



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektion
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK- 462.301/0015- VII/B/7/2017	SG-GSt	Alexander Heider	DW 2527 DW 2727	29.5.2017

ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz; Begutachtungsverfahren

Der Entwurf zum ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz verfolgt das Ziel, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG 1993), das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Arbeitsruhegesetz (ARG) und das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG 1979) zu entbürokratisieren, ohne die Schutzstandards zu mindern.

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bewertet den vorliegenden Entwurf in seiner Gesamtheit als tragfähigen Kompromiss. Dennoch ist anzumerken, dass der Entwurf durchaus einzelne Punkte beinhaltet, bei denen die Deregulierung eine gewisse Verschlechterung des Schutzniveaus befürchten lässt, weshalb in einiger Zeit die Wirkung der Änderungen zu evaluieren ist. Aus diesen Gründen ist es notwendig ausführlich Stellung zu beziehen und zu konkreten Bestimmungen ergänzende Anmerkungen sowie wichtige Änderungsvorschläge einzubringen.

Wesentlich ist uns darauf hinzuweisen, dass mit dem Entwurf zwar die Thematik Entbürokratisierung im ArbeitnehmerInnenschutz erledigt ist, aber dringende andere Verbesserungserfordernisse in diesem für die Gesundheit der in Österreich arbeitenden Menschen so wichtigen Gebiet offen bleiben: Genannt sei beispielhaft, dass nach wie vor trotz hoher arbeitsbedingter Erkrankungsraten des Stütz- und Bewegungsapparats die längst fällige Verordnung zur manuellen Lastenhandhabung fehlt (weitere Beispiele dringenden Reformbedarfs siehe Seite 4).

I. Allgemeiner Teil

Die BAK war in den intensiv geführten Verhandlungen der Sozialpartner gemeinsam mit dem ÖGB treibende Kraft. So haben wir Vorschläge, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden würden, mit sachlichen Argumenten weitgehend erfolgreich abwehren

können. Mit den geplanten Novellierungen der fünf Gesetze erwarten wir daher insgesamt keine erheblichen negativen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Gleichzeitig waren wir in den Verhandlungen auch zu unnötigen bürokratischen Regelungen gesprächsbereit und gaben in einer Reihe von Punkten unsere Zustimmung zur Entlastung der ArbeitgeberInnen.

Mit dem ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz soll auch dem „Anschwärzen“ der Arbeitsinspektion mit untauglichen, nicht nachvollziehbaren Beispielen ein Riegel vorgeschoben werden. Gemeinsam haben die medial gespielten Fälle, dass deren Inhalte falsch dargestellt, aus dem Zusammenhang gerissen oder bewusst unvollständig beschrieben oder gezeigt wurden. Teilweise wurden auch von ArbeitgeberInnen ungeeignete Maßnahmen ergriffen, welche dann als Forderungen der Arbeitsinspektion dargestellt wurden. Offensichtlich ist, dass es hier nicht an der fehlenden und oberflächlichen Recherche lag, sondern vielmehr die systematisch betriebene Schwächung der Arbeitsinspektion betrieben wurde.

Zu den „Bürokratiebeispielen“ stellte Bundesminister Alois Stöger bereits in seiner parlamentarischen Anfragebeantwortung klar: „Der Schutzzweck des ArbeitnehmerInnenschutzes darf nicht untergraben werden.“ Die parlamentarische Anfragebeantwortung (8677/AB vom 20.6.2016) wurde am 28.6.2016 als News auf die Website www.gesundearbeit.at gestellt (siehe unter http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.4.a/1466662261919/service/aktuelles/2016/arbeitsinspektion-mit-weisser-weste).

Im Zusammenhang mit überbordenden Entbürokratisierungsideen wird zudem daran erinnert, dass die EU-ArbeitnehmerInnenschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EWG) ausführt: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“ Daher muss in jedem Fall im ersten Schritt geprüft werden, ob der Deregulierungsvorschlag nicht EU-Recht verletzt, insbesondere die Mindestvorschriften in den Richtlinien zum ArbeitnehmerInnenschutz.

Wo durch die Reduktion des Verwaltungsaufwandes bei der Arbeitsinspektion Ressourcen frei werden, müssen diese jedenfalls in den weiteren Ausbau der Beratung und Kontrolle fließen. Insgesamt fordert die BAK den Ausbau der Ressourcen und Kompetenzen der Arbeitsinspektion, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt (zB Digitalisierung, flexible Arbeitszeitmodelle, steigende psychische Anforderungen, etc) begegnen zu können.

Die BAK hat mehrfach deutlich gemacht, dass Reformvorhaben im technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzrecht im Sinne einer echten Weiterentwicklung und Modernisierung an die geänderten Herausforderungen der Arbeitswelt dringend geboten sind. In einem Schreiben an Bundesminister Alois Stöger vom 14.11.2016 haben wir dazu unsere Vorstellungen bereits übermittelt. Die Kernpunkte sind Folgende:

Veränderte Arbeitswelt verschärft die Arbeitsbelastungen

Für die BAK ist die Humanisierung der Arbeit ein sozialpolitisches Grundanliegen. Wir treten für eine gesunde, sichere und menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein.

Ein modernes ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten und im Einklang stehen. Unser Ziel ist die Schaffung einer hochqualitativen Präventionskultur, die am Puls der Zeit ist.

Nachhaltig verbesserte Arbeitsbedingungen und gezielte Investitionen in den Ausbau von Prävention lohnen sich für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle entlasten das Gesundheitssystem und führen zu einer höheren Arbeitsfähigkeit. Gesunde und leistungsfähige ArbeitnehmerInnen sind produktiver und rechnen sich durch weniger Ausfallzeiten und geringere indirekte Kosten für die Betriebe.

Dennoch ist heute die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten mehr denn je in Gefahr. Initiativen zur Aushebelung wichtiger Schutzgesetze und Deregulierungsbestrebungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht treiben unter dem Deckmantel der Entbürokratisierung ein unfaires und gefährliches Spiel mit der Gesundheit der Beschäftigten. Die Erhaltung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten hat für uns jedoch stets Vorrang.

„Das Gesetz ist der Freund des Schwachen“ (Schiller) – es schützt vor allem jene Menschen, die hierzu selbst wenig(er) Möglichkeiten haben, und bildet, im Sturm der globalisierten Wettbewerbsgesellschaft, für sie einen unentbehrlichen Schutzschirm.

Nur Mindeststandards sind in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr ausreichend. Es braucht qualitativ hochwertige und nachhaltig wirksame anwendungsorientierte ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften. Dabei müssen neue wissenschaftliche Erkenntnisse in die gesetzlichen Bestimmungen zeitnah einfließen, damit wir mit unserem ArbeitnehmerInnenschutzrecht am Puls der Zeit, mit dem Fokus auf menschengerechte Arbeitsbedingungen, bleiben.

Eine wichtige Funktion nehmen ausreichend viele und wirksame Kontrollen durch die Arbeitsinspektion ein. Kontrollen sollen den Wettbewerb über schlechte Arbeitsbedingungen vermeiden helfen, damit faire Unternehmen nicht benachteiligt werden.

Die BAK begrüßt jegliche Absichtserklärungen zur Reform des ArbeitnehmerInnenschutzes mit dem Ziel, die Anforderungen der modernen Arbeitswelt abzubilden. Vor allem folgende Reformen sind erforderlich:

- Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind als gleichberechtigte Präventivfachkraft im ASchG zu regeln. Fast 30 % aller Neuzugänge der Pensionierungen wegen geminder-

ter Arbeitsfähigkeit erfolgen aus psychischen Gründen. Krankenstände aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen verursachen gesamtwirtschaftliche Kosten von etwa 3,3 Mrd Euro jährlich.

- Die Präventionszeiten sind mit 2 bzw 2,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Jahr (mindestens) dem deutschen Niveau anzugleichen. Wir hinken massiv hinterher. Derzeit sind an Büroarbeitsplätzen und an Arbeitsplätzen mit vergleichbaren Gefährdungen nur 1,2 Stunden und an allen anderen Arbeitsplätzen nur 1,5 Stunden vorgesehen.
- Präventionszeiten sind bereits in Arbeitsstätten ab elf ArbeitnehmerInnen erforderlich, wie es in Deutschland seit 2011 längst der Fall ist. Derzeit ist das Präventionszeitenmodell erst ab 50 Beschäftigten vorgesehen. Bei weniger als 50 Beschäftigten sind Begehungen durch Präventivfachkräfte vorgesehen (wie über AUVAsicher).
- Nach wie vor fehlt eine Verordnung zur manuellen Lastenhandhabung samt Grenzwerte. Innerhalb der EU-27 klagen rund 25 % der Beschäftigten über Rücken- und etwa 23 % über Muskelschmerzen. Muskel-Skelett-Erkrankungen sind damit das am häufigsten angeführte arbeitsbedingte Gesundheitsproblem (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007). Seit 2002 liegt ein weitgehend mit den Sozialpartnern abgestimmter Ministeriumsentwurf „in der Schublade“. Dieser wäre lediglich an neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anzupassen, insbesondere durch Aufnahme der Leitmerkmalmethoden als verpflichtende Anlagen. Derzeit gibt es zwar eine Evaluierungsverpflichtung, die aber in der Praxis oft nicht durchgeführt wird. Die Konkretisierung mittels Verordnung ist erforderlich.
- Aufnahme von Grundsatzbestimmungen zur Einführung von risikobasierten Grenzwerten samt Aktualisierung der Grenzwerte. Krebserzeugende und erbgutverändernde Arbeitsstoffe stellen eine massive Bedrohung für die Beschäftigten dar. EU-weit sterben jährlich etwa 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Für Österreich werden jährlich 1.820 Todesfälle geschätzt (ETUI, 2015). Unsere Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe (TRK-Werte) stammen zum Großteil noch aus den 1980er Jahren. Der Stand der Technik hat sich weiterentwickelt und wurde nicht berücksichtigt. In Deutschland und in den Niederlanden wurde das Grenzwertesystem für krebserzeugende Arbeitsstoffe bereits vor Jahren auf risikobasierte Grenzwerte umgestellt.
- Es braucht einen ganzheitlichen Präventionsansatz bei den Unfallversicherungsträgern. Deswegen muss der gesetzliche Präventionsauftrag in den §§ 185 bis 188a ASVG alle arbeitsbezogenen Gesundheitsgefahren umfassen. Die Beschränkung der Prävention auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erlaubt keinen ganzheitlichen Präventionsansatz. In Deutschland haben die Berufsgenossenschaften bereits seit langer Zeit umfassende Präventionskompetenzen. Wir sehen in der Prävention den Schlüssel zu einem hohen Schutzniveau für die Beschäftigten.

Mehr Prävention am Puls der Zeit bringt allen was

Die Fülle unserer Vorschläge zeigt, dass es in den letzten 15 Jahren, mit Ausnahme der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen, kaum nennenswerte inhaltliche Weiterentwicklungen im technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzrecht gab. Auch die innerstaatliche Umsetzung von EU-Richtlinien kam nicht über das Niveau der EU-Mindestvorschriften hinaus.

Hinzu kommt die Rasanz, mit der sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren verändert hat und weiter ändern wird. Mit den gestiegenen Anforderungen geht ein höherer Gesundheitsverschleiß der ArbeitnehmerInnen einher und die Arbeitsbelastungen steigen an. Die Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit ergeben sich im Zusammenspiel zwischen Arbeitsplatzbedingungen und individuellen Ressourcen und Kompetenzen. Gut dokumentiert ist, dass „ein erheblicher Anteil der Erkrankungen und gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten am Arbeitsplatz selbst seine Wurzeln hat“ (vgl T Leoni, WIFO-Studie „Wirkmodell Krankenstand“, November 2015).

Acht von zehn Erwerbstätigen sind an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt, das sind rund 3,3 Mio Erwerbstätige (vgl „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz“, Statistik Austria 2013).

Bei den physischen Belastungsfaktoren geben 3,1 Mio Erwerbstätige (73,3 %) an, an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt zu sein. Am häufigsten werden Arbeiten genannt, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist (35 %). Gut ein Viertel heben schwere Lasten (27,1 %) oder müssen schwierige Arbeitshaltungen einnehmen (26,9 %) und/oder sind Unfallgefahren ausgesetzt (26,7 %). Unter dem Einfluss von Lärm, Staub und Hitze arbeitete jeweils mehr als ein Fünftel (24,5 %, 21,7 % und 20,7 %). Rund 15 % waren bei ihrer Arbeit Kälte ausgesetzt, etwa 12 % mussten mit chemischen Stoffen umgehen. Der Vergleich der Jahre 2007 mit 2013 zeigt einen Anstieg körperlicher Arbeitsbelastungen. 516.100 Erwerbstätige (2007: 350.400) hantieren mit schweren Lasten. Auch die ergonomischen Bedingungen verschlechterten sich: 505.400 Erwerbstätige (2007: 347.600) müssen schwierige Arbeitshaltungen einnehmen oder schwierige Bewegungsabläufe ausführen.

Bei den psychischen Belastungsfaktoren klagten knapp 1,7 Mio Erwerbstätige (40,3 %) über zumindest ein Risiko psychischer Probleme an ihrem Arbeitsplatz. Zeitdruck bzw Überbeanspruchung wurden dabei am häufigsten genannt (38,3 %). Unter den weiteren psychischen Belastungen waren Gewalt bzw die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz für 3,5 % ein Problem. Belästigung oder Mobbing trat bei 3,4 % auf. Der höchste Anteil an psychischen Belastungen insgesamt zeigte sich bei Personen, die schon zehn Jahre oder mehr beschäftigt waren (45,8 %). Ein Vergleich der Ergebnisse 2007 und 2013 zeigte einen starken Anstieg des Risikofaktors Zeitdruck bzw Überanstrengung. Dieser Faktor stieg von 2007 bis 2013 um beinahe ein Drittel an (von 29 % auf 37 %), und zwar bei beiden Geschlechtern.

Von 2007 bis 2013 war eine Zunahme zahlreicher „Bürokrankheiten“ festzustellen: Die Betroffenheit von Stress, Depressionen und Angstzuständen sowie von Kopfschmerzen und Übermüdung der Augen und von arbeitsbedingten Nacken- und Schulterschmerzen erhöhte sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutlich. Die Anzahl der von Stress, Depression und Angstzustände Betroffener hat sich von 2007 bis 2013 sogar verdoppelt (von rund 52.000 Personen auf 108.000 Personen bzw ein Anstieg von 105,4 %).

Die Krankmacher kosten uns viel Geld. Sechs zentrale körperliche Belastungsfaktoren verursachen 2,8 Mrd Euro jährlich an gesamtwirtschaftlichen Kosten (vgl G Biffl, T Leoni, WIFO-Studie „Arbeitsbedingte Erkrankungen – Schätzung der gesamtwirtschaftlichen Kosten mit dem Schwerpunkt auf physischen Belastungen“, Juli 2008). Zudem machen übermäßige psychische Arbeitsbelastungen nachweislich krank. Sie verursachen nicht nur psychische Störungen, sondern verstärken auch andere Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen, Diabetes. Die gesamtwirtschaftlichen Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen belaufen sich auf 3,3 Mrd Euro jährlich (vgl G Biffl, T Leoni ua, Studie der Donau-Universität Krems und WIFO „Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen“, September 2011).

Internationale Studien zeigen, dass in Europa zwischen 50 und 60 % der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle auf Stress in der Arbeit zurückzuführen sind. Die dadurch bedingte Verringerung der Arbeitsleistung und der Arbeitsproduktivität führt zu negativen gesamtwirtschaftlichen Kosten zwischen 1,5 und 4 % des Bruttoinlandsproduktes – BIP (vgl ebenda).

Aus unserer Sicht muss ein am Puls der Zeit stehendes ArbeitnehmerInnenschutzrecht mehr Prävention in die Betriebe bringen. Mit gesetzlichen Regelungen ist das am besten erzielbar: Die jüngste europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) ergab: Rechtsvorschriften sind mit 87 % das Hauptmotiv der österreichischen ArbeitgeberInnen für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen (vgl „Gesamteuropäische Meinungsumfrage zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2013 – Ergebnisse für ganz Europa und Österreich“, Mai 2013, Repräsentative Ergebnisse in 31 teilnehmenden europäischen Ländern für die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA).

Viele unserer Vorschläge werden durch die Ergebnisse der Studie des Instituts für Psychologie an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck vom Dezember 2015 gestützt. Die Studie „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen in Österreich“ wurde im Auftrag der BAK und in Kooperation mit den Berufsverbänden der ArbeitsmedizinerInnen (Gesellschaft für Arbeitsmedizin – ÖGA), Sicherheitsfachkräfte (Verband Österreichischer SicherheitsexpertInnen – VÖSI) und ArbeitspsychologInnen (Berufsverband Österreichischer PsychologInnen – BÖP und Gesellschaft kritischer Psychologinnen und Psychologen – GkPP) durchgeführt.

Seit der Einführung des EU-konformen ASchG (1.1.1995) haben die gemeldeten Arbeitsunfälle deutlich abgenommen. Verzeichnete die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) im Jahr 1994 noch 164.469 Arbeitsunfälle bei den Erwerbstätigen, wurde im Jahr 2015 mit 101.468 Arbeitsunfällen ein historischer Tiefststand erreicht. Binnen 21 Jahren bedeutet dies eine Reduktion von insgesamt 867.798 Arbeitsunfällen.

Die jüngst vorgelegten Daten der AUVA aus dem Jahr 2016 brechen mit diesem langjährigen Trend. Erstmals stiegen die Arbeitsunfälle im engeren Sinn wieder an und zwar gleich um +1.406 (2016: 102.874). Das kann Indiz dafür sein, dass Stillstand zum Rückschritt führt.

Gerade in Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bedeutet Stillstand mit der Zeit immer Rückschritt. Um weiterhin am Puls der Zeit zu bleiben, brauchen wir eine Arbeitswelt, die es den Menschen ermöglicht, ihre Arbeit psychisch und physisch gesund bis zu ihrem Pensionsantritt ausführen zu können. Gesunde Arbeitsbedingungen sind die Basis für ein produktives, erfolgreiches Arbeiten. Davon profitieren ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Aus diesen Gründen ersucht die BAK Verhandlungen aufzunehmen, um die notwendige Reform zur Weiterentwicklung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz anzugehen und mehr Rechtssicherheit zu schaffen.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu den einzelnen Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs bringt die BAK nachfolgend ihre Anmerkungen sowie wichtige Änderungsvorschläge ein.

Zu Art 1, Überschrift:

In der Überschrift „Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 1993“ ist die Jahreszahl „1993“ zu streichen.

Zu Art 1, § 3 Abs 1 dritter Satz ASchG:

Die BAK ist verwundert, dass im Begutachtungsentwurf diese Änderung nicht mehr enthalten ist (vgl. Protokoll Sozialpartnerbesprechung 27.2.2017, Seite 7). Vereinbart war, dass in § 3 Abs 1 dritter Satz ASchG nach der Wortfolge „Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren,“ die Wortfolge „zur menschengerechten Arbeitsgestaltung,“ aufgenommen wird. Die Ergänzung hat lediglich den Charakter einer Zielbestimmung und dient der rechtlichen Klarstellung.

Zu Art 1, § 16 Abs 1 Z 3 ASchG:

Nach unserer Einschätzung ist dieser Punkt weitgehend „totes Recht“. Da, wie in den Erläuterungen beschrieben, Beinahe-Unfälle ein wichtiges Warnsignal darstellen, sollte vor dem Hintergrund des deklarierten Wirkungszieles „Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen“ darüber nachgedacht werden, wie künftig ein qualitativ besserer Umgang mit solchen Ereignissen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung iSd § 4 Abs 5 Z 3 ASchG sichergestellt werden kann.

Die BAK stimmt zu, dass alleine die Aufzeichnungspflicht hier keine Verbesserung verspricht und somit auch die Z 3 in § 16 Abs 1 entfallen kann. Zur tatsächlichen Erreichung des angegebenen Wirkungsziels muss jedoch eine gut nachvollziehbare Dokumentation und Maßnahmensetzung im Zuge der Evaluierung gewährleistet sein. Hierfür muss durch die Arbeitsinspektion entsprechend genau kontrolliert werden und notwendigenfalls wirkungsvolle Sanktionen gesetzt werden.

Zu Art 1, § 30 ASchG:

Der Schutz nicht rauchender ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz ist unbestreitbar ein wichtiges arbeitnehmerInnenschutz- und gesundheitspolitisches Anliegen. Die bisherigen Regelungen haben sich zweifelsfrei als nicht befriedigend herausgestellt, weil einerseits unklar ist, wann tatsächlich ein ausreichender Schutz für nicht rauchende ArbeitnehmerInnen gegeben ist bzw bereits bestehende partielle Verbote von ArbeitgeberInnen nicht immer konsequent umgesetzt wurden. Aus diesem Gesichtspunkt ist ein generelles Rauchverbot in Arbeitsstätten, in denen auch nicht rauchende ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden, positiv zu beurteilen und wird von der BAK begrüßt. Dadurch wird der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts, also an die Novelle zum Tabak- und NichtraucherInnen- bzw NichtraucherSchutzgesetz (TNRSG), BGBl I Nr 101/2015, angepasst.

Wegen der Anpassung an die Novelle zum TNRSG, BGBl I Nr 101/2015, wird die Wortfolge in § 30 Abs 1 ASchG „soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist“ entbehrlich. Andernfalls könnte kein effektiver NichtraucherInnenenschutz gewährleistet werden, weil der zu streichende Passus erheblichen Interpretationsspielraum zu Lasten der nicht rauchenden Belegschaft zulässt. ArbeitgeberInnen könnten von der Einhaltung des NichtraucherInnenenschutzes Abstand nehmen und sich als Schutzbehauptung auf die jeweilige Betriebsart stützen. Anders ausgedrückt: Der NichtraucherInnenenschutz könnte dadurch ausgehöhlt werden, dass ArbeitgeberInnen die Art des Betriebes als Vorwand für die Unzumutbarkeit der Einhaltung von Schutzmaßnahmen angeben.

Die beabsichtigte Normierung in § 30 Abs 2 ASchG, wonach ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt wird, sofern NichtraucherInnen und RaucherInnen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden, ist zwar als Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen. Diese Regelung schützt jedoch nicht dritte Personen (zB nichtrauchende Kunden, Gäste, Lieferanten etc), die (aus beruflichen Gründen) Arbeitsstätten zu betreten haben, in denen ausschließlich RaucherInnen beschäftigt sind. Dieser Personenkreis ist im Vergleich zu nichtrauchenden Beschäftigten nicht weniger schutzbedürftig. Aus diesem Grund wird empfohlen, die Wortfolge „sofern NichtraucherInnen und RaucherInnen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden“ aus der vorgeschlagenen Fassung zu entfernen.

Keineswegs akzeptabel ist jedoch, dass dieser Schutz nicht rauchender ArbeitnehmerInnen nur durch Verbotsregelungen für RaucherInnen realisiert werden soll, ohne dass gleichzeitig auch die ArbeitgeberInnen in die Pflicht genommen werden. Soweit eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden ist bzw soweit dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar erscheint, hat der Arbeitgeber einzelne Räume als Raucherräume einzurichten. In Zweifel hat die Behörde darüber mit Bescheid zu entscheiden.

Die Erläuterungen zur Errichtung einzelner Raucherräume in Verbindung mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG sind völlig sinnwidrig. § 97 Abs 1 Z 8

ArbVG stellt auf Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen ab. Die Errichtung einzelner Raucherräume hat mit Gesundheitsschutz nichts zu tun und ist ein verfehltes Motiv.

Wir ersuchen die Erläuterungen dahingehend zu ändern, dass sie auf § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG verweisen. Regelungen über das Rauchen im Betrieb sind ausschließlich den allgemeinen Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln, zuzurechnen. Die Errichtung einzelner Raucherräume kann daher mit einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Zu Art 1, § 62 Abs 7 ASchG:

Die BAK stimmt auch hier zu, dass alleine das Führen eines Verzeichnisses keine Verbesserung des tatsächlichen ArbeitnehmerInnenschutzes verspricht und somit auch entfallen kann. Wie in den Erläuterungen dargelegt, ist das zentrale Dokument bezüglich notwendiger Fachkenntnisse die Evaluierung gemäß § 4 ASchG. Zur tatsächlichen Erreichung des angegebenen Wirkungsziels „Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen“ fordern wir jedoch, dass das korrekte Führen von Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten entsprechend genau durch die Arbeitsinspektion kontrolliert wird und notwendigenfalls auch sanktioniert wird.

Zu Art 1, §§ 77 Z 4a und 82 Z 4a ASchG:

Die im Entwurf vorgeschlagene Änderung sieht vor, dass künftig auch die Erstevaluierung in die unverändert niedrige Präventionszeit eingerechnet werden soll. Die BAK hat in den Sozialpartnerverhandlungen schon dagegen argumentiert. Die Einrechnung der Erstevaluierung in die Präventionszeit wird abgelehnt. Die Präventionszeiten nach § 82a ASchG sind ohnehin viel zu knapp bemessen, weshalb die BAK schon länger die Notwendigkeit einer Ausweitung sieht und diese auch fordert.

In den Erläuterungen wird zwar korrekterweise darauf hingewiesen, dass es sich tatsächlich um Mindestpräventionszeiten handelt und somit eine Ausweitung bei entsprechender Notwendigkeit von ArbeitgeberInnen jederzeit veranlasst werden kann. Die Praxis zeigt jedoch, dass eine Übererfüllung der Präventionszeit nur in Betrieben zu finden ist, welche eine besonders ausgeprägte und vorbildliche ArbeitnehmerInnenschutzkultur pflegen und somit seltene Ausnahme darstellen.

Die BAK fordert daher, dass die Erstevaluierung nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden darf. Vielmehr wird die Ausweitung der Präventionszeiten pro ArbeitnehmerIn mit einem Büroarbeitsplatz oder vergleichbarem Arbeitsplatz von 1,2 auf mindestens 2 Stunden, sowie für alle anderen ArbeitnehmerInnen von 1,5 auf mindestens 2,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn verlangt.

Die vorgeschlagene komplette Einrechnung der Erstevaluierung in die Mindestpräventionszeit sprengt gerade in besonderen Anlässen (größere [Bau-]Projekte und Betriebsänderungen)

den zeitlichen Rahmen. Besondere Anlassfälle sind beispielsweise der Neubau der Arbeitsstätte, der Zubau an die Arbeitsstätte, der Umbau der Arbeitsstätte, die Generalsanierung der Arbeitsstätte, die Verlegung der Arbeitsstätte oder auch die Anschaffung oder den Austausch (komplexer) technischer Anlagen. In den Sozialpartnerverhandlungen wurde daher Einvernehmen zur Änderung in § 4 Abs 6 ASchG erzielt (Protokoll Sozialpartnerbesprechung 27.2.2017, Seite 4). Im vorliegenden Entwurf fehlt allerdings die Anfügung: „Dabei ist auf die dafür erforderliche Präventionszeit Bedacht zu nehmen.“

In den Erläuterungen findet sich jetzt lediglich ein Hinweis im obigen Sinn: „Insbesondere im Zusammenhang mit Neu- oder umfangreichen Umbauten ist daher zu prüfen, ob bei Einrechnung der Erstevaluierung auf Grund des Umfangs die Mindestpräventionszeit zu erhöhen ist, um den Aufgaben der Präventivfachkräfte gerecht zu werden.“

Die Erläuterungen können im Einzelfall hilfreich sein. Allerdings lehrt uns die Erfahrung und die Praxis, dass ohne gesetzlicher Grundlage für besondere Anlassfälle die Mindestpräventionszeit in der Regel nicht erhöht und auch die Überwachung und Durchsetzung für die Arbeitsinspektion extrem erschwert wird.

Wenn die Erstevaluierung ernsthaft und gewissenhaft durchgeführt wird, ist sie ein zeitaufwändiger notwendiger Prozess. Die Erstevaluierung ist eine Investition in mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und kann zu produktiverem Arbeiten beitragen. Aus vorgenannten Gründen verlangt die BAK die Anrechenbarkeit der Erstevaluierung auf die Mindesteinsatzzeiten zeitlich auf maximal 30 % der jährlich festgelegten Präventionszeit zu begrenzen. Dieser Kompromissvorschlag ist in den §§ 77 Z 4a und 82 Z 4a ASchG am Ende der beiden Ziffern jeweils durch die Anfügung „...bis zu einem Höchstausmaß von 30 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit“ einfach zu realisieren. Solche Anrechnungsbestimmungen existieren bereits in den §§ 77 Z 5 und 82 Z 7 ASchG für die Weiterbildung mit bis 15 % und in § 82 Z 5 ASchG für arbeitsmedizinische Untersuchungen mit bis 20 %.

Zu Art 1, § 77a Abs 2 Z1a ASchG:

Die vorgeschlagene Verlängerung des Begehungsintervalls wird abgelehnt. Die Argumentation, es handle sich bei Büroarbeitsplätzen automatisch um Bereiche mit geringem Gefährdungspotenzial, deutet auf einen unzeitgemäßen Zugang zum ArbeitnehmerInnenschutz hin, wo hauptsächlich auf körperliche Belastungen und mechanische Gefahren fokussiert wird.

In Zeiten der zunehmenden Digitalisierung stellen sich hier viele neue Herausforderungen für die Beschäftigten. Die Folgen sind heute oft noch schwer abschätzbar. Fragen der Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz, psychische Belastungen durch Zeit- und Leistungsdruck, neue Formen von Kooperation und Organisation der Arbeit oder veränderte Kunden- und Beratungskontakte bergen neue Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten. Die steigende Anzahl psychischer Erkrankungen und das anhaltend hohe Niveau von Muskel-Skelett-Erkrankungen in einer zunehmend wissens- und dienstleistungsorientierten Wirtschaft widerspricht der Annahme, dass Büroarbeitsplätze und damit vergleichbare Arbeitsplätze weitgehend gefähr-

dungsfrei seien. Da in Arbeitsstätten bis zu zehn Beschäftigten zudem keine Sicherheitsvertrauenspersonen gesetzlich vorgesehen sind, ist die Reduktion der ohnehin gering bemessenen präventivdienstlichen Begehungen abzulehnen.

Zu Art 2, § 9 Abs 1 ArbIG 1993:

Die BAK vertritt die Auffassung, dass die Übermittlung einer Aufforderung an Sicherheitsvertrauenspersonen jedenfalls beibehalten wird, unabhängig davon, ob Organe der Arbeitnehmerschaft eingerichtet sind. Sicherheitsvertrauenspersonen sind ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz. Sie müssen somit jedenfalls über sämtliche Aufforderungen der Arbeitsinspektion in Kenntnis gesetzt werden.

Der Gesetzgeber verlangt die enge Zusammenarbeit von den Organen der Arbeitnehmerschaft und den Sicherheitsvertrauenspersonen, weshalb es nur schlüssig ist, dass ein möglichst gleicher Informationszugang gewährleistet wird. Dies gilt auch für Präventivfachkräfte, wo ebenfalls eine enge Zusammenarbeit mit Belegschaftsorganen und Sicherheitsvertrauenspersonen vorgesehen ist.

Die Erfahrung zeigt, dass die Informationsweitergabe innerhalb der betrieblichen Arbeitnehmerschutzakteure im bestehenden System unzureichend funktioniert und die Übermittlung der Aufforderungen durch die Arbeitsinspektion an die jeweiligen Akteure verbesserungswürdig ist. Die BAK fordert deshalb vielmehr die Gewährleistung eines zeitgerechten Zugangs von Aufforderungen an sämtliche betriebliche Akteure des ArbeitnehmerInnenschutzes. Die dafür nötige Kontaktdatenpflege durch die Arbeitsinspektion ist in Zeiten der elektronischen Kommunikation zumutbar und kann nicht als überbordender Verwaltungsaufwand angesehen werden. Selbstverständlich ist die hierfür notwendige personelle und technische Ausstattung den Arbeitsinspektionen in ausreichendem Maße zur Verfügung zu stellen.

Zu Art 2, § 17 Abs 4 ArbIG 1993:

Die BAK stimmt zu, dass aufgrund des Wegfalls bestimmter Schutzvorschriften für Frauen – wie in den Erläuterungen ausgeführt – eine Arbeitsinspektorin für Frauenarbeit entfallen kann, sofern eine Spezialistin für Mutterschutz weiterhin vorgesehen ist. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen der modernen Arbeitswelt fordert die BAK jedoch die Einrichtung einer/eines spezialisierten Arbeitsinspektors/-in für die Themenbereiche Gender und Diversity.

Zu Art 2, § 23 Abs 2 ArbIG 1993 (neu):

Die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Einhaltung von Schutzvorschriften liegt beim/bei der ArbeitgeberIn. ArbeitgeberInnen sind die Normadressaten der meisten Verpflichtungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht in Konkretisierung ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht.

In den letzten Jahren beobachten wir einen ausufernden Wildwuchs an Bestellungen zum verantwortlichen Beauftragten gemäß § 23 ArbIG 1993. Das führt zu erheblichen bürokratischem Mehraufwand in den Betrieben. Ebenso in den Arbeitsinspektoraten insbesondere dann, wenn unklar ist, wer die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung tatsächlich trägt.

Zur Eindämmung solcher unerwünschten Entwicklungen und zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit fordert die BAK § 23 Abs 2 ArbIG 1993 so zu ändern, dass ArbeitnehmerInnen nicht mehr zum verantwortlichen Beauftragten bestellt werden können. § 23 Abs 2 ArbIG 1993 lautet daher neu: „ArbeitnehmerInnen dürfen zum verantwortlichen Beauftragten nicht bestellt werden.“

Die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten wird dadurch aber nicht gänzlich unterbunden. Sie bleibt weiterhin erlaubt. Verwaltungsstrafverfahren können nämlich nur gegen natürliche Personen geführt werden. Im Falle von juristischen Personen (zB GmbH, AG), aber auch Personenhandelsgesellschaften (zB OHG) oder eingetragenen Erwerbsgesellschaften sind grundsätzlich jene Personen verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich, die zur Vertretung nach außen berufen sind. GeschäftsführerInnen einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft und GesellschafterInnen einer Personenhandelsgesellschaft oder eingetragener Erwerbsgesellschaft können weiterhin nach § 9 Abs 1 VStG in Verbindung mit § 23 ArbIG 1993 als Verantwortliche bestellt werden. Diese Änderung ist ein zusätzlicher Beitrag zur „Entbürokratisierung“, Vereinfachung, Klarheit und Rechtssicherheit.

Zu Art 3, § 11 Abs 6 und 7 AZG:

Derzeit kann das Arbeitsinspektorat Ruhepausen anordnen, die länger sein müssen als die vorgesehenen 30 Minuten, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen dies erfordert. Unter dem „sonstigen Einfluss der Arbeit“ werden in der Literatur Rahmenbedingungen der eigentlichen Tätigkeit verstanden, die unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten eine zusätzliche Pausenzeit erforderlich machen. Dazu gehören zB Kälte, Hitze, Einwirkung mechanischer Partikel oder von Chemikalien, Lärm sowie Zugluft (vgl *Klein in Heilegger/Klein, Arbeitszeitgesetz § 11 Rz 8*).

In Zeiten zunehmender Wetterextreme, in denen die Wintermonate unterdurchschnittliche Temperaturen und die Sommermonate überdurchschnittliche Temperaturen aufweisen, können die in § 28 Arbeitsstättenverordnung (ASTv) vorgesehenen Temperaturen nicht immer eingehalten werden. Wetterextreme begründen jedoch nicht Ausnahmen für Schlechtwetter iSd BSchEG. Daher sind verlängerte Ruhepausen notwendig.

Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und die daraus resultierenden psychischen Beanspruchungen waren der Anlass dafür, dass das ASchG Jahre 2013 novelliert wurde. Die Bestimmung gemäß § 11 Abs 6 AZG, wonach das Arbeitsinspektorat zusätzliche Ruhepausen anordnen kann, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen diese fordert, ist gerade vor dem Hintergrund der sich ändernden Arbeitsbedingungen als zentrale Schutznorm anzusehen.

Diese Gestaltungsmöglichkeit durch die Behörde nunmehr mit dem Argument, dass sie ohnehin „kaum“ genützt wird, ersatzlos zu streichen, ist nicht nur inhaltlich vollkommen verfehlt, sondern bestätigt offensichtlich, dass die Behörde in diesen entscheidenden Fragen bisher zu wenig Aktivitäten gesetzt hat. Die BAK ist gegen den Entfall des § 11 Abs 6 AZG und der damit zusammenhängenden Strafbestimmung nach § 28 Abs 2 Z 6 AZG.

Im Sinne der Rechtssicherheit ist es zudem äußerst bedenklich, dass in § 32c Abs 9 AZG festgelegt werden soll, dass bestehende Bescheide nach § 11 Abs 6 AZG mit Inkrafttreten dieser Novelle außer Kraft treten und anhängige Verwaltungsverfahren einzustellen sind. Selbst wenn die Novelle in Kraft treten würde, sollen bereits bestehende Bescheide nach § 11 Abs 6 AZG Rechtswirksamkeit haben und bereits anhängige Verwaltungsverfahren auf Basis des Rechtsstandes zum Zeitpunkt der Einleitung fortgeführt werden.

Zu Art 3, § 20 Abs 2 AZG:

Die BAK spricht sich gegen eine Verlängerung der Meldefrist von vier auf zehn Tage aus. Selbst bei der Bewältigung von außergewöhnlichen Fällen, wie Katastrophen, ist es mit Unterstützung von Rettung, Feuerwehr, Polizei und sonstigen Katastrophenhilfsdiensten möglich, relativ rasch Planung und berechenbare Arbeitszeiten innerhalb der arbeitszeitrechtlichen Kriterien sicherzustellen.

Darüber hinaus bewirkt die Verlängerung des Meldezeitraums von vier auf zehn Tagen keine Deregulierung sondern lediglich eine Aufschiebung der Meldepflicht. Der/die ArbeitgeberIn kann aufgrund der zahlreichen zur Verfügung stehenden elektronischen Kommunikationsmittel die Anzeige durchaus innerhalb von vier Tagen an das Arbeitsinspektorat übermitteln.

Bei wiederholten Meldungen gemäß § 20 AZG sollte gesetzlich verankert werden, dass die Behörde verpflichtet ist, die rechtmäßige Inanspruchnahme dieser Ausnahmebestimmung im Betrieb zu überprüfen.

Zu Art 4, § 10 ARG:

Wochenend- und Feiertagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Es ist daher zu Recht eine gesetzliche Verpflichtung für die Arbeitgeber vorgesehen die erstmalige Aufnahme derartiger Tätigkeiten an das Arbeitsinspektorat zu melden, damit die Einhaltung dieser wesentlichen Schutzbestimmungen auch wirksam überprüft werden kann.

§ 10 Abs 1 ARG zählt daher in acht Ziffern bestimmte Tätigkeiten auf, für die die ArbeitnehmerInnen auch an Wochenenden und Feiertagen beschäftigt werden dürfen. Bisher war der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, das Arbeitsinspektorat binnen vier Tagen nach dem erstmaligen Beginn solcher Arbeiten schriftlich zu informieren, wobei die Anzeige die Gründe für die Arbeiten, die Anzahl der zur Arbeitsleistung benötigten ArbeitnehmerInnen sowie den Zeitraum der Durchführung der Arbeiten beinhalten musste.

Der vorgesehene gänzliche Entfall dieser Meldepflicht würde dazu führen, dass eine Überprüfung, ob die tatsächlich geleistete Wochenend- und Feiertagsarbeit gesetzeskonform erfolgt, nur zufällig und in der Regel sehr viel später erfolgt. Der tiefere Sinn dieser Bestimmung ist aber sicherzustellen, dass der/die ArbeitgeberIn nur jene Arbeiten anordnet, die sich im Rahmen des § 10 Abs 1 ARG bewegen und tatsächlich unbedingt notwendig sind. Die Anzeige verschafft dem Arbeitsinspektorat einen guten Überblick über die Sachlage (*Lutz/Heilegger*, Arbeitsruhegesetz § 10 Rz 28 ff). Die thematisierte Regelung trat am 1.7.1984 in Kraft. Dass die Anzeigepflicht nicht mehr zeitgemäß wäre, kann so nicht nachvollzogen werden, weswegen wir für die Beibehaltung dieser Verpflichtung eintreten. Im Sinne eines effizienten ArbeitnehmerInnenschutzes kann der gänzliche Entfall dieser Meldepflicht nicht akzeptiert werden.

Zu Art 4, § 11 Abs 2 und 4 ARG:

Ebenso wie zu Art 3, § 20 Abs 2 AZG, ist auch hinsichtlich § 11 Abs 2 ARG nicht nachvollziehbar, warum die Anzeigepflicht an das Arbeitsinspektorat für die Zulässigkeit von Wochenend- und Feiertagsarbeiten in Ausnahmefällen von vier auf zehn Tage angehoben werden soll. Die Verlängerung des Meldezeitraums von vier auf zehn Tagen bringt keine Deregulierung sondern lediglich eine Aufschiebung der Meldepflicht. Gleiches gilt für die Verlängerung des Meldezeitraums von vier auf zehn Tagen nach § 11 Abs 4 ARG.

Zu Art 4, § 12 Abs 3 ARG:

§ 12 Abs 3 ARG normiert eine spezielle Anzeigepflicht der Wochenend- und Feiertagsarbeit in der Bauwirtschaft. Sachlich begründet ist diese Anzeigepflicht dadurch, dass Bauarbeiten zur Ruhezeit eine Beeinträchtigung der Allgemeinheit mit sich bringen können und daher eine vorherige Anzeige der Behörde und auch den Interessenvertretungen die Möglichkeit geben soll, die Erfordernisse und Zulässigkeit zu überprüfen (*Lutz/Heilegger*, Arbeitsruhegesetz § 12 Rz 12).

Wenn keine Voranmeldung zur Ausnahme der Wochenend- und Feiertagsruhe in der Bauwirtschaft erfolgt, kann der Journdienst der Arbeitsinspektion im Falle eines Anrufes nicht schlüssig beurteilen, ob eine zulässige Ausnahme vorliegt. Fühlen sich AnrainerInnen durch die Arbeit auf Baustellen belastigt, melden sie sich telefonisch. Bei Vorliegen der Voranmeldung müsste die Arbeitsinspektion keine weitergehende Überprüfung über die Zulässigkeit veranlassen. Ist das allerdings in Ermangelung der verpflichtenden Voranmeldung nicht der Fall, müsste die Arbeitsinspektion in jedem Fall aktiv werden und eine Kontrolle vornehmen, was zu einem zusätzlichen Aufwand führen würde. Selbst bei einer ex-post-Kontrolle könnte sich eine etwaige Unzulässigkeit der Wochenend- und Feiertagsarbeit ergeben, was für den/die ArbeitgeberIn Strafen zur Folge haben könnte. Die BAK spricht sich aus diesen Gründen für die Beibehaltung der Bestimmungen im § 12 Abs 3 ARG aus.

Zu Art 4, § 17 Abs 7 ARG:

Sinnvoll erscheint hingegen die Streichung des § 17 Abs 7 ARG. Die Zulässigkeit der Beschäftigung während der Wochenend- und Feiertagsruhe auf Messen oder messeähnlichen Veranstaltungen wird ausreichend durch § 17 Abs 1 bis 6 ARG geregelt. Eine ex-post-Prüfung ist hierbei ausreichend.

Zu Art 4, § 25 Abs 1 ARG:

Gemäß § 89 Z 1 ArbVG ist der Betriebsrat im Rahmen seiner Befugnisse berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der ArbeitnehmerInnen und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren.

Die in § 25 Abs 1 ARG normierte schriftliche Aufzeichnungspflicht über die Entlohnung der ArbeitnehmerInnen für die Arbeit während der Ruhezeiten bildet eine wichtige Aufzeichnungsgrundlage, in welche der Betriebsrat Einsicht nehmen und daraus zweckdienliche Informationen ableiten kann. Sollte diese Aufzeichnungspflicht entfallen, besteht für die Entlohnung der ArbeitnehmerInnen dennoch eine Dokumentationspflicht für das Arbeiten während der Ruhezeiten zur ordnungsgemäßen Lohn- und Gehaltsverrechnung. Die BAK geht daher davon aus, dass es Sinn macht, wenn die Aufzeichnungen gemäß § 25 Abs 1 ARG weiterhin die Entlohnung beinhalten.

