

Bundesministerium
für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Stubenring 1
1010 Wien

Apollogasse 4/8, 1070 Wien
T +43 (1) 353 44 80
F +43 (1) 353 44 80-9
office@swoe.at
ZVR 965851013
BIC: GIBAATWWXXX
IBAN: AT 28 2011 1828 8135 0900
www.swoe.at

Wien, am 29. Mai 2017

GZ: BMASK-462.301/0015-VII/B/7/2017

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sozialwirtschaft Österreich, die größte Interessensvertretung der Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich, bedankt sich für die Übermittlung des Begutachtungsentwurfes und erlaubt sich, nachstehende Stellungnahme zum Entwurf eines ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetzes abzugeben.

Wir begrüßen die Bemühungen um eine Entbürokratisierung in Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer/innenschutz ausdrücklich und erachten viele der genannten Vorhaben als sehr sinnvoll! Gerade der private Sozial- und Gesundheitsbereich ist geprägt von sehr vielen kleinen Trägerorganisationen, denen der überbordende Verwaltungsaufwand erhebliche Kosten und Mühen verursacht. Aus diesem Grund sehen wir die in diesem Gesetzesvorhaben zum Ausdruck kommenden Bemühungen positiv, gehen aber davon aus, dass noch deutlicher Spielraum zur weiteren Entbürokratisierung ohne Minderung sinnvoller Schutzstandards gegeben ist. Wir möchten in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hinweisen, dass uns der Arbeitnehmer/innenschutz ein wichtiges Anliegen ist, allerdings sieht die geltende Rechtslage und Vollziehung teils überbordende Bestimmungen vor, die weniger zur Erhöhung des Arbeitnehmer/innenschutzes dafür aber umso mehr zu einem großen Bürokratieaufwand für die Unternehmen führen.

Zu einzelnen Punkten des Entwurfes möchten wir Folgendes ausführen:

Zum Entfall der gesonderten Aufzeichnungspflicht und die Erweiterung der Begehungsintervalle:

Der Entfall der gesonderten Auszeichnungspflicht von Beinahe-Unfällen ist sehr zu befürworten. Auch die Verlängerung des verpflichtenden Begehungsintervalls von zwei auf drei Jahren für die präventivdienstliche Betreuung für Arbeitsstätten von 1 bis zu 10 Arbeitnehmer/innen, in denen ausschließlich Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbare Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, halten wir für angemessen und ist daher zu begrüßen!

Zur Meldung nach § 20 AZG:

Die Verlängerung der Frist zur Meldung der Vornahme von vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen nach § 20 AZG von vier auf 10 Tagen, ist sinnvoll, geht unserer Ansicht nach aber nicht weit genug. Unserer Ansicht nach wäre es auf alle Fälle ausreichend, diese Meldung gesammelt zu erstatten. Wir schlagen daher vor, eine **quartalsweise Sammelmeldung** vorzusehen.

Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit dieser Bestimmung ergibt sich daraus, dass nicht definiert ist, wann eine unmittelbare Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen vorliegt. Daher wird dieser Tatbestand des § 20 Abs 1 AZG von verschiedenen Arbeitsinspektoraten unterschiedlich ausgelegt. Dies führt wiederum zu einem großen Bürokratieaufwand, wenn die Organisationen sich mit dem einzelnen Arbeitsinspektor auseinandersetzen müssen.

Gerade bei Tätigkeiten mit Menschen, die einer Betreuung oder Hilfe bedürfen, kommt es regelmäßig vor, dass besondere Situationen eintreten, in denen Mitarbeiter/innen nicht den betreuungsbedürftigen Menschen alleine lassen können, um rechtzeitig den Dienst zu beenden und damit die Tageshöchstleistungszeitgrenze oder die Ruhezeit nicht zu verletzen. Dies ist vor allem im Mobilen Dienst oder in kleinen betreuten Wohneinheiten oftmals der Fall, da in diesen Bereichen Mitarbeiter/innen großteils lediglich alleine vor Ort sind und so Betreuungstätigkeiten nicht einfach durch einen/eine Ersatzmitarbeiter/in übernommen werden können. Zu denken ist hier beispielsweise an Situationen in der Hauskrankenpflege, in denen Menschen rasch einen Arzt benötigen oder aufgrund eines akuten Inkontinenzfalles gewaschen werden müssen. Ähnliches gilt für Einrichtungen für psychisch kranke Menschen in Krisensituationen, in denen der/die Mitarbeiter/in im Mobilen Dienst nicht einfach in der Krisensituation den/die Klient/in verlassen kann. Wobei die Mitarbeiter/innen ihre Aufgaben auch als Dienst am Menschen sehen und aus eigenem Antrieb in einer derartigen Situation den/die Klient/in nicht verlassen und damit die Arbeitstätigkeit beenden möchten.

Der Hauptunterschied zu anderen Bereichen liegt hier darin, dass Mitarbeiter/innen alleine vor Ort sind und besondere Situationen zwar grundsätzlich immer wieder vorkommen können im Einzelfall aber nicht vorhersehbar sind. Daher ist auch die Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen nicht exakt planbar und kann es immer wieder zu Arbeitszeitüberschreitungen oder Ruhezeitverletzungen kommen.

Dem Gesundheits- und Sozialbereich ist es aus den aufgezeigten Gründen geradezu immanent, dass Arbeiten zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen, vorgenommen werden müssen. Wir bekennen uns ausdrücklich zum Arbeitnehmer/innenschutz, plädieren aber dafür, dass für die vielfach gelebte – weil erzwungene – Praxis, gesetzlich realistische Regelungen geschaffen werden, die nicht in Bürokratieaufwand ausarten!

