

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Kathrin Nachbaur, Peter Haubner,
Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
betreffend der Amtsschimmel wiehert im Arbeitsinspektorat

Viele Unternehmer/innen wenden sich verzweifelt an die unterzeichneten Abgeordneten um Rat und Hilfe, wenn Kontrollorgane des Arbeitsinspektorats die Arbeitnehmerschutzvorschriften völlig lebensfremd, bürokratisch oder sogar schikanös anwenden, ohne dass dadurch auch nur theoretisch ein Mehrwert für den Arbeitnehmerschutz entsteht.

Hier sind einige Beispiele aus unserer Beratungstätigkeit, die wir dem neuen Sozialminister zur Kenntnis bringen wollen, damit die Dienstaufsicht des Zentralarbeitsinspektorats ihre Vorgaben so gestaltet, dass alle - auch die schwarzen Schafe unter den Arbeitsinspektoren - mehr auf sinnvolle Beratung und praxisorientierte Lösungen setzen und sich auf wichtige Fragen konzentrieren, statt durch ihre Tätigkeit wirtschaftliche Initiativen und damit Wachstum und Beschäftigung in Bürokratie zu ersticken.

Beispiel 1

In einem Kaffeehaus ist ein Fliesenboden verlegt. Besuch des Arbeitsinspektors. Dieser war mit dem Fliesenboden hinter der Schank nicht einverstanden, da die Mitarbeiter auf zu hartem Untergrund stehen müssen. Die Anweisung war, einen Teppich aufzulegen. Der Unternehmer antwortete, dass ihm das schon in einer anderen Filiale vorgeschrieben wurde und erst kürzlich ein Mitarbeiter darüber gestolpert ist. Zwar gab es keine Verletzung, aber der Arbeitsinspektor meinte doch, dass der Teppich vielleicht nicht die richtige Lösung wäre. Daraufhin sagte der Arbeitsinspektor, dass der Unternehmer seinen Mitarbeitern geeignetes Schuhwerk zur Verfügung stellen müsse. Der Unternehmer erklärte sich bereit dazu, dem Mitarbeiter Birkenstocksandalen zu besorgen. Der Arbeitsinspektor meinte, dass dies nicht als geeignetes Schuhwerk zu verstehen sei. Nach einer kurzen Diskussion über die Qualität der Schuhe, lenkte der Unternehmer ein und erkundigte sich beim Arbeitsinspektor, welchen Gutachter er befragen könnte, was geeignetes Schuhwerk wäre. Der Arbeitsinspektor konnte darauf keine Antwort geben. Der Unternehmer hat sich nun dazu entschlossen, einen Teppich hinzulegen. Vor kurzem war der Lebensmittelinspektor da. Dieser ist nicht besonders begeistert vom Teppich, denn die Fliesen könne man besser reinigen.

Beispiel 2

Ein ähnlicher Fall ereignete sich in einem anderen Kaffeehaus. Der Boden hinter der Theke war zu rutschig und daher eine Gefahr für die Mitarbeiter. Der Boden musste gegen einen rutschfesten Boden mit Noppen ausgetauscht werden. Die Unternehmerin nahm die Kosten dafür hin. Einige Wochen nach dem Austausch kam ein Inspektor vom Marktamt und verlangte den Austausch des Bodens, da dieser nicht gut zu reinigen war. Der Austausch wurde wiederum erledigt. Und nun wartet man darauf, dass das Arbeitsinspektorat wieder kommt und den Boden wieder kritisiert.

Beispiel 3

Für die Verwendung von Putzmitteln müssen Sicherheitsdatenblätter ausgefüllt werden. Da das Unternehmen das Putzmittel CIF verwendet, das es bei Billa kauft, erkundigte sich der Unternehmer, wo er das Datenblatt für das Putzmittel CIF bekommen würde. Der Arbeitsinspektor antwortete, dass es kein Datenblatt für CIF gäbe. Da stellt man sich die Frage, braucht man jetzt Datenblätter für Putzmittel oder nicht, und warum kann etwas verlangt werden, was es nicht gibt?

Beispiel 4

Die Unternehmer dürfen in ihren Firmen kein Schädlingsmonitoring durchführen (Mausefallen, Mottenfallen aufstellen). Denn dafür müssten sie einen Kurs machen.

Beispiel 5

In jeder Filiale einer Kaffeebäckerei muss es einen Ersthelfer geben. Jeder Ersthelfer muss einen 16-stündigen Erste-Hilfe-Kurs besuchen. Leider findet sich kaum ein Mitarbeiter, der seine Zeit dafür opfern will. Außerdem stellt sich die Frage was passiert, wenn sich der Ersthelfer verletzt oder einen freien Tag hat oder krank ist. Wer ist dann der Ersthelfer?

