



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMASK-462.203/0021-VIII/B/9/2014

Unser Zeichen, BearbeiterIn
Mag.SH/MS

Klapp (DW) Fax (DW)
39180

Datum
01.09.2014

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geändert werden und zur Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung (ASTv) und die Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden soll

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) nimmt wie folgt Stellung:

Die wichtigsten Punkte im Überblick:

- Der grundsätzlich begrüßenswerte Entwurf geht im Geltungsbereich nicht weit genug, die Strafbarkeit der Unterentlohnung muss auf den gesamten Entgeltanspruch (statt bisher auf den Grundlohnanspruch) auf sämtliche Arbeitsverhältnisse ausgedehnt werden.
- Unverzichtbar ist für den ÖGB, dass auch eine als „erster Schritt“ gedachte Novellierung neben dem BUAG-Bereich auch die Baunebengewerbe und baunahen Dienstleistungen sowie den gesamten Bereich der Arbeitskräfteüberlassung umfassen muss.
- Wichtige Punkte des Regierungsprogrammes zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wie z. B. Verschärfungen hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen, Optimierung der Auftraggeberhaftung, Änderungen im Vergaberecht (Bestvor Billigstbieterprinzip, Limitierung von Subunternehmerketten) müssen rasch umgesetzt werden, außerdem muss Scheinselbständigkeit schärfer bekämpft werden.
- Der geplante Entfall der „Brandschutzgruppe“ wird abgelehnt, eine angebliche Kostenersparnis ist unwahrscheinlich, dem steht eine Verschlechterung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Betrieben mit besonderer Brandgefahr gegenüber.

- Die Verringerung der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zwei auf drei Sitzungen im Jahr wird abgelehnt, weil sachliche Gründe dagegen sprechen, die wir weiter unten ausführen.
- Präventivkräfte, die als Sicherheitsvertrauensperson ernannt werden, sollten zumindest die selbe Grundausbildung wie andere Sicherheitspersonen erhalten, aber ergänzt um eine Ausbildung zu den möglichen Rollenkonflikten, die die Doppelfunktion mit sich bringt.

Die Bemerkungen zum Entwurf im Detail:

Grundsätzlich begrüßt der ÖGB den vorliegenden Entwurf, der zweifellos eine Verbesserung der geltenden Rechtslage darstellt. Begrüßt wird auch die Verhängung von Strafen pro betroffenen Arbeitnehmer/betroffener Arbeitnehmerin. Begrüßt wird auch die Strafbarkeit von unterlassener Übermittlung von Lohnunterlagen an Abgabebehörden. Weiters sehr positiv ist die geplante Kompetenzerweiterung mit der betreffende ArbeitnehmerInnen über den Strafbescheid betreffend Lohndumping in Zukunft informiert werden sollen. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass eine Lohn- und Sozialdumping-Datenbank geschaffen wird, auf die öffentliche Auftraggeber zugreifen dürfen, wenn Auftragsvergaben nach dem Bundesvergabegesetz stattfinden. Positiv im Sinne einer leichteren Administrierbarkeit ist weiters die gesetzliche Klarstellung, dass im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung im Ausland mit anschließender Entsendung der entsendende Beschäftigte die Meldungen nach dem AVRAG vorzunehmen hat bzw. sich Fehlerhaftigkeit zurechnen lassen muss.

In einigen Punkten geht der Entwurf allerdings nicht weit genug.

1. Gesamter Entgeltanspruch - umfassende Arbeitsverhältnisse

Die Ausdehnung der Strafbarkeit der Unterentlohnung muss auf den gesamten Entgeltanspruch (statt wie bisher nur auf den Grundlohnanspruch) für sämtliche Arbeitsverhältnisse gelten und nicht nur im Geltungsbereich des BUAG. Dies entspricht der Vereinbarung im Regierungsübereinkommen.

