Autorin Birqit Voqt-Majarek Rechtsanwältin/Partnerin. Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG

birgit.vogt-majarek@ksw.at



Autorin Barbara Winkler Rechtsanwaltsanwärterin. Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG

barbara.winkler@KSW.AT

## Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: Mehr Prävention bei psychischen Belastungen

Zahlreiche Tageszeitungen berichteten bereits über die bevorstehenden Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (AschG). Die Novelle verpflichtet Unternehmen erstmalig, die psychischer Arbeitsbelastungen ihrer Mitarbeiter zu evaluieren. Was dies für die Arbeitgeber bedeutet und welche weiteren Neuerungen der Gesetzentwurf mit sich bringt, beleuchtet der folgende Artikel.

Psychische Erkrankungen sind in letzter Zeit stark in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt. Als Geißel des modernen Arbeitslebens ist das Burnout-Syndrom in aller Munde. Tatsächlich können psychische Erkrankungen und Belastungen sowie damit zusammenhängende psychosomatische Erscheinungen Krankenstände, Arbeitslosigkeit und Frühpensionen fördern. Für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger sind sie mit hohen Kosten verbunden. Viele Unternehmen sind daher mittlerweile nicht mehr bereit, Mitarbeiter, die aufgrund psychischer Erkrankungen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, mitzutragen. Von Seiten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik geht die Tendenz indes dahin, die Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten und somit krankheitsbedingte Frühpensionierungen zurückzudrängen. Aus diesen Gründen sollen psychische Erkrankungen und Belastungen

nunmehr auch im ArbeitnehmerInnenschutzrecht ernst genommen werden. Die geplante Novelle des ASchG zählt daher erstmals auch "arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen" zu den arbeitsbedingten Gefahren.

### Gefahren ermitteln – entsprechend den gesetzlichen Vorschriften

Für die Ermittlung der in der Novelle konkretisierten "Gefahren für die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer" am Arbeitsplatz stehen dem Arbeitgeber entsprechend den gesetzlichen Vorschriften verschiedene Verfahren zur Verfügung. Der Gesetzgeber schreibt nicht vor, welche Gefahrenermittlungsmethoden der Arbeitgeber anzuwenden hat. Da die Vorgangsweise zur Gefahrenermittlung auch nicht der Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat unterliegt, stellt sich die Frage, wie umfassend die Ermittlung sein sollte, damit sich der Arbeitgeber nicht dem Vorwurf einer unzureichenden Erfüllung seiner Verpflichtungen aussetzen muss. Diese Frage lässt sich wohl nur im Einzelfall beantworten. Zu empfehlen ist aber in jedem Fall eine umfassende Dokumentation der Evaluierung und der dabei aufgedeckter Risiken. Arbeitgeber sollten darüber hinaus beachten, dass sich die Gefahrenermittlung auf einzelne Arbeitsschritte einzelner Arbeitnehmer beziehen muss. Nicht zulässig ist hingegen eine bloß globale Ermittlung der arbeitsbezogenen Gefahren, bei der zum Beispiel nur eine stichprobenartige Evaluierung der zu prüfenden Arbeitsplätze erfolgt.

Schon bisher sah das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber Fachleute, insbesondere Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, heranziehen muss, um mögliche Gefahren zu ermitteln und entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Die Novelle legt nunmehr ausdrücklich fest, dass Arbeitgeber auch sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker und Toxikologen, Ergonomen und insbesondere auch Arbeitspsychologen beauftragen können. Für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern sind künftig also nicht nur

Arbeitsmediziner, sondern auch speziell ausgebildete Psychologen zuständig.

### Was sind psychische Fehlbelastungen?

Während Gefahren für die körperliche Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern eher erkennbar sind und durch Spezialisten objektiv abgeklärt werden können, sind psychische Fehlbelastungen für Arbeitgeber und externe Spezialisten in der Regel schwieriger zu identifizieren. Fraglich ist in diesem Zusammenhang insbesondere, was unter "psychischen Fehlbelastungen" im Sinne der Novelle zu verstehen ist. Zu denken ist dabei zum Beispiel an

- ► Kommunikationsmängel
- ▶ Über- und Unterforderung
- ▶ diskriminierende Arbeitsbedingungen
- ► nicht passende Qualifizierung für die übernommenen Arbeitsaufgaben
- ► Monotonie der Tätigkeit
- ► fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeiten
- ▶ unklare Zuständigkeiten
- belastende Gefahren, die Angst vor möglichen Unfällen auslösen
- unpassende beziehungsweise belastende Arbeitsumgebungen (Lärm, schlechte Lichtverhältnisse etc.).