Zu Art 5, § 3 Abs 3 MSchG:

Besteht Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung, dann kann bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots eine vorzeitige Freistellung von der Arbeit erfolgen (individuelles Beschäftigungsverbot). Es handelt sich um eine medizinisch notwendige Freistellung und wird im Einzelfall festgestellt.

Derzeit stellt der/die behandelnde Frauenarzt/ärztin eine Gefährdung der Schwangeren oder des Kindes fest. Medizinische Gründe für eine Freistellung sind in einem Erlass des Sozialministeriums angeführt. Der fachärztliche Befund, muss dann noch einem/einer Arbeitsinspektionsarzt/ärztin oder Amtsarzt/ärztin vorgelegt werden. Sie stellen schließlich das Freistellungszeugnis aus. Danach darf eine Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigt werden. Für die Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbot wird von der zuständigen Krankenkasse in der Regel ein „vorgezogenes Wochengeld“ bezahlt. Dazu ist das Freistellungszeugnis dann noch der Krankenkasse vorzulegen.

Diese Vorgehensweise soll nun für werdende Mütter vereinfacht werden. Künftig sollen nur mehr FachärztInnen das Freistellungszeugnis ausstellen können. Wobei die Freistellungsgründe sowie der Kreis der befugten FachärztInnen noch gesondert in einer Durchführungsverordnung festgelegt werden. In der zu erlassenden Verordnung darf es zu keiner Einschränkung der aufgelisteten medizinischen Indikationen kommen.

Aus den Erläuterungen ergibt sich, dass sowohl die ArbeitsinspektionsärztInnen sowie die AmtsärztInnen sich letztlich auf das vorliegende fachärztliche Attest stützen. Dies trägt der nunmehrigen Neuregelung in § 55 ÄrzteG Rechnung, wonach ärztliche Zeugnisse grundsätzlich nur nach gewissenhafter ärztlicher Untersuchung und genauer Erhebung der im Zeugnis zu bestätigenden Tatsachen ausgestellt werden dürfen und bislang auch bereits die FachärztInnen diese umfassende Untersuchung wahrgenommen haben.

Eine Vereinfachung der Vorgehensweise wird aus unserer Sicht befürwortet. Es ist allerdings sicherzustellen, dass die Ausstellung eines Freistellungszeugnisses für Schwangere kostenlos erfolgt.

Zu Art 5, § 3 Abs 3 iVm § 14 Abs 2 MSchG und § 162 Abs 1 ASVG:

Dringend erforderlich ist eine Anpassung der Bestimmung des § 162 Abs 1 ASVG. Der Anspruch auf vorgezogenes Wochengeld ist nach dieser Bestimmung lediglich dann gegeben, wenn ein amtsärztliches Zeugnis oder ein Arbeitsinspektionszeugnis bescheinigt, dass das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung oder Aufnahme einer Beschäftigung gefährdet wären. Bei Vorlage lediglich eines fachärztlichen Attestes ist kein Anspruch auf Wochengeld nach der derzeitigen Bestimmung gegeben.

Dies würde bedeuten, dass die Arbeitnehmerin arbeitsrechtlich auf Grund der Vorlage eines fachärztlichen Zeugnisses nicht mehr beschäftigt werden darf und nach der Bestimmung des § 14 Abs 2 MSchG Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes grundsätzlich besteht. Es würde jedoch kein Anspruch auf vorgezogenes Wochengeld entgegen der bisherigen Rechtslage bestehen. Die Anlassfälle für vorgezogenes Wochengeld würde es sohin in der Praxis kaum mehr geben.

Die Anwendung des § 14 Abs 2 MSchG würde einerseits eine zusätzliche Belastung der ArbeitgeberInnen darstellen, andererseits jedoch auch oftmals dazu führen, dass Dienstnehmerinnen bei einem vorgezogenen Beschäftigungsverbot keine finanzielle Absicherung haben. Gerade in diesen Fällen ist in der Praxis ein längerer Krankenstand vorgeschaltet und besteht oftmals kein Anspruch mehr auf Entgelt gegenüber dem/der ArbeitgeberIn. Die Bestimmung, dass das Entgelt sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu berechnen hat, würde in diesen Fällen kein oder ein geringes Entgelt während des vorgezogenen Beschäftigungsverbotes ergeben.

Aus vorgenannten Gründen verlangt die BAK das Inkrafttreten der neuen Bestimmung des § 3 Abs 3 MSchG bis zu jenem Zeitpunkt hinaus zu schieben, zu dem eine entsprechend adäquate Regelung in § 162 Abs 1 ASVG zur finanziellen Absicherung der Arbeitnehmerinnen vorgenommen wurde.

Zu Art 5, § 4 Abs 2 Z 4 MSchG:

Die Aufnahme eines Beschäftigungsverbotes für Arbeiten, bei denen Schwangere gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern ausgesetzt sind, ist zu begrüßen.

Zu Art 5, § 6 Abs 2 und 3 MSchG:

Eine wie im Entwurf für § 6 Abs 2 MSchG vorgesehene generelle Ausdehnung der Arbeitszeit für Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs 1 Theaterarbeitszeitgesetz (TAG) bis 24:00 Uhr, ist aus unserer Sicht viel zu weitgehend. Schließlich handelt es sich bei § 6 MSchG um eine Schutzvorschrift zu Gunsten werdender und stillender Arbeitnehmerinnen. Vorstellbar wäre eine Ausdehnung der Arbeitszeit bis maximal 23:00 Uhr, was derzeit nur unter Einbeziehung des Arbeitsinspektorates möglich ist.

Zu Art 5, § 7 Abs 2 Z 4 MSchG:

Durch die Einfügung der Z 4 in Abs 2 des § 7 MSchG wird ermöglicht, dass Arbeitnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen beschäftigt wurden, ab Meldung der Schwangerschaft auch im bisherigen Ausmaß arbeiten können. In den Erläuterungen wird dazu festgehalten, dass nur jenes Beschäftigungsausmaß während der Schwangerschaft zulässig sein soll, das vorher schon arbeitsvertraglich festgelegt war, „soweit dieses nach den §§ 6 und 8 zulässig ist“. Die BAK hat keine Einwände gegen diese Ausnahme.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Anmerkungen, Ergänzungen und Änderungsvorschläge. Gleichfalls drängen wir auf die Aufnahme von Verhandlungen über die in der ausführlichen Einleitung dargelegten Reformvorschläge zur echten Weiterentwicklung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.