

BMASK  
Stubenring 1  
1010 Wien

Per E-Mail an: [VII7@sozialministerium.at](mailto:VII7@sozialministerium.at)

|                     |     |                  |             |            |
|---------------------|-----|------------------|-------------|------------|
| Kontakt             | DW  | Unser Zeichen    | Ihr Zeichen | Datum      |
| Dr. Christian Peter | 210 | Pt – STN 13/2017 |             | 22.05.2017 |

## Entwurf eines ArbeitnehmerInnenschutz - Deregulierungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

Oesterreichs Energie bedankt sich für die Gelegenheit, zum vorliegenden Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu dürfen.

Aus Sicht von Oesterreichs Energie sind die Zielsetzungen des vorliegenden Gesetzesentwurfs zwar zu begrüßen, jedoch enthalten einzelne Bestimmungen Regelungen, mit denen die Deregulierungsbestrebungen nicht erreicht werden dürften bzw. diesen Bemühungen teilweise sogar zuwider laufen.

### Zu den einzelnen Gesetzesbestimmungen nehmen wir, wie folgt, Stellung:

#### **Zu § 16 Abs 1 Z 3 ASchG (Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle):**

Der Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle bringt keine Entlastung. Gerade präventive Aktivitäten sind durch Analysen der Beinahe-Unfälle besonders wirksam und können höheren Unfallgraden entgegenwirken. Der Hinweis im Besonderen Teil der Erläuterungen, dass „allfällige Dokumentation im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes zu erfolgen hat“, ist in der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) nicht erwähnt und somit unterliegt diese Regelung der freien Rechtsinterpretation. Besser wäre ein Hinweis im Gesetz (§ 16 ASchG), dass eine gesonderte oder anrechenbare Dokumentation der Beinahe-Unfälle in anderen Systemen (z.B. Managementsysteme) und Medien zulässig ist.

**Zu § 62 Abs 7 (Entfall des Verzeichnisses für Fachkenntnisnachweise)**

Das Streichen der Vorschrift zur Führung von einem Arbeitnehmer/innen-Verzeichnis bei Fachkenntnisnachweisen bringt keine Erleichterungen, da jeder Arbeitgeber nur jenes Personal einsetzen darf, das „geeignet“ ist (§ 6 ASchG). Der Arbeitgeber hat daher Instrumente und Mechanismen zu führen, die ihm eine zeitaktuelle Entscheidung für den Einsatz von Arbeitskräften ermöglichen. Ob dies nun Listen sind oder IT-gestützte Systeme ist unwesentlich. De facto hat der Arbeitgeber diese Aufgabe weiterhin, auch wenn sie nun im Gesetz nicht mehr ausdrücklich vorgeschrieben ist.

**Zu § 77 Z 4a, § 82 Z 4a (Einrechnung der Erstevaluierung in die Präventionszeit)**

Das zukünftige Einrechnen der Erstevaluierung in die Präventionszeit ist eine quantitative Verschlechterung zum derzeitigen Zustand. In den Erläuterungen zu § 77 Z 4a und § 82 Z 4a wird widersprüchlich argumentiert, dass „zu prüfen sei, ob die Einrechnung der Erstevaluierung aufgrund des Umfangs die Mindestpräventionszeit zu erhöhen ist, um den Aufgaben der Präventivkräfte gerecht zu werden“. Zusätzliche Aufgaben zu inkludieren, ohne die Mindesteinsatzzeit de jure zu erhöhen, ist keine Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes.

Wir danken für die Kenntnisnahme der Anliegen von Österreichs E-Wirtschaft und ersuchen um deren Berücksichtigung.

Mit besten Grüßen



DI Wolfgang Anzengruber  
Präsident



Dr. Barbara Schmidt  
Generalsekretärin