



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck  
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0512/53 40-1208  
ak@tirol.com, www.ak-tirol.com

Bundesarbeitskammer  
Abteilung Sozialpolitik  
zH Herrn Mag. Walter Gagawczuk  
Prinz-Eugen-Straße 20 – 22  
1040 Wien

G.-Zl.: BS-2014-19266/GH/AB  
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen Mag. Georg Humer

Klappe 1900 Innsbruck, 08.07.2014

**Betreff:** Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrecht–Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz geändert werden;

**Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung und die Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden**

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

Werter Kollege Gagawczuk!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol gibt zum übermittelten Entwurf folgende Stellungnahme ab:

### **Maßnahme 1: Ausweitung der Lohnkontrolle**

Diese Maßnahme ist jedenfalls zu befürworten, wird dadurch ja letztlich eine bestehende Lücke in der gesetzlichen Regelung geschlossen.

Es ist in der Tat nicht nachvollziehbar, weswegen sich die Lohnkontrolle lediglich auf den nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehenden Grundlohn, nicht jedoch die Sonderzahlungen beziehen sollte, zumal es sich ja auch bei den Sonderzahlungen um Entgeltansprüche nach bestehenden Lohnvorschriften (Kollektivvertrag) handelt.

### **Maßnahme 2: Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen**

Es ist tatsächlich so, dass der bisherige Zustand keinesfalls zufriedenstellend ist, insbesondere dass das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen mit einer geringeren Strafe bedroht ist als die Unterentlohnung selbst.

Es ist daher nur folgerichtig, den Strafraum auf das für das Delikt der Unterentlohnung vorgesehene Ausmaß anzuheben bzw. die Strafe wegen Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen für jeden/jede Arbeitnehmer/in für den/die die Lohnunterlagen fehlen, zu verhängen.

Diese Maßnahme ist jedenfalls zu befürworten.

### **Maßnahme 3: Verbesserung des Instruments der Sicherheitsleistung**

Die Erstreckung der Anwendungsfälle für die Erlegung einer Sicherheitsleistung auch auf das Nichtbereithalten bzw. die Nichtübermittlung von Lohnunterlagen, der Vereitelung der Lohnkontrolle, die Nichterstattung/Nichtbereithaltung der Entsendemeldung ist im Hinblick auf die zuvor erwähnten Maßnahmen nur folgerichtig und steht im Einklang mit den vorher angesprochenen Maßnahmen.

Diese Maßnahme ist daher zu befürworten.

### **Maßnahme 4: Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung zur Information des/der Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbefehl**

Diese Maßnahme dient einer erhöhten Transparenz für den/die von der Entlohnung betroffenen Arbeitnehmer/in und ist daher zu befürworten.

### **Maßnahme 5: Festlegung besonderer Zeitpunkte, zu denen die Verjährungsfristen im Bereich der Unterentlohnung zu laufen beginnen**

Diese Maßnahme ist als problematisch zu erachten, bedeutet dies doch, dass für den Beginn der Verfolgungsverjährungsfrist bzw. der Strafbarkeitsverjährungsfrist fixe Zeitpunkte eingerichtet werden, wodurch im Falle einer früheren Unterentlohnung - bei zwischenzeitlich korrekter Entlohnung - mitunter Verjährung eintreten kann.

Dies ist aus Arbeitnehmersicht nicht zu befürworten.

### **Maßnahme 6: Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften**

Es mag zutreffen, dass die Erfüllung der entsprechenden Verpflichtung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz bzw. der Arbeitsstättenverordnung dem Arbeitgeber Kosten bzw. Zeitaufwand verursacht. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass die Einhaltung dieser Verpflichtung der Erhöhung der Sicherheit der Beschäftigten dient und im Ernstfall Gesundheit bzw. Leben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schützen vermag. Im Entfall dieser Vorschriften kann daher aus Arbeitnehmersicht kein Vorteil erkannt werden und ist daher dieser Entfall nicht zu befürworten.

### **Maßnahme 7: Reduktion der verpflichtenden Sitzung des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr**

Die hier vorgeschlagene Reduktion im Sinne einer Halbierung der Häufigkeit der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses lässt aus Arbeitnehmersicht keinen Vorteil erkennen, sondern lässt vielmehr befürchten, dass die erforderliche Kommunikation und Information nochmals verringert wird.

Die Maßnahme ist daher nicht zu befürworten.

### **Maßnahme 8: Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist**

Wenn es auch so sein mag, dass auch bisher schon immer wieder die genannten Funktionen (Präventivfachkräfte einerseits, Sicherheitsvertrauenspersonen andererseits) in Personalunion ausgeübt wurden, so ist doch zu hinterfragen, inwieweit es sich hierbei um einen wünschenswerten Zustand handelt.

So besteht die Aufgabe der Präventivfachkräfte von der gesetzlichen Konzeption her sehr stark in der Unterstützung der Arbeitgebers in Belangen des Arbeitnehmerschutzes bzw. der Arbeitssicherheit, wogegen die Rolle und Funktion der Sicherheitsvertrauensperson vorrangig in der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutz bzw. Arbeitssicherheit zu erachten ist.

Die Trennung der genannten Funktionen ist daher aus der Praxis heraus als durchaus sinnvoll und wünschenswert zu erachten, weswegen es nicht erstrebenswert erscheint, eine gesetzliche Regelung über die Vereinbarkeit der genannten Funktionen zu erlassen. Sollte die Meinung vertreten werden, dass es bei dieser Thematik Klarstellungsbedarf geben sollte, so wäre vielmehr anzudenken, eine Klarstellung in der Form anzubringen, dass die genannten Funktionen explizit unvereinbar sind.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ersucht daher um Berücksichtigung der oben dargelegten Ausführungen, insbesondere dort, wo aufgrund der geplanten Änderungen Schlechterstellungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu befürchten sind.

Mit kollegialen Grüßen

Der Präsident:

(Erwin Zangerl)

Der Direktor:

(Mag. Gerhard Pirchner)