



Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit  
Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588  
E sp@wko.at  
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
9.5.2017

Unser Zeichen, Sacharbeiter  
Sp 964/17/Mag. PR/ML  
Mag. Rosner-Scheibengraf

Durchwahl  
4271

Datum  
23.5.2017

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Mutterschutzgesetz 1979 geändert werden (ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz);  
Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung des Novellenentwurfes zum ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz. Wir begrüßen die vorgeschlagenen Maßnahmen als ersten Schritt zur Entbürokratisierung, fordern aber - abgesehen vom dringenden Anliegen einer Arbeitszeitflexibilisierung - den massiven Abbau weiterer bürokratischer Hürden wie auch in den stattgefundenen Verhandlungen eingebracht, um die österreichischen Unternehmen langfristig und nachhaltig zu entlasten.

### 1. Ad ASchG, AIG

In der Novelle fehlt die von der Wirtschaftskammer Österreich stets eingeforderte Reduktion weiterer Meldeverpflichtungen. Als Beispiel ist die Meldepflicht für Sicherheitsvertrauenspersonen zu nennen. Sicherheitsvertrauenspersonen haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu informieren, beraten und zu unterstützen. Die Meldeverpflichtung als bürokratischer Aufwand ist jedoch obsolet, da die Nennung der Sicherheitsvertrauensperson jederzeit beim Besuch durch das Arbeitsinspektorat möglich ist.

Ein weiterer Vorschlag betrifft den Entfall des Arbeitsschutzausschusses, der aufgrund zahlreicher anderer Experten im Unternehmen, wie z.B. Präventivkräfte, Sicherheitsvertrauensperson oder Betriebsrat entbehrlich ist.

Auch die Europäische Union hat es sich zum Ziel gesetzt, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen im Bereich Arbeitnehmerschutz zu minimieren und obsoleete Bestimmungen zu streichen. Beide vorgeschlagenen Maßnahmen sind schon derzeit nicht durch europäisches Recht vorgegeben.

Das Prinzip „beraten statt strafen“ ist bereits im Arbeitsinspektionsgesetz verankert. Wir fordern die Ausweitung dieses Prinzips dahingehend an, dass eine generelle Straffreiheit für Formdelikte gesetzlich festgeschrieben wird.

In Hinblick auf die Neuregelung des § 30 ASchG „Nichtraucherschutz“ ist sicherzustellen, dass die Einrichtung von Raucherräumen eine freiwillige Maßnahme darstellt.

Wir begrüßen die Verlängerung des Begehungsintervalls nach § 77a Abs. 2 ASchG, fordern jedoch eine Ausweitung auf alle Arbeitsstätten sowie die Verlängerung des Begehungsintervalls auf 5 Jahre. Diese Maßnahme würde eine nachhaltige Entlastung der Praxis darstellen und die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Unternehmen gewährleisten.

Die Wirtschaftskammer Österreich spricht sich gegen die vorgeschlagene Neuregelung des § 78a Abs. 1 ASchG aus. Wir treten dafür ein, dass auch weiterhin die zuständigen Träger der Unfallversicherung verpflichtet sind, sich vorrangig externer Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Zentren zu bedienen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese Leistungen dem freien Markt entzogen und damit ein bewährtes System empfindlich gestört werden soll. Mit der Beibehaltung der geltenden Regelung ist auch weiterhin gewährleistet, dass die Unfallversicherung auf Änderungen der Nachfrage flexibel reagieren kann.

Die im Arbeitsinspektionsgesetz geplante Änderung dahingehend, dass künftig alle zwei Jahre eine verpflichtende Aussprache auf Bundesebene abgehalten werden muss, ist aus Sicht der Wirtschaftskammer Österreich obsolet.

Unangekündigte Besuche der Arbeitsinspektoren sind zunehmend mit dem betrieblichen Alltag schwerer vereinbar, weshalb eine Vorankündigung des Besuches einen reibungslosen Ablauf der Beratung und Kontrolle gewährleisten würde. Wir schlagen deshalb vor, dass Arbeitsinspektionsgesetz dahingehend zu ergänzen, dass künftig Kontrollen bzw. Amtshandlungen (außer bei es besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit für Arbeitnehmer) angekündigt werden.

## 2. Ad AZG, ARG

Wir begrüßen den Entfall einzelner Meldepflichten. Um eine spürbare Erleichterung zu erzielen, sind aus unserer Sicht weitere Schritte notwendig, die den Arbeitnehmerschutz keineswegs beeinträchtigen. Insbesondere sollten entfallen:

- die Pflicht, alle Betriebsvereinbarungen zu übermitteln (§ 7 Abs 4 AZG, generell § 30 Abs 3 ArbVG bzw. zumindest BV nach § 97 ArbVG);
- die Pflicht, KV in der Betriebsstätte aufzulegen (§ 15 ArbVG); alle KV sind ja im Internet verfügbar;
- die Pflicht, Arbeiten nach § 20 Abs 2 AZG zu melden;
- die Pflicht, Bereitschaftsdienste zu melden (§ 11 Abs 4 ARG);
- die Aushangpflicht nach § 24 ARG;
- die Pflicht, das Wochenberichtsblatt zu führen (§ 26a KJBG);
- die Pflicht, im Jugendlichenverzeichnis nach § 26 KJBG auch solche Informationen aufzuzeichnen, die schon anderswo aufscheinen.

Wichtig wären zwei Vereinfachungen, die in den Verhandlungen besprochen wurden und die ebenso keine materielle Veränderung brächten:

- § 4 Abs. 2 AZG: Bei einer abweichenden Verteilung der täglichen Normalarbeitszeit innerhalb der Woche (bei max. 9 Stunden) sollen Betriebsvereinbarung bzw. Bescheid als Voraussetzung für Sonderfälle entfallen.
- § 7 Abs 4a AZG: Die Voraussetzung, dass mit jedem AN eine Vereinbarung „im Einzelfall“ getroffen werden muss, soll entfallen. Es reicht, dass Sonderüberstunden mit dem AN grundsätzlich vereinbart werden und im Einzelfall hat der AN ohnehin ein Entschlagsrecht nach § 7 Abs 6a AZG.

Der neue § 11 Abs 6 AZG muss lauten: Kurzpausen im Sinne der Abs. 3 und 4 ~~sowie Ruhepausen im Sinne des Abs 6~~ gelten als Arbeitszeit.

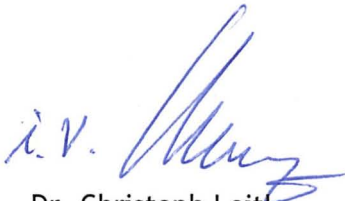
### 3. Ad MSchG

Wir haben keinen Einwand gegen die Änderungen im MSchG. Es sollte aber auch dem Gastgewerbe die Beschäftigung bis 22 Uhr ohne Genehmigung durch den Arbeitsinspektor ermöglicht werden (§ 6 Abs 2 MSchG).

Schließlich fehlt die Umsetzung des Regierungsprogrammpunkts „Entlastung von Betrieben, die Schwangere beschäftigen“. Wenn ein Beschäftigungsverbot dem Einsatz entgegensteht, können Betriebe schwangere Arbeitnehmerinnen nicht einsetzen, müssen aber bis 8 Wochen vor dem Geburtstermin Entgelt zahlen. Das belastet insbesondere KMU massiv und beeinträchtigt die Beschäftigungschancen junger Frauen in Technikberufen. **Wir fordern, dass der Betrieb von der Entgeltzahlung befreit wird, wenn er eine Schwangere aufgrund eines Beschäftigungsverbots im Betrieb nicht einsetzen kann, und dass die Schwangere stattdessen Wochengeld erhält.**

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüße



Dr. Christoph Leitt  
Präsident



Dr. Herwig Höllinger  
Generalsekretär-Stellvertreter