Beispiel 6

Ein Unternehmer stellte seinen Mitarbeitern in jeder Etage Obst als gesunde Jause in einem Obstkorb zur Verfügung. Das Arbeitsinspektorat bekrittelte, dass es keinen Mitarbeiter gebe, der die Obstkörbe regelmäßig auf faules oder verdorbenes Obst kontrolliere. Das bedeutet, es müsste einen Obstkorbkontrollor geben, der regelmäßig das Obst in allen Etagen untersucht. Der Unternehmer hat die Konsequenz daraus gezogen und die Obstkörbe entfernt.

Beispiel 7

Ein Unternehmen befindet sich in einem denkmalgeschützten Gebäude. Das Druckerpapier wird in einem kleinen Abstellraum gelagert. Die Türe zu diesem Raum ist zu niedrig und entspricht somit nicht den Bestimmungen. Der Arbeitsinspektor meinte, dass die Türe innerhalb von 3 Wochen umgebaut werden müsse, denn ein

Mitarbeiter könnte sich den Kopf stoßen. Das Argument, dass in dem Raum nur Druckerpapier gelagert würde, ließ er nicht gelten. Der Umbau an einem denkmalgeschützten Gebäude kann allerdings nicht innerhalb von 3 Wochen durchgeführt werden, sondern das würde eher 3 Jahre dauern und Kosten von schätzungsweise einer Million Euro mit sich bringen.

Beispiel 8

In einem Bauunternehmen ist es üblich, in den Sommermonaten von 6:00-18:00 oder 19:00 Uhr zu arbeiten. Dafür dürfen die Arbeitnehmer am Freitag zu Hause bleiben. Arbeiten die Arbeitnehmer aber länger als 10 Stunden am Tag, wird der Arbeitgeber mit einer hohen Gelstrafe bestraft. Im Bundesdienst ist demgegenüber im Beamtendienstrechtsgesetz eine höchstzulässige Tagesarbeitszeit von 13 Stunden vorgesehen, die mit Einverständnis des Betroffenen auch überschritten werden kann. Offenbar wird mit zweierlei Maß gemessen.

Beispiel 9

Eine Frau arbeitet in einem Bäckerladen Teilzeit von 12:00 bis 18:30 Uhr. Die Bäckerei sperrt um 18:00 Uhr zu. Die halbe Stunde nach Ladenschluss soll dazu genutzt werden, Putz- und Reinigungsarbeiten zu erledigen. Die Frau ist allerdings dazu verpflichtet, nach 6 Arbeitsstunden eine Pause von 30 Minuten einzuhalten. Dies muss mittels Zeitaufzeichnung belegt werden. Die Pause dauert also von 18:00 Uhr bis 18:30 Uhr. Die Frau muss daher die Pause machen und kann erst um 18:30 Uhr mit dem Wegräumen und Putzen beginnen, was zur Folge hat, dass die Mitarbeiterin statt um 18:30 Uhr erst um 19:00 Uhr nach Hause gehen kann.

Beispiel 10

Ein Friseurlehrling hat am Samstag bis 14:00 Uhr gearbeitet. Samstagarbeit ist im Friseurgewerbe seit Jahrzehnten üblich und notwendig, weil da besonders viele Kunden Friseurdienstleistungen in Anspruch nehmen. Das war jedenfalls an diesem Samstag so. Am Montag musste er in die Berufsschule. Da der Lehrling die vorgeschriebenen Wochenendruhe nicht eingehalten hat, wird der Dienstgeber bestraft.

Beispiel 11

Ein Tankstellenbetreiber eröffnete eine neue Tankstelle. Er stellte 4 neue Mitarbeiter ein und vereinbarte mit ihnen, dass sie pro Tag von 7:00 bis 19:00 Uhr arbeiten. Sie würden 2 Tage arbeiten und daraufhin 2 Tage frei haben. Zu gewissen Zeiten würden auch mehr freie Tage aufeinander folgen. Um den Mitarbeitern ihre längere Arbeitszeit abzugelten, wurde ihnen ein höheres Gehalt angeboten. Die Mitarbeiter waren vollauf zufrieden und stimmten den Arbeitsbedingungen zu. Kurz darauf kam ein Arbeitsinspektor und erklärte, dass das nicht möglich wäre. Der Unternehmer argumentierte, dass eine andere Einteilung der Arbeitszeiten nicht möglich wäre. Der Arbeitsinspektor sagte, dass er eine Lösung dafür finden müsse. Der Unternehmer

erklärte, dass er durchaus eine Automatentankstelle machen könnte, das würde allerdings bedeuten, dass 4 Arbeitnehmer ihren Job verlieren würden. Der Arbeitsinspektor meinte, das würde das Problem natürlich lösen und es wäre ihm freigestellt, das auch zu tun. Die Lösung war also, eine Automatentankstelle zu eröffnen und 4 Arbeitnehmer zu kündigen.

