

Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMASK-462.301/0015-VII/B/7/2017

Unser Zeichen, BearbeiterIn
MagMM

Klappe (DW) Fax (DW)
39179

Datum
23.05.2017

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Mutterschutzgesetz 1979 geändert werden (ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz)

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Gesetzesentwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung.

Bereits der Titel des Gesetzes lässt vermuten, dass die Intention des Gesetzes nicht in der Erhöhung des Schutzniveaus für ArbeitnehmerInnen besteht. Ob Deregulierung andererseits zu einer Erleichterung für die Unternehmen und die Behörde führt, möchten wir zumindest kritisch hinterfragen.

Bestimmte Änderungen im ASchG wurden offensichtlich aufgrund des medialen Drucks notwendig, der sich rund um die Causa „Katja Wagner – Beauty Salon“ aufgebaut hat. Obwohl in diesem Unternehmen schwerwiegende Mängel bezüglich ArbeitnehmerInnenschutzstandards festgestellt wurden, ist dieser Fall dazu benützt worden, um einer „notwendigen Entbürokratisierung“ und „Deregulierung“ im ArbeitnehmerInnenschutz das Wort zu reden. Versuche einzelner Unternehmen sich durch die Umgehung von Gesetzen wettbewerbsverzerrende Vorteile zu verschaffen, sind allerdings konsequent zu sanktionieren.

Wenn es aber darum geht, Doppelgleisigkeiten in Gesetzen zu beseitigen oder Regelungen anzupassen, die sich aufgrund von neuen Entwicklungen ergeben, ist der ÖGB offen für Veränderungen. Wir unterstützen diese besonders dann, wenn dadurch für die Gesellschaft und für ArbeitnehmerInnen ein Mehrwert bzw. ein Fortschritt erzielt wird. Unter dem Deckmantel von „Deregulierung“ und „Entbürokratisierung“ darf aber kein Abbau von notwendigen Schutzgesetzen auf Kosten der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen betrieben werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch die geplanten Änderungen im ASchG das Schutzniveau im Betrieb auf der gesetzlichen Ebene aufrechterhalten werden kann, allerdings mit zwei Ausnahmen. Dies betrifft erstens die Einrechnung der erstmaligen Arbeitsplatzevaluierung in die Präventionszeit. Hier braucht es dringend notwendige Anpassungen zum vorliegenden Entwurf, um die volle Handlungsfähigkeit der Präventivfachkräfte auch in Zukunft zu gewährleisten. Und zweitens die Verlängerung des Begehungsintervalls durch Präventivfachkräfte in Arbeitsstätten mit 1-10 ArbeitnehmerInnen, in denen Büroarbeit geleistet wird (siehe dazu „Zu den einzelnen Punkten“).

Wir möchten auch klar festhalten, dass der ÖGB mit der vorliegenden Gesetzesnovelle im ASchG die sogenannte Deregulierung im ArbeitnehmerInnenschutz als abgeschlossen betrachtet.

Die letzte europäische Unternehmenserhebung aus 2015 über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) hat gezeigt, dass Rechtsvorschriften mit 85 Prozent das Hauptmotiv für österreichische ArbeitgeberInnen sind, für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen. Dieses Ergebnis erklärt auch die erfreuliche Entwicklung bei den Arbeitsunfallzahlen in Österreich seit 1994.

Seit dem Inkrafttreten des reformierten ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mit 1. Jänner 1995 ist die Zahl der bei der AUVA gemeldeten Arbeitsunfälle in großem Ausmaß zurückgegangen. Ereigneten sich 1994 noch ca. 150.000 Arbeitsunfälle (im engeren Sinne ohne Wegunfälle) waren es im Jahr 2016 nur mehr ca. 91.000. Bei den tödlichen Arbeitsunfällen zeigt sich die gleiche Entwicklung. 1994 waren in Österreich noch 182 tödliche Arbeitsunfälle (im engeren Sinne ohne Wegunfälle) zu verzeichnen, 2016 hingegen nur mehr 67. Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist nicht nur absolut, sondern auch in Relation zur Anzahl der Beschäftigten zurückgegangen. Im Zeitraum von 1994 bis 2016 ist die Anzahl an Versicherten bei der AUVA um knapp ein Drittel gestiegen. Dies hebt noch einmal die Bedeutung von Rechtsvorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz hervor.