Die Risiken für die psychische Gesundheit variieren natürlich von Unternehmen zu Unternehmen und sind insbesondere auch von der Tätigkeit an sich abhängig. So werden die in Pflegeberufen vorherrschenden Belastungen und die dagegen zu setzenden Maßnahmen andere sein als jene in einem Consultingunternehmen. Bei der Evaluierung dieser Gefahren ist es in jedem Fall unverzichtbar, Gespräche mit den einzelnen Arbeitnehmern zu führen. Denn sie kennen ihren Arbeitsplatz und die damit verbundenen Probleme am besten.

### Besondere Prüfung nach Zwischenfällen

Neben der generellen Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sieht die Novelle des AschG die Verpflichtung vor, nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung die Überprüfung anzupassen. Dies kann zum Beispiel bei Restrukturierungen, Arbeitsunfällen, Mobbing oder Diskriminierungsvorfällen der Fall sein. Um den gesetzlichen Ansprüchen

gerecht zu werden, sollte die Evaluierung in solchen Fällen wiederholt beziehungsweise überprüft werden.

### Die Prävention und die Konsequenzen

Ob die im Gesetzesentwurf geplanten Maßnahmen zur Prävention psychischer Erkrankungen und Belastungserscheinungen wirklich erfolgversprechend sind, hängt im Wesentlichen davon ab, wie ernsthaft die Unternehmen die Gefahrenevaluierung vornehmen. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass in Betrieben, die bereits aktive Maßnahmen für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter ergriffen haben, Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen massiv zurückgegangen sind. Unternehmen sollten aber auch aus anderen Gründen ein Interesse daran haben, die Evaluierung entsprechend den gesetzlichen Vorschriften durchzuführen: Wenn Arbeitgeber zum Beispiel die entsprechende Arbeitsplatzevaluierung nicht durchführen, die laut Gesetz durchzuführenden Schutzmaßnahmen nicht festlegen oder nicht für deren Einhaltung sorgen, drohen Betrieben Verwaltungsstrafen. Deren Höhe steigt mit der Gesetzesnovelle ebenfalls beachtlich: Die Nichteinhaltung der den Betrieben durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auferlegten Obliegenheiten führt zu Geldstrafen von 166 bis 8.324 Euro; im Wiederholungsfall können Geldstrafen von 333 bis 16.659 Euro auferlegt werden. Bisher betrugen die Strafen zwischen 145 und 14.530 Euro.

### Weitere Neuerungen im ASchG

Abgesehen von der stärkeren Berücksichtigung psychischer Belastung in der Prävention bringt die Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes kaum größere Neuerungen mit sich. In erster Linie dient sie der Rechtsvereinheitlichung und sprachlichen Anpassung. Sie integriert vor allem Bestimmungen aus bestimmten Spezialgesetzen (zum Beispiel dem Bergbaugesetz) ins ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Die weiteren relevanten Änderungen sind im Folgenden kurz zusammengefasst:

Sicherheitsvertrauenspersonen: Nachdem es diesbezüglich in der Vergangenheit Unklarheiten gegeben hat, stellt die Novelle klar, dass Unternehmen als Sicherheitsvertrauenspersonen nur Arbeitnehmer und keine externen Personen bestellen dürfen.

Arbeitsstoffeverordnung: Die Novelle integriert die Bestimmungen der EG-Verordnung 1272/2008 in das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Die Verordnung sieht eine von der bisherigen Einstufung nach dem AschG abweichende Kategorisierung nach Gefahrenklassen vor. Die Arbeitnehmerschutzvorschriften knüpfen derzeit aber noch an die gefährlichen Stoffeigenschaften im Sinne des § 40 ASchG an. Durch die Novelle wird klargestellt, welche der Schutzbestimmungen für die nach der Verordnung kategorisierten Arbeitsstoffe gelten.

Arbeitsmediziner: Die Novelle legt fest, dass Eignungs- und Folgeuntersuchungen nur noch Ärzte vornehmen können, die nicht nur die persönlichen Qualifikationen und sachlichen Voraussetzungen mitbringen, sondern auch eine anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 Ärztegesetz absolviert haben. Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind zum Beispiel bei Tätigkeiten erforderlich, die eine hohe Hitzebelastung oder die Gefahr einer Berufskrankheit bergen.