Daher wäre es erforderlich, dass für einzelne **genau zu definierende Bereiche** des **Gesundheits- und Sozialbereichs eine Ausnahmeregelung** geschaffen wird, wonach nicht in jedem Einzelfall eine Meldung an das Arbeitsinspektorat getätigt werden muss. Wir könnten uns eine Bestimmung im AZG vorstellen, die den Kollektivvertrag ermächtigt, für die Sozialbranche Regelungen zu normieren, wonach Übertretungen der Tageshöchstleistungszeitgrenze bzw Verletzungen der Ruhezeiten in den in § 20 AZG genannten Fällen zulässig ist. Um dem Arbeitnehmer/innenschutz gerecht zu werden, wäre vorstellbar, dass für die einzelnen Arbeitnehmer/innen eine begrenzte Anzahl an zulässigen Übertretungen zugelassen wird. Wobei auch eine quartalsmäßige Sammelmeldung unserer Ansicht nach für die Einhaltung des Arbeitnehmer/innenschutzes ausreichend ist.

Zum MSchG:

Die Aufnahme von Dienstnehmerinnen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrages ausschließlich Arbeiten am Wochenende oder an Feiertagen verrichten als Ausnahmetatbestand in § 7 Abs 2 MSchG ist sehr zu

befürworten.

Auch im Bereich von Schwangerschaften von Mitarbeiterinnen stellen sich unterschiedliche Fragen, die einer Lösung bedürfen. Einerseits sehen wir es als überbordend, wenn bei jeder Schwangerschaft im Unternehmen eine neuerliche Überprüfung des Arbeitsinspektorates durchgeführt wird.

Obwohl bei vorangegangenen Prüfungen alle erforderlichen Nachweise erbracht wurden und es keine Beanstandungen gab, werden immer wieder dieselben Evaluierungen und Nachweise gefordert. Hier wäre anzudenken, ob nicht **Zeiträume** festgelegt werden, innerhalb derer **keine neuerliche Evaluierung** – außer bei wesentlichen Änderungen im Betrieb – erforderlich ist.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass in einzelnen Bundesländern Arbeitsinspektorate **Dienstfahrten für schwangere Mitarbeiterinnen** untersagen. In anderen Bundesländern sind die Dienstfahrten wiederum zulässig. Das Verbot von Dienstfahrten für schwangere Mitarbeiterinnen führt nicht nur zu Schwierigkeiten bei Diensterteilungen für die Betriebe, sondern oftmals fühlen sich schwangere Mitarbeiterinnen wie kranke Menschen behandelt und reagieren auf derartige Freistellungen bzw Verbote mit Unverständnis und Unmut. Wir verstehen und respektieren selbstverständlich dass schwangere Mitarbeiterinnen geschützt werden müssen und sollen, glauben aber dass Dienstfahrten nicht zwingend zu einer Gefährdung der werdenden Mutter führen und fordern daher hier dringend eine gesetzliche Klarstellung!

Ebenso sind in Bezug auf die Freistellung von **schwangeren Arbeitnehmerinnen in der Kinderbetreuung** (Kindergruppen, Kindergärten, Tagesmütter) in der Vollzugspraxis der Arbeitsinspektorate wesentliche Unterschiede zu sehen. Einerseits gibt es Erklärungen von Arbeitsinspektoraten, wonach beispielsweise Tagesmütter sofort freigestellt werden müssen. Andererseits vertreten andere AI wiederum die Meinung, dass solange es zu keiner Gefährdung der werdenden Mutter kommt (Heben und Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen), die Mitarbeiterinnen weiter beschäftigt werden können. Zu bedenken ist dabei, dass oftmals eine Änderung der Tätigkeit in diesen Bereichen nicht möglich ist, daher nur eine Freistellung in Betracht kommt. Was wiederum dazu führt, dass die Betriebe eine Ersatzperson einstellen müssen und sehr hohe Kosten zu tragen haben. Da die gesetzlichen Normen hier sehr unklar sind, ist dringend eine gesetzliche Klarstellung erforderlich!

Seit geraumer Zeit ist zu beobachten, dass es in Betreuungseinrichtungen immer wieder Kollisionen zwischen Brandschutzvorschriften und Vorschriften des Arbeitsinspektorates gibt. Auch dies wird bundesländerweise unterschiedlich gehandhabt. Eine **engere Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Behörden** ist daher wünschenswert. Auch hier bedarf es einer Lösung, damit die Arbeitgeber/innen alle Schutzvorschriften einhalten können!

Zum Austausch mit den Interessensvertretungen:

Als größte Interessensvertretung der Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich ist es uns ein großes Anliegen, unsere Mitgliedsorganisationen bestmöglich in allen Bereichen zu vertreten. Wir gehen davon aus, dass mit einem derartigen **Erfahrungsaustausch** viele Schwierigkeiten, die sich in der Praxis stellen, einfach beseitigt werden können.

Daher erachten wir die vorgesehene regionale Aussprache sowie ein Zusammentreffen auf Bundesebene mit den Interessensvertretungen als sehr sinnvoll und fordern, dass die **Sozialwirtschaft Österreich**, als freiwillige und größte Interessensvertretung des privaten Sozial- und Gesundheitsbereiches zu derartigen **Aussprachen beigezogen** wird und so mit ihrem Fachwissen und ihrer Praxiskompetenz ihre Verpflichtung für die Branche wahrnehmen kann.

Die Sozialwirtschaft Österreich bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf abgeben zu können und ersucht um Beachtung der angeführten Argumente! Weiters sind wir gerne bereit unsere Expertise aus dem Sozialbereich in zukünftige Gesetzesvorhaben einzubringen und ersuchen beigezogen zu werden!

Mit freundlichen Grüßen



Mag.a Yvonne Hochsteiner, LL.M.
Rechtsreferentin



Mag. Walter Marschitz
Geschäftsführer