Der nächste Schritt muss sein, den ArbeitnehmerInnenschutz den Herausforderungen der Zukunft, Stichwort „Digitalisierung“, anzupassen und zu modernisieren. Die Arbeitswelt war zudem in den letzten Jahrzehnten einschneidenden Veränderungen unterworfen. Dazu zählen der Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft mit der Zunahme des Dienstleistungssektors, der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und anderer atypischer Beschäftigungsformen und nicht zuletzt die Auswirkungen der demographischen Entwicklung in den Betrieben.

Mit Ausnahme der Evaluierungspflicht für psychische Belastungen zum 1. Jänner 2013 war allerdings in den letzten 15 Jahren keine nennenswerte Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu verzeichnen, obwohl sich in diesem Zeitraum der Stand der Technik bezüglich Arbeitsmittel, Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren usw. enorm weiterentwickelt hat.

Ein modernes ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten. Ziel ist die Schaffung einer qualitativ hochstehenden Präventionskultur, denn nachhaltig verbesserte Arbeitsbedingungen

lohnern sich für alle AkteurInnen. Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle führen zu einer besseren Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen und entlasten mittelfristig das Gesundheitssystem. Es muss in großem Ausmaß gelingen, die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen weit bis über das Erwerbsleben hinaus zu erhalten, denn dies sichert Lebensqualität. Viel menschliches Leid kann dadurch verhindert werden.

An diesem Ziel werden von uns alle geplanten Veränderungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht und angrenzender Rechtsmaterien gemessen.

Deshalb hat der ÖGB am 14. November 2016 an Bundesminister Alois Stöger ein Schreiben gesandt mit den Modernisierungserfordernissen auf gesetzlicher Ebene, die wir für die Zukunft sehen. Im Folgenden werden die wichtigsten Handlungsfelder kurz umrissen:

Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb:

Präventivfachkräfte sind der Schlüssel für bessere Arbeitsbedingungen. Um den Anforderungen einer sich rasch ändernden Arbeitswelt gerecht zu werden braucht es

- die Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte Präventivfachkraft gleichberechtigt zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften im ASchG
- Präventionszeiten müssen an die realen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst und erhöht werden
- Durchführungsverordnung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen (verbindliche Prozessstandards, Ausweitung der inhaltlichen Dimensionen z.B. Arbeitszeit, Beurteilungs- und Gestaltungskriterien von Erhebungsverfahren und Schutzmaßnahmen etc.)

Alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen

Die demographische Entwicklung macht auch vor Betrieben nicht halt, notwendige Maßnahmen werden aber nur schleppend umgesetzt.

- Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten geregelt in einer Verordnung sollen den Gesundheitsverschleiß bereits in jungen Jahren möglichst weit hintanhalt.
- Weiters sollen Belegschaftsvertretungen die Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung durchsetzen können.

Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe festlegen

In der EU sterben jährlich ca. 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen, für Österreich wird eine Zahl von ca. 1.820 Todesfällen angegeben.

- Durch eine Senkung der Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe in Verbindung mit größtmöglicher Transparenz über das Risiko an Krebs zu erkranken, könnte ein großer Teil dieser Erkrankungen verhindert werden.

Stärkung der Arbeitsinspektion

- Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion zur verstärkten Kontrolle
- Die Strafsätze für Verstöße im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sollen jährlich valorisiert werden.

Die Kompetenzen der AUVA ausbauen, um ganzheitlichen Präventionsansatz zu gewährleisten

- Vorbeugung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als Pflichtaufgabe der AUVA gesetzlich verankern

Zu den einzelnen Punkten:

Artikel 1 (AschG)

Zu Z 2 (§ 16 Abs 1 Z 3 ASchG)

Die Aufzeichnung von sog. „Beinaheunfällen“ dient nicht dem Füllen von andernfalls leeren Seiten, sondern der Kern dieser Bestimmung liegt wie in den Erläuterungen beschrieben in der – leider nur im Idealfall – nachfolgenden Analyse und dient damit ganz wesentlich der zukünftigen Unfallvermeidung. Die Streichung der Verpflichtung zur Aufzeichnungs- und Berichtspflicht birgt die immense Gefahr, dass Beinaheunfälle gar nicht erst an die entsprechenden Stellen im Unternehmen gemeldet werden und eher vertuscht werden. Auch besteht dadurch keinerlei Wahrnehmungsmöglichkeit des Arbeitsinspektorats ob bzw. ob adäquat auf Beinaheunfälle reagiert wird. Es muss nicht erst etwas passieren, um daraus lernen zu können. Daher sehen wir diese Streichung kritisch.