Verwaltungsvereinfachung: Relevante Informationen rund um das Thema Arbeitnehmerschutz wird der Gesetzgeber in Zukunft im Internet veröffentlichen. Dazu zählt zum Beispiel die Liste der arbeitsmedizinischen oder sicherheitstechnischen Zentren. Dies erleichtert Unternehmen den Zugang zu notwendigen Informationen, um den Verpflichtungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zu entsprechen. Darüber hinaus sind Betriebe nicht mehr verpflichtet, ein Verzeichnis über jene Arbeitnehmer zu führen, die Kräne oder Stapler führen. Verzeichnisse betreffend Taucharbeiten, Gasrettungsdiensten, Sprengarbeiten und vergleichbar risikoreiche Arbeiten müssen sie indes weiter führen.

### Leiter sicherheitstechnischer Zentren:

Bisher ist vorgesehen, dass nur solche Sicherheitsfachkräfte die Leitung eines Zentrums übernehmen können, die Vollzeit arbeiten. Da diese Regelung Teilzeitkräfte (und somit auch indirekt Frauen, die den Großteil an Teilzeitkräften ausmachen) diskriminiert, musste sie angepasst werden. Nunmehr sollen auch Teilzeitmitarbeiter die Leitung von sicherheitstechnischen Zentren übernehmen können.

# Reform des AÜG: Neue Regelungen für die Arbeitskräfteüberlassung

Wie bereits in der vorangegangenen Ausgabe des Magazins personal manager berichtet, wird das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 1988 "AÜG" in Kürze reformiert und an die Vorgaben der "Leiharbeitsrichtlinie" 2008/104/EG angepasst werden. Die voraussichtlich am 1. Jänner 2013 in Kraft tretende Gesetzesnovelle soll die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften und Stammbelegschaft gewährleisten. Derzeit liegt eine Regierungsvorlage vor, die abgesehen von den bereits in der letzten Ausgabe beschriebenen, im Ministerialentwurf vorgesehenen Änderungen noch weitere relevante Neuerungen mit sich bringt.

### Änderungen laut Ministerialentwurf

Der Ministerialentwurf sah – kurz zusammengefasst – folgende wesentliche Änderungen vor:

- ▶ Meldeverpflichtungen nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz für den Beschäftiger: Der Beschäftiger ist demnach verpflichtet, die nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz vorgesehenen Meldungen von Dienstnehmern, die Nachtschwerarbeit verrichten, vorzunehmen und hat den Überlasser sowie die überlassene Arbeitskraft darüber zu informieren.
- ➤ Anwendung von Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverboten auf das Verhältnis zwischen überlassener Arbeitskraft und Beschäftiger: Laut der Novelle sollen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes auch im Verhältnis zwischen überlassener Arbeitskraft und Beschäftiger gelten.
- ▶ Umgehungsverbote: Um die Umgehung von im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz vorgesehenen Verpflichtungen zu verhindern, sieht die Novelle vor, dass insbesondere folgende Vereinbarungen verboten sein sollen:

- die missbräuchliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Umgehung gesetzlicher Bestimmungen. Heikel sind daher künftig Beendigungen von Arbeitsverhältnissen im Zuge der Beendigung einer Überlassung.
- Vereinbarungen, die den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des Beschäftigerbetriebs (zum Beispiel den Zugang zur Betriebskantine) beschränken, sowie
- Vereinbarungen, wonach der Überlasser im Gegenzug zur Überlassung oder für den Fall der Übernahme durch den Beschäftiger ein Entgelt vom Arbeitnehmer verlangt.
- ▶ Gleichbehandlung: Bisher sieht das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nur vor, dass bezogen auf die Vergütung der Zeitarbeitsarbeitskräfte auf das gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt im Beschäftigerbetrieb Bedacht genommen werden soll. Künftig ist auch die Gleichstellung mit Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebes hinsichtlich sonstiger im Beschäftigerbetrieb geltender verbindlicher Bestimmungen vorgesehen, die sich auf Arbeitszeit und Urlaub beziehen.

- Beachtung inländischer, beim Beschäftiger geltender Vorschriften für aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte hinsichtlich Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen und -terminen sowie Kündigungsentschädigung: Bisher beschränkten sich die anwendbaren Vorschriften bei grenzüberschreitender Überlassung nach Österreich auf den Urlaubsanspruch.
- Erhöhung der Geldstrafen für Verletzungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes.

### Neu: (Ergänzende) Änderungen laut Regierungsvorlage

Die nun vorliegende Regierungsvorlage sieht noch weitere Verpflichtungen für Beschäftiger und Überlasser vor, die im Wesentlichen zwei wichtige Punkte betreffen: die Betriebspension sowie die Einrichtung eines Sozialund Weiterbildungsfonds.

### Betriebspension für Leiharbeitskräfte

Laut der Regierungsvorlage soll der Beschäftiger, an den ein Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als vier Jahren überlassen ist, als Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes gelten, wenn der Beschäftiger seinen Stammarbeitnehmern eine beitragsorientierte Pension oder betriebliche Kollektivversicherung zugesagt hat. Dies gilt allerdings nur, wenn zwischen Überlasser und überlassener Arbeitskraft nicht bereits eine gleichwertige Vereinbarung besteht. Der Beschäftiger soll verpflichtet sein, nach Ablauf des vierten Jahres für überlassene Arbeitnehmer nach Maßgabe der für Stammarbeitnehmer geltenden Leistungszusage (und zwar ungeachtet einer allfällig vereinbarten Wartezeit) für die weitere Dauer der Überlassung Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien

in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten.

### Sozial- und Weiterbildungsfonds

Die Regierungsvorlage sieht in einem neuen Abschnitt V des AÜG die Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitnehmer vor. Es ist davon auszugehen, dass er die bereits jetzt im Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser vorgesehene Verpflichtung ersetzt, gewisse Beträge zur Weiterbildung von überlassenen Arbeitskräften zu leisten. Der Fonds soll als bilaterale Einrichtung von Mitgliedern des Fachverbands für Arbeitskräfteüberlasser beziehungsweise von Vertretern der Gewerkschaften geleitet werden, die die jeweiligen Kollektivverträge für die überlassenen Arbeiter und Angestellten abschlie-Ben. Die Aufgabe des Fonds ist es, Arbeitnehmer während "Stehzeiten" oder Zeiten der Arbeitslosigkeit zwischen einzelnen Überlassungen zu unterstützen beziehungsweise Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Das kann geschehen in Form von

- ► Zuschüssen an (ehemalige) Arbeitnehmer,
- der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen oder
- ► Leistungen an Überlasser, um die Beschäftigungsdauer beim Überlasser zu verlängern.

Arbeitskräfteüberlasser sind verpflichtet, ab 2013 Beiträge an den Fonds zu entrichten. Die Höhe des Beitrags beträgt

- ▶ für das Jahr 2013 0,25%,
- für das Jahr 2014 0,35%,
- ▶ für das Jahr 2015 0,60% und
- ▶ für das Jahr 2016 0,80%

der Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge. Die Beiträge, die nur geringfügig höher sind als die bislang kollektivvertraglich geregelten, sind zusammen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung an den zuständigen Sozialversicherungsträger zu entrichten und von diesem an den Fonds weiterzuleiten. Auch ausländische Arbeitskräfteüberlasser, die Arbeitnehmer nach Ös-

terreich überlassen, müssen Beiträge an den Fonds entrichten. Verstöße gegen die Verpflichtung zur Beitragsleistung werden mit Geldstrafen von (im Wiederholungsfall) bis zu 10.000 Euro sanktioniert.

Ob die Leistungen des Fonds geeignet sind, die Situation für überlassene Arbeitskräfte sowie Überlasser während der Stehzeiten zu verbessern, wird sich zeigen. Dabei wird es vor allem darauf ankommen, welche Weiterbildungen mit den Fondsleistungen finanziert werden und inwiefern diese die künftigen Einsatzmöglichkeiten verbessern. Ebenso ist fraglich, inwiefern die neue Regelung hinsichtlich der Einbeziehung in die betriebliche Pensionsvorsorge in der geplanten Form praktikabel ist und ob die Einordnung des Beschäftigers als Arbeitgeber (nur) in betriebspensionsrechtlicher Hinsicht Sinn macht.

Von Birgit Vogt-Majarek und Barbara Winkler



### Personalverrechnung für die Praxis Ein Volltreffer für alle Personalverrechner!

- → Viele Beispiele und Fälle aus dem praktischen Alltag der Personalverrechnung
- ➡ Komplexe Inhalte leicht verständlich und praxisbezogen aufbereitet
- ➡ Anschauliche Graphiken, wertvolle Tipps und nützliche Checklisten
- ➡ Übersicht über Gesetzesänderungen und neue Gerichtsentscheidungen

Jetzt gratis Probe lesen & bestellen auf: pvp.lexisnexis.at!





Jahresabonnement 2012

12 Ausgaben um nur € 139,- (Online-Archiv inklusive!)