Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Hauptstelle

Abteilung für Rechtswesen

An den
Hauptverband der österreichischen
Sozialversicherungsträger
Kundmanngasse 21
1030 Wien

Ihr Zeichen	Ihr E-Mail vom	Unser Zeichen	Datum
REP-43.00/14/0146	22.07.2014	HGD-639/14 HGR-1204/14 ST 8.3 Dr. Thomas Pfeiffer ☎ 20500 ✉ thomas.pfeiffer@auva.at	26.08.2014

Betrifft:
Stellungnahme zu einem Entwurf für ein Bundesgesetz, mit dem (unter anderen) das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geändert wird

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt nimmt zum Artikel 3 (Änderung des ASchG) des Entwurfs für ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden, wie folgt Stellung.

Das Ansinnen, die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen optional Präventivfachkräften zu übertragen, wird mit Entschiedenheit und Nachdruck zurückgewiesen.

Die Funktionscharakteristik der Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) unterscheidet sich fundamental von jener der Präventivfachkräfte (PFK).

SVP sind durchgängig und klar als InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen konzipiert und ausgestaltet. SVP repräsentieren die Erfahrungen, Wahrnehmungen und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit aufbauend auf die *unmittelbare und laufende* Involvierung in die Arbeitsvorgänge und in die Kommunikation an den Arbeitsplätzen. Ihre Aufgaben bestehen in der Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Als InteressenvertreterInnen der Beschäftigten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz sind sie berechtigt, vom Arbeitgeber die nötigen Maßnahmen *zu verlangen*; auch haben sie ihre Schritte mit dem Betriebsrat abzustimmen (§ 11 ASchG). In kleinen Arbeitsstätten kann ein Betriebsratsmitglied die SVP-Funktion übernehmen. Zusätzlich zu den ASchG-Bestimmungen bringt auch das ArbVG die

funktionelle Zuordnung der SVP zur Sphäre der Belegschaft zum Ausdruck.

Wegen dieser Zuordnung wurde etwa die in § 20 Abs 2 ANSchG 1972 vorhandene Bestimmung „SVP haben den Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb zu unterstützen" nicht in das ASchG übernommen.

PFK sind in Fachfragen ausgebildete SpezialistInnen mit der Aufgabe, die ArbeitgeberInnen bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu unterstützen. Betriebseigene PFK (oder deren Leitung) sind sogar **unmittelbar dem Arbeitgeber zu unterstellen**, agieren also in **Stabsstellenfunktion** für den Arbeitgeber.

Auch die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG ordnet die ‚Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer' eindeutig der **Sphäre der Belegschaft** zu. Hingegen liegt es in der **Sphäre des Arbeitgebers**, geeignete mit der Gefahrenverhütung beauftragte Personen und Dienste in Anspruch zu nehmen.

In der genannten Richtlinie kommt die Trennung zwischen den Rechten, der Anhörung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen bzw ihrer VertreterInnen einerseits und den mit der Gefahrenverhütung betrauten Fachleuten andererseits deutlich zum Ausdruck. Dies leuchtet etwa aus der Bestimmung (Art. 11 Abs 2) hervor, nach der die Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion bei Sicherheit und Gesundheitsschutz vom Arbeitgeber im Voraus zu der Benennung einer PFK angehört werden müssen. Die vorgeschlagene Änderung hätte den absurden Erfolg, dass eine im Mantel der SVP auftretende SFK beispielsweise zur Bestellung eines bestimmen Arbeitsmediziners oder einer Evakuierungsbeauftragten angehört wird; im Fall der Abberufung wäre die als SVP eingesetzte PFK zur Beratung über die eigene Abberufung beizuziehen! Die Belegschaft käme so weder authentisch zu Wort, noch wäre sie einbezogen.

Eine Personalunion von PFK und SVP ist nicht nur als konzept-, sinn- und zweckwidrig, sondern auch als mit der EU-Rahmenrichtlinie unvereinbar zu bewerten.

Vor der Auswahl von Fuß- und Beinschutz, Augen- und Gesichtsschutz oder Gehörschutz sind Trageversuche mit den Sicherheitsvertrauenspersonen durchzuführen.

> „Eine möglichst frühzeitige Beteiligung der auf PSA angewiesenen Arbeitnehmer/innen erhöht die Akzeptanz der späteren PSA-Verwendung ebenso wie die Auswahlmöglichkeit aus mehreren Modellen. Gleichzeitig kann so das Erfahrungswissen der Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz zur Gewährleistung eines bestmöglichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzes einbezogen werden" (Zitat aus: www.arbeitsinspektion.gv.at > PSA).

Derartige Trageversuche – mühsam erst im Mai 2014 eingeführt – verlieren ihren Sinn, wenn eine SFK als „SVP" tagelang im Lärmbereich Arbeitstätigkeiten mimt und eine Arbeitsmedizinerin ihr nicht geläufige Arbeitsvorgänge ausführt, um Modelle von Fuß- und Beinschutz zu testen.

Das Wesen der Arbeitswelt besteht darin, dass die vor Ort Arbeitenden oftmals die besten ExpertInnen für ihre Arbeitsbelastungen und für entsprechende Verbesserungserfordernisse sind.

Das vom ZAI zu Recht reklamierte „Erfahrungswissen der ArbeitnehmerInnen" bei ihrer konkreten Arbeit kann von PFK nicht eingebracht werden.

Mit der Personalunion von SVP und PFK würde – wohldurchdachten und gleichfalls EU-rechtlich fundierten – Bestimmungen wie etwa dem § 15 Abs 2 BS-V und § 24 Abs 3 GKV der Sinn entzogen. Von einer PFK kann und muss theoretisches Wissen etwa über die Gestaltung von Bildschirmarbeit oder das Verbreitungsmuster und Depositionsverhalten von Asbestfasern erwartet werden. Nur vor Ort involvierte SVP sind jedoch dazu prädestiniert, praktische Erfahrungen und daraus entspringende Gefährdungsbeobachtungen bzw Verbesserungswünsche zu überblicken und zwecks Interessenvertretung zu bündeln.

Ein Vergleich der Ausbildungszeiten einer SVP mit jenen von SFK oder ArbeitmedizinerInnen ist irrelevant, denn er ignoriert die fundamental verschiedenen Funktionscharakteristika sowie die innerbetriebliche Positionierung der SVP-Aufgaben einerseits und der PFK-Tätigkeit andererseits.

Die (derzeitige) Aussage, dass der Vereinbarkeit von SVP und PFK „*kein ausdrücklicher gesetzlicher Ausschluss*" entgegensteht, vermag keine Begründung dafür zu liefern, die Bestellung von PFK als SVP zu einem Regelfall oder zu einem im Gesetz beschriebenen Modell zu erheben. Die EU-rechtliche Prüfung dieser Rechtsmeinung lässt einen negativen Ausgang erwarten.

In höchstem Maße befremdet, dass das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wohlüberlegte Instrumente des ArbeitnehmerInnenschutzes als abzuschaffende „Bürokratie", „Verwaltungslast" und „Kostenbelastung" darstellt anstelle sich – bereits im Vorfeld – gegen fortgesetzte Schritte der Deregulierung und Demontage von Elementen des ArbeitnehmerInnenschutzes zu verwehren.

Der Vorschlag, dass der lokale Arbeitsschutzausschuss nur mehr einmal pro Jahr verpflichtend einzuberufen ist, wird nachdrücklich abgelehnt.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) dient der formalisierten Zusammenarbeit und Berichterstattung sowie -erörterung und dem strukturierten und dokumentierten Austausch hinsichtlich aller Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitsgestaltung.

An der Stichhaltigkeit der Erläuterungen zur Stammfassung des ASchG (1590 dB 18.GP) hat sich nichts geändert: Demgemäß sind in größeren Arbeitsstätten geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der ArbeitnehmerInnen unerlässliche Einbindung der Präventivdienste und der Belegschaftsorgane in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozess und die innerbetriebliche Koordination und den

Dialog auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Die Einberufung des ASA wurde daher mit mindestens zweimal pro Kalenderjahr festgelegt.

Gemäß ANSchG 1972 und übergangsrechtlich bis 2002 hatte der ASA sogar viermal jährlich zusammenzutreten. Mit 2002 wurde die Erleichterung gewährt, dass in Büroarbeitsstätten ein ASA erst ab 250 ArbeitnehmerInnen einzurichten ist und dass der ASA generell nur zwei Mal pro Jahr zusammenzukommen habe.

In der genannten Regelung – ohne jede Begründung oder Argumentation – eine „Verwaltungslast" zu vermuten, die der „Entbürokratisierung und Deregulierung" bedürfe, verkennt die Aufgaben und die Praxis betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes und untergräbt diesen.

Erfahrungsgemäß sind trotz gesetzlichen Teilnahmegebotes einzelne Mitglieder des ASA fallweise verhindert an der Sitzung teilzunehmen, gleich ob diese vierteljährlich, halbjährlich oder seltener stattfindet. (Die Sitzungen verlaufen in solchen Fällen eben entsprechend kürzer.) Kann eine SFK, eine ArbeitsmedizinerIn oder eine SVP an einer Sitzung nicht teilnehmen, so fände bei Erstreckung auf *eine* ASA-Sitzung pro Jahr ein formalisierter und strukturierter Austausch mit dieser/m AkteurIn nur jedes zweite Jahr (!) oder noch seltener statt. Der Bericht der PFK (sofern er überhaupt gelegt wird und die nach § 84 ASchG geforderte Qualität aufweist) kann den mündlichen Austausch, die Diskussion im ASA und den daran anknüpfenden Entscheidungsprozess nicht ersetzen. Das Risiko, dass PFK an der ASA-Teilnahme verhindert sind, ist als steigend einzuschätzen, da die nur für den Fall der Nichtteilnahme vorgesehene schriftliche Berichtspflicht und damit ein „Motivationsschub" zur Teilnahme weggefallen sind. Seit 2013 ist nämlich jedenfalls – auch bei Teilnahme am ASA – jährlich ein zusammenfassender Bericht über die PFK-Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen PFK-Tätigkeit zu enthalten hat.