Zu Z 3 (§ 30 ASchG)

Neuere Studien haben gezeigt, dass sich durch das Rauchen Partikel des Tabakfeinstaubes an Wänden, Textilfasern, z.B. Vorhängen und Einrichtungsgegenständen ablagern und von dort wieder in die Raumluft abgegeben werden. In Räumen, in denen geraucht wird, ist man dadurch ständig den schädlichen, im Tabakrauch enthaltenen Stoffen ausgesetzt. Sogar dann noch, wenn dort gerade nicht geraucht wird. Deshalb gefährdet auch "kalter" Rauch die Gesundheit von nicht rauchenden ArbeitnehmerInnen. Diese sogenannte „Drittrauchproblematik“ hat dazu beigetragen, dass das Tabakgesetz 2015 novelliert wurde, wie in den Erläuterungen zur Novelle ausgeführt wird.

Ab 1. Mai 2018 gilt dadurch in der Gastronomie ein uneingeschränktes Rauchverbot. Jüngst publizierte Studien für die Gastronomie haben darüber hinaus gezeigt, dass selbst die Einrichtung räumlich getrennter RaucherInnen- und NichtraucherInnenbereiche nicht

ausreichend ist, um eine Gesundheitsgefährdung von Gästen, besonders aber auch der ArbeitnehmerInnen in der Gastronomie zu vermeiden. Diese Studienergebnisse haben einen verstärkten NichtraucherInnenenschutz auch in allen anderen Arbeitsstätten notwendig gemacht.

Durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen kommt es in der Praxis immer öfters vor, dass z.B. ein Büro von zwei Teilzeitbeschäftigten genutzt wird. Dies gilt auch bei Bildungs- und Elternkarenz sowie bei Altersteilzeit. Arbeitsräume müssen auch vom Reinigungspersonal regelmäßig betreten werden. Auch hier sollen NichtraucherInnen durch die gesundheitsschädlichen Auswirkungen von „kaltem“ Rauch geschützt werden.

Dies soll aber nicht zu einer Abwertung bzw. Diskriminierung von Rauchverhalten führen. Rauchen muss als individuelles Suchtverhalten qualifiziert werden, das vielfach auch zur individuellen Stressbewältigung am Arbeitsplatz dient. In diesem Sinne begrüßen wir die Regelung, dass an der Arbeitsstätte ein Raucherraum eingerichtet werden kann.

Der Betriebsrat hat gemäß Arbeitsverfassungsgesetz umfassende Mitspracherechte im Betrieb, auch was die Einrichtung eines Raucherraumes betrifft. Deshalb begrüßen wir auch ausdrücklich den Verweis auf das Arbeitsverfassungsgesetz in den Erläuterungen. Allerdings ist der Verweis auf lediglich § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG sehr einschränkend formuliert, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können. Mit Verlaub gesagt, stellt die Einrichtung eines Raucherraumes per se keine die Gesundheit schützende Maßnahme dar, ganz im Gegenteil. Deshalb ist dieser Verweis auch nicht korrekt. Außerdem steht die Einrichtung und Benutzung von Raucherräumen immer auch im Zusammenhang mit dem Thema "Rauchpausen". Deshalb ersuchen wir in den Erläuterungen auf § 97 Abs. 1 Z 1 ArbVG "Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln" hinzuweisen.

Besonders in größeren Betrieben sind anstelle von Raucherräumen immer wieder auch **Rauchkabinen** im Einsatz. Hier sollte in den Erläuterungen darauf Bezug genommen werden, falls diese im Eingangsfoyer oder in der Lobby eines Gebäudes stehen, jedenfalls nicht in Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleideräumen, dann sind diese wie Raucherräume zu sehen.

