

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ergeht per E-Mail an: [VII9@sozialministerium.gv.at](mailto:VII9@sozialministerium.gv.at),  
[begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at)

Wien, 20. August 2014

**GZ: BMASK-462.203/0021-VII/B/9/2014**

**Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden; Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung und die Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Verbands der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs möchte ich mich für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken und erlaube mir folgende Punkte anzumerken:

**1. Klarstellung, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in) und Sicherheitsvertrauensperson (SVP) vereinbar sind**

**Zu § 10 Abs. 10 ASchG:**

Die Vereinigung der Aufgaben einer SVP und Präventivfachkraft in Personalunion durch ein- und denselben Mitarbeiter widerspricht dem gesetzlich vorgegebenen Zweck dieser Funktionen: Während SVP auf der Arbeitnehmerseite für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständig und sogar weisungsfrei gestellt sind (§ 11 Abs. 1 und Abs. 2

ASchG), sind Präventivfachkräfte in erster Linie als Berater des Arbeitgebers tätig und – wenn sie betriebsinterne Fachkräfte sind – unmittelbar dem Arbeitgeber oder der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen (§ 83 Abs. 7 ASchG). Die SVP haben zudem als Interessenvertreter der Arbeitnehmer alle sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aktivitäten mit dem Betriebsrat abzustimmen (§ 11 Abs. 1 Z 3 ASchG). Die Vereinigung dieser Funktionen in ein- und derselben Person im vorliegenden Entwurf bewirkt somit einen Interessenskonflikt.

Weitere Gründe für die Unvereinbarkeit dieser Funktionen zeigen sich wie folgt:

- Während die SVP berechtigt sind, die Beseitigung von Mängeln zu verlangen (§ 11 Abs. 3 ASchG), kommt den Präventivfachkräften lediglich eine Beratungs- und Hinweisfunktion zu.
- Da vor der Bestellung und Abberufung von (internen und externen) Präventivfachkräften die SVP zu informieren bzw. eine beabsichtigte Bestellung oder Abberufung mit dieser zu beraten ist, außer wenn Belegschaftsorgane errichtet sind oder wenn die Bestellung oder Abberufung im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird (§ 11 Abs. 5 ASchG), könnte die Situation eintreten, dass eine SVP, die gleichzeitig die Funktion einer Präventivfachkraft innehat, über ihre eigene Abberufung beraten soll.
- Es nicht klar, wie sich die Vereinigung der beiden Funktionen zu der in § 82a ASchG geregelten, vom Arbeitgeber zu gewährenden Präventionszeit verhält. Gemäß § 10 Abs. 7 ASchG haben Arbeitgeber zwar sicherzustellen, dass den SVP die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dennoch könnte – sofern im ASchG keine Klarstellung erfolgt – in der Praxis der Fall eintreten, dass bei Präventivfachkräften, die gleichzeitig die Funktion einer SVP übernehmen, die für letztere Funktion aufgewendete Zeit in die Präventionszeit eingerechnet wird bzw. darin aufgeht. Es sollte daher in den Erläuterungen ausdrücklich klargestellt werden, dass bei gleichzeitiger Übernahme der Funktion einer SVP durch die Präventivfachkräfte die dafür erforderliche Zeit zusätzlich zur Präventionszeit gewährt wird.

#### **Zu § 4 Abs. 2a SVP-VO:**

Dass die kürzer dauernde Ausbildung für SVP durch die wesentlich länger andauernden Ausbildungen von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern ersetzt werden können

soll, erscheint keineswegs mit Einsparungen einherzugehen, wenn man bedenkt, dass nach den Anforderungen des § 4 Abs. 1 SVP-VO (SVP für verschiedene betriebliche und regionale Bereiche, Vertretung von Frauen und Männern, Schichtbetrieb) wahrscheinlich ohnehin mehr als die in der Anlage zur SVP-VO geforderte Mindestzahl an SVP bestellt werden muss. Dabei ist zu beachten, dass die Präventivfachkräfte aufgrund ihrer Zuständigkeit für den gesamten Betrieb idR über keine bereichsspezifischen Kenntnisse verfügen, welche wiederum für die SVP unablässig sind.

## **2. Entfall der Bestimmungen zur „Brandschutzgruppe“**

Die erwartete Kostenreduktion und Verwaltungsvereinfachung durch den Entfall der Bestimmungen zur „Brandschutzgruppe“ kann nicht nachvollzogen werden, da aufgrund der bisherigen Verwaltungspraxis ohnedies nur dann entsprechende Organe vorgeschrieben wurden, wenn diese aufgrund der örtlichen Verhältnisse notwendig waren.

### **Zum Entfall des § 25 Abs. 5 ASchG:**

Durch den Entfall des § 25 Abs. 5 ASchG findet sich im ASchG kein Hinweis mehr auf mögliche „besondere Verhältnisse“ und daraus resultierende mögliche weitere notwendige Maßnahmen bei der Organisation des Brandschutzes im Betrieb. Eine Änderung des Wortlautes wie z.B. „Um einen wirksamen Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Vorliegen von besonderen Verhältnissen zu erreichen, hat die Behörde auf Grund von landesgesetzlichen Vorschriften und den anerkannten Regeln der Technik geeignete Brandschutzorgane vorzuschreiben“ wäre somit zielführender.

### **Zu § 32 Abs. 1 Z 2 ASchG:**

Anstelle des Entfalls des Wortlautes „...sowie die Brandschutzgruppe“ sollte eine Änderung des Wortlautes in „...sowie erforderlichenfalls notwendige Brandschutzorgane“ erfolgen, da ansonsten der Hinweis auf mögliche zu bestellende Brandschutzorgane völlig entfällt.

**Zu § 43 Abs. 1 AStV:**

Die geplante Änderung des § 43 AStV lässt die Frage offen, was unter „weitere geeignete Maßnahmen“ zu verstehen ist und ob darunter auch die Einrichtung einer Brandschutzgruppe verstanden werden kann. Eine nähere Ausführung in den Erläuterungen oder im Verordnungstext erscheint daher sinnvoll. Sollte es in diesem Sinne weiterhin für die Behörde möglich sein, aufgrund von § 43 Abs. 1 AStV die Einrichtung einer Brandschutzgruppe vorzuschreiben, dann erscheint der Entfall des Begriffs „Brandschutzgruppe“ aus sämtlichen arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen problematisch.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass in Punkt 2.6 der gegenwärtigen Fassung der TRVB N 133 weiterhin eine Brandschutzgruppe vorgesehen ist und somit auch grundsätzlich in den Auflagen von Bescheiden vorgeschrieben werden kann.

**Zu § 44a AStV:**

In § 44a AStV sollte zusätzlich die Formulierung „noch eine Brandschutzgruppe nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände“ wie folgt eingefügt werden: „§ 44a. (1) Wenn weder aufgrund landesgesetzlicher Vorschriften ein/e Brandschutzbeauftragte/r bestellt oder eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet ist, noch eine freiwillige Betriebsfeuerwehr nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände eingerichtet ist, **noch eine Brandschutzgruppe nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände**, noch ein/e Brandschutzbeauftragte/r oder ein/e Brandschutzwart/in nach dieser Verordnung vorgeschrieben ist, ist dafür zu sorgen, dass die gemäß § 25 Abs. 4 ASchG benannten Personen mit der Handhabung der Mittel der ersten Löschhilfe vertraut und in der Lage sind, folgende Veranlassungen treffen zu können:...“

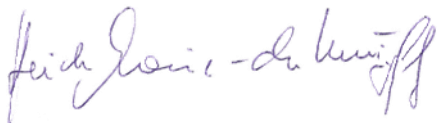
**3. Reduktion der verpflichtenden Einberufung des Arbeitsschutzausschusses (ASA) von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr****Zu § 88 Abs. 5 ASchG:**

Der ASA ist bislang das einzige im ASchG verankerte Gremium, in dem sämtliche im Arbeitnehmerschutz handelnde Akteure (vgl. § 88 Abs. 3 ASchG) verpflichtend über

sämtliche Anliegen der betrieblichen Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Arbeitsgestaltung zu beraten, die entsprechenden Berichte und Vorschläge zu erörtern und ein Konzept (Grundsätze) für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes zu erarbeiten und die innerbetriebliche Zusammenarbeit in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern haben. Die Reduktion von zwei auf eine verpflichtende Einberufung des ASA pro Jahr wird zwar für jene Betriebe und Unternehmen, in denen der Arbeitnehmerschutz ernst genommen wird und ohnedies interne Regelungen bestehen, nach denen diesem Thema ausreichend Zeit und Raum gewidmet ist, keine Rolle spielen. Die Reduktion ist jedoch mit Blick auf jene Betriebe und Unternehmen abzulehnen, in denen lediglich die notwendigsten Vorkehrungen getroffen werden, um den gesetzlichen Erfordernissen des Arbeitnehmerschutzes zu entsprechen, da durch die Reduktion der verpflichtenden Einberufung des ASA die Bewusstseinsbildung und Auseinandersetzung mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer noch weiter als bisher in den Hintergrund gerückt wird.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen,



MMag.<sup>a</sup> Heidrun Maier-de Kruijff  
Geschäftsführerin VÖWG