Unverzichtbar ist für uns, dass auch eine allenfalls als „erster Schritt“ gedachte Novellierung neben dem BUAG-Bereich auch die Baunebengewerbe und baunahen Dienstleistungen und jedenfalls die Arbeitskräfteüberlassung erfassen muss. Insbesondere das massive Problem von Dumpingangeboten aus dem Ausland, die nur unter Missachtung der österreichischen Entgeltregelungen möglich sind, betrifft auch das Baunebengewerbe und in massiver Weise die Branche der Arbeitskräfteüberlasser. Die zuständige Fachgewerkschaft PRO-GE hat daher auch mit der Bundesfachgruppe der Personaldienstleister in der WKÖ Kontakt aufgenommen und Übereinstimmung erzielt, dass die für den Baubereich gedachte Regelung auch die Arbeitskräfteüberlassung erfassen soll. Des Gleichen wurde mit den Bundesinnungen der Spengler, Elektriker und Installateure Kontakt hergestellt, weil die Fachgewerkschaft PRO-GE mit diesen in gutem Kontakt ist, um gemeinsam faire Vergaben durchzusetzen. Eine endgültige Stellungnahme dieser Innungen steht noch aus, doch erwarten wir, dass auch sie einer Einbeziehung in die für den sonstigen Baubereich vorgesehene Regelung zustimmen und begrüßen werden. Wir betonen aber, dass eine sachgerechte Lösung nicht von der Haltung der jeweiligen Interessenvertretung der Ar-

beitgeber abhängen darf und daher die genannten Bereiche (Baunebengewerbe und baunahe Dienstleistungen sowie Arbeitskräfteüberlassung) jedenfalls einzubeziehen sind, darüber hinaus aber auch alle anderen Unternehmen. Wir stellen fest, dass sich Lohn- und Sozialdumping auch in weiteren Branchen ausweitet, wie zum Beispiel Reinigung, Kleintransport, IT-Branche und Gastgewerbe. Eine Beschränkung der Strafbarkeit auf einzelne Branchen ist weder sachlich gerechtfertigt noch ist sie sinnvoll, wenn man sich zu einem umfangreichen Schutz sozialer Standards bekennen will.

Ergänzend merken wir einen Punkt an, der in der bisherigen Diskussion eher untergegangen ist: Beiträge nach dem Betriebspensionsgesetz sind auf Grund EU-rechtlicher Regelungen vom Entgeltbegriff und somit von der Kontrolle ausgenommen, was unter dem Aspekt der Alterssicherung von unselbständig Erwerbstätigen sehr bedauerlich ist. Es wird angeregt, eine Regelung dieser Lücke in Erwägung zu ziehen.

2. *Ad nunmehriger § 7b Abs 8 AVRAG*

In völlig systemwidriger Weise ist die vorgesehene Strafdrohung unverändert geblieben und beträgt nur die Hälfte der sonst vorgesehenen Strafen. Damit wird es begünstigt, die Meldung der Entsendung oder Überlassung einfach gar nicht zu erstatten bzw. erforderliche Unterlagen nicht bereit zu halten, was die Kontrolle erheblich erschwert. Für solches Verhalten müssen die strengsten Strafdrohungen gelten, weil es sonst vernünftig erscheint, lieber gar keine Meldung zu erstatten und damit das Risiko einer Betretung bei Unterentlohnung zu verringern.

3. *Ad § 7j AVRAG*

Die Bestimmung sieht (weiterhin) eine Untersagung der Dienstleistung nur vor, wenn Strafen gemäß § 7i AVRAG verhängt wurden; auch hier fehlt der Fall einer Bestrafung nach § 7b Abs 8 AVRAG. Dies wäre unbedingt zu ergänzen. Die § 7j Abs 3 AVRAG vorgesehene Parteistellung des Kompetenzzentrums Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) und der BUAK wird vom ÖGB begrüßt.

4. *Ad § 7i Abs 7 AVRAG*

Die Formulierung ist undeutlich, weil zwar im übersendeten Textentwurf als Endzeitpunkt der strafbaren Handlung richtig formuliert wurde „das Arbeitsverhältnis geendet hat“; in der Textgegenüberstellung aber die irreleitende Formulierung „das Arbeitsverhältnis beendet wird“ aufscheint. Richtig kann nur auf das Ende des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, nicht auf den Tag der Abgabe einer Beendigungserklärung.

5. *Parteistellung der Zentralen Koordinationsstelle beim BM für Finanzen (ZKO)*

Die ZKO muss Parteistellung in allen einschlägigen Verwaltungsstrafverfahren erhalten, einschließlich des Rechts, Beschwerde bei den Verwaltungsgerichten zu erheben. Dies ist derzeit insbesondere bei den Straftatbeständen des § 7b AVRAG nicht vorgesehen.