Zu Z 7 und 10 (§§ 77 Z 4a und 82 Z 4a ASchG)

In die Präventionszeit soll nun auch die erstmalige Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung eingerechnet werden können und nicht nur die Zeit für die Überprüfung und Anpassung der Evaluierung. Diese Änderung wird in der nun vorliegenden Form abgelehnt. Die Studie „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und ArbeitspsychologInnen in Österreich“, durchgeführt von der Universität Innsbruck 2015, hat gezeigt, dass die Präventionszeit für Präventivfachkräfte in Österreich zu knapp bemessen ist. Wir treten für eine Anhebung der Präventionszeit auf das Niveau von Deutschland ein.

Diese geplante Änderung in der nun vorliegenden Form stellt vor allem bei Um-, Neu- und Zubauten ein Problem dar, wenn der Betriebsstandort überhaupt verlagert wird, bei Änderungen von technischen Anlagen und Verfahren, wenn eine neue Organisationsstruktur eingeführt wird, mit der die Aufbau- und Ablauforganisation verändert wird usw. In diesen Fällen ist die Durchführung der Erstevaluierung (Grundevaluierung) im Rahmen der Präventionszeit völlig unrealistisch. Aus diesem Grund wurde bei den Sozialpartnerverhandlungen am 27. Februar 2017 auf ExpertInnenebene vereinbart, dass in § 4 Abs. 6 der Satz eingefügt wird im Sinne von „Dabei ist auf die dafür erforderliche Präventionszeit Bedacht zu nehmen.“ (siehe Protokoll der Besprechung vom 27.2.2017) Im vorliegenden Entwurf findet sich diese notwendige Ergänzung in § 4 Abs. 6 nicht mehr. Deshalb ersuchen wir, diese Ergänzung in § 4 Abs. 6 wieder aufzunehmen.

Die Arbeitsplatzevaluierung, wenn sie sorgfältig durchgeführt wird, ist ein zeitaufwendiger Prozess. Deshalb treten wir dafür ein, das zeitliche Höchstausmaß für die erstmalige Evaluierung im Rahmen der Präventionszeit auf 30 Prozent pro Jahr zu begrenzen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass in den oben beschriebenen Fällen nur die erstmalige Arbeitsplatzevaluierung in der Präventionszeit durchgeführt wird und alle anderen wichtigen Aufgaben von Präventivfachkräften wie Begehungen, Beratungen, Einzelgespräche, Mitwirkung bei Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten usw. vernachlässigt werden müssen.

Zu Z 8 (§ 77a Abs. 2 Z 1a ASchG)

Das Begehungsintervall durch Präventivfachkräfte in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen, in denen ausschließlich Büroarbeit geleistet wird, soll von 2 auf 3 Jahre verlängert werden. Diese geplante Änderung impliziert, dass es an einer Arbeitsstätte nur Gefährdungen bezüglich Arbeitssicherheit gibt, nicht aber, dass es auch psychische Belastungen gibt, die die Gesundheit insgesamt gefährden.

Durch AUVA-sicher wurden 2015 insgesamt 74.374 Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen betreut. Durch die Verpflichtung zur Unterscheidung, ob es sich bei einem einzelnen Betrieb um einen Bürobetrieb bzw. um Arbeitsplätze handelt, die Büroarbeit vergleichbare Gefährdungen und Belastungen aufweisen, entsteht für die AUVA ein erheblicher bürokratischer Mehraufwand, der völlig unproduktiv ist. Besonders weil es auch viele Fälle geben wird, in denen eine Kategorisierung schwierig ist und diese nur mit einem erheblichen administrativen Aufwand zu erreichen ist. Auch aus diesem Grund ersuchen wir die geplante Änderung zu überdenken.

Abschließend möchten wir noch anführen, dass bei den Sozialpartnergesprächen am 27. Februar 2017 vereinbart wurde, in § 3 Abs. 1 „Pflichten der ArbeitgeberInnen“ bei den Maßnahmen den Begriff „**menschengerechte Arbeitsgestaltung**“ zur Klarstellung zu ergänzen. Auch diese Einigung auf ExpertInnenebene findet sich im vorliegenden Entwurf nicht wieder. Wir ersuchen diese Ergänzung wieder aufzunehmen.