Auch um in der Praxis die für die Gewährleistung der oben genannten ASA-Ziele und -Aufgaben unbedingt nötige „durchschnittliche Teilnahme" aller Akteure zu gewährleisten, sind zwei Sitzungen pro Jahr unerlässlich. Sitzungen, welche zwei Mal jährlich stattfinden, können außerdem im Vergleich zu jährlichen Ausschusssitzungen kürzer gehalten werden und senken so die angeblich hohen Kosten und Zeitaufwand.

Mit der Begründung zum Begutachtungsentwurf, es gäbe im ArbeitnehmerInnenschutz auch andere Kommunikations- und Informationsverpflichtungen „***unabhängig***" vom ASA, und daher sei dessen Zusammentreffen zweimal pro Jahr „Bürokratie", könnte gleichermaßen eine Reduktion des ASA-Zusammentretens auf *eine* verpflichtende Einberufung beispielsweise alle zwei Jahre oder alle vier Jahre „begründet" werden. Einer derart beliebigen Begründung kann daher kein Gewicht zukommen.

Im Übrigen irrt die Begründung, weil der übersichtliche Austausch und die Bündelung der Informationen über die Aktivitäten in der gesamten Arbeitsstätte (mit immerhin mehr als 100 oder 250 Beschäftigten!) im ASA eine strukturierende Grundlage gerade für die zu-

sätzlich zum ASA – *aber eben **nicht „unabhängig"** vom ASA!* – verlaufenden Kommunikations- und Informationsverpflichtungen darstellen.

Gemäß dem 12. Erwägungsgrund der Richtlinie 89/391/EWG sind die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw ihren VertreterInnen durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten, nicht aber einzuschränken.

Das **Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung** 2013–2018 sieht vor: „Die Liste der Beauftragten [im Unternehmen] wird im Jahr 2014 mit dem Ziel, *drei Positionen abzubauen*, überarbeitet".

Bekannter Maßen ist eine Änderung der Hebeanlagen-Betriebsverordnung 2009 dahin gehend zu erwarten, dass die Verpflichtung zur Nominierung des Hebeanlagenwärters bzw der befugten Person des beauftragten Betreuungsunternehmens entfällt. Entsprechend weist die stattgehabte Begutachtung einer Änderung der Elektrotechnikverordnung 2002 deutlich dahin, dass die betriebliche Verpflichtung der Nennung eines Anlagenverantwortlichen entfallen wird.

Die Ausdünnung des ASA dient – entgegen der Darstellung in den Erläuterungen – nicht dem „Abbau" einer „Beauftragten-Position im Unternehmen", denn die Zahl der Beauftragten bleibt unverändert.

Der gegenständliche Vorschlag zur Deregulierung wesentlicher Organisationselemente des ArbeitnehmerInnenschutzes ist somit selbst in Anbetracht der Wünsche des Regierungsprogramms als „zu überschießend" (um die Wortwahl der WFA, Seite 10, aufzugreifen) zu bewerten. Auch ohne die kritisierten Verschlechterungen könnte den Intentionen des Arbeitsprogramms der Bundesregierung Rechnung getragen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor

i.V. Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Dr. Mag. Glöckler

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Hauptstelle

Abteilung für Rechtswesen

An den
Hauptverband der österreichischen
Sozialversicherungsträger
Kundmanngasse 21
1030 Wien

Ihr Zeichen	Ihr E-Mail vom	Unser Zeichen	Datum
REP-43.00/14/0146	22.07.2014	HGD-638/14 HGR-1203/14 ST 8.3 Dr. Thomas Pfeiffer ☎ 20500 ✉ thomas.pfeiffer@auva.at	26.08.2014

Betrifft:
Stellungnahme zu einem Entwurf für ein Bundesgesetz, mit dem (unter anderen) das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert wird

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es wird angeregt, die Novelle des AVRAG auch für folgende formale Anpassungen zu nutzen:

Zu § 17 Z 2 AVRAG:

Da an die Stelle des Schauspielergesetzes mit Anfang 2011 das Theaterarbeitsgesetz getreten ist, sollte die Zitierung in § 17 Z 2 AVRAG formal angepasst werden.

Zu § 19 Abs 1 AVRAG:

Die im Einleitungssatz des Abs 1 noch immer vorhandene Fußnote „*Die Kundmachung des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und seines Inkrafttretens wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen*“ ist obsolet und ihr Entfall sollte formell angeordnet werden.

Angemerkt wird, dass eine Stellungnahme zu Artikel 3 des Entwurfs (Änderung des ASchG) gesondert ergeht.

Mit freundlichen Grüßen
Der Generaldirektor
i.V.

Dir. Mag. Blecker

Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien | Telefon +43 1 331 11-0 | Fax +43 1 331 11-379 | DVR 0024163, UID ATU 16211702
www.auva.at