis auf § 7 in diese Bestimmung aufzunehmen. Die Klarstellung durch diese Verlinkung wird viel Diskussion in der Praxis beenden.

§ 4 (2) iVm (3) In der Praxis wird oftmals die Ermittlung der Gefahren nicht bzw. unrichtig durchgeführt oder festgelegte Verfahren zur Gefahrenverhütung sind unvollständig oder unrichtig. Nachdem diese Bestimmung in der Praxis häufig Probleme mit sich bringt, hätten wir uns eine Präzisierung erwartet. Nicht nur, dass diese beiden Bestimmungen von denjenigen, die sie anwenden sollten, oftmals nur bedingt gewürdigt werden, selbst die Strafgerichte können – so wie sie derzeit formuliert sind – wenig damit anfangen. Letzteres geht klar aus den nicht erfolgten Verurteilungen nach Arbeitsunfällen, die aufgrund von Missachtung dieser Bestimmung passiert sind, gemäß VbVG hervor. Wenn selbst die Justiz die Bestimmung nicht im Sinn des Gesetzgebers anwenden kann, muss sie präzisiert werden.

Sinngemäß gilt das oben Erwähnte auch für § 4 (4)

§ 4 (5) Die Aufnahme von Z 2a ist sehr zu begrüßen. Diese Bestimmung trägt den aktuellen Anforderungen in der Arbeitswelt Rechnung.

§ 4 (6) Dass man bei der Ermittlung von Gefahren Fachleute heranziehen darf bzw. kann, war schon bisher nicht grundsätzlich verboten. Vielmehr war es bereits bisher verpflichtend! In diesem Gesetz werden neue zu berücksichtigende Belastungen aufgenommen. Daher sehen wir die Notwendigkeit, gerade bei diesen neuen Gefahren zusätzlich generell eine Beiziehung von Experten festzuschreiben. Schließlich wurden diese neuen Gefahren noch nie gesetzlich verpflichtend ermittelt.

Wir schlagen gerade bei der Heranziehung von Arbeitspsychologen eine bestimmtere Formulierung vor, wie beispielsweise: *Bei der Beurteilung von psychischer Belastung muss **zusätzlich** zu den Sicherheitsfachkräften und zusätzlich zu den in § 82a (2) vorgeschriebenen Mindesteinsatzzeiten, ein Arbeitspsychologe herangezogen werden.*

Ohne diese festgeschriebene Verpflichtung für zusätzliche Einsatzzeiten, wird der Schutzzweck des Gesetzes sicher nicht erreicht.

§ 6 Einsatz der Arbeitnehmer

§ 6 (3) Nachdem diese Novelle gerade der psychischen Belastung Rechnung tragen soll, sollten auch Überlastungssymptome wie „Burn out“ etc. hier dezidiert aufgenommen werden.

§ 6 (4) Diese Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß. Der Schutzzweck für Arbeitnehmer ist in § 6 (1) geschlechtsneutral und mit einer Verpflichtung zur Einzelfallsprüfung auf jeden Arbeitnehmer festgeschrieben. Daher suggeriert diese Bestimmung im schlechtesten Fall eine Frau sei keine vollwertige Arbeitskraft, im besten Fall ist sie unnötig. Selbst nach intensivem Überlegen konnte niemand einen Fall nennen, bei dem ein Arbeitgeber – sofern § 6 (1) ASchG eingehalten wird – die Bestimmung § 6 (4) ASchG benötigt wird.

§ 8 Koordination

Auch für diese Bestimmung gilt, dass sie offensichtlich einer klareren Formulierung für die Pflichten des Arbeitgebers bedarf. Bedenkt man, wie selten das ASchG novelliert wird, ist die Möglichkeit, Erfahrung aus der gelebten Praxis einzuarbeiten, unbedingt zu nutzen. Diese Bestimmung wird immer wichtiger, da vermehrt organisierte Kooperationen der Arbeitgeber die Regel werden. Die Bestimmungen des § 8 ASchG werden regelmäßig nicht beachtet, darüber hinaus kommt es – ungeachtet von Schäden an Leib und Leben von Arbeitnehmern – wegen der zu wenig eindeutig festgelegten Arbeitgeberverpflichtungen zu keinen Verurteilungen gemäß VbVG.

Das lässt nur einen Schluss zu. Offensichtlich ist die Bestimmung für diejenigen, die sie anwenden sollen, zu unverständlich, und selbst der Justiz ist es nicht möglich, diese Bestimmung eindeutig auszulegen.

§ 130 Strafbestimmungen

Der Ermessensspielraum von € 166,00 – € 8.324,00 erscheint viel zu groß, die Mindeststrafe von € 166,00 für Arbeitgeber jedenfalls nicht abschreckend und von der Strafhöhe mit der Ahndung von Parkvergehen zu vergleichen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Strafbestimmungen im Wiederholungsfall. Hier ist die Mindeststrafe deutlich an die Höchststrafe anzuheben, weil die derzeitige Strafhöhe keinesfalls als abschreckend bezeichnet werden kann. Eine Gefährdung an Leib und Leben, die unter Umständen sogar Dauerschäden nach sich zieht, mit € 166,00 zu vergelten, erscheint wie ein Diskonttarif. Auch die Höchststrafe von € 8.324,00 ist in der heutigen Zeit sicher kein Betrag mehr, der derart abschreckend wirkt, dass man als Gesetzgeber ein Signal dafür setzt, die Einhaltung dieses Gesetzes sei wichtig. Vor allem, wenn man bedenkt, dass man in einigen unserer Nachbarländer wegen Vergehen gegen den Arbeitsschutz richtigerweise Haftstrafen verhängt werden.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen


Rudolf Kaske
Vorsitzender


Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

Ergeht per E-Mail auch an
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at