Weiters möchten auch wir einen Vorschlag zur Entbürokratisierung einbringen. Über die letzten Jahre war in den Betrieben die Tendenz zu beobachten, die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung auf untere Hierarchieebenen zu delegieren. Dies führt besonders bei der Arbeitsinspektion, aber auch in den Betrieben (mehrere

verantwortliche Beauftragte) zu einem nicht unerheblichen Mehraufwand. Um hier für Klarstellung und Rechtssicherheit zu sorgen ersuchen wir in § 23 Abs. 2 ArbIG folgende Bestimmung neu aufzunehmen: **ArbeitnehmerInnen dürfen zum verantwortlichen Beauftragten nicht bestellt werden.** Diese Funktion soll in Zukunft nur dem/der GeschäftsführerIn (GmbH), einem Mitglied des Vorstands (AG), GesellschafterInnen (Personengesellschaft) als tatsächlich Verantwortlichen zukommen.

Artikel 2 (ArbIG)

Zu Z 1 (§ 3 Abs 5 ArbIG)

Um eine entsprechende Kontinuität zu wahren, halten wir es für sinnvoll, dass die neu geschaffene Aussprache auf Bundesebene einmal jährlich stattfindet. Im Gegenzug dazu kann die Aussprache auf Landesebene tatsächlich auf einmal jährlich reduziert werden.

Zu Z 3 (§ 17 Abs 4 ArbIG)

In dieser Bestimmung soll die Wortfolge „Frauenarbeit und“ entfallen. Aus den Erläuterungen ergibt sich, dass spezielle allgemeine Schutzvorschriften für Frauen (Frauennachtarbeitsverbotsgesetz, Verordnung über Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Frauen) auf Grund des technischen Fortschritts inzwischen nicht mehr bestehen. Nur das Mutterschutzgesetz enthält weiterhin erforderliche Bestimmungen, die nur für (schwangere/stillende) Frauen gelten. Aus diesem Grund soll auch die Bezeichnung der spezialisierten Arbeitsinspektorinnen in Zukunft „Arbeitsinspektorin für Mutterschutz“ lauten.

Derzeit beschäftigt sich zumindest eine Arbeitsinspektorin bei jedem allgemeinen Arbeitsinspektorat mit Frauenarbeit und Mutterschutz. Die Aufgaben der Arbeitsinspektion bestehen nicht nur in Kontrolle, sondern auch in Beratung. Ein Wegfall der "Frauenarbeit" bedeutet auch, dass die Arbeitsinspektorin beschränkt wird auf Fragen des Schutzes von schwangeren/stillenden Frauen. Aspekte z.B. der Gendermedizin, die durchaus auch Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnenschutz haben, bleiben dabei unberücksichtigt, die Arbeitsinspektorin darf sich nicht mehr mit speziellen Schutzaspekten für Frauen auseinandersetzen und in diese Richtung beraten.

In einer Zeit, wo über eine Neuauflage des Frauenvolksbegehrens nachgedacht wird, ist das Streichen der "Frauenarbeit" ein kontraproduktives Signal.

Artikel 3 (AZG)

Zu Z1 (§ 11 Abs 6 und 7 AZG)

Diese Bestimmung mag aus heutiger Sicht totes Recht sein, angesichts der nicht abreißenden Debatte um die Einführung bzw Ausweitung eines 12-Stunden-Tags wird die Verordnung zusätzlicher Pausen mitunter sehr bald wieder Aktualität bekommen. Die Streichung einer derzeit ohnedies nicht bzw kaum angewendeten Bestimmung kann auch keine Verwaltungsvereinfachung darstellen, wir sprechen uns daher für ihre Beibehaltung aus.

Artikel 4 (ARG)

Zu Z 1 (§ 10 Abs. 2 ARG)

Auch die Streichung dieses Punktes sehen wir als zu wenig begründet, wenn dies lediglich damit argumentiert wird, dass die Meldung nicht mehr zeitgemäß ist. Aus Sicht des ÖGB sollte die Meldepflicht jedenfalls für Betriebe ohne Betriebsrat aufrecht bleiben. Überlegt werden könnte die Frist zur Meldung gegebenenfalls auf zehn Tage zu verlängern.