Beispiel 12

In den Produktionsräumen eines Unternehmens gab es eine perfekt funktionierende Rampe. Leider entsprach die Steigung nicht den Vorschriften. Die Rampe musste, um die Steigung anzupassen, verlängert werden. Als Folge ragte die Rampe weit in den Raum hinein und die Mitarbeiter stolperten ständig darüber.

Beispiel 13

In einem Unternehmen gab es einen vorschriftsgemäßen Notausgang. Dieser befand sich in der Einflugschneise eines Flughafens. Es wurde eine Zeit lang ernsthaft darüber diskutiert, ob der Notausgang an dieser Stelle bleiben dürfte, da ja der Fall eintreten könnte, dass während einer Flucht ein Flugzeug abstürzen könnte. Die Diskussion war sehr langwierig, konnte aber vom Unternehmer abgeschmettert werden und der Notausgang konnte bleiben, wo er war.

Beispiel 14

In der Produktionshalle eines Edelstahl verarbeitenden Unternehmens stehen Kaffee- und Getränkeautomaten, die vom Unternehmen für die Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Die Getränke aus dem Automaten sind verschlossen und der Automat steht neben dem Eingang zur Garderobe. Das Arbeitsinspektorat untersagt generell Essen und Trinken in der Produktionshalle beim Verarbeiten von Edelstahl. Für das Verbot von Speisen hat das Unternehmen Verständnis. Beim Verbot von Getränken geht man allerdings zu weit. Bei sommerlichen Temperaturen nahe der 40 Grad den Arbeitern das Trinken zu verbieten, ist eine Zumutung und absolut realitätsfremd. Der Arbeitsinspektor hat aufgrund dieses Verbotes nun verlangt, dass die Automaten aus der Produktionshalle entfernt und in einer anderen Räumlichkeit untergebracht werden. Es wäre in Ordnung, wenn die Automaten in der Garderobe, nur wenige Meter vom jetzigen Standort aufgestellt würden. Aus Platzgründen ist dies aber leider nicht möglich. Das Unternehmen argumentierte, dass es völlig belanglos wäre, wo die Automaten stehen, da dies keinen Einfluss darauf hätte, ob sich die Arbeiter die Hände waschen oder nicht. Würden die Automaten an einem anderen Ort aufgestellt werden, müssten die Arbeiter ständig den Arbeitsplatz verlassen und in den Pausenraum laufen. Das würde nur die Arbeit der Arbeiter stören und einen fließenden Ablauf in der Produktion verhindern.

Beispiel 15

Eine seit Jahrzehnten bestehende Mostschenke in einem überwiegend historischen Gebäude wird umgebaut und benötigt daher eine Betriebsanlagengenehmigung. Bei der mündlichen Ortsverhandlung ist auch das Arbeitsinspektorat kurz dabei (Herr Z. entfernt sich vorzeitig wegen eines Zahnarzttermins!) und bemängelt in einem kleinen Teil des Gastraums mit historischer Holzdecke eine mit 2,6 m zu geringe Höhe des Raumes. Auch die Küche ist nur 2,8 m statt 3,0 m (Arbeitsstätten-VO des BMASK) hoch. Daraufhin ordnet die Bezirkshauptmannschaft einen Befund durch eine medizinische Sachverständige an. Die Befundaufnahme wird vom Arbeitsinspektorat geschwänzt. Das Gutachten stellt fest: die Luftqualität sei gut, es sei ein Nicht-Raucherbetrieb, in der Küche werde nicht warm gekocht, die einschlägigen Bauvorschriften sähen die Möglichkeit von Raumhöhen bis mindestens 2,4 bzw. 2,1 m vor, die Mitarbeiter seien nur wenig belastet und arbeiten höchstens 4 Stunden pro Tag und 15 Stunden in der Woche. Daher sei durch die etwas geringere Raumhöhe keine gesundheitliche Beeinträchtigung der Beschäftigten zu erwarten. Die Unterschreitung der Raumhöhe sei daher entsprechend einer Ausnahmemöglichkeit in der Arbeitsstätten-VO zulässig. Daraufhin genehmigt die Bezirkshauptmannschaft die Betriebsanlage. Das Arbeitsinspektorat legt Beschwerde an das Verwaltungsgericht ein, im Wesentlichen weil „durch die zu geringe Raumhöhe langfristig psychische Fehlbelastungen der Beschäftigten“ nicht ausgeschlossen werden können. Die Genehmigung der Betriebsanlage verzögert sich daher bereits um 9 Monate, zusätzliche Sachverständigenkosten, Ende nicht absehbar. „Danke“ an das Arbeitsinspektorat für die völlig unnötige Gefährdung eines Betriebs mit 6 Arbeitsplätzen in einer strukturschwachen ländlichen Region.

Beispiel 16

Ein Unternehmer hatte eine Tischlerei. Für die Möbelauslieferung wurden 50 LKW eingesetzt. Jeder LKW war mit 2 Tischlern besetzt, wovon jeweils einer einen LKW-Führerschein besaß. Die LKWs waren im Durchschnitt 200 Tage pro Jahr unterwegs. Pro Tag musste die Lenkzeit von 10 Stunden eingehalten werden, was der Unternehmer auch als richtig befand. Seine Fahrer mussten eine Erklärung unterzeichnen, dass Sie nach 10 Stunden den LKW abstellen mussten. Allerdings konnte es vor allem in den Wintermonaten passieren, dass die Mitarbeiter ihre Lenkzeit von 10 Stunden um eine halbe Stunde überschritten, da sie nur mehr wenige Kilometer von zu Hause entfernt waren. Keiner der Fahrer hat den LKW so kurz vor Ende der Fahrt noch auf der Autobahn abgestellt und anstatt nach Hause zu fahren, auf einer Raststätte übernachtet. Obwohl es nur in knapp 2 % der Fahrten zu einer geringen Überschreitung der Lenkzeit kam, flatterten dem Unternehmer hohe Strafen ins Haus. Offen bleibt auch die Frage, ob durch die jüngste Änderung im Arbeitszeitgesetz betreffend Arbeits- bzw. Lenkzeiten diese Fallkonstellation saniert ist.

Beispiel 17

Einem Unternehmen wird durch das Arbeitsinspektorat vorgeschrieben, Fenster mit Einrichtungen gegen Sonneneinstrahlung auszustatten. Der Unternehmer schlägt dafür eine Kombination aus sonnenabweisenden Folien und Innenjalousien vor. Der Arbeitsinspektor besteht jedoch auf Außenjalousien. Dies hätte jedoch zur Folge, dass es einerseits bei direkter Sonneneinstrahlung zur totalen Verdunkelung des Raumes käme, andererseits bei mehrmals jährlich vorkommenden Starkwinden oder Sturmböen regelmäßig zu Beschädigungen der Außenjalousien und daher zu erheblichen Reparaturkosten.

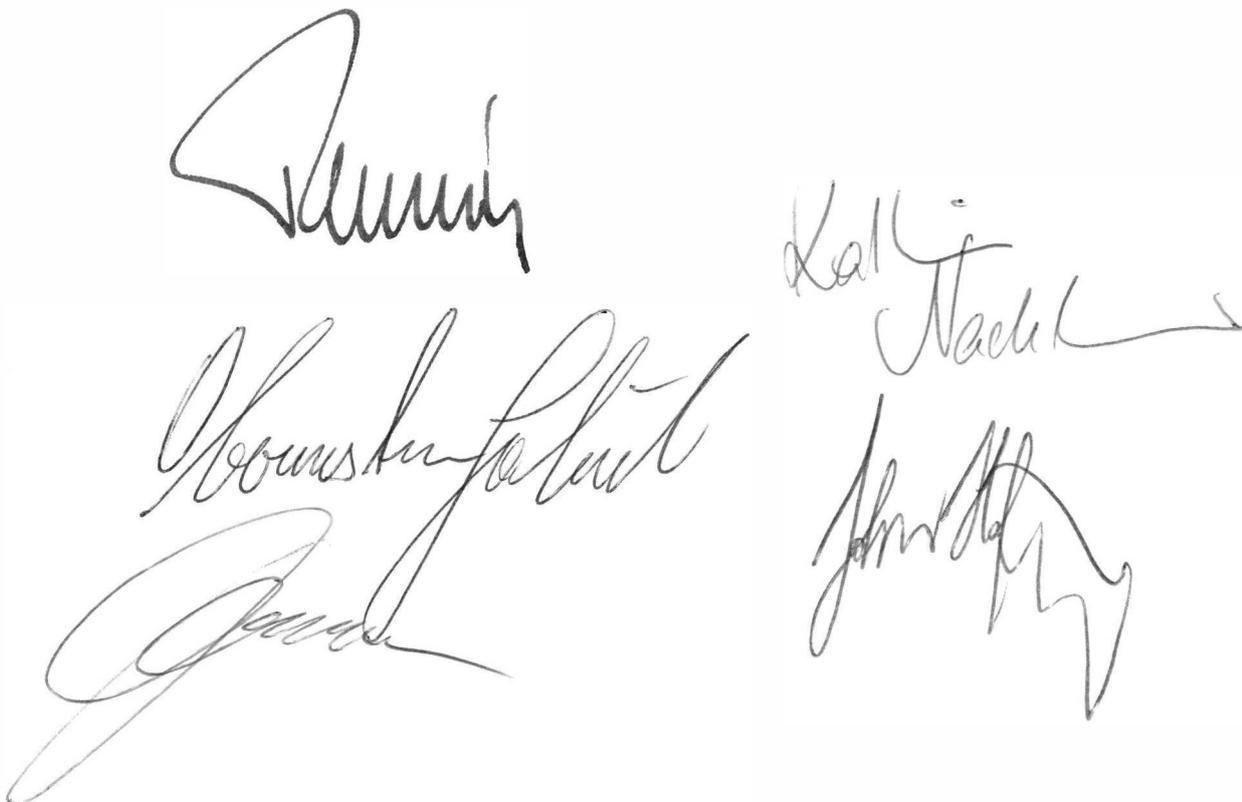
Die unterzeichneten Abgeordneten stellen daher an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz folgende

Anfrage:

(Bitte um Aufgliederung der Antworten zu den Fragen 1. bis 6. nach den einleitend beschriebenen Beispielen 1 bis 17)

1. Welche konkreten Arbeitnehmerschutzvorschriften führten jeweils unvermeidlich zur geschilderten Vorgangsweise des Arbeitsinspektorats?
2. Hat das Arbeitsinspektorat bzw. das Kontrollorgan eine Ermessensentscheidung getroffen, sodass auch eine andere, praxisgerechtere lösungsorientierte Auslegung oder eine Ausnahmegewilligung möglich gewesen wäre, wenn ja, welche? Gibt es in diesem Zusammenhang Vorgaben des Zentralarbeitsinspektorats, wenn ja wie lauten diese?
3. Gibt es im Zusammenhang mit den in den einzelnen Beispielen angewendeten Arbeitnehmerschutzvorschriften oder Vorgaben des ZAI irgendeine konkrete medizinische Evidenz, dass die Missachtung der Vorschrift oder Vorgabe in der Vergangenheit auch nur zu einem schweren Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit oder einem sonstigen Erkrankungsfall geführt hat bzw. auch nur ein einziger solcher Vorfall verhindert wurde?
4. Wenn ja, wie lautet diese Evidenz, und wenn nein, wann werden Sie die Initiative ergreifen, diese Vorschrift oder Vorgabe zu ändern?
5. Wie erfolgt die Abstimmung mit den Vorgaben anderer Behörden, um widersprüchliche Aussagen zu vermeiden, und was werden Sie unternehmen, um rasch eine Harmonisierung der Arbeitnehmerschutzvorschriften mit anderen Vorschriften für Bauten, Bautechnik, Lebensmittel und dgl. herbeizuführen und die Arbeitnehmerschutzvorschriften von unnötigem bürokratischem Ballast zu entrümpeln?

6. Was werden Sie unternehmen, um die in den Beispielen beschriebene Fehlleistung bei der Tätigkeit von Kontrollorganen der Arbeitsinspektion künftig zu vermeiden und eine lebensnahe, praxismgerechte Vollziehung mit Konzentration auf wichtige Fragen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes sicher zu stellen?
7. Gibt es Vorgaben des Zentralarbeitsinspektorats, die die Anzahl der von den Kontrollorganen und in den Aufsichtsbezirken festgestellten Mängel wie eine Art „Leistungsnachweis“ beobachten bzw. meldepflichtig und in Berichten ersichtlich machen, und wenn ja, wie lauten diese, und was werden Sie unternehmen, um derart sinnwidrige Zielvorgaben zu beenden?
8. Seit vielen Jahren wird eine Reform der Arbeitsstättenverordnung vom Zentralarbeitsinspektorat angekündigt. Gibt es inzwischen wenigstens einen Zeitplan, wie sieht dieser aus, und welche konkreten Verbesserungen im Sinne dieser Anfrage wird die neue ASV enthalten?



Handwritten signatures of several individuals, including names like 'Kallin', 'Nack', and 'Johann'.