6. Vorschlag redaktionelle Änderungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)

Anlässlich der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Novelle des AÜG sollte die Gelegenheit ergriffen werden, durch einige redaktionelle Änderungen, über die bereits Sozialpartnereinigkeitherrscht, dem Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Arbeitskräfte einen erweiterten Spielraum zu bieten. Insbesondere sollen im Wege von Bildungskarenzen während der Dauer einer Überlassung Aufschulungen qualifiziert angelernter ArbeitnehmerInnen zu FacharbeiterInnen erfolgen, was schon laufend geschieht. Gerade in diesem Zusammenhang ist es aber auch nötig unbürokratisch zu kontrollieren, dass die zu fördernden Überlasserbetriebe tatsächlich ihre Fondsbeiträge (im Wege der Sozialversicherung) abgeführt haben, was zukünftig direkt und unbürokratisch ermöglicht werden soll (bisher musste das Unternehmen eine Bescheinigung der Krankenkasse beibringen und dem Fonds übermitteln, was für alle Beteiligten aufwändig ist). Die vorgeschlagenen Änderungen lauten:

- Ersatzloser Entfall der Wortfolge "in überlassungsfreien Zeiten" in § 22a Abs 1 AÜG
- § 22c Abs 1 AÜG sollte lauten: "Aufgabe des Fonds ist es (ehemalige) ArbeitnehmerInnen von Überlassungsbetrieben bei der Aus- und Weiterbildung (nicht aber bei Anlern-, Einweisungs- oder Einschulungsmaßnahmen) sowie in Zeiten der Arbeitslosigkeit im Sinne des § 12 AÜG zu unterstützen und/oder Arbeitslosigkeit während überlassungsfreier Zeiten zu vermeiden".
- In § 22c Abs 6 AÜG wird geändert: "... dem Fonds und gegebenenfalls einem von diesem beauftragten Dienstleister ..."
- In § 22c Abs 6 AÜG wird eingefügt: "5. Daten über die von einzelnen Überlassern geleisteten Fonds-Beiträge bzw. Rückstände."

7. Ad Entfall der „Brandschutzgruppe“

Derzeit normiert § 25 Abs 5 ASchG, „wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der ArbeitnehmerInnen erforderlich ist, hat die zuständige Behörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber auf Grund landesgesetzlicher Vorschriften eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet hat.“ § 44 AStV definiert Ausrüstungserfordernisse, Aufgabenbereich u. a. der Brandschutzgruppen. Die Novelle plant den Entfall dieser Verpflichtung und rechtfertigt dies mit Kostenersparnis für den Arbeitgeber. Die vom Gesetzgeber erwartete Kostenreduktion und Verwaltungsvereinfachung kann aus unserer Sicht nicht nachvollzogen werden, weil aufgrund der bisherigen Auslegungspraxis ohnedies nur dann entsprechende Organe vorgeschrieben wurden, wenn dies aufgrund der örtlichen Verhältnisse notwendig war.

Der Entfall des Begriffs und der Definition der „Brandschutzgruppe“ aus allen arbeitnehmerInnenschutzrechtlichen Bestimmungen (u. a. §§ 25/5, § 32 Abs 1 Z 2 ASchG, AStV) scheint auch insofern problematisch, als diese ja auch weiterhin seitens der jeweiligen Behörde bescheidmäßig vorgeschrieben werden könnte. Durch die geplante Streichung des § 32 (1) Z 2 ASchG entfällt der Hinweis auf gegebenenfalls zu bestellende Brandschutzor-

gane sogar komplett. Durch den Entfall des § 25 (5) ist zudem im gesamten ASchG kein Hinweis mehr auf „besondere Verhältnisse“, die gegebenenfalls „weitere Maßnahmen“ bei der Organisation des Brandschutzes im Betrieb notwendig machen würden, enthalten. In diesen Punkten lehnen wir die vorliegende Novelle daher ab.

8. Vorschlag für klarstellende Ergänzungen im Bereich Brandschutz

Wir schlagen vor, die Novelle zum Anlass für folgende klarstellende Ergänzungen im Bereich des betrieblichen Brandschutzes zu nehmen:

§ 43 (1) AStV: Die Behörde hat die Bestellung eines/einer Brandschutzbeauftragten und erforderlichenfalls einer Ersatzperson sowie, falls dies nicht ausreicht, weitere geeignete Maßnahmen (*wie z. B. die Einrichtung einer Brandschutzgruppe*) vorzuschreiben, wenn dies auf Grund besonderer Verhältnisse im Sinne des § 12 Abs. 1 Z 1 bis 5 für einen wirksamen Schutz der ArbeitnehmerInnen erforderlich ist.

In § 44a (1) AStV sollte der Begriff „Brandschutzgruppe“ eingefügt werden: „Wenn weder aufgrund landesgesetzlicher Vorschriften ein/e Brandschutzbeauftragte/r bestellt oder eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet ist, noch eine freiwillige Betriebsfeuerwehr oder *Brandschutzgruppe* nach den Richtlinien der Landesfeuerwehrverbände eingerichtet ist, 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:“

9. Ad Verringerung der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (§ 88 Abs. 5 ASchG)

Der Arbeitsschutzausschuss ist das einzige im ASchG verankerte Gremium, in dem alle im ArbeitnehmerInnenschutz handelnde Akteure (§ 88 Abs 3 ASchG) verpflichtend über Anliegen der betrieblichen Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Arbeitsgestaltung zu beraten, die entsprechenden Berichte und Vorschläge zu erörtern, ein Konzept (Grundsätze) für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erarbeiten und die innerbetriebliche Zusammenarbeit in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern haben.

Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sollen künftig nicht mehr zwei Mal sondern nur mehr einmal pro Jahr stattfinden. Der ÖGB lehnt diese geplante Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ab, da es zumal nicht im Regierungsübereinkommen festgelegt wurde und zweitens sachlich inhaltliche Gründe dagegen sprechen.

Der Arbeitsschutzausschuss ist das zentrale Steuerungs- und Koordinierungsgremium bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der alle, die für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zuständig sind, an einem Tisch versammelt.

Die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters stellt die Betriebe vor große Herausforderungen. Deshalb gibt es mittlerweile ein breites Angebot an kostenlosen Beratungsleistungen und Förderungen für Unternehmen wie Fit2work-Betriebsberatung, qualitätsgesicherte Betriebliche Gesundheitsförderung, AUVA-fit usw. Der Arbeitsschutzausschuss ist

das zentrale Gremium, um eine Implementierung dieser Projekte und Programme auch von Seiten des Betriebsrats dem/der ArbeitgeberIn vorzustellen, zu diskutieren und vorzubereiten. Darüber hinaus hat dieses Gremium auch was die Arbeitsplatzevaluierung anlangt, im Speziellen die Durchführung der Evaluierung der psychischen Belastungen, eine wichtige Steuerungs- und Koordinierungsfunktion.

Ziel von Maßnahmen im ArbeitnehmerInnenschutz ist u. a., die Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen zu erhalten und möglichst viele Ältere gesund in Beschäftigung zu halten. Dies erfordert keine Reduktion von Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, sondern einen Ausbau und eine Aufwertung dieses Gremiums. Wir möchten bei dieser Gelegenheit daran erinnern, dass in Deutschland bereits in Betrieben ab 20 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss zu errichten ist, der vierteljährlich einzuberufen ist.

Wenngleich es schon bisher theoretisch möglich war, die beiden vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschüsse (ASA) an einem Tag abzuhalten (was freilich nicht Sinn der Sache ist), waren Betriebe bislang doch gezwungen sich zumindest zwei Mal pro Jahr mit dem heiklen Thema ArbeitnehmerInnenschutz offiziell auseinanderzusetzen. In Betrieben und Unternehmen, in denen ArbeitnehmerInnenschutz ohnehin eine gelebte und ernst genommene Materie darstellt, würde die vorgesehene Reduktion auf eine verpflichtende Sitzung pro Jahr vermutlich weniger problematisch sein, da dem Thema ohnehin ausreichend Zeit und Raum gewidmet wird.

In jenen Betrieben und Unternehmen aber, in denen gerade einmal die notwendigsten Vorkehrungen getroffen werden um den gesetzlichen Erfordernissen Genüge zu tun, wird durch die Reduktion der Arbeitsschutzausschüsse die Bewusstseinsbildung und Auseinandersetzung mit den erforderlichen Schutzmaßnahmen noch weiter in den Hintergrund gerückt - wohl zu Lasten der ArbeitnehmerInnen.