Zu Z 5 (§ 25 ARG)

Laut dem Entwurf soll die Aufzeichnungspflicht bezüglich der Entlohnung entfallen. Der ÖGB spricht sich gegen diese Streichung aus, da der Betriebsrat gemäß § 89 Abs. 1 ArbVG berechtigt ist in diese Unterlagen Einsicht zu nehmen. Durch die geplante Streichung würde somit das Überwachungsrecht des Betriebsrates eingeschränkt werden.

Artikel 5 (MSchG)

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 3 MSchG)

Die geplanten Vereinfachungen bei der vorzeitigen Freistellung nach dem Mutterschutzgesetz werden vom ÖGB begrüßt. Klargestellt sollte jedoch werden, dass die Kosten des fachärztlichen Attestes bzw. Freistellungszeugnisses nicht die Arbeitnehmerin zu tragen hat.

In § 162 ASVG wird für das vorzeitige Wochengeld ein Zeugnis eines Amtsarztes bzw. einer Amtsärztin oder der Arbeitsinspektion verlangt. Es ist daher erforderlich, dass auch die entsprechende Bestimmung im ASVG analog zu § 3 Abs. 3 MSchG geändert wird.

Zu Z 3 (§ 6 Abs. 2 MSchG)

Der Entwurf sieht weiterhin vor, dass werdende und stillende Mütter, die etwa im Verkehrswesen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, öffentlichen Schausstellungen oder als Krankenpflegepersonal beschäftigt sind, bis 22 Uhr beschäftigt werden dürfen (mit Zustimmung des Arbeitsinspektors bis 23 Uhr). Gemäß dem vorliegenden Gesetzesentwurf ist nun geplant, dass „Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 TAG (Theaterarbeitsgesetz) bis 24 Uhr arbeiten dürfen“. Nach geltender Rechtslage ist es im Bühnenbereich bereits derzeit möglich die Arbeitszeit unter Einbeziehung des Arbeitsinspektorates bis 23 Uhr auszudehnen. Die Praxis zeigt, dass bei den allermeisten Aufführungen von Bühnenwerken mit der bestehenden Arbeitszeitregelung das Auslangen gefunden wird. Lediglich in einigen Fällen kann es dazu kommen, dass Vorstellungen länger als bis 23 Uhr andauern. Jedoch selbst das passiert zumeist nur in Ausnahmefällen (etwa bei verzögertem Vorstellungsbeginn aufgrund Schlechtwetters bei Freiluftveranstaltungen).

Aus Sicht des ÖGB könnte eine Regelung dahingehend überlegt werden, wonach Dienstnehmerinnen im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 und 2 TAG künftig - bei Bedarf - bis 23 Uhr arbeiten dürfen. Sollte eine Beschäftigung darüber hinaus ausnahmsweise bis

24 Uhr erforderlich sein, sollte es - wie bisher - einer bescheidmäßigen Ausnahmegenehmigung durch das Arbeitsinspektorat bedürfen.

Nach dieser Variante käme es jedenfalls auch zu der vom Gesetzgeber gewünschten erheblichen Reduzierung von Bescheidverfahren, da die meisten Vorstellungen ohnehin vor 23 Uhr enden. Eine generelle Ausdehnung der Arbeitszeit bis 24 Uhr für Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 TAG ohne Zustimmung des Arbeitsinspektorats - wie im Entwurf vorgesehen - wird vom ÖGB abgelehnt.

Zu Z 5 (§ 7 Abs. 2 Z 4 MSchG)

Gemäß dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll eine Erwerbstätigkeit von schwangeren Arbeitnehmerinnen an Wochenenden und Feiertagen möglich sein, wenn bereits vor der Schwangerschaft ausschließlich eine Beschäftigung an diesen Tagen stattfand. Der ÖGB hat grundsätzlich keinen Einwand gegen die geplante Regelung, Probleme können jedoch entstehen, wenn die schwangere Arbeitnehmerin ein zweites Dienstverhältnis hat. Aus Sicht des ÖGB muss klargestellt werden, dass in einem solchen Fall auf jeden Fall eine Wochenruhe sichergestellt wird.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Renate Anderl
gf. Vizepräsidentin



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär