

22/SN-254/ME
von 21**BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT**

Bundeswirtschaftskammer

107

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament1017 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	223-GE/19
Datum:	10. DEZ. 1992
Verteilt	14. Dez. 1992

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
Sp 745/92/Mag. Re/MS
Mag. KellnerBitte Durchwahl beachten
Tel. 501 05/258
Fax 502 06/Datum
2. 12. 1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicher-
heit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
(Arbeitsschutzgesetz - ASchG)

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unse-
rer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen
Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicherheit
und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz -
ASchG) zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT
Für den Generalsekretär:
i. A.

Beilagen



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundswirtschaftskammer

Bundswirtschaftskammer · A-1045 Wien · Postfach 107

An das
 Bundesministerium für
 Arbeit und Soziales
 Zentral-Arbeitsinspektorat

Stubenring 1
 1010 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom
 61.005/5-3/92
 21. 9. 1992

Unsere Zahl/Sachbearbeiter
 Sp 745/92/Mag. Ke/MS
 Mag. Kellner

Bitte Durchwahl beachten
 Tel. 501 05/ 4288
 Fax 502 06/ 258

Datum
 4. 12. 1992

Betreff
Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicher-
 heit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
 (Arbeitsschutzgesetz - ASchG)

Zu dem uns mit obiger do. Note übermittelten Gesetzentwurf erlauben wir uns, folgende grundsätzliche Bemerkungen voranzustellen:

Die Bundswirtschaftskammer ist sich der eminenten Bedeutung eines wohldurchdachten, allseits akzeptierten und damit auch beachteten technischen Arbeitnehmerschutzes für einen sicheren und reibungslosen Arbeitsablauf in den Betrieben durchaus bewußt. Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, daß die Einführung von Betriebsärzten und Sicherheitstechnikern bereits zu einem Zeitpunkt von den Betrieben als vorteilhaft erkannt wurde, zu dem noch keine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung solcher Dienste bestand. Dieses Bekenntnis zu einem aktiven Arbeitnehmerschutz in den Betrieben sei insbesondere deshalb vorangestellt, weil wir unter allen Umständen vermeiden wollen, daß unsere nachfolgende berechnete Kritik am gegenständlichen Gesetzentwurf als Desinteresse bzw. als grundsätzlich ablehnende Haltung zu dieser äußerst wichtigen sozialpolitischen Frage mißverstanden wird.

- 2 -

Vor allem angesichts der heute allgemein anzutreffenden Informationsflut jeder Art wird es für den Rechtsunterworfenen immer schwieriger, die wesentlichsten Bestimmungen rasch zu erkennen, um Sie entsprechend beachten und in die Tat umsetzen zu können. Unsere Hauptforderung an die Gesetzgebung und Verwaltung besteht daher in erster Linie darin, daß Gesetze und Verordnungen möglichst kurz und prägnant formuliert sein müssen, weil nur dann gewährleistet ist, daß sie auch entsprechend beachtet werden. Aus diesem Grund wird von uns gegen den vorliegenden Entwurf zunächst der Vorwurf erhoben, daß dieser eine viel zu detaillierte Kompilation sämtlicher relevanter EG-Richtlinien und zwar auch solcher enthält, die erst im Entwurfsstadium vorliegen. Dies hat zu einem textlich völlig überladenen, mehrfache Wiederholungen aufweisenden, unlesbaren Entwurfstext geführt. Als Beispiel dafür sei auf die durchgehende Verwendung beider Geschlechtsbezeichnungen wie z. B. "Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin" verwiesen, weil allein daraus eine unnötige textliche Verlängerung und Unübersichtlichkeit resultiert. Das gleiche gilt für die seitenweise fast gleichlautende Auflistung der Informations- und Unterweisungsinhalte der Arbeitnehmer in den §§ 9 Abs. 6 und 10 Abs. 6. Bedauerlicherweise ist das do. Bundesministerium der Meinung der Arbeitnehmerschutzkommission, wonach die Information von der Unterweisung nur schwer zu trennen ist und daher diese beiden Paragraphen zusammengefaßt werden sollten, nicht gefolgt (siehe Protokoll S. 12). Umfangreiche Parallelregelungen enthalten auch die §§ 12 Abs. 6 und 13 Abs. 2 bezüglich der Anhörungsrechte von Arbeitnehmern und Sicherheitsvertrauenspersonen.

Von dieser äußerst wichtigen Formfrage abgesehen, geht der Gesetzentwurf auch inhaltlich weit über eine reine Anpassung an einzelne EG-Richtlinien hinaus, was wir im Folgenden genauer darlegen werden und wogegen wir uns mit Nachdruck aussprechen.

. /3

- 3 -

Die Tendenz zur Detailumsetzung der EG-Normen birgt überdies die Gefahr einer völligen Neutralisierung des Subsidiaritätsprinzipes in sich. Bei der Frage der Umsetzung von EG-Richtlinien muß jedenfalls von einer isolierten und formalen Detailabgleichung mit dem österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht Abstand genommen und anstelle dessen ein Systemvergleich vorgenommen werden, ob die grundsätzlichen Zielsetzungen der EG-Richtlinien im eigenständigen Arbeitnehmerschutzrecht Österreichs weiterhin ihre Deckung finden.

Ein weiterer Vorwurf richtet sich gegen die vorgesehene totale Verbürokratisierung des Arbeitnehmerschutzrechtes, indem dem Arbeitgeber eine Unzahl von Aufzeichnungspflichten aufgebürdet werden, die weniger der Sicherheit der Arbeitnehmer, als vielmehr der leichteren Überprüfbarkeit durch die Arbeitsinspektion dienen. Diese Aufzeichnungspflichten müßten durchforstet und auf die wesentlichsten Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes beschränkt werden.

In diesem Zusammenhang sei als abschreckendes Beispiel auf die nachweislich zu erfolgende Unterweisung der Arbeitnehmer in einer im § 10 Abs. 6 enthaltenen demonstrativen Aufzählung von 9 Unterweisungsinhalten verwiesen, die jährlich mindestens einmal zu erfolgen hat. Bei 100 Arbeitnehmer hätte dies eine Katalogisierung von mindestens 900 Positionen zur Folge, die von den einzelnen Arbeitnehmern Punkt für Punkt zu bestätigen wären. Sollte die Unterweisung gemäß § 10 Abs. 4 schriftlich erfolgen, könnte die Arbeitsinspektion auch deren Inhalt und Vollständigkeit überprüfen und damit auch beanstanden. Selbst die korrekteste Führung der umfangreichen Unterweisungsaufzeichnungen würde dann den Arbeitgeber nicht von der Strafsanktion des § 114 Abs. 1 Z. 12 befreien. Auch die in § 9 Abs. 4 letzter Satz aufgestellte Forderung, wonach sich der Arbeitgeber zu verpflichten hat, daß die Arbeitnehmer die Information verstanden haben, ist abzulehnen, weil dies mehr als das

. /4

- 4 -

sprachliche Verständnis einschließt und dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, die Arbeitnehmer über die erteilte Information abzuprüfen. Außerdem müßte der Arbeitgeber auch in diesem Fall einen Nachweis führen, weil sich sonst ein Arbeitnehmer im Falle eines Unfalles auf eine nicht verstandene Information berufen könnte.

Der Entwurf birgt ferner ein unakzeptables Ungleichgewicht zwischen den mit hoher Strafandrohung belegten Verpflichtungen der Arbeitgeber und den relativ bescheidenen Strafsätzen für Arbeitnehmer, die jedoch erst dann zum Tragen kommen, wenn der Arbeitnehmer trotz Aufklärung und Abmahnung durch die Arbeitsinspektion und entgegen den Unterweisungen des Arbeitgebers Gefahren herbeigeführt hat. Der Entwurf zielt somit auf eine Kriminalisierung der Arbeitgeber ab, die schärfstens abzulehnen ist. Außerdem läßt er jede Förderung eines aktiven und eigenverantwortlichen Engagements der Arbeitnehmer in bezug auf die Einhaltung der vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen vermissen. Ohne eine entsprechende Akzeptanz der vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen durch die einzelnen Arbeitnehmer kann der technische Arbeitnehmerschutz jedoch niemals den gewünschten Erfolg erzielen.

Der vorliegende Entwurf enthält eine demonstrative Aufzählung von 39 Verordnungsermächtigungen, deren inhaltliche Gestaltung noch völlig offen ist. Sie werden aber einen ganz wesentlichen Bestandteil des künftigen Arbeitnehmerschutzrechtes in Österreich bilden, weshalb die wesentlichsten Verordnungen zusammen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf erstellt werden müssen. Wir werden diesbezüglich im einzelnen noch darauf eingehen.

Schließlich möchten wir darauf hinweisen, daß gemäß Art. 18 der Rahmenrichtlinie 89/391 die EG-Mitgliedsstaaten verpflichtet wären, diese Richtlinie bis spätestens 31.12.1992 in-

. /5

- 5 -

nerstaatlich umzusetzen. Eine kürzlich durchgeführte Erhebung anhand der Rechtsdatenbank der EG hat ergeben, daß dies bisher von keinem EG-Land realisiert wurde. Selbst in der BRD liegt noch kein endgültiger Entwurf vor, der auf allgemeine Zustimmung stoßen würde. Es besteht daher trotz des bevorstehenden EWR kein Grund für eine übereilte Verabschiedung dieser äußerst wichtigen Materie.

Sollte dieser Gesetzentwurf in dieser oder in nur leicht abgewandelter Form Gesetz werden, hätte dies für die Betriebe der gewerblichen Wirtschaft in Österreich unabsehbare Belastungen in finanzieller und administrativer Hinsicht zur Folge, die ihre Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem gemeinsamen Markt und erst recht gegenüber den Ländern aus dem Osten äußerst negativ beeinflussen würde. Außerdem würde ein derart überfrachteter Gesetzentwurf in der betrieblichen Praxis kaum eine Chance auf eine wünschenswerte Beachtung finden. Damit würde jedenfalls dem Arbeitnehmerschutz in Österreich kein guter Dienst erwiesen.

Die gesamte Kammerorganisation ist daher der Auffassung, daß der vorliegende Entwurf keine geeignete Verhandlungsgrundlage für ein neues Arbeitnehmerschutzrecht in Österreich darstellt. Wir erlauben uns daher im Gegensatz zu sonstigen Begutachtungen von einer Detailstellungnahme abzusehen und im Folgenden nur zu einigen ausgewählten Schwerpunkten des gegenständlichen Entwurfes Stellung zu nehmen.

Zu Abschnitt I, Allgemeine Bestimmungen:

§ 1 Geltungsbereich:

Im Pkt. 2 werden die Arbeitnehmer des Bundes vom Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzgesetzes ausgenommen. Wir sprechen

. /6

- 6 -

uns trotz der ablehnenden Haltung des Bundeskanzleramtes für die Einbeziehung der Arbeitnehmer des Bundes in ein neues Arbeitsschutzgesetz aus, weil nur dann gewährleistet erscheint, daß für diesen Personenkreis das gleiche materielle Arbeitsschutzrecht Anwendung findet.

Die in den Erläuternden Bemerkungen getroffene Feststellung, wonach die Ausnahmeregelung des Abs. 3 das Ergebnis von Beratungen zwischen dem do. Bundesministerium und der Obersten Bergbehörde darstellt, mag zutreffend sein. Wenngleich daher das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten an diese Vereinbarung gebunden ist, so halten wir diesen Kompromiß aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft für nicht optimal. Nach dem 2. Halbsatz der Z. 3 wird vorgesehen, daß Aufbereitungstätigkeiten, die im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit dem Weiterverarbeiten gemäß § 132 Abs. 1 1. Satz des Berggesetzes 1975 erfolgen, dem Arbeitnehmerschutzgesetz unterliegen. Dies hätte jedoch zur Folge, daß für eine Reihe von Betrieben, für die derzeit bergrechtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten, in Hinkunft die allgemeinen Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten würden. In erster Linie wären dies Betriebe, die Tätigkeiten gemäß § 200a des Berggesetzes 1975 in der Fassung der Berggesetznovelle 1990 durchführen. In Betracht kommen aber auch Betriebe, für die schon vor der Berggesetznovelle 1990 die bergrechtlichen Bestimmungen gegolten haben.

Dieser Vorschlag ist unbefriedigend und würde dazu führen, daß in der Mineralrohstoffgewinnung nicht nur unterschiedliche Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmerschutz gelten würden, sondern daß zur Vollziehung derselben neben der Bergbehörde auch die Arbeitsinspektorate berufen wären. Dadurch werden weder verwaltungsvereinfachende und deregulatorische Maßnahmen erzielt, noch ist dies zur Anpassung an das EWR-Recht erforderlich. Es sollte daher nur das Weiterverarbeiten, soweit dieses im räumlichen und betrieblichen Zusammenhang mit dem Aufberei-

. /7

- 7 -

ten und Veredeln erfolgt, dem Arbeitnehmerschutz unterliegen. Das Aufbereiten mineralischer Rohstoffe ist im Berggesetz 1975 gemäß seiner heutigen Bedeutung dem Aufsuchen und Gewinnen als dritte bergbauliche Haupttätigkeit zur Seite gestellt. In diesem Sinne könnte § 1 Abs. 3 des Entwurfes insofern wesentlich klarer und einfacher gefaßt werden, indem Tätigkeiten, die dem Berggesetz 1975 unterliegen, generell vom Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes ausgenommen werden und nur jene den berggesetzlichen Bestimmungen unterliegenden Tätigkeiten, die dem Arbeitsschutzgesetz unterliegen sollen, ausdrücklich angeführt werden. Unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen könnte § 1 Abs. 3 sodann wie folgt lauten:

" (Abs. 3) Für Tätigkeiten, die dem Berggesetz 1975 unterliegen, findet dieses Bundesgesetz, mit Ausnahme der nachstehend angeführten Tätigkeiten, keine Anwendung:

1. Das Weiterverarbeiten, wenn diese Tätigkeit im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit dem Aufbereiten und Veredeln gemäß § 132 Abs. 1 1. Satz des Berggesetzes 1975 erfolgt,
2. das Herstellen, Verwenden und Benützen bzw. Betreiben von Anlagen, Betriebseinrichtungen, Betriebsfahrzeugen und dergleichen zur Weiterverarbeitung gemäß Z. 1."

Zu § 3 Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber:

Dieser wichtige Paragraph stellt ein Paradebeispiel dafür dar, daß das do. Bundesministerium nicht in der Lage ist, die allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber in kurzer und prägnanter Weise zu formulieren. Außerdem vertritt das do. Bundesministerium die aus unserer Sicht irriige Auffassung, daß eine EG-Konformität des österreichischen Arbeitsschutzrechtes nur dann gewährleistet wäre, wenn wortgleiche Formulierungen übernommen werden.

. /8

- 8 -

Wir sind vielmehr der Ansicht, daß die materiellen Bestimmungen des geltenden Arbeitnehmerschutzgesetzes, insbesondere jene der §§ 2, 18 und 19 dem Erfordernis der EG-Richtlinie 89/391 durchaus entsprechen und daher aus dem Titel einer EG-Anpassung eigentlich keine Neuregelung erforderlich wäre. In diesem Sinne hätte anstelle des § 3 Abs. 1 der bisherige § 18 Abs. 1 ANSchG zu treten, der wesentlich klarer formuliert ist. Diese Formulierung schließt logischerweise auch die Maßnahmen des neuen § 3 Abs. 2 ein, der daher ersatzlos gestrichen werden könnte. Der neue Abs. 3 vermischt in unzulässiger Weise den geltenden § 2 Abs. 2 ANSchG mit der Forderung aus der Präambel der EG-Richtlinie 89/391 nach der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers über den neuesten Stand der Technik und verbindet damit die Konsequenz, daß diese Kenntnis im Interesse des Arbeitsschutzes sofort angewendet werden müsse. Dem ist entgegenzuhalten, daß der Inhalt von Präambeln keinen umzusetzenden Richtlinieninhalt darstellt und daß die Information über den neuesten Stand der Technik lediglich den Arbeitnehmervertretern, denen im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte zukommen, weiterzugeben ist. Auch die im Abs. 3 letzter Satz isoliert aufgestellte Forderung, wonach die Arbeitgeber eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben müssen, geht insofern über Art. 6 Abs. 1 der EG-Richtlinie 89/391 hinaus, als dort eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit jenen Maßnahmen gesehen werden muß, die auf Grund der sich ändernden Gegebenheiten erforderlich werden. Dieser Satz wäre daher ersatzlos zu streichen. Des weiteren sprechen wir uns dagegen aus, daß die bereits im geltenden § 2 Abs. 2 enthaltene unglückliche Aufzählung von Wissenschaften, die sich mit der Gestaltung der Arbeitswelt auseinandersetzen, um die Organisationspsychologie erweitert werden soll. Aus unseren Erfahrungen ist kaum anzunehmen, daß ein Gewerbetreibender darüber konkrete Aussagen machen kann. Wir könnten uns daher folgende, etwas vereinfachte Formulierung des geltenden § 2 Abs. 2 ANSchG vorstellen:

./9

- 9 -

" Der Arbeitgeber muß für eine dem allgemeinen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Ergonomie und der Gefahrenverhütung entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge tragen. "

Die Abs. 4 und 5 sollten unseres Erachtens bei den Rechten der Arbeitnehmer eingefügt werden, der Abs. 7 beim § 7 betreffend die Koordination auf Baustellen und Abs. 8 beim Kapitel "Arbeitsplätze" (§ 56).

Zu § 4 Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen:

Dieser Paragraph stellt einen der Kernpunkte des gegenständlichen Gesetzentwurfes dar und verpflichtet die Arbeitgeber, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Diese Bestimmung bezieht sich auf Art. 9 der Richtlinie 89/391. Allein der Vergleich des textlichen Umfanges des vorliegenden § 4 mit dem Art. 9 zeigt deutlich, daß das do. Bundesministerium unzweideutig den Versuch unternimmt, den an sich vernünftigen Grundsatz der Gefahrenevaluierung im österreichischen Recht unnötigerweise auszweiten. So würde der § 4 Abs. 1 1. Satz völlig ausreichen, weil es für jeden Arbeitgeber bzw. sonstigen Fachmann selbstverständlich ist, daß bei der Gefahrenevaluierung die Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Arbeitsverfahren zu berücksichtigen sind. Der Abs. 2 des Entwurfes enthält insofern eine Verfälschung des Grundanliegens des Art. 9 der Richtlinie, weil dort auf die besonders (durch den Arbeitsprozeß) gefährdeten Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen ist, während im Abs. 2 auf besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer wie Jugendliche, Behinderte und Schwangere abgestellt wird. Das ist ein nicht zu vernachlässigender Unterschied. Auch Abs. 3 widerspricht Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie, derzufolge es den Mitgliedsstaaten ge-

./10

- 10 -

stattet wird, die Haftung des Arbeitgebers bei Vorkommnissen auszuschließen oder einzuschränken, wenn diese auf nicht von ihm zu vertretende unvorhersehbare Umstände oder außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind und die Folgen trotz aller Sorgfalt nicht vermieden werden können. Im Abs. 3 wird hingegen die Haftung des Arbeitgebers auf absehbare Störfälle (welche sind absehbar?) ausgedehnt, und sollen außerdem auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein. Diese Regelung ist jedenfalls weitergehend als jene der Richtlinie. Völlig überzogen ist auch Abs. 5, demzufolge auch bei Auftreten von Erkrankungen, die arbeitsbedingt sein können, oder bei Ereignissen, die auf eine Gefahr schließen lassen, eine Aktualisierung der Evaluierung erforderlich wäre. Das gleiche gilt für die Forderung, daß eine solche Evaluierung auch auf Verlangen der Arbeitsinspektion durchzuführen wäre, ohne daß hierfür bestimmte objektive Kriterien vorliegen müssen. Dies könnte gegebenenfalls zu einer rein willkürlichen, schikanösen Aufforderung seitens der Arbeitsinspektion führen. Eine Aktualisierung der Evaluierung käme für uns nur bei eindeutig feststehenden Gefahrensituationen in Frage.

Im Abs. 6 wäre im Sinne des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie bzw. im Sinne des § 17 Z. 2 des Entwurfes dem Grunde nach festzulegen, für welche nach Größe und Art der Tätigkeit festzulegenden Betriebe die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu führen sind. Der Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie läßt es unzweifelhaft zu, daß die Mitgliedsstaaten Betriebe minderer Gefährdung, so z. B. Handels-, Kleingewerbe- und Gastronomiebetrieben von der Führung solcher Aufzeichnungen befreien können. Es ergibt unseres Erachtens wenig Sinn, solchen Betrieben die Führung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten vorzuschreiben. Damit wäre nur eine weitere völlig überflüssige administrative Belastung für diese Betriebe verbunden. Wir müssen jedenfalls darauf bestehen, daß uns noch vor der Gesetzwerdung eines neuen Arbeitsschutzrechtes bekanntgegeben wird, welche

. /11

- 11 -

Abgrenzungsvorstellungen dem do. Bundesministerium im Sinne der Verordnungsermächtigung des § 17 Z. 2 vorschweben und daß die einvernehmlich zustande gekommenen Ergebnisse in den Gesetzestext Eingang finden.

Zu einer völligen Rechtsunsicherheit würde auch der Abs. 8 führen, weil zwar der im 1. Satz zitierte Grundsatz zu begrüßen ist, daß bei Baustellen von kurzer Dauer die Forderungen des Abs. 7 nicht erfüllt sein müssen, in der nachstehenden demonstrativen Aufzählung aber praktisch alle Gefahrensituationen angeführt sind, die auf Baustellen auftreten können, sodaß diese Ausnahme nie zum Tragen kommen würde. Da im § 17 für diesen Absatz keine Verordnungsermächtigung vorgesehen ist, müßte aus Gründen der Rechtssicherheit im Gesetzestext festgelegt werden, was Arbeiten von kurzer Dauer sind und auch die angeführten Ausnahmen radikal zusammengestrichen werden. Ein Absturz kann praktisch auf jeder Baustelle vorkommen. Ein "Versinken und Ertrinken" bedarf eigentlich eines vorhergehenden Absturzes und kann daher entfallen. Es stellt sich z. B. die Frage, ob Baustellen von kurzer Dauer, die ordnungsgemäß abgesichert werden, z. B. Künetten, bei denen ein Verschüttetwerden praktisch ausgeschlossen ist, auch bei kurzzeitiger Tätigkeit gemeldet werden müßten. Dieser Absatz enthält eine Unzahl von Unklarheiten, die im Unglücksfall dem Arbeitgeber angelastet würden. Was den Abs. 7 betreffend Baustellen anlangt, wäre dazu noch Folgendes zu bemerken:

Nach § 17 Z. 2 des Entwurfes soll erst durch Verordnung näher geregelt werden, welche Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente je nach Größe und Art der Tätigkeit des Betriebes zu führen sind. Wir bestehen schon aus rechtsstaatlichen Gründen darauf, daß bereits im Abs. 7 die Grundsätze festzuhalten sind und auch klargestellt wird, wie der "jeweils letzte Stand der Bauarbeiten" in diesen Dokumenten seinen Niederschlag finden soll. Darüber wären mit der Bauwirtschaft Verhandlungen aufzunehmen.

. /12

- 12 -

Zu den §§ 13 und 14:

Die Funktion der Sicherheitsvertrauensperson soll sich nach dem vorliegenden Entwurf grundsätzlich wandeln. Waren sie gemäß § 20 Abs. 2 ANSchG primär dazu da, den Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes zu unterstützen und diesem unmittelbar unterstellt, so sollen sie nunmehr insofern der Sphäre der Arbeitnehmerseite zugeordnet werden, als es ihre primäre Aufgabe werden soll, die Arbeitnehmer und die Belegschaftsorgane in allen Belangen des Arbeitnehmerschutzes zu unterstützen, zu informieren und zu beraten. Damit werden sie jedenfalls zu einem Teil einer erweiterten Belegschaftsvertretung, wie es z. B. auch Jugendvertrauensräte und Behindertenvertrauenspersonen sind. Ihre ursprüngliche Aufgabe als rechte Hand des Arbeitgebers bei der Beachtung des Arbeitnehmerschutzes ist damit verlorengegangen. Wir möchten daher mit aller Deutlichkeit feststellen, daß wir uns gegen diesen beabsichtigten Funktionswandel und die damit verbundene Erweiterung der Belegschaftsvertretung nachdrücklichst aussprechen. Die Art. 7 und 11 der Richtlinie 89/391 stehen jedenfalls einer Beibehaltung der Sicherheitsvertrauenspersonen in ihrer bisherigen Form nicht entgegen. Was die im Entwurf vorgesehene Senkung der Schlüsselzahl von derzeit 50 auf 5 Arbeitnehmer für die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen anlangt, so könnten wir uns eine solche auf allenfalls 20 Arbeitnehmer vorstellen. Eine Senkung darunter erscheint nicht erforderlich, weil es gemäß Art. 7 Abs. 7 der Richtlinie den Mitgliedsstaaten überlassen bleibt, unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Größe des Unternehmens festzulegen, daß der Arbeitgeber die in Abs. 1 genannten Aufgaben selbst übernehmen kann. Was die Auswahl und Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen anlangt, treten wir für eine Beibehaltung der geltenden Rechtslage ein, wonach gemäß § 20 Abs. 2 ANSchG der Arbeitgeber die Sicherheitsvertrauenspersonen mit Zustimmung des Betriebsrates zu be-

./13

- 13 -

stellen hat. In Betrieben ohne Betriebsrat werden gemäß Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie die Arbeitnehmer vor der Bestellung zu hören sein. Mehr Mitwirkungsrechte sieht dieser Artikel nicht vor. Schon auf Grund der Strafbestimmung des § 14 Z. 13 des Entwurfs muß es dem Arbeitgeber zugebilligt werden, die Auswahl der Sicherheitsvertrauenspersonen selbst vorzunehmen, anderenfalls wäre er völlig handlungsunfähig, wenn er keine Vorschläge vom Betriebsrat erhält. Auch für die Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hätte die geltende Rechtslage unbedingt aufrecht zu bleiben. Auch die im § 13 Abs. 5 des Entwurfes vorgesehene Weisungsfreiheit der Sicherheitsvertrauenspersonen in Ansehung ihrer Tätigkeit wird abgelehnt. Der Hinweis in den Erläuternden Bemerkungen auf § 115 Abs. 2 ArbVG ist nicht zutreffend, weil im Hinblick auf die vorstehenden Ausführungen die Sicherheitsvertrauensperson nicht als erweiterte Betriebsvertretung anzusehen ist. Da der Arbeitgeber auch für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch die Sicherheitsvertrauenspersonen die Verantwortung trägt, muß ihm auch ein Weisungsrecht gegenüber den Sicherheitsvertrauenspersonen zustehen.

Zu § 21 Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume:

Ohne auf diesen oder die übrigen Paragraphen des Abschnittes 2 näher eingehen zu wollen, erlauben wir uns auf unser Hauptanliegen aufmerksam zu machen, daß in einem künftigen Arbeitsschutzrecht bezüglich der natürlichen Belichtung der Arbeitsräume und der Forderung nach Sichtverbindung mit dem Freien ausreichende Ausnahmemöglichkeiten vorgesehen werden müssen. Wir verweisen auf die immer wiederkehrende Problematik von Arbeitsplätzen in Passagen, Großkaufhäusern und ähnliches, in denen in der Regel weder eine Sichtverbindung mit dem Freien für alle Bediensteten bzw. eine ausreichende natürliche Belichtung auch im Gebäudeinneren möglich ist. Das do. Bundesministerium wird doch sicherlich nicht die ernste Absicht haben, die in der

./14

- 14 -

heutigen Zeit weltweit praktizierte Architektur von Einkaufszentren, Großmärkten etc. ernstlich torpedieren zu wollen. Angesichts des heute schon allgemein anzutreffenden Fortschritts auf dem Gebiet der Lichttechnik, können auch in Räumen innerhalb von Gebäuden tageslichtähnliche Verhältnisse geschaffen werden. Die Formulierung des § 21 Abs. 5, derzufolge nur die Zweckbestimmung der Räume sowie die Art der Arbeitsvorgänge allenfalls einen Verzicht auf die natürliche Belichtung zulassen, ist viel zu eng. Der 2. Satz wäre überhaupt ersatzlos zu streichen. Es wird jedenfalls erforderlich sein, in ein künftiges Arbeitsschutzrecht eine sehr flexible Regelung aufzunehmen, die sicherstellt, daß bei Unterschreiten bestimmter Lichteintrittsflächen nicht von vornherein die Unzulässigkeit von Arbeitsräumen gegeben ist.

Zu Abschnitt 7 Präventivdienste:

Was die Bestellung der Sicherheitsfachkräfte betrifft, muß vorweg die Feststellung getroffen werden, daß sich auf Grund der Bestimmungen der Artikel 7 und 11 der Richtlinie 89/391 keine Verpflichtung für den österreichischen Gesetzgeber ableiten läßt, die Schlüsselzahl für die Sicherheitsfachkräfte zur Gänze wegfallen zu lassen. Zumindest stellt es Artikel 7 Abs. 7 der Richtlinie den Mitgliedsstaaten frei, unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Größe des Unternehmens die Branchen festzulegen, in denen der Arbeitgeber die genannten Aufgaben selbst übernehmen kann. Die Bereitschaft der Bundeswirtschaftskammer über eine Senkung der Schlüsselzahl von derzeit 250 Arbeitnehmern zu sprechen, wird von der Bereitschaft des do. Bundesministeriums abhängen, einen wesentlich vereinfachten Gesetzentwurf vorzulegen. Davon abgesehen darf die Heranziehung externer Sicherheitsfachkräfte jedoch nicht in der in § 67 vorgesehenen Weise beschränkt werden. Wenngleich der Arbeitgeber nach § 65 Abs. 5 des Entwurfes nicht verpflichtet sein sollte, bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte das Hilfs-

. /15

- 15 -

personal, die Ausstattung und die Mittel zur Verfügung zu stellen, sollte dies ihm jedoch freiwillig gestattet werden, um externe Sicherheitstechniker, die über keine derartige Ausstattung verfügen, heranziehen zu können. Zur Frage der erforderlichen Fachkenntnisse für Sicherheitsfachkräfte haben wir bereits seinerzeit ausführlich Stellung genommen. Eine verpflichtende Ausbildung für Sicherheitsfachkräfte in der Dauer von maximal 5 Wochen könnte seitens der gewerblichen Wirtschaft akzeptiert werden. Außerdem müßte in Betrieben mit einfachen Arbeitsvorgängen nach wie vor sichergestellt werden, daß sie auch nicht ausgebildete Sicherheitstechniker einstellen können.

Beim § 65 Abs. 2 betreffend die Bestellung mehrerer Sicherheitsfachkräfte kommt nicht eindeutig hervor, ob dafür auch externe Sicherheitsfachkräfte herangezogen werden können. Dies sollte jedoch gewährleistet sein. Nach dem vorletzten Satz dieses Absatzes ist bei Bestellung mehrerer Sicherheitsfachkräfte vom Arbeitgeber für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen. Nach dem letzten Satz hätte dies auch bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums zu gelten. Dieser Satz ist insofern irreführend, als anzunehmen ist, daß bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums wohl kaum zusätzliche Sicherheitskräfte bestellt werden dürften und wenn ja, die Koordination in diesem Fall dem Zentrum und nicht dem Arbeitgeber obliegen sollte. Im übrigen wäre die erforderliche Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bereits im Gesetz festzuhalten.

Zu § 71 und folgende:

Vergleicht man Artikel 14 der Richtlinie 89/391 über die präventivmedizinische Überwachung mit dem § 71 des vorliegenden Gesetzentwurfes, ist eindeutig festzustellen, daß nach der Richtlinie die präventivmedizinische Überwachung der Arbeitnehmer so zu konzipieren ist, daß jeder Arbeitnehmer sich auf

. /16

- 16 -

Wunsch einer regelmäßigen präventivmedizinischen Überwachung unterziehen kann. Diese kann auch Bestandteil eines nationalen Gesundheitsfürsorgesystems sein. Der vorliegende Entwurf verpflichtet hingegen die Arbeitgeber grundsätzlich Betriebsärzte zu bestellen. Während die EG-Richtlinie es den Mitgliedsstaaten überläßt, wie sie die präventivmedizinische Überwachung der Arbeitnehmer gestalten und es *expressis verbis* zuläßt, daß diese Überwachung auch Bestandteil eines nationalen Gesundheitsfürsorgesystems sein kann, schränkt der vorliegende Entwurf die präventivmedizinische Überwachung auf eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bestellung eigener oder externer Ärzte bzw. durch Inanspruchnahme von arbeitsmedizinischen Zentren ein. Nach Meinung der Bundeswirtschaftskammer kann der Art. 14 der EG-Richtlinie 89/391 nicht als Begründung dafür herangezogen werden, daß in Hinkunft nach den Vorstellungen des *do. Bundesministeriums* alle Arbeitgeber - auch solche von Kleinbetrieben - verpflichtet werden sollen, für eine arbeitsmedizinische Überwachung ihrer Arbeitnehmer Sorge zu tragen. Es sei in diesem Zusammenhang nur daran erinnert, daß seit diesem Jahr die Gesundheitsförderung als Pflichtleistung der Gebietskrankenkassen vorgesehen ist. Wenn daher seitens des *do. Bundesministeriums* an eine weitere Senkung bzw. an einen völligen Wegfall der Schlüsselzahl für eine präventivmedizinische Überwachung der Arbeitnehmer gedacht wird, so könnte diese seitens der Bundeswirtschaftskammer nur im Sinne des Art. 14 der EG-Richtlinie akzeptiert werden, nicht jedoch als Verpflichtung des Arbeitgebers. Dieser Abschnitt hätte daher gänzlich überarbeitet zu werden.

Ein besonderes Problem stellt § 74 Abs. 2 dar, demzufolge in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten während der gesamten betrieblichen Arbeitszeit geeignete Fachkräfte beschäftigt sein müssen. Dies würde dazu führen, daß in einem 3-Schicht-Betrieb pro Schicht für jeweils rund 167 Arbeitnehmer eine Sanitäts-hilfskraft zur Verfügung zu stellen wäre. Wegen der einzukalku-

. /17

- 17 -

lierenden Fehlzeiten müßte eine doppelte Besetzung vorgesehen werden. Diese Regelung würde für einen solchen Betrieb personelle Mehrkosten von rund 2 Millionen Schilling ergeben. Es liegt auf der Hand, daß eine derartige Kostenerhöhung nicht tragbar erscheint.

Zu § 27 Nichtrauchererschutz:

Schon die geltende Regelung im § 6 Abs. 7 ANSchG geht insofern über die Richtlinie 89/654 hinaus, als ein Schutz vor der Einwirkung von Tabakrauch auch auf Arbeitsplätze vorgesehen ist, während nach der zitierten Richtlinie dies nur für Pausenräume gilt. Aus dem Titel einer EG-Anpassung wäre daher keine Änderung der geltenden Rechtslage erforderlich. Außerdem bezieht sich § 27 des vorliegenden Entwurfs auf den Schutz vor jeder "Einwirkung" von Tabakrauch, während die Richtlinie von einer "Belästigung" durch Tabakrauch spricht. Es fällt insbesondere auch auf, daß im § 27 Abs. 1 nicht mehr davon gesprochen wird, daß die Nichtraucher durch "technische oder organisatorische" Maßnahmen vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden sollen. Eine gut funktionierende Lüftungsanlage könnte zweifelsohne dazu beitragen, eine Belästigung durch Tabakrauch auszuschließen, nicht jedoch jede Einwirkung. Aus dem vorliegenden Entwurf geht nämlich nicht hervor, ob es sich beim Nichtrauchererschutz des § 27 ASchG um einen Schutz vor Belästigung oder um einen Schutz der Gesundheit der Nichtraucher am Arbeitsplatz handelt. Die Erläuterungen enthalten diesbezüglich nur insofern einen Hinweis, als für das Rauchverbot in Sanitätsräumen (Abs. 4) gesundheitliche Gründe herangezogen werden. Wird der vorgesehene Nichtrauchererschutz trotzdem mit "Gesundheitsschutz" begründet, müßte dem eine eindeutige Feststellung zugrundeliegen, ob Passivrauchen am Arbeitsplatz ein reales Gesundheitsrisiko für den Nichtraucher darstellt. Zum Themenkreis Passivrauchen/Lungenkrebs liegen bisher 30 epidemiologische Studien vor. Wenngleich in den meisten dieser Stu-

. /18

- 18 -

dien eine geringe Erhöhung des Erkrankungsrisikos festgestellt wurde, enthalten diese keine Aussagen über signifikante Risikoerhöhungen, sodaß anzunehmen ist, daß vor allem die Nichtberücksichtigung anderer Belastungen, die Lungenkrebs auslösen können, die größte Bedeutung zukommen dürfte. Auch eine eben erschienene Übersichtsarbeit "Passivrauchen am Arbeitsplatz" (F. Adlkofer: "Lungenkrebs durch Passivrauchen am Arbeitsplatz - ein eher theoretisches Problem?", ZBl. Arbeitsmed. 42, S. 400 bis 424, 1992) kommt zu der Feststellung, daß bei einer 10- bis 30-fachen erhöhten Tabakrauchbelastung der Raumluft verglichen zum Normalfall keine gentoxischen Wirkungen registriert wurden. Dies wäre aber ein wichtiger Hinweis auf eine mögliche krebsauslösende Wirkung des Passivrauchens. Das Nichtvorliegen gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse über die Gesundheitsschädlichkeit des Passivrauchens rechtfertigt es nicht, derart rigorose Maßnahmen vorzuschreiben, wie § 27 des Entwurfes dies tut.

Im Hinblick auf das zuvor Gesagte wäre daher der § 27 Abs. 1 dahingehend zu erneuern, daß die Arbeitgeber durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen hätten, daß die Nichtraucher vor einer Belästigung durch Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt werden. Dasselbe hätte für den Abs. 3 zu gelten, der als Abs. 2 vorgezogen werden sollte. Wenn ein solcher organisatorischer oder technischer Schutz im Betrieb nicht vorgenommen werden kann, sollte diese Konfliktsituation zwischen den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz in erster Linie einvernehmlich bereinigt werden. Neben dem erwähnten Regelungsinstrument des Einvernehmens zwischen den Betroffenen müßte unseres Erachtens auch eine Regelung durch Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z. 1 ArbVG einem gesetzlichen Rauchverbot vorgehen. Ein gesetzliches Rauchverbot sollte unseres Erachtens nur dann zur Anwendung gelangen, wenn alle vorstehenden Maßnahmen zu keinem Ergebnis führen bzw. nicht anwendbar sind. Der Forderung, daß im Falle eines ausgespro-

. /19

- 19 -

chenen Rauchverbots den Rauchern ein geeigneter Raum zur Verfügung zu stellen ist, in dem geraucht werden kann, kann in dieser allgemeinen Form nicht zugestimmt werden. Abgesehen davon, daß dieser Verpflichtung "nur nach Maßgabe der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten" zugestimmt werden könnte, müßte darüber hinaus sichergestellt werden, daß auch bei Vorhandensein von solchen Raucherräumen das Aufsuchen dieser Räume nur während der Arbeitspausen gestattet ist.

Zu § 84 Arbeitnehmerschutzkommission:

Die Einrichtung der Arbeitnehmerschutzkommission in ihrer bisherigen Form hat - wie unsere Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben - zur Folge, daß in einer so wichtigen Angelegenheit, wie es der technische Arbeitnehmerschutz für die Betriebe darstellt, keine sozialpartnerschaftliche Parität gegeben ist, sodaß die Vertretung der Interessen der Wirtschaft in diesem Gremium nicht gewährleistet erscheint. Durch die Vielzahl der Organisationen, die der Arbeitnehmerschutzkommission mit Sitz und Stimme angehören, sind die Vertreter der Wirtschaft nicht in der Lage, ihrer Meinung zum Durchbruch zu verhelfen. Durch die beabsichtigte Ausweitung dieser Kommission um den Österreichischen Gewerkschaftsbund und die Vereinigung österreichischer Industrieller wird dieses Problem keinesfalls entschärft. Eine Abstimmung könnte dann immer noch mit 14 gegenüber 4 Stimmen der Arbeitgeberseite zu Lasten der Wirtschaft erfolgen. Eine Aufrechterhaltung dieses Zustandes ist für die gewerbliche Wirtschaft nicht akzeptabel. In einem künftigen Arbeitsschutzrecht müßte daher entweder das Stimmrecht der einzelnen Kurien so verändert werden, daß den Vertretern der Wirtschaft ein wesentlich größeres Gewicht zukommt, oder daß ihnen zumindest in wichtigen Fragen ein Veto-recht eingeräumt wird. Sollte das do. Bundesministerium zu einer derartigen Regelung nicht bereit sein, kann schon jetzt darauf hingewiesen werden, daß aus der Sicht der Bundeswirt-

. /20

- 20 -

schaftskammer eine Mitarbeit in diesem Gremium nicht sehr sinnvoll erscheint. Die Bundeskammer würde sich dann genötigt sehen, außerhalb der Arbeitnehmerschutzkommission mit der Arbeitnehmerseite entsprechende sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen zu treffen.

Aus den vorstehenden Ausführungen ist zu ersehen, daß wir den gegenständlichen Entwurf in der vorliegenden Form als unakzeptabel ablehnen, weshalb wir auch nur zu einigen wenigen Punkten Stellung genommen haben, um seine Undurchführbarkeit in der betrieblichen Praxis zu dokumentieren. Eine detaillierte Stellungnahme hätte den Rahmen dieser Begutachtung gesprengt. Wir ersuchen daher, von einer Weiterverfolgung dieses Entwurfs Abstand zu nehmen, erklären aber unsere Bereitschaft, in Gespräche über einen neuen Entwurf einzutreten.

Wunschgemäß werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

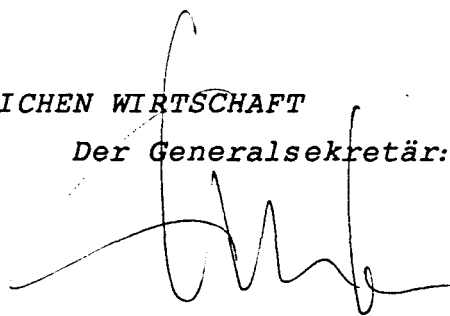
BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:



Leopold Maderthaner

Der Generalsekretär:



Dr. Günter Stummvoll