



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Hauptstelle

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen
GZ: BMASK-
461.201/0008-
VII/A/3/2012

Ihr Schreiben vom
14.08.2012

Unser Zeichen
HGD-671/12
HGR-1047/12 - ST 8.3
Mag. Nöstlinger ☎ 213
✉ roland.noestlinger@auva.at

Datum
21.09.2012

Betrifft:

**Stellungnahme zum Entwurf für ein Bundesgesetz,
mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das
Arbeitsinspektionsgesetz 1993 geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt dankt für die Gelegenheit, zum o.g. Entwurf Stellung zu nehmen.

Die Inhalte des Entwurfs werden zum überwiegenden Teil befürwortet, jedoch sind in einigen Belangen Modifikationen erforderlich. Nähere Ausführungen dazu erfolgen nachstehend.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt hat dem ZAI mit Schreiben vom 26.4.2012 Ersuchen und inhaltliche Wünsche betreffend die Novellierung des ASchG bekannt gegeben und gebeten, diese bereits im Begutachtungsentwurf zu berücksichtigen. Das war jedoch leider nicht mehr möglich.

Im erwähnten Schreiben hat sich die AUVA auf einfach zu verwirklichende Anliegen beschränkt, die einer Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes oder einer besseren

Verständlichkeit der Vorschriften dienen und von denen die AUVA annimmt, dass sie keinerlei Anlass für inhaltliche oder politische Divergenzen bilden.

Ein wesentliches Anliegen stellt die Stärkung und wirksamere Verankerung von Betriebsanweisungen für den Umgang mit gefährlichen Stoffen dar, da die durch REACH extrem umfangreich gewordenen Sicherheitsdatenblätter am Arbeitsplatz nicht mehr die nötige Hilfestellung bieten.

Die im genannten Schreiben übermittelten Wünsche und Anliegen werden in der vorliegenden Stellungnahme neuerlich vorgebracht. Der Übersichtlichkeit halber werden auch die Analysen und Argumentationen, die diese Anliegen begründen, wiederholt.

A.

Zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Im Inhaltsverzeichnis könnten die §§ 96a und 127a nachgetragen werden, da diese in der Novelle BGBl I Nr 35/2012 vergessen wurden.

Zu § 2 Abs 6:

Im Rahmen der Anpassung der Arbeitsstoffregelungen des ASchG an die CLP-Verordnung ist auch der durch CLP erfolgte Ersatz des Begriffs „Zubereitung“ durch „Gemisch“ zu berücksichtigen. Der erste Satz sollte daher den neuen sowie – wegen der noch nicht angepassten ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften – den bisherigen Begriff anführen:

Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologische Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden.

Zu § 2 Abs 7 zweiter Satz:

Der Entwurf für den zweiten Satz lautet:

Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

Die Anstalt ersucht um folgende Erweiterung dieses Satzes:

Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen und deren Wechselwirkungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

Begründung:

Psychische und physische Belastungen sind in ihrer Wirkung nicht getrennt zu betrachten, sondern bewirken insbesondere auch im Zusammenwirken mögliche negative Folgen für die Gesundheit. Darüber hinaus soll damit verdeutlicht werden, dass psychische Belastungen nicht nur psychische, sondern auch körperliche Gesundheitsauswirkungen haben können. Umgekehrt können körperliche Belastungen auch zu psychischen Beeinträchtigungen führen.

Zu § 4 Abs 1 Einleitungsteil:

Der Entwurf lautet:

Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 anzuwenden. Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

Es sollte sprachlich jede dahin gehende Interpretation ausgeschlossen werden, dass die Anwendung der Grundsätze der Gefahrenverhütung allein zur Erfüllung des § 4 ausreiche. Daher wird die folgende Wendung vorgeschlagen:

„Dabei sind insbesondere die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 anzuwenden.“

Zu § 4 Abs 1 Z 6:

Der Entwurf für die Ziffer 6 lautet:

[Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind insbesondere zu berücksichtigen:]

6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und

Die Anstalt ersucht um die folgende Erweiterung dieser Ziffer:

6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation sowie deren Zusammen- und Wechselwirkung und die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation und

Begründung:

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können relevante Erkenntnisse erst in der Zusammenschau der verschiedenen Aspekte der Arbeit gewonnen werden. Mensch, Technik und Organisation stehen in gegenseitiger Abhängigkeit und müssen in ihrem Zusammenwirken verstanden werden. Die isolierte Betrachtung der einzelnen Elemente der Arbeit bzw des Arbeitsplatzes kann zu falschen Beurteilungsergebnissen und damit zu unangemessenen Maßnahmen führen.

Zu § 4 Abs 5 Z 1, 2 und 2a:

Die vorgeschlagene Ziffer 2a lautet:

Eine Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung [der Evaluierung bzw der Maßnahmen] hat insbesondere zu erfolgen:

...

2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung

Die Anstalt ersucht um die folgende Änderung dieser Ziffer:

2a. nach Zwischenfällen, die eine akute Belastungsreaktion auslösen können,

Die geltende Ziffer 2 lautet:

2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,

Die Anstalt ersucht um die folgende Modifikation der Ziffer 2:

2. bei Auftreten von Erkrankungen oder bei Auftreten von Hinweisen, die auf psychische Fehlbeanspruchungen schließen lassen (wie Häufung von Konflikten oder Beschwerden, erhöhte Absenz), jeweils wenn der Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,

Begründung:

Die in Ziffer 2a thematisierten arbeitsbedingten Fehlbeanspruchungen (Stress, Monotonie, psychische Sättigung und psychische Ermüdung) können in der Regel vom Arbeitgeber nicht erkannt werden. Potentiell traumatisierende Ereignisse wie zB Banküberfälle, Flugzwischenfälle oder das Mit-Ansehen-Müssen eines schweren Unfalles sind hingegen klar erkennbare Ereignisse.

Die Ziffer 2 spricht nur von Krankheiten als auslösendem Moment für eine Überprüfung der Evaluierung. Aus Sicht der Anstalt sollte bereits die Vorstufe, nämlich deutliche Hinweise auf psychische Fehlbeanspruchungen, zu einer Überprüfung führen.

Zu § 7 Abs 1 Z 4a:

Der Entwurf für die Ziffer 4a lautet:

[Es sind folgende allgemeine Grundsätze zur Gefahrenverhütung umzusetzen:]

4a. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Die Anstalt ersucht um die folgende Erweiterung dieser Ziffer:

4a. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsorganisation sowie der Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation

Begründung:

Mensch, Technik und Organisation stehen in gegenseitiger Abhängigkeit und müssen in ihrem Zusammenwirken betrachtet werden. Die in Ziffer 4a angesprochene Gestaltung von Arbeitstätigkeiten, -umgebung und -organisation geht (etwa hinsichtlich des Ressourcen-stärkenden Potentials) über die „Planung der Gefahrenverhütung“ nach Ziffer 7 wesentlich hinaus, weshalb die Schnittstelle Mensch-Technik-Organisation in Z 4a anzuführen ist.

Zur Änderung des § 7 Z 7 wird angemerkt, dass es korrekt „Arbeitsabläufen“ heißen müsste.

Zu § 25 Abs 4 (Brandschutz- und Evakuierungszuständige nützen nur, wenn sie anwesend sind):

Der geltende § 25 Abs 4 ASchG regelt die „Brandschutz- und Evakuierungszuständigen“. Er lautet:

Arbeitgeber haben Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

Wie sich aus dem Aufgabenprofil der „Brandbekämpfungs- und Evakuierungszuständigen“ nach § 44a AStV ergibt, können diese ihre Aufgaben der Brandbekämpfung und Evakuierung nur wahrnehmen, wenn sie vor Ort in der Arbeitsstätte anwesend sind. Wesentlich ist also ihre Anwesenheit in der Arbeitsstätte während der Betriebszeiten.

In der Praxis ist jedoch immer wieder festzustellen, dass als „Brandschutz- und Evakuierungszuständige“ externe Personen (ZiviltechnikerInnen, Brandschutzfirmen, Brandschutzsachverständige, etc) bestellt werden. Solche externe ExpertInnen sind in der in der Arbeitsstätte nur sehr kurzfristig anwesend; sie können die Aufgaben der Brandbekämpfung und Evakuierung nicht erfüllen.

Artikel 8 Abs 2 der Rahmen-RL 89/391/EWG lautet:

„In Anwendung von Absatz 1 [=Vorsorgepflicht für Brandbekämpfung und Evakuierung] muss der Arbeitgeber insbesondere diejenigen Arbeitnehmer benennen, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind.“

Während die EG-Mindestvorschrift die Nominierung von ArbeitnehmerInnen fordert, öffnet das ASchG die Bestellung formal auch für externe Personen, wovon mittlerweile üppig Gebrauch gemacht wird.

Folgende Aufgaben sind jedenfalls gedanklich voneinander zu trennen:

- 1. die Brandbekämpfung und Evakuierung im Alarmfall,**
- 2. die Organisation des vorbeugenden Brandschutzes und die Ablaufplanung für Not- und Krisenfälle, dh die Vermeidung eines Alarmfalls und die theoretische Vorbereitung auf solche.**

Die unter 2. genannten Aufgaben umfassen zum Beispiel:

- Erstellung der Brandschutzordnung und der entsprechenden Aushänge,
- Anfertigen des Brandschutzplans,
- Information der ArbeitnehmerInnen über das Verhalten im Brandfall bzw die Mitwirkung daran,
- Unterweisung von ArbeitnehmerInnen in der richtigen Handhabung der Löschgeräte bzw die Mitwirkung daran,
- Durchführung der Eigenkontrollen in der Arbeitsstätte,
- Planung, Vorbereitung, Beobachtung und Auswertung von Brandalarm- und Räumungsübungen,

- allgemeine einsatztaktische Vorbereitungen hinsichtlich eines Feuerwehreinsatzes in der Arbeitsstätte und diesbezügliche Kontaktnahme mit der Feuerwehr,
- Ausarbeiten von Verhaltensregeln für Bedrohungen, usw.

Diese planerischen und organisatorischen Tätigkeiten (wie sie auch in §§ 43 und 45 AStV genannt sind) können und sollen von Fachleuten wie ZiviltechnikerInnen, Brandschutzunternehmen, Brandschutzsachverständigen, Sicherheitsfachkräften, ExpertInnen für Verhaltensregeln bei Bombendrohung, VerhaltenspsychologInnen etc durchgeführt werden. Diese können externe ExpertInnen sein und müssen – anders als „Brandbekämpfungs- und Evakuierungszuständige“ – nicht im Gefahrenfall vor Ort anwesend sein.

Um dem Missstand abzuhelpfen, dass weiterhin externe Personen als für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständige Personen nominiert werden, ist § 25 ASchG dahingehend zu ändern, dass die für Brandbekämpfung und Evakuierung Zuständigen während der Betriebszeiten in der Arbeitsstätte anwesend sein müssen.

Es wird dringend ersucht, den § 25 Abs 4 ASchG wie folgt zu fassen:

Arbeitgeber haben Arbeitnehmer [alternativ: Personen] zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind, und dafür zu sorgen, dass diese in ausreichender Zahl während der Betriebszeiten anwesend sind. Weiters muss eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

Die vorgeschlagene Ergänzung beseitigt überdies einen Gegensatz zu den Erst-HelferInnen, denn von den Erst-HelferInnen müssen stets ausreichend viele in der Arbeitsstätte anwesend sein (§ 40 Abs 4 AStV).

Zu § 40 Abs 7:

Die Schaffung einer „Kompatibilitätsbestimmung“ angesichts der Umstellung der Chemikalieneinstufung wird begrüßt. Diese Bestimmung wird bis Ende der Abverkaufsfrist Mitte 2017 benötigt und sollte dann einer Neufassung des § 40 weichen. Der Entwurf lautet:

(7) Soweit Arbeitsstoffe nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 [...] in Gefahrenklassen eingestuft sind, gelten für sie die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen nach folgenden Maßgaben:

1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit explosionsgefährlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 1. Gefahrenklasse (explosive Stoffe/Gemische und Erzeugnisse mit Explosivstoff);

2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 2. und 3. Gefahrenklasse (entzündbare Gase und Aerosole)
 - b. der 4., 13. und 14. Gefahrenklasse (oxidierende Gase, Flüssigkeiten und Feststoffe)
 - c. der 9. und 10. Gefahrenklasse (pyrophore Flüssigkeiten und pyrophore Feststoffe)
 - d. der 11. Gefahrenklasse (selbsterhitzungsfähige Stoffe oder Gemische)
 - e. der 15. Gefahrenklasse (organische Peroxide);
3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 6. und der 7. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten und Feststoffe);
4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 12. Gefahrenklasse (Stoffe oder Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln);
5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a. der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität), Gefahrenkategorie 1 bis 3
 - b. der 24. und 25. Gefahrenklasse (Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition);
6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität), Gefahrenkategorie 4;
7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden oder reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 18. und 19. Gefahrenklasse (Ätzung/Reizung der Haut und schwere Augenschädigung/Augenreizung);
8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 20. Gefahrenklasse (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut);
9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 21. Gefahrenklasse (Keimzell-Mutagenität);
10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 22. Gefahrenklasse (Karzinogenität);
11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 23. Gefahrenklasse (Reproduktionstoxizität).

Bezüglich der „Übersetzung“ der neuen Einstufungen nach der CLP-Verordnung in die mittelfristig unentbehrlichen „alten“ Gefahrenbezeichnungen sind mehrere Nachbesserungen unumgänglich:

(7) Soweit Arbeitsstoffe nach der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 ... in Gefahrenklassen eingestuft sind, gelten für sie die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der dazu erlassenen Verordnungen sowie die noch geltenden Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung und der Verordnung über brennbare Flüssigkeiten nach folgenden Maßgaben:

1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit explosionsgefährlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe

- a) der 1. Gefahrenklasse (explosive Stoffe/Gemische und Erzeugnisse mit Explosivstoff) ausgenommen die Unterklassen 1.5 und 1.6,
 - b) der 8. Gefahrenklasse Typ A und B (selbstersetzliche Stoffe und Gemische),
 - c) der 15. Gefahrenklasse Typ A und B (organische Peroxide);
2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 4., 13. und 14. Gefahrenklasse (oxidierende Gase, Flüssigkeiten und Feststoffe);
3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
- a) der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Kategorie 3,
 - b) der 7. Gefahrenklasse (entzündbare Feststoffe),
 - c) der 15. Gefahrenklasse (organische Peroxide) Typ C bis F;
4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
- a) der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Kategorie 2,
 - b) der 8. Gefahrenklasse Typen C, D, E und F,
 - c) der 9. und 10. Gefahrenklasse (pyrophore Flüssigkeiten und pyrophore Feststoffe),
 - d) der 11. Gefahrenklasse (selbsterhitzungsfähige Stoffe oder Gemische),
 - e) der 12. Gefahrenklasse (Stoffe oder Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln) Kategorie 2 und 3,
 - f) der 15. Gefahrenklasse Typen C, D, E und F;
- In Bestimmungen der AAV für leicht entzündliche Arbeitsstoffe gelten auch Arbeitsstoffe mit Eigenschaften gemäß Z 5 als leicht entzündlich.
5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit hochentzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
- a) der 2. Gefahrenklasse (entzündbare Gase),
 - b) der 3. Gefahrenklasse (entzündbare Aerosole),
 - c) der 6. Gefahrenklasse (entzündbare Flüssigkeiten) Kategorie 1,
 - d) der 12. Gefahrenklasse (Stoffe oder Gemische, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln) Kategorie 1;
6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
- a) der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität) Kategorie 1 bis 3,
 - b) der 24. und 25. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition), jeweils Kategorie 1 und 2,
 - c) der 26. Gefahrenklasse (Aspirationsgefahr);

7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a) der 17. Gefahrenklasse (akute Toxizität) Kategorie 4,
 - b) der 24. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition) Gefahrenkategorie 3;
8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a) der 18. Gefahrenklasse (Ätzwirkung auf die Haut) Kategorien 1A, 1B und 1C,
 - b) der 19. Gefahrenklasse (schwere Augenschädigung) Kategorie 1;
9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe
 - a) der 18. Gefahrenklasse (Reizwirkung auf die Haut) Kategorie 2,
 - b) der 19. Gefahrenklasse (schwere Augenreizung) Kategorie 2,
 - c) der 24. Gefahrenklasse (spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition) Gefahrenkategorie 3;
10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 20. Gefahrenklasse (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut);
11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 21. Gefahrenklasse (Keimzellmutagenität);
12. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 22. Gefahrenklasse (Karzinogenität);
13. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe der 23. Gefahrenklasse (Reproduktionstoxizität).

Begründung:

Auch die im Gesetzesrang stehenden Bestimmungen der AAV und VbF enthalten wesentliche Bezugnahmen auf die „alten“ Gefahrenbezeichnungen. Diese Rechtsvorschriften sollen daher im Einleitungssatz des Abs 7 genannt werden.

Als Ergebnis sollen alle Arbeitsstoffe, denen gemäß ihrer Einstufung das Piktogramm „Explodierende Bombe“ zugeordnet ist, als explosionsgefährlich gelten. Analog soll mit dem Piktogramm „Flamme über einem Kreis“ und mit der gesundheitsbezogenen Ätzwirkung umgegangen werden.

Die im Entwurf Z 2 lit b bis lit d genannten Arbeitsstoffe sind laut CLP-V mit dem Piktogramm „Flamme“ und nicht mit dem Piktogramm „Oxidierend“ gekennzeichnet. Folgt man der CLP-Zuordnung, müssen diese Arbeitsstoffe in Z 3 angeführt werden.

Eine Zuordnung der hochentzündlichen Stoffe zu den CLP-Einstufungen fehlte und wurde nachgetragen (neue Ziffer 5).

Die AAV enthält mehrere noch geltende Bestimmungen für leicht entzündliche Arbeitsstoffe. Aus der Konzeption der AAV (ehemaliger § 2 Abs 2 AAV) ergibt sich, dass die AAV unter „leicht entzündlichen Arbeitsstoffen“ stets hochentzündliche und leicht entzündliche Arbeitsstoffe im heutigen Sinn versteht. Der Zusatz zu Z 4 ist daher erforderlich.

Auf eine Differenzierung „sehr giftig“ – „giftig“ kann verzichtet werden, da die detaillierte Analyse der ASchG-Verordnungen und der durch das ASchG übergeleiteten Verordnungen zeigt, dass zwischen diesen Begriffen nicht unterschieden wird.

Die Trennung zwischen „ätzend“ und „reizend“ ist erforderlich, da anzuwendende ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen zwischen ätzenden und reizenden Arbeitsstoffen unterscheiden und dies auch von künftigen Verordnungen (PSA-Anwendungsverordnung?) zu erwarten ist.

Im Übrigen sind im Begutachtungsentwurf nicht alle für Sicherheit und Gesundheitsschutz relevanten Gefahrenklassen berücksichtigt und waren daher zu ergänzen (zB selbstzersetzliche Stoffe und Gemische).

Auf Grund der unnötigen Komplexität und extremen Unübersichtlichkeit der CLP-V kann ein § 40 Abs 7 leider kaum anwenderfreundlich textiert werden. Eine bessere Anwenderfreundlichkeit könnte allenfalls erreicht werden, indem nicht auf Gefahrenklassen und Kategorien abgestellt wird, sondern für die der jeweiligen Einstufungen die die Gefahreneigenschaft charakterisierenden H-Sätze angegeben werden. (Eine Orientierung an den angebrachten Gefahrenpiktogrammen ist hingegen wegen der Rangfolgeregelung für Gefahrenpiktogramme nicht möglich.)

Zu § 41 Abs 4 Z 1:

Es ist darauf hinzuweisen, dass an die Stelle des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 das Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl I Nr 10/2011, getreten ist.

Zum Abschnitt 4, zB § 41 (Beistellung von Betriebsanweisungen):

Sicherheitsdatenblätter sind seit dem Inkrafttreten der REACH-Verordnung durch diese neu geregelt. Mit Dezember 2010 wurde die Pflicht zur Ausarbeitung und Übermittlung von erweiterten Sicherheitsdatenblättern wirksam. Zugleich trat außerdem eine Neufassung des REACH-Anhangs II, „Anforderungen an die Erstellung des Sicherheitsdatenblatts“, (im Umfang von nunmehr 19 Seiten in kleiner Schrift) in Kraft.

Für alle Stoffe über 10 Tonnen/Jahr ist seither ein „erweitertes Sicherheitsdatenblatt“ verpflichtend. Dieses muss **Expositionsszenarien** für die relevanten „Identifizierten Verwendungen“ des jeweiligen Stoffes einschließlich „Verwendungsbedingungen“ enthalten, weiters die von der „Risikobeschreibung“ abgeleiteten „Risikomanagementmaßnahmen“ sowie Grenzwerte (nämlich bis zu 18 verschiedene „Derived No-Effect Levels“, DNEL). Für den größten Teil der in Betrieben verwendeten gefährlichen chemischen Arbeitsstoffe werden bereits heute oder in naher Zukunft erweiterte Sicherheitsdatenblätter geliefert.

Die vorliegenden Erfahrungen zeigen,

- dass erweiterte Sicherheitsdatenblätter selten einen Umfang von weniger als 150 Seiten haben und ihr **Umfang bis zu etwa 400 Seiten** für einen Arbeitsstoff betragen kann;
- dass die erweiterten Sicherheitsdatenblätter elektronisch übermittelt werden, die Datenmenge daher gleichgültig ist;
- dass die Firmen, welche zur Lieferung eines erweiterten Sicherheitsdatenblattes verpflichtet sind, entgegen den Intentionen der REACH-Verordnung in das zu übermittelnde Sicherheitsdatenblatt nicht nur jenes Expositionsszenario aufnehmen, das für den jeweiligen Abnehmer relevant ist, sondern vielmehr Expositionsszenarien für alle erdenklichen identifizierten Verwendungen des Arbeitsstoffs in ein und dasselbe erweiterte Sicherheitsdatenblatt gepackt werden, wogegen die REACH-Verordnung keine Handhabe bietet;
- dass die bisher bekannten erweiterten Sicherheitsdatenblätter daher einen großen Umfang haben (nicht selten 300 Seiten und mehr), zusätzlich extrem unübersichtlich sind, nur mit erheblicher Fachkunde gelesen und interpretiert werden können, und Interesse der LieferantInnen an einer Verbesserung dieses Zustandes nicht erkennbar ist;

- dass erweiterte Sicherheitsdatenblätter auf Grund ihres Umfanges in der Praxis nicht ausgedruckt werden, und diese daher in der Regel nicht einfach am Arbeitsplatz griffbereit sein können;
- dass insbesondere erweiterte Sicherheitsdatenblätter sehr unterschiedliche Qualität, Struktur und Informationsgehalt aufweisen;
- dass sich die Qualität der Sicherheitsdatenblätter in vielen Fällen gegenüber bisher keineswegs gebessert hat (nach wie vor: „geeigneten“ Atemschutz anwenden, „übliche“ bzw „gesetzliche“ Schutzmaßnahmen einhalten usw; eine repräsentative deutsche Erhebung im Jahr 2000 zeigte, dass nur 15% der Sicherheitsdatenblätter für die Arbeitssicherheit gut brauchbar sind);
- dass die in den neuen Sicherheitsdatenblättern geforderten konkreten Risiko-Management-Maßnahmen nur selten angegeben werden;
- dass häufig die große Menge der Informationen und zum Beispiel die Vielzahl von Grenzwerten selbst bei informierten MitarbeiterInnen Verwirrung auslöst und die Fokussierung auf die im konkreten Einzelfall wichtigen Informationen behindert – so sind im Sicherheitsdatenblatt bis zu 18 (!) Grenzwerte (DNEL) anzugeben;
- **dass durchschnittliche ArbeitnehmerInnen mit einem Sicherheitsdatenblatt nach REACH in der Regel überhaupt nichts anfangen können.**

Genauere und umfangreiche Sicherheitsdatenblätter mit differenzierten Informationen sind zur Unterstützung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durch Präventivfachkräfte und durch hinzuzuziehende ExpertInnen durchaus zu begrüßen.

Die (erweiterten) Sicherheitsdatenblätter nach REACH sind jedoch für die Information der ArbeitnehmerInnen (§ 12 ASchG) weitestgehend oder gänzlich unbrauchbar. Die bei der Schaffung des ASchG angestellte Erwägung, dass *„die Aushändigung von (...) Sicherheitsdatenblättern an die Arbeitnehmer (...) einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellen“* können (Erläuterungen der RV zu § 12 ASchG-Stammfassung), trifft heute, 18 Jahre später, unter einschneidend geänderten Bedingungen nicht mehr zu.

Auf Grund dieser Veränderungen ist es erforderlich, das besser geeignete und modernere Werkzeug der Betriebsanweisung im System des ASchG hervortreten zu lassen und besser zu verankern. Das Hilfsmittel der Betriebsanweisung wird in der BRD seit langem erfolgreich verpflichtend angewandt und ist in der Gefahrstoffverordnung vor-

gesehen. Die TRGS 555 (<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrstoffe/TRGS/pdf/TRGS-555.pdf>) beschreibt und regelt Betriebsanweisungen näher; weiters stehen EDV-Programme (zumeist kostenfrei) zur Verfügung, um Betriebsanweisungen sogar in allen erforderlichen Sprachen auszuarbeiten.

Bereits der geltende § 14 ASchG schreibt vor, dass erforderlichenfalls Betriebsanweisungen zur Verfügung zu stellen sind. Angesichts der dargestellten Entwicklungen am Gebiet der Sicherheitsdatenblätter scheint es jedenfalls erforderlich, Betriebsanweisungen für die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe beizustellen. Eine gesetzeskonforme Information und Unterweisung (§§ 12 und 14) ist anderenfalls praktisch unmöglich.

Wie ausgeführt, ist die Erstellung von Betriebsanweisungen als eine Konsequenz der durch EU-Verordnungen geschaffenen Situation bereits heute erforderlich. Um eine „neue Informationspflicht“ oder „Verwaltungslast“ für die Betriebe handelt es sich daher nicht.

Zur einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise und zur Klarstellung, was das ASchG unter Betriebsanweisung versteht, ist es erforderlich, die Beistellung von Betriebsanweisungen im ASchG festzuhalten. Es wird daher ersucht, im ASchG-Abschnitt 4 folgende Bestimmung – zB als § 41 Abs 7 – einzufügen:

Auf Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und unter Berücksichtigung der möglichen Betriebsstörungen und Zwischenfälle haben Arbeitgeber für die Verwendung von Arbeitsstoffen schriftliche Betriebsanweisungen zu erstellen. Betriebsanweisungen sind arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Anordnungen und Verhaltensregeln zum Schutz vor Gesundheits- und Unfallgefahren sowie Brand- und Explosionsgefahren bei der Verwendung von Arbeitsstoffen. Sie stellen angepasst an die betriebsspezifischen Gegebenheiten in für die Betroffenen verständlicher Sprache insbesondere die Gefahren und Schutzmaßnahmen, das Verhalten im Gefahrenfall, die Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie der sicheren Abfallbeseitigung eindeutig und übersichtlich dar. Betriebsanweisungen sind an neue Erkenntnisse (§ 3 Abs 2 und § 4 Abs 4) anzupassen.

Die grundlegende Definition der Betriebsanweisung soll in knappen Sätzen direkt ins ASchG aufgenommen werden. Dies dient der Rechtssicherheit, vermeidet mögliche Missinterpretationen und legt die notwendige Qualität (und Kontrollierbarkeit) fest. Dadurch, dass die TRGS 555 ebenfalls auf den Begriff „Betriebsanweisung“ abstellt, ist der fachliche Inhalt des Wortes „fixiert“ und es genügt die Angabe wichtiger „Eckpunkte“, um zwei-

felhaften Eigenerfindungen den Boden zu entziehen. Mit der indirekten Anknüpfung an die TRGS 555 sollen auch alle in dieser vorgesehenen Erleichterungen Platz greifen können. So ermöglicht die TRGS 555 zB Gruppen- und Sammelbetriebsanweisungen. Die (kostenlos) zur Verfügung stehenden Computerprogramme zur Erstellung von Betriebsanweisungen orientieren sich an der TRGS 555.

Bereits die geltenden § 76 Abs 3 Z 10 und § 81 Abs 3 Z 10 ASchG sehen die Hinzuziehung der Präventivfachkräfte (und/oder weiterer geeigneter Fachleute) bei der Ausarbeitung von Betriebsanweisungen vor. Durch die Konkretisierung der Pflicht zur Beistellung von Betriebsanweisungen werden die genannten Bestimmungen – für die Praxis eindeutig und klar – inhaltlich ausgefüllt.

Betriebsanweisungen sollen nach dem vorgelegten Vorschlag auf Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung und unter Berücksichtigung möglicher Betriebsstörungen und Zwischenfälle für die Verwendung von Arbeitsstoffen zu erstellen sein. Dies bedeutet, dass bei „simplen“, gefahrlosen Verwendungen auf Betriebsanweisungen verzichtet werden kann. Die Gefährlichkeit und Komplexität von Arbeitsprozessen abzuschätzen und die ArbeitgeberInnen hinsichtlich der Notwendigkeit von Betriebsanweisungen zu beraten, gehört zu den Aufgaben der Präventivfachkräfte. Gefahren, die mit dem Vorhandensein eines Arbeitsstoffes verbunden sein können, sind schon gemäß § 41 Abs 3 ASchG zu beurteilen. Zur Erstellung einer Betriebsanweisung ist es erforderlichenfalls dann nur ein kleiner Schritt, der jedoch gesetzlich angeordnet werden muss, damit er systematisch stattfindet.

Die oben vorgeschlagene Einfügung in den Abschnitt 4 harmoniert, wie im Folgenden gezeigt wird, mit den geltenden §§ 12 und 14 und ergänzt diese.

§ 12 Abs 4 und 5 ASchG (Information) besagen:

Den Arbeitnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, müssen die Unterlagen in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache sein. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Unterlagen verstanden haben. (...) Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Arbeitnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

§ 14 Abs 4 und 5 ASchG (Unterweisung) besagen:

Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmern schriftliche Betriebsanweisungen (...) zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Ar-

beitsplatz auszuhängen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, müssen die Anweisungen in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache sein. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Unterweisung verstanden haben.

Nach § 12 Abs 5 sind Sicherheitsdatenblätter jedenfalls „zur Verfügung zu stellen“ und nur „erforderlichenfalls“ auszuhängen. Allen betroffenen Beschäftigten soll daher der (zB elektronische) Zugang zu den Sicherheitsdatenblättern weiterhin möglich sein, diese sind ihnen aber nicht zwingend auszufolgen. „Alle betroffenen ArbeitnehmerInnen“ deshalb, weil der direkt geltende Artikel 35 REACH-V (sowie der § 25 Abs 6 ChemG 1996) den § 12 Abs 6 ASchG inhaltlich überlagert. Fachleute unter den Beschäftigten (zB qualifizierte LabormitarbeiterInnen) werden diesen Zugang zu den umfangreichen Sicherheitsdatenblättern sinnvoll nutzen können.

Der § 14 Abs 5 sagt allgemein – und nicht beschränkt auf Risiken, die von Arbeitsstoffen ausgehen –, dass verständliche Betriebsanweisungen zu erstellen und auszuhängen sind, falls dies erforderlich scheint. Die oben vorgelegte Ergänzung des Abschnitts 4 fügt sich in diese Konstruktion ein, indem sie für die Verwendung von Arbeitsstoffen, für die die Beurteilung (§ 41 Abs 3 ASchG) hinreichende Gefahren zeigt, Betriebsanweisungen verpflichtend vorsieht, und sie definiert die wesentlichen Elemente derartiger Betriebsanweisungen.

Die Aufnahme der vorgelegten Ergänzung und Spezifizierung im ASchG ist der Anstalt ein wesentliches Anliegen.

Zu § 42 Abs 5 (Begriff der „beabsichtigten“ Verwendung missverständlich):

Der Abs 5 des § 42 ASchG steht seit der Stammfassung in Geltung und lautet:

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

Mehrere an die Unfallverhütungsdienste der AUVA gerichtete Anfragen von Präventivfachkräften und Betrieben zeigen, dass der Begriff der „beabsichtigten Verwendung“ in § 42 Abs 5 für die Normunterworfenen unklar und missverständlich geworden ist.

Indem die erst später, mit November 1998, geschaffene Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA) in prominenter Weise den Begriff der beabsichtigten Verwendung von dem der unbeabsichtigten Verwendung abgrenzt und in den Mittelpunkt zahlreicher Rechtsfolgen rückt, erblicken viele AnwenderInnen des ASchG auch in dem Terminus „beabsichtigte Verwendung“ des § 42 Abs 5 eine analoge Bedeutung. Wenngleich dies (für ExpertInnen selbstverständlich) juristisch nicht zutreffend ist, trägt diese vermutete „Bedeutung“

doch wiederholt zur Verwirrung, zur gutgläubigen Nichteinhaltung des § 42 Abs 5, zu unnötigen Anfragen und Beauskunftungen sowie zur sehr niedrigen Meldedisziplin bei. Der AUVA sind Fälle bekannt geworden, in denen die innerbetriebliche Verwendung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen deshalb nicht an das AI gemeldet wurde, weil man diese Verwendung für eine „unbeabsichtigte“ hielt.

Im Sinne der Anwendungsfreundlichkeit und Unmissverständlichkeit des ASchG für die Betriebe wird ersucht, die Textierung des § 42 Abs 5 klarstellend zu modifizieren. Vorgeschlagen wird:

Die Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist vor der erstmaligen Verwendung dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

Zu § 45 Abs 2 (Anpassung des TRK-Wertes an den Stand der Wissenschaft):

Arbeitsplatzgrenzwerte für gentoxische, dh in der Regel krebserzeugende, Arbeitsstoffe werden in der BRD, in den Niederlanden, in der Schweiz, in Großbritannien und weiteren Staaten zunehmend – wenn wissenschaftlich ermittelte Dosis-Wirkungsbeziehungen verfügbar sind – als Risiko-basierte Grenzwerte festgelegt. Es ist evident, dass beim Umgang mit gentoxischen Arbeitsstoffen ein Null-Risiko hinsichtlich der Auslösung einer Krebserkrankung nicht erreichbar ist. Dennoch aber gebietet die Fürsorgepflicht, das mit der Verwendung gentoxischer Arbeitsstoffe verbundene Krebsrisiko auf einem sehr niedrigen Risikoniveau (sehr niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit) zu halten. Dieser Ansatz setzt sich in europäischen Staaten sowie in der EU-Chemikalienpolitik durch. Er wurde anlässlich der EU-weiten Einstufung von Trichlorethen als gentoxisch auch für die Novellierung der österreichischen Genzwerteverordnung (Novelle Dezember 2011) herangezogen, indem der TRK-Wert für Trichlorethen (mit einer Übergangsstufe) auf einen niedrigen Wert abgesenkt wird, der im Dauerrecht dem in Deutschland sozialpartnerschaftlich vereinbarten sehr niedrigen Krebsrisiko von einem Krebserkrankten pro Jahr unter einer Million Exponierten entspricht. Dieser Vorgangsweise haben auch die VertreterInnen der Wirtschaft zugestimmt.

Aus ethischen Gründen muss das sogenannte „akzeptierbare“ Krebsrisiko sehr niedrig liegen. Zurzeit orientieren sich alle eingangs genannten Staaten auf ein maximales Krebsrisiko, welches durch die Arbeitsstoffverwendung zusätzlich verursacht werden darf, in der

Höhe von 1 zu 1 Million. Skandinavische Staaten vertreten zum Teil ein noch niedrigeres „Akzeptanzrisiko“. Selbst bei Orientierung auf ein noch geringeres Risiko wird diese mit den kulturellen Bedingungen eng verknüpfte Debatte grundsätzlich nicht enden. Im ASchG soll deswegen kein zahlenmäßig bestimmtes Akzeptanzrisiko festgelegt werden.

Die benötigten Daten über den Zusammenhang zwischen einwirkender Menge des genotoxischen Stoffes und dem Risiko (Expositions-Risiko-Beziehung) sind noch nicht für alle betroffenen Arbeitsstoffe bekannt, sodass für die noch nicht hinreichend untersuchten Stoffe der bisherige Ansatz beizubehalten ist. Der bisherige TRK-Ansatz hat sich darüber hinaus nicht bewährt und muss deshalb längerfristig auslaufen, denn entgegen dem Auftrag des Gesetzes wurden in den letzten Jahrzehnten TRK-Werte so gut wie nie abgesenkt, obwohl dies nach dem Fortschreiten des Standes der Technik hätte geschehen müssen.

Das ASchG sollte diese Entwicklungen, die zum Teil bereits in die GKV Eingang gefunden haben, nachvollziehen und – wo dies bereits möglich ist – risikobasierte Grenzwerte vorsehen. Da diese definitionsgemäß weiterhin ein – sehr niedriges – Krebsrisiko implizieren, sind sämtliche Minimierungsgebote, wie sie im bisher für TRK-Werte in ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften bestehen, unverändert weiter zutreffend.

Zur Erreichung des dargestellten Ziels ist ausreichend, einen Satz an den geltenden § 45 Abs 2 anzufügen (unterstrichen dargestellt). Vorgeschlagen wird:

Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können. Wenn für einen gesundheitsgefährdenden, insbesondere genotoxischen, Arbeitsstoff, für den ein Grenzwert gemäß Abs. 1 nicht abgeleitet werden kann, eine Expositions-Risiko-Beziehung bekannt ist, ist als TRK-Wert abweichend vom ersten Satz ein auf sehr niedrigem Erkrankungsrisiko beruhender risikobasierter Grenzwert festzulegen.

Zu § 45 Abs 3a:

Der Entwurf lautet:

Kann eine Überschreitung des MAK-Wertes trotz Vornahme aller anderen Maßnahmen nach § 43 ASchG nicht vermieden werden, haben Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen, dass geeigneter Atemschutz verwendet wird. Die Verwendung von Atemschutz ist auf ein absolutes zeitliches Minimum zu reduzieren. Es sind entsprechende Erholungszeiten während der Arbeiten je nach physischer und klimatischer Belastung festzulegen.

Der erste Satz erscheint nicht nötig. Der „scheinbare (?) Widerspruch“ lässt sich, wie bisher, durch das Zusammenwirken der betroffenen Bestimmungen lösen. Es ist zu befürchten, dass die Hervorhebung der „Unvermeidlichkeit“ einer MAK-Überschreitung in der Praxis eine ungünstige Optik hervorruft, indem die Nichteinhaltung von MAK-Werten bei der normalen, betriebsüblichen Verwendung von gefährlichen Chemikalien ausdrücklich als Option präsentiert wird. Hauptaussage des ASchG muss hingegen weiterhin sein: Arbeitsplatzgrenzwerte sind zu unterschreiten.

Die Aussage, dass das Tragen von Atemschutz auf ein „absolutes zeitliches Minimum“ zu reduzieren ist, bleibt im Wesentlichen deklarativ und ohne Konsequenz. Denn was ist im Normalbetrieb des Produktionsprozesses das „absolute zeitliche Minimum“? Das „absolute zeitliche Minimum“ des Atemschutztragens in der praktischen Anwendung des neuen Abs 3a wird die gesamte Arbeitszeit am belasteten Arbeitsplatz sein, also die gesamte Schichtdauer, und zwar Woche für Woche, Monat für Monat.

Dies ausdrücklich zu legalisieren, wird entschieden abgelehnt.

Diese Bestimmung ist schädlich, denn sie schafft ein Spezialrecht für den Fall der MAK-Überschreitung, das in Widerspruch zum Rangfolgegebot des § 43 Abs 2 tritt. Denn nach diesem Gebot sind Arbeitsvorgänge, soweit technisch möglich, so zu gestalten, dass (4.) gefährliche Gase nicht frei werden können und dass ArbeitnehmerInnen nicht mit den gefährlichen Stoffen in Kontakt kommen. Falls dadurch Emissionen in die Atemluft nicht verhindert werden, so sind diese (5.) nach dem Stand der Technik an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und abzuführen. Ist dies zur Einhaltung der Grenzwerte nicht möglich, sind (6.) zusätzlich entsprechende Lüftungsmaßnahmen zu treffen.

Für übliche Routineverfahren, dh etablierte Produktionsprozesse, ist es nach heutigem Stand der Technik möglich und unbedingt zu fordern, dass die Luftgrenzwerte auf Dauer

eingehalten werden. Für spezielle kurzzeitige Tätigkeiten mit vorhersehbarer Grenzwertüberschreitung (Wartung, Reinigung, Probelauf, ...) trifft § 43 Abs 3 ausreichend Vorsorge. Für Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen gilt § 45 Abs 5 und 6.

Die Pflicht zur Festlegung von Erholungszeiten entsprechend der physischen und klimatischen Belastung wird für den Fall, dass Atemschutz getragen werden muss (insbesondere §§ 43 Abs 3 und 45 Abs 5, 6), befürwortet. Damit die Einhaltung dieser Bestimmung jedoch Platz greifen und kontrolliert werden kann, muss die Festlegung im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument erfolgen. Weiters müssen die Erholungszeiten gemäß den zu erwartenden Belastungen auf fachlicher Grundlage festgelegt werden. Eine Befassung der Präventivfachkräfte, das heißt ArbeitsmedizinerIn und SFK, ist unerlässlich.

In der entsprechenden Bestimmung soll daher zweifelsfrei angeordnet werden, dass die Festlegung nach Beziehung von AM und SFK im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument zu erfolgen hat. Am Einfachsten kann dies durch eine Verweisung auf § 5 ASchG geschehen. Der Satz soll daher lauten:

Es sind unter Hinzuziehung der Präventivfachkräfte entsprechende Erholungszeiten während der Arbeiten je nach physischer und klimatischer Belastung festzulegen (§ 5).

Folgt man dem bisherigen Entwurf, so wäre die Festlegung auch dadurch möglich, dass zB der Betriebsleiter die Erholungszeiten – ohne Berücksichtigung arbeitsmedizinerischer und sicherheitstechnischer Fachkunde – mündlich festlegt. Dies muss aus der Sicht der Anstalt von vornherein unterbunden werden.

Da die Schaffung des § 45 Abs 3a aus den genannten Gründen abgelehnt wird, soll die zuletzt genannte Bestimmung über die Erholungszeiten an anderer Stelle (§ 43 oder § 69 ASchG) eingefügt werden.

Zu § 56 Abs 2:

Die Bindung der Ermächtigung an die Absolvierung einer arbeitsmedizinischen Ausbildung wird ausdrücklich begrüßt. Die Erfahrungen (auch) der AUVA zeigen, dass die Durchführung von Untersuchungen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung durch ÄrztInnen, die keine arbeitsmedizinische Qualifikation besitzen, beispielsweise hinsichtlich der rechtlich erforderlichen Arbeitsanamnese, der rechtlich geforderten Kenntnis der konkreten Arbeitsbedingungen und hinsichtlich der rechtlich vorgesehen gezielten Beratung betreffend

Belastungen und Arbeitsgestaltung häufig so mangelhaft erfolgt, dass das Ziel der Gesundheitsüberwachung, nämlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, verfehlt wird.

Auch jene ÄrztInnen, die derzeit ohne arbeitsmedizinische Zusatzausbildung ermächtigt sind, sollen daher mit einer entsprechenden Übergangsfrist zum Erwerb einer arbeitsmedizinischen Qualifikation verpflichtet werden. Zur Hebung der Qualität der Gesundheitsüberwachung sollen nach fünf Jahren nur mehr Ermächtigte tätig werden, die auch über das erforderliche arbeitsmedizinische Wissen verfügen.

Auf Grund der Ermächtigungspraxis der letzten Jahre ist die Zahl der ermächtigten ÄrztInnen, die keine arbeitsmedizinische Qualifikation erworben haben, nicht mehr hoch. Innerhalb der Übergangsfrist von fünf Jahren wird sich zB infolge Pensionierung die Zahl der Betroffenen weiter verringern.

Es soll daher (zB in § 112) eine Übergangsbestimmung eingefügt werden:

Ermächtigte Ärztinnen und Ärzte, die am 1. Jänner 2013 die Voraussetzung des § 56 Abs 2 Z 1 in der Fassung der BGBl I Nr XXX/2012 nicht erfüllen, dürfen noch bis 31. Dezember 2017 als ermächtigte Ärztinnen und Ärzte tätig werden.

Zu § 56 Abs 5a:

Der beabsichtigte Regelungszweck des Entwurfs wird befürwortet. Insbesondere erscheint bei nur extrem seltener Durchführung einer Untersuchung einschließlich Arbeitsanamnese, Kenntnis der konkreten Arbeitsbedingungen, gezielter Beratung hinsichtlich Belastungen und Arbeitsgestaltung sowie Beurteilung die Qualität der Untersuchung nicht gewährleistet.

Es ist jedoch nachdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Faktum, ob ein Arzt eine geltende Ermächtigung besitzt oder nicht, eine wesentliche Information darstellt, die die AUVA zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben unbedingt benötigt, da die AUVA einen Kostenersatz für Untersuchungen (§ 57 ASchG) nur leisten darf, wenn die Untersuchung rechtskonform, also tatsächlich von einem ermächtigten Arzt, durchgeführt wurde. Bislang wurde der förmliche Widerruf einer Ermächtigung der AUVA amtswegig bekannt.

Die Anstalt unterstreicht daher die Notwendigkeit, abseits des ASchG Mechanismen zu entwickeln, die mit einem möglichst geringen Verwaltungsaufwand verbunden sind, mit

denen die AUVA unmittelbar und unverzüglich erfahren kann, dass für einen bestimmten Arzt die Ermächtigung erloschen ist.

Die Feststellung, wann ein ermächtigter Arzt eine bestimmte Untersuchung zuletzt vorgenommen hat, ist bisweilen nur kompliziert und nur unter Zuhilfenahme der bei der AUVA vorhandenen Daten feststellbar, insbesondere dann, wenn die von ihm untersuchten ArbeitnehmerInnen zu Betrieben in verschiedenen AI-Aufsichtsbezirken gehören. Hinsichtlich einer möglichst unbürokratischen Administration der Ermächtigungen von ÄrztInnen und der wirksamen Durchführung der Gesundheitsüberwachung betont die AUVA ihre Kooperationsbereitschaft.

Zu § 60 Abs 2:

Der Entwurf lautet:

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltung möglichst vermieden wird und Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

Die Anstalt tritt für folgende Textänderung ein:

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltungen sowie psychische Belastungen durch taktgebundene Arbeit, einseitige Tätigkeiten und Zeitdruck, die zu psychischen Fehlbeanspruchungen wie Monotonie, psychischer Ermüdung, psychischer Sättigung und Stress führen können, vermieden werden.

Begründung:

Schon die in der bisherigen Fassung des § 60 Abs 2 verwendete Wortwahl verwechself Beanspruchung mit Belastung (Monotonie ist eine spezifische Beanspruchungsfolge) und ist daher unklar. Die vorgeschlagene Formulierung soll verdeutlichen, dass die angeführten Belastungen – die übrigens nur ein kleiner Ausschnitt aus dem psychischen Belastungs-panorama sind – zu spezifischen Fehlbeanspruchungen führen können. (Die verwendete Terminologie entspricht der Wortwahl in der ÖNORM EN ISO 10075, „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe“ sowie den arbeitsmedizinischen Konventionen).

Die richtige Verwendung von Fachbegriffen im ASchG ist wegen der in Zukunft verstärkten Beachtung psychischer Faktoren am Arbeitsplatz wichtig. Eine inhaltliche Änderung der Bestimmung tritt durch die Umformulierung nicht ein.

Zu § 62 Abs 8:

Eine Streichung der Verpflichtung zum Führen der beiden Verzeichnisse gibt nach Sichtweise der Anstalt aus folgenden Gründen die betriebliche Praxis nicht wieder: Nach § 33 AM-VO müssen ArbeitnehmerInnen, die Krane führen oder selbstfahrende Arbeitsmittel lenken, über eine Fahrbewilligung des Arbeitgebers verfügen. Diese Fahrbewilligung muss nicht schriftlich erfolgen. Die meisten ArbeitgeberInnen bevorzugen aus Gründen der Übersicht und Rechtssicherheit dennoch eine schriftliche Fahrbewilligung (Vordruck der AUVA). Da die Grundlage für die Erteilung der Fahrbewilligung der Staplerschein bzw. Kranschein ist, wäre es gegen die gelebte Praxis, die übersichtliche Grundlage – das in Frage stehende Verzeichnis – für die (freiwillig schriftliche) Fahrbewilligung zu streichen. Überdies scheint die Höhe der angeführten Verwaltungslasten stark überzogen, da selbst in großen Betrieben eine einfache Auflistung (Excel-Tabelle mit Name, Datum und eventuell Einsatzbereich der Person) ausreichend ist. Für den Fall der Abschaffung der Liste wird im Gegenteil ein höherer Verwaltungsaufwand vermutet, da dann – bei ASchG-konformem Vorgehen – häufig im Einzelfall recherchiert werden muss, ob einer Person die Fahrbewilligung erteilt werden darf oder nicht. Da die betriebliche Praxis jedoch nicht immer durch gesetzeskonformes Vorgehen charakterisiert ist, muss mittel- und längerfristig mit einem „In-Vergessen-Geraten“ der rechtlichen Bedingungen in den Arbeitsstätten und in der Folge mit vermehrten Schadensfällen gerechnet werden.

Sollte die vom Entwurf beabsichtigte Streichung vorgenommen werden, so wäre im Gegenzug jedenfalls die Strafbestimmung des § 130 Abs 1 zu vervollständigen:

Wer keine Aufzeichnungen jener ArbeitnehmerInnen führt, die Taucherarbeiten, Sprengarbeiten, sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko oder bestimmte Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten durchführen, die Aufsicht nach § 62 Abs 5 führen oder im Rahmen eines Gasrettungsdienstes beschäftigt werden, ist mit Strafe zu bedrohen.

Zu § 75 Abs 1 und § 80 Abs 1:

Der Vorschlag, die Anforderung der Vollzeitbeschäftigung ersatzlos zu streichen, wird abgelehnt.

Die im geltenden Recht vorhandene Anforderung, die Zentrumsleitung in Vollzeit auszuüben, ist ein Element zur Gewährleistung von Betreuungsqualität. Gerade für Zentren ist vorrangig zu fordern, dass sie hohe fachliche Zuverlässigkeit und Qualität repräsentieren.

Vor allem auf dieser Qualitätserwartung beruht der verwaltungsstrafrechtliche Schutz der Bezeichnung „Zentrum“ gemäß § 130 Abs 6.

Es ist unbestreitbar, dass die fachliche Leitung eines Zentrums zur Gewährleistung optimaler und gesetzeskonformer Betreuungsqualität neben der aus praktischen und berufsethischen Gründen zu fordernden persönlichen Ausübung der arbeitsmedizinischen oder sicherheitstechnischen Betreuung vor Ort (Praxisbezug!) einen an die Vollzeitbeschäftigung heranreichenden Zeitaufwand des/der LeiterIn erfordert.

Nach dem „Leitfaden Qualität in der Arbeitsmedizin“, bei dessen Erarbeitung zwei Expertinnen des ZAI den Vorsitz führten und den die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin herausgibt, haben selbständig tätige ArbeitsmedizinerInnen die in diesem Leitfaden näher beschriebene Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität für ihre eigene Tätigkeit zu gewährleisten.

Diese Anforderungen sind selbstverständlich auch auf Zentren, die die arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Betreuung erbringen, zu beziehen.

Nach geltendem Recht sind in Zentren neben der fachlichen Leitung weitere Präventivfachkräfte für eine Präventionszeit von zumindest 70 Stunden pro Woche zu beschäftigen, wobei nur Präventivfachkräfte zumindest mit jeweils 8 Wochenstunden einrechenbar sind. In dieser zulässigen Variante hat die fachliche Leitungsperson neun (!) Präventivfachkräfte plus Fachpersonal und Hilfspersonal plus technische Infrastruktur (einschlägige Hilfsmittel etc) zu koordinieren und fachlich zu überblicken. Gerade in Zentren mit ihrer typischer Weise großen Zahl an zusammenspielenden Beschäftigten ist es sehr aufwändig, Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität der Dienstleistungserbringung aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Dies ist eine doppelte Aufgabe: Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität müssen einerseits in der Arbeit nach Außen, dh in

der Betreuung vor Ort, verwirklicht und gesichert werden; diese Qualität kann aber nur entstehen, wenn sie in der Strukturqualität und Prozessqualität innerhalb des Zentrums ihr Gegenstück hat. Im Zentrum müssen Strukturen lebendig gehalten werden, die den systematischen fachlichen Austausch sowie die Handlungs- und Problemlösungskompetenz aller Zentrums-MitarbeiterInnen fördern. Hinzu kommen fachliche Hilfestellung, Mitarbeitergespräche und -koordination bis hin zur Vorsorge für die laufende Weiterbildung. Es wäre eine realitätsferne Annahme, dass eine Teilzeit-Leitungsperson, die sich zB nur acht Stunden pro Woche dieser komplexen Aufgabe widmet, das Zentrum mit der zu fordernden Qualität leiten kann.

Sollen Ausnahmen von der Vollzeitbedingung dennoch zugelassen werden, so haben sie deshalb strengen Maßstäben zu genügen.

Eine – insbesondere für die Ermöglichung familiärer Pflichten – ermöglichte Ausnahme auf Zentrumsleitung in Teilzeit darf dann nicht zulässig sein, wenn zusätzlich irgendeine andere unselbständige oder selbständige Berufstätigkeit ausgeübt wird. **Wenn der/die ZentrumsleiterIn nämlich Zeit für eine beliebige Berufstätigkeit außerhalb des Zentrums aufbringen kann, wäre nicht einzusehen, warum diese Zeit nicht auch für die Zentrumsleitung aufzubringen wäre.**

Im Falle von ArbeitsmedizinerInnen bedeutet dies zB, dass die Zentrumsleitung in Vollzeit zumutbar ist, wenn die/der LeiterIn die Zeit aufbringt, eine Ordination zu betreiben oder im Spital zu arbeiten. LeiterInnen von sicherheitstechnischen Zentren haben die Zentrumsleitung in Vollzeit auszuüben, wenn sie eine andere Berufstätigkeit betreiben, zB in einem Teil der Arbeitszeit Gebrauchtwagen verkaufen oder Stehlampen importieren und mit diesen handeln.

Nach dem Begutachtungsentwurf wäre es zum Beispiel zulässig, der Leitung des Zentrums in der Woche 8 Arbeitsstunden zu widmen, eine andere Beschäftigung (zB Handel mit Küchengeräten, kurative Praxis als Wahlarzt/ärztin) jedoch 32 Stunden pro Woche auszuüben.

Dennoch soll Präventivfachkräften, denen aus persönlichen Gründen eine Berufstätigkeit von 38 Wochenstunden nicht möglich ist, die fachliche Leitung eines Zentrums nicht verwehrt werden (wenngleich die Begutachtungsmaterialien dafür keine Argumente zu liefern vermögen; siehe unten).

Angelehnt an den vom ZAI 2001 im Begutachtungsentwurf für ein Arbeitnehmerschutz-Reform-Gesetz vorgelegten Vorschlag betreffend das Zeitausmaß der Zentrumsleitung hält die Anstalt eine Halbzeitbeschäftigung für gerade noch hinnehmbar, sofern diese nicht als Vorwand dient, um daneben einer anderen Berufstätigkeit nachzugehen.

Eine entsprechend erweiterte Ziffer 1 jeweils des § 75 Abs 1 und § 80 Abs 1 könnte daher lauten:

1. Die sicherheitstechnische Leitung des Zentrums muss einer Sicherheitsfachkraft übertragen sein, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweist und die sicherheitstechnische Betreuung im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit ausübt. Sofern die leitende Sicherheitsfachkraft [ArbeitsmedizinerIn] keine sonstige Berufstätigkeit ausübt, darf sie die Leitung in geringerem Stundenausmaß, mindestens jedoch im Ausmaß der Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit, ausüben.

Die Leitung eines sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Zentrums stellt eine anspruchsvolle, verantwortungsvolle und zeitaufwändige Aufgabe dar. Generell soll verhindert werden, dass Zentren quasi „nebenbei“ von einer Sicherheitsfachkraft (oder eines Arbeitsmediziners bzw. einer Arbeitsmedizinerin) geleitet werden (vgl *Heider/Poinstingl/Schramhauser, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*⁵ [2006], 240).

Aus gutem Grund verlangt der Gesetzgeber daher die Betreuung im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Soll diese Regelung nunmehr gelockert werden, so dürfen nur Personen in den Genuss der Regelung kommen, denen eine Arbeit im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht möglich ist (z.B. aufgrund von Kindesbetreuung). Keinesfalls darf die Regelung dazu missbraucht werden, dass Personen neben anderen Tätigkeiten auch die Leitung eines Zentrums in Teilzeit durchführen – die Qualität der Leitung wäre dadurch massiv gefährdet.

Die vorgeschlagene Regelung ist auch im Hinblick auf Art 6 StGG verhältnismäßig: Die Qualität der Leitung von sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Zentren dient der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und liegt zweifellos im öffentlichen Interesse. Die Beschränkung bei Teilzeitarbeit dient diesem wichtigen Ziel und stellt sicher, dass der Leiter des Zentrums auch genügend Zeit hat, um seiner anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeit nachzukommen.

Eine weitergehende Öffnung der Zentrumsleitung für Teilzeitarbeit oder die „Aufstockung“ der Teilzeit-Leitungsarbeit durch andere Berufstätigkeiten hält die Anstalt aus den dargelegten Gründen für keinesfalls akzeptierbar.

Hinsichtlich der Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf der §§ 75 und 80 wird mit Verwunderung und Befremden zur Kenntnis genommen, dass das BMASK zur Begründung für die vorgeblich erforderliche Maßnahme eine Forderung aus dem ILO-Übereinkommen Nr 175 ins Treffen zu führen versucht, obwohl dieses Abkommen von Österreich (1997 auf Wunsch der Bundesregierung an den österreichischen Nationalrat) nicht ratifiziert wurde. (Diverse regelmäßig beklagte arbeitsrechtliche Defizite insbesondere für teilzeit-beschäftigte freie Dienstnehmerinnen würden hingegen einer Behebung näher gebracht werden, wenn das BMASK den Beitritt Österreichs zu diesem Übereinkommen fördern würde.)

Die Erleichterung des Zuganges für Frauen zu Teilzeitbeschäftigungen, die die Erläuterungen gleichfalls als Motivation für die Änderung anführen, wurde von der Bundesministerin für Frauen, Heinish-Hosek, erst kürzlich empirisch untermauert als „Notlösung mit negativen Nebenwirkungen“ und als „Sackgasse für Frauen“ kritisiert, erscheint also nicht primär förderungswürdig.

Generell tritt die Anstalt für eine Stärkung und gegebenenfalls Hebung der Qualität der von arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Zentren erbrachten Betreuung ein. **Die Betreuungsqualität soll nach Dafürhalten der Anstalt durch die Einfügung eines zusätzlichen Kriteriums für Zentren in das ASchG unterstützt werden, da Qualitätseinbußen infolge des teilweisen Abgehens von der Vollzeit-Bedingung für die Zentrumsleitung gegensteuernde Maßnahmen erfordern.**

Jedes sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Zentrum soll in Zukunft ein Qualitätsmanagementsystem, das auch die regelmäßige Fortbildung der ZentrumsmitarbeiterInnen sowie zB das Fehlermanagement enthalten muss, aufzubauen und zu betreiben haben. Eine neue Ziffer 5 in § 75 Abs 1 und § 80 Abs 1 könnte lauten:

5. Das Zentrum muss ein Qualitätsmanagementsystem zur Gewährleistung von Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität betreiben, welches auch die systematische Weiterbildung der für das Zentrum tätigen Sicherheitsfachkräfte [ArbeitsmedizinerInnen] und des Fachpersonals hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie die Stärkung ihrer Handlungs-, Methoden- und Problemlösungskompetenz beinhaltet und die fachliche Kommunikation innerhalb des Zentrums strukturiert. Das Qualitätsmanagementsystem ist von einer dafür akkreditierten Stelle zu zertifizieren, jährlich einem Überwachungsaudit und im Abstand von drei Jahren einem Rezertifizierungsaudit zu unterziehen. Das Zent-

rum hat jährlich einen Qualitätsbericht, der die im ersten und zweiten Satz angeführten An-
gelegenheiten näher darstellt, im Internet zugänglich zu machen.

Qualitätsmanagementsysteme sind in ausländischen Betreuungseinrichtungen seit lan-
gem üblich oder sogar rechtlich vorgeschrieben (siehe etwa die Beispiele im „Leitfaden
Qualität in der Arbeitsmedizin“). Sie sollen auch für österreichische Zentren etabliert wer-
den.

Eine wesentliche Maßnahme zu Stärkung der Betreuungsqualität stellt die laufende Fort-
bildung der Präventivfachkräfte und des Fachpersonals dar. Die Erläuterungen zur Regie-
rungsvorlage der ASchG-Stammfassung (§ 77) betonen, dass die regelmäßige Weiterbil-
dung für eine ordnungsgemäße sicherheitstechnische Betreuung unerlässlich ist und dass
bereits das frühere Arbeitnehmerschutzgesetz eine solche Verpflichtung vorsah. Die sys-
tematische Weiterbildung wird daher als Element des Qualitätsmanagementsystems be-
tont und muss auch im Qualitätsbericht für die KundInnen und Partner des Zentrums er-
sichtlich sein. **Aus den gewonnenen Erfahrungen hält die Anstalt eine nachweisliche
einschlägige Weiterbildung von 24 Unterrichtseinheiten in einer Zeitspanne von
zwei Jahren für das absolute Minimum.** Für ArbeitsmedizinerInnen kann das Weiterbil-
dungserfordernis bereits durch die ärztliche Fortbildungsverpflichtung erfüllt werden,
wobei diese Fortbildungspflicht nur zu einem Drittel durch Veranstaltungen mit Anwesen-
heit nachzuweisen ist. Auch muss sich bei (Zentrums-)ÄrztInnen, die nicht ausschließlich
als ArbeitsmedizinerInnen tätig werden, die Fortbildung nicht auf arbeitsmedizinisches
Zusatzwissen beziehen, weshalb die Weiterbildung in die Richtung auf Sicherheit und Ge-
undheitsschutz bei der Arbeit zu spezifizieren ist.

Für bestehende Zentren soll eine Übergangsfrist von zwei Jahren die erforderliche Zeit zur
Entwicklung und Implementierung des Qualitätsmanagementsystems bieten.

Die AUVA bietet zahlreiche spezialisierte Fortbildungsveranstaltungen für Arbeits-
medizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte an und ist bereit, im Bedarfsfall zusätzliche Se-
minarangebote zu entwickeln und durchzuführen.

In **§ 75 Abs 1 Z 2** sollte der Begriff „Einsatzzeit“ durch „Präventionszeit“ ersetzt werden
(Siehe die Anmerkung zu § 84 Abs 1).

Zu § 77, § 81 Abs 3 und zu § 82 („Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“):

Der geltende § 81 Abs 3 Z 1 lautet:

Arbeitgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,
2. ...

Die AUVA ersucht ausdrücklich darum, den Begriff der arbeitsbedingten „Erkrankungen“ In § 81 Abs 3 Z 1 um den Begriff

„arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“

zu ergänzen, sodass es künftig heißt:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Erkrankungen,

Ziel des heutigen ArbeitnehmerInnenschutzes und des ASchG ist es, die Gesundheit der Arbeitenden umfassend zu betrachten und weitestgehend zu schützen. Das Abstellen auf die Verhinderung von „Krankheiten“ greift dabei zu kurz, weil damit die unnötige und kontraproduktive Frage nach Vorliegen oder Nichtvorliegen vom „Krankheitswert“ aufgeworfen wird. Diese führt zu fruchtlosen Debatten, ob etwas „eine Erkrankung“ darstellt oder vielmehr eine „ohnehin erträgliche“ und hinzunehmende Beeinträchtigung sei, gegen welche nichts unternommen werden müsse, usw.

Für den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist die Entscheidung über ein Vorliegen oder Nichtvorliegen eines „Krankheitswertes“ jedoch unerheblich und ablenkend. Es geht vielmehr darum, dass möglichst jede arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr vermieden wird. ArbeitsmedizinerInnen sollen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in ihrer Gesamtheit als Feld ihrer Tätigkeit sehen und dies auch formal im ASchG so vermittelt bekommen.

Zu §§ 77 und 82:

Bei den Präventionszeit-fähigen Tätigkeiten wird zwischen Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen in einer sachlich nicht gerechtfertigten und nicht mehr zeitgemäßen Weise unterschieden.

Dies zeigt die Gegenüberstellung:

Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften gemäß § 77 Z 4:	Tätigkeiten von ArbeitsmedizinerInnen gemäß § 82 Z 4:
„4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten <u>Erkrankungen</u> sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen“	„4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten <u>Erkrankungen und Gesundheitsgefahren</u> sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen“

Im Denken und Handeln von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften ist immer noch eine falsche Trennung zwischen den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und den Aufgaben der ArbeitsmedizinerInnen vorzufinden. Im Interesse des arbeitsbezogenen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit ist vielmehr ein interdisziplinäres und kooperatives Tätigwerden der Präventivfachkräfte zu stärken. Um diesem Ziel Ausdruck zu verleihen, sollten die grundlegenden gesetzlichen Aufgaben der SFK und AM dort, wo es sachlich zutrifft, eine möglichst starke Übereinstimmung aufweisen. Dabei steht der Wechsel des Betrachtungswinkels von der „Erkrankungsfeststellung“ hin zur umfassenderen Betrachtung der Risiken für die Gesundheit als leitendes Motiv im Vordergrund.

Es erscheint als Redaktionsirrtum in der Stammfassung des ASchG, dass bei den SFK einerseits die Befassung mit den Ursachen von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren fehlt, während ihnen die Ursachenforschung gerade hinsichtlich „Erkrankungen“ (!) sehr wohl zugewiesen ist.

Es wird daher ersucht, die Bestimmungen der §§ 77 Z 4 und 82 Z 4 insoweit in Übereinstimmung zu bringen, als für SFK die Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und (wie bisher) Erkrankungen ausdrücklich angeführt wird. Weiters soll es erlaubt sein, dass auch ArbeitsmedizinerInnen die von ihnen fallweise zur Untersuchung von Arbeitsunfällen aufgewandte Zeit in die Präventionszeit einrechnen dürfen.

Eine Verpflichtung für ArbeitsmedizinerInnen, fortan sämtliche Arbeitsunfälle zu untersuchen, wird dadurch nicht geschaffen. Jedoch sind bei Arbeitsunfällen auch Belastungen wie zB unergonomische Arbeitsgestaltung, Ermüdung, Stress und andere psychische Faktoren, medikamentöse oder toxische Einflüsse, Organisationsmängel, Suchtverhalten etc

als möglicherweise (mit)verursachend zu bedenken. Vor allem Arbeitsunfälle mit gefährlichen Stoffen oder bei Arbeiten in heißer oder sehr kalter Umgebung und die daraus abzuleitenden Maßnahmen (Nachevaluierung, Maßnahmenausarbeitung, Unterweisung, PSA...) sind auch ein „arbeitsmedizinisches Thema“ und sollen in die Präventionszeit einrechenbar sein. Die Trennung „*Hier Technik – dort Medizin*“ in der Präventionstätigkeit am Arbeitsplatz soll zurückgedrängt werden.

Um den skizzierten Gedanken konsequent umzusetzen, soll außerdem in § 77 Z 4 und in § 82 Z 4 die Reihenfolge im Sinne des ganzheitlicheren Ansatzes geändert werden, so dass beide Bestimmungen letztlich lauten:

Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften gemäß § 77 Z 4:	Tätigkeiten von ArbeitsmedizinerInnen gemäß § 82 Z 4:
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen sowie von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen	

Wesentlich dabei ist, **Gesundheitsgefahren** – und nicht erst manifeste Erkrankungen oder überhaupt nur definierte Berufskrankheiten – zu thematisieren, aufzuspüren, darüber aufzuklären und sie zu vermeiden. (Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger in der BRD erhielten bereits in den frühen 1990er Jahren im SGB VII den gesetzlichen Auftrag zur Prävention arbeitsbedingter **Gesundheitsgefahren**).

Zu § 80 Abs 1:

Siehe die Anmerkungen zu § 75 Abs 1.

In **§ 80 Abs 1 Z 2** sollte der Begriff „Einsatzzeit“ durch „Präventionszeit“ ersetzt werden (Siehe die Anmerkung zu § 84 Abs 1).

Zu §§ 81 und 82 siehe die unter § 77 angeführten Ersuchen.

Zu § 82a Abs 3:

Die Zitierung des NSchG als „in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 181/1999“ beruht darauf, dass bei Schaffung des § 82a (ausgearbeitet im Jahr 2001) die geltende Fassung des NSchG durch das BGBl I Nr 181/1999 bestimmt wurde. Materielle Gründe für die Festlegung auf diesen Rechtsstand sind nicht erkennbar. Es könnte daher auf die derzeitige Fassung des NSchG, BGBl I Nr 35/2012, abgestellt werden.

Zu § 84 Abs 1, ebenso zu § 75 Abs 1 Z 2 und § 80 Abs 1 Z 2:

Zwecks Einheitlichkeit der Begriffe sollte im ersten Satz des § 80 Abs 1 („...haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit ... zu führen“) der Begriff „Einsatzzeit“ durch „Präventionszeit“ ersetzt werden. Diese Anpassung wurde bei Umstellung des Begriffes im Jahr 2001 vergessen.

Der Begriff „Einsatzzeit“ sollte auch in § 75 Abs 1 Z 2 und § 80 Abs 1 Z 2 ersetzt werden.

Zu § 84 Abs 3:

Der Gedanke, entsprechende Berichte auch dann vorzusehen, wenn ein Arbeitsschutzausschuss nicht existiert, wird grundsätzlich befürwortet.

Jedoch ist der Vorschlag „alle zwei Jahre eine Bilanz des betrieblichen Arbeitnehmersinnenschutzes“ anzufertigen, problematisch. Der Entwurf lässt völlig offen, was unter „Bilanz“ — insbesondere im Gegensatz zum zusammenfassenden Bericht samt Vorschlägen zur Verbesserung und zur systematischen Darstellung der Auswirkungen der PFK-Tätigkeit — gemeint ist.

Unter „Bilanz“ wird von UnternehmerInnen nahezu automatisch eine Kosten-Gewinn-Gegenüberstellung verstanden: „Was hat mich die Arbeitssicherheit gekostet und um wie viel hat sie meinen Gewinn erhöht?“ Bereits heute klagen SFK in Kursen und Seminaren der AUVA, dass sie im Unternehmen einem zunehmenden Rechtfertigungsdruck ausgesetzt sind, zu erklären und zu „beweisen“, was die von ihnen forcierten Verbesserungs- und Gesundheitsschutzmaßnahmen an wirtschaftlichem Gewinn bringen. Nach gängigen Wörterbüchern hat das Wort ‚Bilanz‘ die Bedeutung von Jahresabschluss, Schlussrechnung, Auflistung von Vermögen und Schulden für ein Geschäftsjahr udgl. An sozialwis-

senschaftlich-intellektuelle Bedeutungsvarianten des Wortes ‚Bilanz‘ kann im betrieblichen Zusammenhang nicht angeknüpft werden!

Erstens entspringt das Erfordernis maximaler Bemühungen um Sicherheit, Unversehrtheit der körperlichen und psychischen Integrität sowie der Würde der Beschäftigten bei der Arbeit, wie es (gerade auch!) im vorliegenden Novellierungsentwurf zum Ausdruck kommt, den Grundprinzipien einer aufgeklärten und humanen Gesellschaft, ihrer ethischen Grundlage und der auf gesellschaftlicher Ebene konsentierten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese Prinzipien bestehen unabhängig davon, ob sich ihre Befolgung als (betriebs-) wirtschaftlicher Nutzen zu Buche schlägt.

Eine „Bilanz“ im üblichen, betriebswirtschaftlichen Sinn kann hinsichtlich des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes nur als eine Negierung und Durchbrechung des gesellschaftlichen ethischen Grundkonsenses der Würde des Menschen und seiner körperlichen und gesundheitlichen Unverletzlichkeit verstanden werden.

Zweitens können in einer vorwiegend auf kurzfristigen Gewinn (Shareholder value) ausgerichteten Wirtschaft Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit, sobald diese einen nur unerheblichen Finanz- oder Zeitaufwand überschreiten, in Zeitspannen von zwei Jahren keinen oder einen kaum nachweisbaren betriebswirtschaftlichen Nutzen zeigen. Eine „Bilanz“ im Sinne der üblichen Bedeutung dieses Begriffs würde somit in sehr vielen Fällen für die Tätigkeit der Präventivfachkräfte vorhersehbar „negativ“ ausfallen. Gerade Verbesserungen hinsichtlich der psychischen Faktoren – ein wesentliches Anliegen der ASchG-Novelle – werden, sofern sie überhaupt messbar sind, nur sehr langfristig „bilanzierbar“ sein. Und selbst derartige „Bilanzen“, die allenfalls über 10 oder 15 Jahre einen Effekt zeigen könnten, würden auf Grund der Überlagerung durch zwischenzeitliche (betriebs-)wirtschaftliche und technische Änderungen in ihrer Aussage angreifbar und unklar.

An „harten“ Kennzahlen für eine „Bilanzierung“ würde vorwiegend die Zahl der Krankenstandstage herangezogen, da die damit verbundenen Arbeitsausfallkosten für Unternehmen leicht quantifizierbar sind. Der Indikator „Krankenstandskosten“ ist aber weitestgehend ungeeignet, um die Effektivität von Sicherheits- und Gesundheitschutzmaßnahmen abzubilden, da die Absenzzrate von sehr unterschiedlichen Faktoren abhängt und stark zB vom innerbetrieblich ausgeübten Druck, von der Angst vor Arbeitsplatzverlust, von Arbeitsmarktverhältnissen usw, beeinflusst wird.

Ein in der BRD durchgeführtes Forschungsprojekt hat gezeigt, dass ein – selbst von ExpertInnen nicht genauer quantifizierbarer – Anteil von eventuell 30% bis maximal 50% der Krankenstandszeiten auf arbeitsbedingte Ursachen zurück geführt werden könnten. Jede „Bilanzierung“ von Krankenständen wäre somit mit enormen Unsicherheiten verbunden und überwiegend von außerbetrieblichen Faktoren bestimmt.

Externalisierte Kosten für Krankenbehandlung, Unfallrenten, Psychotherapie, gesundheitsbedingte Frühpensionierungen, Rehabilitation, Arbeitslosigkeit, usw, kommen in einer betrieblichen „Bilanz“ naturgemäß überhaupt nicht vor.

Keinesfalls darf daher der mit der Betriebswirtschaft konnotierte Begriff „Bilanz“ im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz und Sicherheit verwendet werden.

Die Anstalt schlägt den Entfall des Zusatzes „und alle zwei Jahre eine Bilanz des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes“ und stattdessen die Spezifizierung der bestehenden Berichtspflicht vor.

Die geltende Regelung, dass die Präventivfachkräfte jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen haben, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat, stellt eine durchaus anspruchsvolle Anforderung dar.

Vorgeschlagen wird, die bestehende Berichtspflicht dahin zu ergänzen, dass der zusammenfassende Bericht auf bestimmte Themen einzugehen hat, einen Vorhabensplan zu enthalten und auch das Zusammenwirken von sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung und sonstigen Fachleuten darzustellen hat. Der erweiterte erste Satz sollte beispielsweise lauten:

Präventivfachkräfte haben dem Arbeitgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Beschreibung der geplanten und der durchgeführten Vorhaben sowie einem Vorhabensplan für das kommende Jahr vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit sowie der Zusammenarbeit gemäß § 82b Abs 2 zu enthalten hat.

Eine „Bilanz“ könnte nach Auffassung der Anstalt nichts anderes beinhalten als ein guter zusammenfassender Bericht, der dem geltenden ASchG entspricht („systematische Darstellung der Auswirkungen der Tätigkeit“), bereits jetzt enthalten muss. Die von der Anstalt vorgeschlagene Ergänzung hinsichtlich der geplanten und der verwirklichten Vorhaben

sowie eines Plans für das Folgejahr kommt einem inhaltlichen Verständnis von „Bilanz“ näher. Darüber hinauszugehen und Auswirkungen genauer zu erfassen, würde (sozial-)wissenschaftliche Fachkunde bei den Präventivfachkräften und einen erheblichen Zeitaufwand, der mit der Präventionszeit kaum abzudecken wäre, erfordern.

Einer Verstärkung bedarf jedenfalls die formale und inhaltliche Kontrolle der bereits jetzt erforderlichen zusammenfassenden Berichte, denn diese sind nicht selten das Papier kaum wert, auf dem sie geschrieben wurden.

Die oben vorgeschlagene Orientierung auf eine Spezifikation der bestehenden Berichtspflicht erübrigt Folgeänderungen im zweiten, dritten und vierten Satz des Abs 3, denn anderenfalls müsste in diesen Sätzen jeweils vorgesehen werden, dass auch die „Bilanz“ den Sicherheitsvertrauenspersonen (bzw hilfsweise allen ArbeitnehmerInnen) sowie dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

Zu § 93 Abs 1:

Das geltende ASchG folgt weitestgehend der (lesefreundlichen !) Rechtstechnik, dass zitierte Rechtsvorschriften nur bei ihrer ersten Nennung mit ihrer Fundstelle im BGBl angeführt werden.

Es wird angeregt, diese Vorgangsweise beizubehalten. Für § 93 Abs 1 ermöglicht dies folgende Vereinfachungen:

Ziffer 1: Die Fundstelle der GewO kann entfallen; sie erscheint bereits in § 39 Abs 3.

Ziffer 5: Die Fundstelle des Schiffahrtsgesetzes kann entfallen; sie erscheint bereits in § 31 Abs 1.

Ziffer 7: Die Fundstelle des AWG 2002 kann entfallen; sie erscheint bereits in § 41 Abs 4.

Zu § 94 Abs 1 („Bewilligung von Bädern“):

Nach dem Entwurf zu § 93 Abs 1 Z 6 entfällt (wie auch nach bisherigem ASchG) eine Arbeitsstättenbewilligung für Bäder bei der „Bewilligung von Bädern nach dem Bäderhygienegesetz“.

Unter Bädern versteht das Bäderhygienegesetz (gemäß § 1 Abs 2 und § 2 Abs 1 leg.cit.) ausdrücklich nur

- Hallenbäder,
- künstliche Freibäder,
- Warmsprudelbäder (Whirl Pools) und
- Bäder an Oberflächengewässern.

Nicht zu den Bädern im Sinne des Bäderhygienegesetzes zählen hingegen

- Kleinbadeteiche (§ 1 Abs. 1 Z 7 leg.cit.),
- Einrichtungen mit Warmsprudelwanne (Whirlwanne) (§ 1 Abs. 1 Z 4 und § 2 Abs 2 leg.cit.) sowie
- Saunaanlagen und Warmluft- und Dampfbäder (§ 1 Abs. 1 Z 5 und § 2 Abs 3 leg.cit.), obwohl auch diese nach dem BHygG bewilligungspflichtig sind (§ 3 Abs 1 bzw § 5 Abs 1 leg.cit.).

Da der § 93 Abs 1 Z 6 nur auf „Bewilligung von Bädern nach dem Bäderhygienegesetz“ Bezug nimmt und § 94 Abs 1 ASchG Einrichtungen nach dem Bäderhygienegesetz, die nicht als Bäder im Sinne des BHygG gelten (zB Saunaanlagen, Warmluft- und Dampfbäder, Kleinbadeteiche, Einrichtungen mit Warmsprudelwanne), noch nicht berücksichtigt, fehlt eine ausdrückliche Regelung hinsichtlich der genannten Einrichtungen.

Es wird daher ersucht, § 94 Abs 1 ASchG wie folgt zu erweitern:

- x. Bewilligung von Einrichtungen nach dem Bäderhygienegesetz – BHygG

Zu § 94 Abs 1:

Zur geltenden Ziffer 9 wird angemerkt, dass an die Stelle des Gaswirtschaftsgesetzes (GWG), BGBl I Nr 121/2000, zwischenzeitlich das Gaswirtschaftsgesetz 2011 – GWG 2011, BGBl I Nr 107/2011, getreten ist.

Hinsichtlich der Ziffern 10 und 11 wird die Weglassung der Fundstellen angeregt. Siehe dazu die Begründung zu § 93 Abs 1.

Zu § 94 Abs 5a:

Der Entwurf lautet:

Sind für mehrere identische Arbeitsstätten ... oder für mehrere identische Arbeitsmittel ... solche Vorschriften erforderlich, so ist ...

Die Formulierung „solche Vorschriften“ lässt nicht klar erkennen, welche „Vorschriften“ davon erfasst sein sollen, zumal der unmittelbar vorangehende Absatz nur von Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen handelt (und die Worte „solche Vorschriften“ in anderer Bedeutung verwendet) und „Vorschriften“ auch in § 93 und § 95 vorgesehen sind und auch darunter verstanden werden könnten.

Zu § 95 Abs 3 iVm § 6 Abs 4 (Ausnahmemöglichkeit ungerechtfertigt und obsolet):

Der geltende § 95 Abs 3 ASchG lautet:

Darüber hinaus kann die zuständige Behörde im Einzelfall auf begründeten Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung des § 6 Abs. 4 sowie des 2. bis 4. und 6. Abschnittes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. *(Außer Kraft)*
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder dass durch eine andere vom Arbeitgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

Der geltende § 6 Abs 4 ASchG lautet:

Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

Die in § 6 Abs 4 vorgesehenen Verbote, Bedingungen oder Einschränkungen wurden (gemäß § 18 Z 2) mit der VO über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen (BGBl II Nr 356/2001 idF BGBl II Nr 279/2008) erlassen.

Diese Verordnung definiert eindeutige Kriterien für die (Nicht-)Zulässigkeit der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen. Verboten ist zum Beispiel eine durch ein Messgutachten am Arbeitsplatz nachgewiesene Bleiexposition am Arbeitsplatz von 0,02 mg/m³ oder darüber.

Auch dürfen Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten, bei denen sie einer besonderen physischen Belastung (mit der eine für sie unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist) durch Heben, Tragen, Schieben, Wenden oder sonstiges Befördern von Lasten ausgesetzt sind, nicht beschäftigt werden, wobei insbesondere das Gewicht, die Art und die Form der Last, Beförderungsweg und Beförderungsgeschwindigkeit, Dauer der Arbeiten und deren Häufigkeit sowie die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen sind. Von diesem Verbot ex lege ausgenommen sind Arbeiten, bei denen Arbeitnehmerinnen nur kurzzeitig oder sonst in einer Weise beschäftigt werden, bei der eine Gefährdung ihrer Gesundheit nicht zu erwarten ist (§ 3 Abs 3 der VO).

Stets hat der/die ArbeitgeberIn bei der Übertragung von Aufgaben an eine Arbeitnehmerin ihre Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen (§ 6 Abs 1 ASchG).

Die Ausnahmemöglichkeit hinsichtlich des § 6 Abs 4 ASchG wurde vor dem Hintergrund der alten Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer (BGBl Nr 696/1976) in den § 95 ASchG aufgenommen. Diese sah in ihrem § 7 Ausnahmebescheide des AI vor.

Die alte Verordnung enthielt zahlreiche Verbotstatbestände, darunter Arbeiten mit Benzol, Nitro- und Aminverbindungen des Benzols oder seiner Homologen und deren Abkömmlingen, Tetrachlorkohlenstoff, Schwefelkohlenstoff, Tetrachlorethan, unzuträgliches Heben, Tragen, Schieben, Wenden und Befördern von Lasten, Arbeiten in heißen Öfen, Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten, Arbeiten in der Wand von Steinbrüchen und Gruben und Arbeiten mit schweren Pressluftschlagwerkzeugen.

Angesichts der Vielzahl der verbotenen Tätigkeiten und deren wenig präzise Benennung war damals die Möglichkeit von Ausnahmegenehmigungen im Einzelfall daher für die Praxis relevant und vorgesehen.

Die Ausnahmemöglichkeit nach § 95 Abs 3 ASchG von der jetzt geltenden Verordnung ist hingegen

- auf Grund der ohnehin nur mehr sehr eingeschränkten Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, die nach der neuen Verordnung noch bestehen,
- wegen der klaren Determinierung der Verbote und -beschränkungen in der neuen Verordnung und

- wegen des bereits in der Verordnung genannten Ausnahmetatbestandes nicht mehr gerechtfertigt. Heute zulässige Anwendungsfälle für Ausnahmen müssten nach § 95 Abs 3 den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerin auch bei Genehmigung der Ausnahme voll gewährleisten bzw durch eine alternative Maßnahme zumindest das Schutzniveau der Verordnung garantieren. Derartige Fälle sind heute nicht mehr denkbar oder nicht mehr argumentierbar.

So wäre eine inhalative Einwirkung von Blei von 0,02 mg/m³ oder höher in keinem Falle genehmigungsfähig, zumal der MAK-Wert in Österreich bei 0,1 mg/m³ liegt, in anderen Staaten jedoch weit tiefer angesetzt ist: Kanada, Dänemark, Polen, US-OSHA: 0,05 mg/m³ ! Die theoretisch denkbare Frage nach dem Tragen von Atemschutz bei dieser Arbeit wäre nicht nach der VO über Beschäftigungsverbote/ -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen und nicht nach § 95 Abs 3 ASchG zu entscheiden (und ohnehin zu verneinen), sondern nach § 43 ASchG zu beurteilen. (Abgesehen davon ist es heute möglich, Bleibelastung in der Atemluft zu vermeiden oder sehr weitgehend zu senken, zB durch bleifreie bzw bleiarmer Lote oder durch entsprechende Absaugung an der Entstehungsstelle, sowie Hebehilfen, Fördermittel und Handhabungsgeräte für schwere Lasten beizustellen, mit denen Frauen wie auch Männer vor besonderen physischen Belastungen geschützt werden.)

Den obigen Erwägungen folgte offenbar auch die geltende „neue“ VO über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen, indem diese in ihrem § 4 Abs 3 ausdrücklich normiert, dass mit Inkrafttreten der neuen Verordnung alle nach § 7 Abs 1 der alten Verordnung ergangenen Ausnahmebescheide gegenstandslos wurden.

Das früher in § 2 der neuen Verordnung noch enthaltende Beschäftigungsverbot von Frauen im untertägigen Bergbau wurde mit 3.4.2009 aufgehoben. Die für diese Beschäftigungssparte beabsichtigten Ausnahmemöglichkeiten werden jetzt gleichfalls nicht mehr benötigt.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ersucht, die Bezugnahme auf § 6 Abs 4 aus dem § 95 Abs 3 zu streichen.

Zu § 99 Abs 2 (Ressortbezeichnung – Novellierungsanordnung 20):

Die Änderung der Ressortbezeichnung auf BMASK, wie in Novellierungsanordnung 20 vorgeschlagen, kann entfallen, da diese Änderung bereits mit Artikel 60 des BGBl I Nr 35/2012 („2. Stabilitätsgesetz“) vorgenommen wurde und bereits in Kraft ist.

Zu § 99 Abs 3 Z 3:

Die Abkürzung des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten sollte entsprechend der offiziellen Abkürzung mit KAKuG (und nicht: KAKUG) angegeben werden.

Zu § 99 Abs 3 Z 5:

An die Stelle des Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetzes (EIWOG), BGBl I Nr 143/1998, ist inzwischen das „Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetz 2010 – EIWOG 2010, BGBl I Nr 110/2010“ getreten.

Zu §§ 102, 106 – 110, 112 – 116 und 118:

Die vorgeschlagenen Aufhebungen von obsoleten Bestimmungen des Übergangsrechts werden begrüßt.

Angeregt wird, auch jene Übergangsbestimmungen aufzuheben, die das nach dem 1.1.1995 erfolgte Inkrafttreten einzelner ASchG-Bestimmungen normiert haben. Die Lesbarkeit des ASchG für die Betriebe würde dadurch – ohne Herbeiführung rechtlicher Unklarheiten – erleichtert und das Übergangsrecht aktualisiert. Allfällige Strafverfahren, die sich auf die seinerzeitigen Inkrafttretenszeitpunkte beziehen, müssten längst abgeschlossen sein; für heutige Aufforderungen durch das AI zur Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes sind die damaligen Zeitpunkte irrelevant.

Dadurch könnten aufgehoben werden:

§ 102 Abs 1, 2 und 3 – obsolet seit spätestens 1.7.2000.

§ 106 Abs 2 – obsolet seit 1.1.1999.

§ 107 Abs 2 und 3 – obsolet seit 1.1.1999.

§ 108 Abs 1 – obsolet seit 1.1.1999.

§ 109 Abs 1 und 6 – obsolet seit 1.7.2000.

- § 110 Abs 1, 1a und 1b – obsolet seit spätestens 1.7.2000.
§ 110 Abs 2 – obsolet seit 1.11.1998.
§ 110 Abs 3 – obsolet seit 1.7.1995.
§ 110 Abs 7 – obsolet seit 1.1.1996.
§ 112 Abs 1 – obsolet seit 1.3.1997.
§ 113 Abs 1 – obsolet seit spätestens 1.2.2007.
§ 114 Abs 1 – obsolet seit 26.1.2006.
§ 115 Abs 1 und 3 – obsolet seit spätestens 1.2.2000.
§ 115 Abs 5 – obsolet seit 1.6.1997.
§ 116 Abs 1 – obsolet seit 1.6.1995.
§ 116 Abs 2 – obsolet seit 1.1.1999.
§ 116 Abs 6 – obsolet seit 1.1.2000.
§ 118 Abs 2 – obsolet seit 1.7.1999 (BauKG) bzw 1.7.2006 (GKV Abschnitt 4).

Die hier vorgelegte Anregung stellt im Übrigen eine konsequente Fortsetzung des Begutachtungsentwurfs dar, da dieser die Aufhebung des § 114 Abs 2 („§ 65 Abs. 4 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen in Kraft. ...“) vorsieht.

Zu § 105:

Es steht nur mehr der Absatz 1 des § 105 in Geltung. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wäre daher aufzuheben.

Zu § 112:

Die Anstalt hält es für erforderlich, die noch verbliebenen ermächtigten ÄrztInnen, die über keine arbeitsmedizinische Zusatzqualifikation verfügen, dazu zu verpflichten sich diese in angemessener Frist anzueignen, um weiter als ermächtigte ÄrztInnen tätig werden zu können. (Siehe „Zu § 56 Abs 2“.) **Es wird eine Übergangsfrist von 5 Jahren als angemessen gesehen und ersucht, folgende Übergangsregelung aufzunehmen:**

Ermächtigte Ärztinnen und Ärzte, die am 1. Jänner 2013 die Voraussetzung des § 56 Abs 2 Z 1 in der Fassung der BGBl I Nr XXX/2012 nicht erfüllen, dürfen noch bis 31. Dezember 2017 als ermächtigte Ärztinnen und Ärzte tätig werden.

Zu § 112 Abs 3:

Der erste Teil des geltenden § 112 Abs 3 lautet:

Die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilten Ermächtigungen bleiben nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen aufrecht: Für diese Ermächtigungen gilt § 56 Abs. 3 und 5.

Da mit der Novelle ein § 56 Abs 5a eingefügt werden soll (betreffend das Erlöschen vor Ermächtigungen im Falle der Nicht-Gebrauchnahme), ist auch im Übergangsrecht unbedingt zusätzlich auch auf § 56 Abs 5a abzustellen.

Zu § 113 Abs 2, 3 und 4:

Der Entfall des Abs 2 und des Abs 3 wird begrüßt.

Da in § 113 Abs 4 auf die Absätze 2 und 3 verwiesen wird, sollte zum besseren Verständnis der Absatz 4 neu textiert werden. Vorgeschlagen wird:

Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse nach der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten, BGBl. Nr. 441/1975, oder der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation von bestimmten Arbeiten unter elektrischer Spannung über 1 kV, BGBl. Nr. 10/1982, Bescheide über die Anerkennung von Zeugnissen von Einrichtungen, die nicht zur Ausstellung von Zeugnissen über den Nachweis der Fachkenntnisse nach den angeführten Verordnungen berechtigt waren, sowie Bescheide gemäß § 10 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 441/1975 und § 8 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 10/1982 gelten als Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 dieses Bundesgesetzes. Für den Entzug dieser Nachweise gilt § 63 Abs. 4 bis 6.

Zu § 113 Abs 5:

Es wurde offenbar vergessen, die Aufhebung des § 113 Abs 5 anzuordnen. Die Bestimmung ist gegenstandslos bzw in § 119 Abs 3 des Entwurfs aktuell geregelt.

Zu § 118 Abs 3 Z 4:

Die bisherige Fassung lautet:

„Die §§ 157, 158 Abs. 1 und 2, 160 und 161 BauV entfallen.“

Der Entwurf lautet:

„Die §§ 158 Abs. 1 und 160 BauV entfallen.“

Das Nicht-Inkrafttreten des § 158 Abs 1 und 2 (Zulassung von Abweichungen durch die Behörde im Einzelfall) wurde durch die ASchG-Stammfassung angeordnet. Seither wurde der § 158 BauV (ausgenommen die Neutextierung der Überschrift) nicht verändert.

Der Rechtsklarheit wegen sollte daher unbedingt weiterhin ausgedrückt werden, dass 158 Abs 1 und 2 BauV entfallen.

(Hinsichtlich der inzwischen neu erlassenen §§ 157 und 161 BauV ist der Entwurf zutreffend.)

Zu § 119 Abs 1:

Zu berücksichtigen wären zusätzlich die durch § 16 ESV 2012 vorgenommenen Aufhebungen von Bestimmungen der Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung.

In § 119 Abs 1 sollte das Zitat „§§ 6 bis 50“ daher ersetzt werden durch

„§§ 6 bis 15, §§ 17 bis 20, § 21 Abs. 1 bis 3, § 21 Abs. 5 und 6 jeweils mit der Maßgabe, dass der Verweis auf Absatz 4 entfällt, § 22, § 23 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 bis 10, §§ 24 bis 30, § 31 Abs. 1 bis 5 und Abs. 9, § 32 Abs. 1, 3, 4 und 5, §§ 33 bis 44 sowie §§ 46 bis 50“.

Zu § 123:

Die Novellierungsanordnung könnte im Ergebnis besser lauten: „§ 123 samt Überschrift entfällt.“

Zu § 124 Abs 3 Z 14:

Der § 37 AAV umfasste immer nur die Absätze 1 und 2. Die Nennung der Absätze (§ 37 „Abs. 1 und 2“) könnte daher, so wie auch in den analogen Fällen in Ziffer 14, unterbleiben.

Zu § 124 Abs 4:

Mit Abs 4 wurden die „Zelluloid-Verordnung“ von 1908, das Gasregulativ von 1906, die „SodawassernerzeugungsV“ von 1910, die Reichsgaragenordnung von 1939 und die Azetylenverordnung von 1951 als ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften aufgehoben. Der beigefügte Zusatz „Die Geltung als gewerberechtliche Vorschrift bleibt unberührt“ sollte aufgehoben werden, da die genannten Vorschriften durch das Erste Bundesrechtsbereinigungsgesetz bzw durch § 78 Gaswirtschaftsgesetz, BGBl I Nr 121/2000, bereits zur Gänze außer Kraft getreten sind.

Zu bevorzugen wäre allerdings die gänzliche Aufhebung des Abs 4.

Rechtliche Unklarheiten oder Inkonsistenzen sind dadurch ebenso wenig zu befürchten wie dies bei der Aufhebung der umfangreichen Außerkrafttretensbestimmungen des § 33 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl Nr 146/1948, im Rahmen seiner Wiederverlautbarung als KJBG der Fall war. Die Wiederverlautbarungskundmachung (BGBl Nr 599/1987) bezeichnet die früher im Gesetz enthaltenen Außerkrafttretensbestimmungen als „gegenstandslos gewordene Bestimmungen“ und diese „werden als nicht mehr geltend festgestellt“.

In ähnlicher Weise zählte das Mutterschutzgesetz, BGBl Nr 76/1957, in § 39 außer Kraft tretende Vorschriften auf. Diese wurden in der Wiederverlautbarung (BGBl Nr 221/1979) als „gegenstandslos geworden“ bezeichnet und nicht mehr wiedergegeben.

Sollte die Aufhebung des Abs 4 jedoch als unmöglich angesehen werden, so ist die Fundstelle des Gasregulativs zu korrigieren: Das Gasregulativ wurde nicht mit RGBI Nr 176/1909, sondern mit RGBI Nr 176/1906 kundgemacht!

Zu § 124 Abs 5 und 6:

Die in Abs 5 genannten Schädlingsbekämpfungs-Verordnungen waren (gemäß § 77 Abs 2 Chemikaliengesetz 1996 in seiner bis Ende Februar 2012 geltenden Fassung) chemikalienrechtliche Vorschriften – nicht aber gewerberechtliche Vorschriften.

Die Verordnungen wurden durch das Erste Bundesrechtsbereinigungsgesetz aufgehoben und (mit geringer Verspätung) durch die Begasungssicherheitsverordnung, BGBl II Nr 287/2005, ersetzt.

Abs 6 geht ins Leere, da die Verordnungen keine gewerberechtliche Vorschriften darstell(t)en. Die Genehmigung von Ausnahmen nach diesen Verordnungen (§ 124 Abs 6) kommt schon deshalb nicht mehr in Betracht, da diese Verordnungen seit mehr als 12 Jahren außer Kraft sind.

Empfohlen wird die gänzliche Aufhebung der Abs 5 und 6 (siehe die Argumentation zu § 124 Abs 4).

Zu § 130:

Die Änderungen hinsichtlich der Strafhöhen in der vorgeschlagenen Form werden abgelehnt. Die Höhe der angedrohten Verwaltungsstrafen ist nach Auffassung der Anstalt jedenfalls der seit dem Inkrafttreten des ASchG eingetretenen Geldentwertung anzupassen. Diese beträgt bis Juli 2012 38,5%; bis zum geplanten Inkrafttreten der Novelle wird sie zumindest 40% erreichen. Die vorgeschlagene Anhebung um 14,5% ist sachlich nicht gerechtfertigt und widerspricht der Bedeutung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie dessen ernsten Charakters.

Im Zuge der Novelle 2012 zum Chemikaliengesetz 1996 wurden die Strafraumen – mit Zustimmung der Wirtschaftskammer – in vollem Ausmaß der Geldentwertung, hier um 38,9%!, angepasst. Auch in verschiedenen anderen Bestimmungen sind wesentlich höhere Verwaltungsstrafen vorgesehen: Gemäß § 52 Abs 1 Z 2 DSG ist beispielsweise jemand, der Daten vorsätzlich in Verletzung des Datengeheimnisses übermittelt, mit Geldstrafe bis zu 25.000 Euro zu bestrafen. Nun steht die Schutzwürdigkeit personenbezogener Daten außer Frage. Dennoch sollte klar sein, dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer ein noch höheres Rechtsgut darstellen. Zur effektiven Rechtsdurchsetzung sollte dies selbstverständlich auch im jeweiligen Strafraumen zum Ausdruck kommen – davon

kann bisher aber bedauerlicherweise nicht gesprochen werden. Insbesondere die Mindeststrafe von 166 Euro erscheint für eine Gefährdung von Leben und Gesundheit unangemessen – bereits das unberechtigte Parken in einer Ladezone kann wesentlich höhere Kosten verursachen.

Es sind keine Gründe erkennbar, weshalb diese wichtige Begleitmaßnahme im ArbeitnehmerInnenschutzrecht unterbleiben sollte, zumal mehrere EU-Einzelrichtlinien ausdrücklich wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen fordern.

Zu § 130 Abs 1 Z 27:

Der geltende Tatbestand der Z 27 lautet:

...wer die Verpflichtung zur Bestellung oder zur Beiziehung von Sicherheitsfachkräften oder von Arbeitsmedizinern verletzt, ihnen ... Unterlagen nicht zur Verfügung stellt, oder nicht dafür sorgt, dass sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen, sofern kein Präventionszentrum gemäß § 78 Abs. 1 in Anspruch genommen wurde,

Die Bezugnahme im letzten Teilsatz allein auf § 78 Abs 1 erscheint als fehlerhaft, da ein Präventionszentrum gemäß § 78 Abs 1 und/oder Abs 2 in Anspruch genommen werden kann.

Auf den erforderlichen Nachtrag einer Strafbestimmung betreffend die Erfüllung der Aufzeichnungspflicht nach § 62 Abs 8 wurde oben bereits hingewiesen.

Zu § 131:

Es wird aufmerksam gemacht, dass in Artikel 5 der aktuellen Regierungsvorlage betreffend die Änderung des AÜG, LAG, ArbVG usw (1903 dB), mit dem auch das ASchG geändert werden soll, in § 131 bereits ein Absatz mit der Bezeichnung "(11)" vorgesehen ist.

B.**Zum Arbeitsinspektionsgesetz 1993****Zur § 20 Abs 4 erster Satz ArbIG:**

Die geltende Bestimmung lautet:

Die Arbeitsinspektorate sind berechtigt, die zuständigen Behörden zu verständigen, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit zu dem begründeten Verdacht gelangen, dass eine Übertretung von Vorschriften des Arbeits- oder Sozialversicherungsrechts, des Gewerbe-, Mineralrohstoff-, Elektrotechnik- oder Kesselrechts, des Gesundheits- oder Umweltschutzrechts, des Verkehrsrechts oder des Schieß- und Sprengmittelrechts vorliegt.

Die Sozialversicherungsträger sind keine Behörden, sondern Körperschaften öffentlichen Rechts, denen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung übertragen sind. Die Anstalt ersucht darum, in § 20 Abs 4 ArbIG zweifelsfrei klarzustellen, dass im Verdachtsfall auch der zuständige Sozialversicherungsträger über eine Rechtswidrigkeit verständigt werden darf. Es handelt sich um eine notwendige Klarstellung, denn wenn von der Bestimmung unter „Behörden“ nicht – formal unrichtig – auch Sozialversicherungsträger gemeint wären, ginge die Bezugnahme auf die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts ins Leere.

Die Anstalt äußert den ausdrücklichen Wunsch, die geplante Novelle dafür zu verwenden, um den Adressatenkreis möglicher Verständigungen wie folgt klarzustellen:

Die Arbeitsinspektorate sind berechtigt, die zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträger zu verständigen, wenn...

Angeregt wird, den Katalog der Rechtsmaterien, bei deren vermuteter Übertretung eine Verständigung erfolgen darf, um den Begriff „Chemikalienrecht“ zu erweitern. Ob das Chemikalienrecht vom Begriff des „Gesundheitsrechts“ mitumfasst wird, ist sehr zweifelhaft. Eine verbindliche Systematik besteht nicht. Zieht man den offiziösen Index des Bundesrechts heran, so wäre andererseits zB die getrennte Anführung von Elektrotechnikrecht und Kesselrecht überflüssig.

Gerade das Chemikalienrecht wird – wegen der vielfältigen Neuerungen auf diesem Sektor – noch lange Zeit Thema von Erörterungen, Weiterbildungen und Vollzugs-

Anknüpfungspunkten auch in der Arbeitsinspektion bleiben (siehe zB Arbeitsstoff-evaluierung in KMU, Reinigungsbetriebe, Kfz-Betriebe). Die zweckmäßige inhaltliche Kooperation zwischen Arbeitsinspektion und den Chemikalieninspektionen der Länder ist Gegenstand gemeinsamer Seminare. Durch die ausdrückliche Nennung des Chemikalienrechts in § 20 könnte der gestiegenen Bedeutung dieser Regelungen Rechnung getragen und der Arbeitsinspektion ermöglicht werden, auf rechtlich zweifelsfreie Weise die Chemikalieninspektion über festgestellte Rechtsverletzungen zB bei Sicherheitsdatenblättern oder der Chemikalienkennzeichnung zu verständigen, damit diese entsprechende Maßnahmen einleitet, die wiederum dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nützen.

Der bestehende § 20 Abs 5 kann die dargestellte Ergänzung nicht ersetzen, denn er betrifft die Kenntnisübermittlung betreffend neue Beobachtungen an gefährlichen Arbeitsstoffen (zB spezifische Erkrankungen).

Zu § 24:

Angemessen und erforderlich scheint eine Anpassung der seit April 1994 unveränderten Strafhöhen in § 24 ArbIG an die seit damals eingetretene Geldentwertung. Eine effektive Rechtsdurchsetzung ist im Regelfall nur gewährleistet, wenn Verstöße gegen Schutzbestimmungen angemessen sanktioniert werden.

Rechtsanpassung und -bereinigung:

Da der zur Begutachtung vorliegende Entwurf generell auch der Anpassung an zwischenzeitlich geänderte Vorschriften und Begrifflichkeiten dient, wird angeregt, derartige Anpassungen auch im ArbIG vorzunehmen.

Zu § 6 Abs 3 ArbIG:

Mit dem Inkrafttreten des Akkreditierungsgesetzes 2012, BGBl I Nr 28/2012, wurde der Begriff der „akkreditierten Stelle“ durch „akkreditierte Konformitätsbewertungsstelle“ ersetzt. Auch wurde die engere Einschränkung auf „Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsstellen“ geöffnet, sodass es im AkkG 2012 nunmehr heißt: „akkreditierte Konformitätsbewertungsstellen (insbesondere Prüf-, Inspektions-, Kalibrier- und Zertifizierungsstellen)“. Diese Formulierung könnte in § 6 Abs 3 ArbIG übernommen werden.

Hingewiesen wird darauf, dass in § 24 ArbIG eine (dem § 24 Abs 1 Z 4 entsprechende) Strafbestimmung zwecks Durchsetzung der Auskunftspflicht der akkreditierten Konformitätsbewertungsstellen fehlt.

Zu § 9 Abs 4a ArbIG – Obsolete Verweisung:

Während bei Verweisungen auf andere Bundesgesetze auf die „jeweils geltende Fassung“ Bezug genommen wird, liegt in § 9 Abs 4a der gegenteilige Fall vor:

„Erfolgt eine Anzeige wegen Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften betreffend das ärztliche Personal einer Krankenanstalt im Sinne des § 2 des Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetzes, BGBl. Nr. 1/1957, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2002, ist der Österreichischen Ärztekammer eine Ablichtung der Anzeige zu übersenden.“

Der § 2 KAKuG wurde seit 2002 mehrmals geändert, sodass es zwischenzeitlich bei genauer Betrachtung fragwürdig ist, welche Übersendungspflichten gemäß der Fassung BGBl I Nr 65/2002 noch zutreffen und welche nicht. Da Arbeitszeitübertretungen betreffend das ärztliche Personal keineswegs selten zur Anzeige gelangen, sollte auf § 2 KAKuG, BGBl Nr 1/1957, „in der jeweils geltenden Fassung“ Bezug genommen werden.

Zu § 21 Abs 2 ArbIG – Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten:

Seit 2004 spricht das Unfallversicherungsrecht (§ 363 ASVG, § 129 B-KUVG) von der Meldung (und nicht mehr von der „Anzeige“) von Arbeitsunfällen und von Verdachtsfällen auf Vorliegen einer Berufskrankheit. Auch die Formulare tragen seither den entsprechenden Titel. Der § 8 Abs 4 und 5 ArbIG berücksichtigt bereits den zutreffenden Begriff.

Die Anstalt ersucht, die aktuelle sozialversicherungsrechtliche Terminologie auch in § 21 ArbIG zu berücksichtigen, indem in Abs 2 der Begriff „Anzeige“ jeweils durch „Meldung“ ersetzt wird.

Anpassung von Begriffen:

Im Übrigen wird angeregt, die Begriffe „Betriebsstätte“ und „Arbeitsstelle“ durch die nach dem ASchG und dem B-BSG gebräuchlichen Begriffe (Arbeitsstätte, Baustelle, auswärtige Arbeitsstelle) zu ersetzen. Dies unterstützt die einfachere und übersichtlichere Rechtsanwendung. Aus demselben Grund sollten die § 4 Abs 3, § 8 Abs 1 und § 10 Abs 3 um die Begriffe „Arbeitsmittel“ und „Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung“ ergänzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor:

i.V.



Dir. Dr. Köberl