Gerade im Hinblick auf die Evaluierungspflicht psychischer Belastungen ist die positive Erfahrung vieler Betriebsräte, dass dieses Gremium für die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen eine sehr geeignete Plattform darstellt, um Forderungen in Richtung Umsetzung und Maßnahmenfestlegung effizient zu stellen, im Fachkreis zu diskutieren und wirksame innerbetriebliche Vereinbarungen zu treffen. Anstatt die Sitzungen des Arbeitsausschusses zu reduzieren, regt der ÖGB an, die Sitzungen mindestens einmal im Quartal verpflichtend abzuhalten, um die Arbeitsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit zu optimieren.

10. Ad Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist

Dass Präventivfachkräfte sofern sie ArbeitnehmerInnen sind, auch die Funktion der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen können ist grundsätzlich gesehen nicht neu, denn aufgrund des Erlasses Zl.61.750/12-L/98 vom 10.8.1998 in der Fassung Zl.461.201/11-III/3/02 vom 21.3.2002 war dies bis jetzt „nicht ausgeschlossen“. Nun soll die Möglichkeit dieser Doppelfunktion per Gesetz festgelegt werden. Grundsätzlich muss dazu gesagt werden, dass ein Erlass sich in erster Linie an die Arbeitsinspektorate intern richtet. Unserer Erfahrung nach war dieser den Unternehmen weitgehend nicht bekannt, es wurde kaum darauf zurückgegriffen. Durch die Integration von Präventivfachkraft und Sicherheitsvertrauensperson in einer Person legt man nun per Gesetz einen Rollenkonflikt in dieser an. Unsere Befürchtung ist, dass im Zweifels- und Konfliktfall eher der Arbeitgeber

in der Erfüllung seiner Verpflichtungen unterstützt wird und nicht so sehr die Interessen der KollegInnen vertreten werden. Es ist zu befürchten, dass der Handlungsspielraum von Sicherheitsvertrauenspersonen eingeschränkt wird und die Qualität der Vertretung von ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit auf betrieblicher Ebene beeinträchtigt wird.

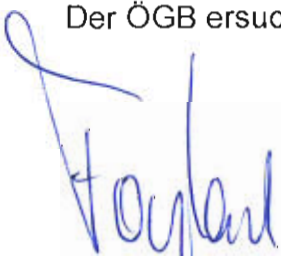
Sicherlich kommen Rollenkonflikte in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit immer wieder vor und sind Quelle psychischer Belastungen bei den ArbeitnehmerInnen. Besonders in jenen Hierarchieebenen, für die in solchen Situationen ein unterstützendes Coaching nicht vorgesehen ist. Wichtig ist aber, dass die Betroffenen über Rollenkonflikte gut Bescheid wissen und Strategien für sich entwickeln können, um damit gut umzugehen.

Es sei dahingestellt, ob in den derzeitigen Fachausbildungen für Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen Rollenkonflikte thematisiert werden. Was sicher nicht Inhalt der Fachausbildung ist, sind die Grundlagen für erfolgreiche betriebliche Interessenvertretung der KollegInnen im Betrieb. Diese Inhalte und dieser Blickwinkel fehlen in der Fachausbildung zur Gänze. Es müsste demnach in die Verordnung für Sicherheitsvertrauenspersonen aufgenommen werden, dass Präventivfachkräfte, die als Sicherheitsvertrauensperson ernannt werden, zumindest ein eintägiges Seminar über Aufgaben, Beteiligung und Rolle von Sicherheitsvertrauenspersonen sowie mögliche Rollenkonflikte absolvieren.

Sicherheitsvertrauenspersonen haben mit der betrieblichen Interessenvertretung zusammen zu arbeiten. Eine zumindest eintägige Schulung der Präventivfachkräfte, die auch die Funktion der Sicherheitsvertrauensperson wahrnehmen, würde die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erleichtern und eine gemeinsame Basis herstellen.

Wir ersuchen Sie, unsere Anmerkungen in den vorliegenden Entwurf einzuarbeiten und stehen zur weiteren Diskussion der Sach- und Rechtslage sowie zur Erarbeitung und Umsetzung weiterer Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping gerne zur Verfügung.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.



Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär