

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Unter Punkt 1.10 des Arbeitsprogramms der Bundesregierung 2017/2018 ist festgelegt:

„Der bereits eingeleitete Verhandlungsprozess mit den Sozialpartnern wird zügig fortgesetzt, mit dem Ziel eine Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, des Arbeitsinspektionsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes im ersten Halbjahr 2017 zu verabschieden.“

Der bezeichnete Verhandlungsprozess hat eine Entbürokratisierung zum Ziel.

- Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) soll Folgendes geändert werden:
 1. Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle nach § 16 Abs. 1 Z 3 ASchG,
 2. Vereinfachungen bei der Ermächtigung von Ärzten/Ärztinnen (§ 56 ASchG) sowie bei der Übermittlung von Unterlagen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung,
 3. Entfall des verpflichtenden Verzeichnisses jener Arbeitnehmer/innen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist gemäß § 62 Abs. 7 ASchG,
 4. Regelung, dass auch die Arbeitsplatzzerstreuungen in die Präventionszeit nach §§ 77 und 82 einrechenbar sind,
 5. Verlängerung des Begehungsintervalls von zwei auf drei Jahre für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen, sofern nur Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet sind (§ 77a Abs. 2 ASchG).
 6. Die Regelung zum Schutz nichtrauchender Arbeitnehmer/innen in § 30 ASchG soll an die Novelle zum Tabak- und NichtraucherInnen bzw. NichtraucherInnenchutzgesetz (TNRSG), BGBl. I Nr. 101/2015, angepasst werden, d.h. es soll ein allgemeines Rauchverbot für Arbeitsstätten vorgesehen werden mit der Möglichkeit Raucher/innen-Räume einzurichten. Dabei darf es sich aber um keine Arbeits-, Aufenthalts-, Bereitschafts-, Umkleide- und Sanitätsräume handeln.
- Im Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG) sollen Änderungen zur Reduktion des administrativen Aufwandes erfolgen:
 1. Reduktion der verpflichtenden regionalen Aussprachen der Arbeitsinspektorate mit anderen Organisationen nach § 3 Abs. 5 ArbIG,
 2. Reduktion des Verteilers von Aufforderungen nach § 9 Abs. 1 ArbIG,
- Im Arbeitszeitgesetz wird die Vorschreibung verlängerter Ruhepausen gestrichen und die Meldefrist in außergewöhnlichen Fällen verlängert.
- Im Arbeitsruhegesetz entfallen zahlreiche Meldepflichten, in außergewöhnlichen Fällen wird die Meldefrist ebenfalls verlängert. Ergänzend ist beabsichtigt, die wichtigsten Fälle einer bescheidmäßigen Ausnahme von der Wochenendruhe in die Ausnahmeverordnung zu übernehmen.
- Im Mutterschutzgesetz wird das Verfahren für die vorzeitige Freistellung von der Arbeit vereinfacht. Weiters werden gesetzliche Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot und vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot erweitert und damit die Zahl der Ausnahmebescheide wesentlich reduziert.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht), hinsichtlich Arbeitsruhegesetz und Mutterschutzgesetz 1979 auch auf Art. 10 Abs. 1 Z 16 (Dienstrecht der Bundesbediensteten) und Art. 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitnehmerschutz in Betrieben der Länder).

Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus BGBl. I Nr. 35/1999:

Dieses Gesetz unterliegt nicht der Vereinbarung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden über einen Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, BGBl. I Nr. 35/1999, weil die Novelle keine finanziellen Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften hat.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes):

Zu Z 2 (§ 16 Abs. 1 Z 3)

Derzeit haben Arbeitgeber/innen über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die von Arbeitnehmer/innen gemeldet wurden, Aufzeichnungen zu führen, die fünf Jahre aufzubewahren sind.

Beinahe-Unfälle stellen Warnsignale dar. Für einen effektiven Arbeitnehmerschutz ist es erforderlich, sich dieses Themas anzunehmen, um die Schutzstandards im Betrieb weiterzuentwickeln. Wichtig ist, dass Beinahe-Unfälle analysiert werden, um künftige Unfälle zu verhindern. Vor allem durch die Arbeitsplatzevaluierung sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, bei Beinahe-Unfällen als sonstige Umstände oder Ereignisse, die auf eine Gefahr schließen lassen, aktiv Maßnahmen zu ergreifen (§ 4 Abs. 5 Z 3 ASchG).

Eine allfällige Dokumentation hat im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments zu erfolgen. Auf eine gesonderte Aufzeichnungspflicht von Beinahe-Unfällen kann verzichtet werden.

Zu Z 3 (§ 30)

Mit BGBl. I Nr. 101/2015 wurde eine Novelle zum Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSKG kundgemacht, mit der – bis auf wenige Ausnahmen – ein Rauchverbot im öffentlichen Raum festgelegt wurde. Die Bestimmungen treten mit 1. Mai 2018 in Kraft. Darüber hinaus wurde im TNRSKG geregelt, dass mit 20. Mai 2016 Rauchverbote auch für e-Zigaretten, Wasserpfeifen und sonstige verwandte Erzeugnisse gelten.

In § 30 ASchG soll nun der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSKG angepasst werden.

Im Sinn des BGBl. I Nr. 101/2015 wird ein allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt. Raucher/innenräume dürfen eingerichtet werden. Allerdings dürfen Arbeitsräume sowie sonstige Räume, die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften einzurichten sind (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume), nicht als Raucher/innenräume vorgesehen werden.

Zur Einrichtung von Raucher/innenräumen ist auf § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG hinzuweisen, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können.

Vom Rauchverbot am Arbeitsplatz sollen auch Wasserpfeifen und verwandte Erzeugnisse erfasst sein, das sind nach § 1 Z 1e TNRSKG jedes neuartige Tabakerzeugnis, pflanzliche Raucherzeugnis, die elektronische Zigarette und deren Liquids.

Zu Z 4 (§ 52a)

Im Rahmen der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach dem 5. Abschnitt (Gesundheitsüberwachung) des ASchG sind die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen verpflichtet, den Befund samt Beurteilung unverzüglich dem arbeitsinspektionsärztlichen Dienst zu übermitteln. Die Verpflichtung in § 52 Z 5 ASchG gilt sinngemäß bereits seit dem Arbeitnehmerschutzgesetz 1972 (ANSchG). Es soll in § 52a ASchG den untersuchenden Ärzten/Ärztinnen im Sinne moderner Kommunikationstechnologien ermöglicht werden, ihrer bestehenden Übermittlungsverpflichtung auch durch elektronische Eingabe von Befund und Beurteilung nachzukommen.

Zweck der elektronischen Übermittlung ist es weiters, seitens der Arbeitsinspektion die Befunde der betroffenen Arbeitnehmer/innen samt Beurteilung zu erfassen, um den gesundheitlichen Verlauf besser dokumentieren und beurteilen zu können. Denn für die medizinische Entscheidung, ob ein/e Arbeitnehmer/in für eine bestimmte Tätigkeit unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z. B. Quarzstaub, Asbest, Isocyanate) oder für bestimmte Tätigkeiten unter besonderen physischen Belastungen (z. B. Hitze) gesundheitlich geeignet ist, sind die Vorbefunde erforderlich. Die Verlaufsbeobachtung (Vergleich des aktuellen Untersuchungsergebnisses mit Vorbefunden) auch über mehrere Jahre (insbesondere bei Einwirkung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen mit langer Latenzzeit) bildet die arbeitsmedizinische Grundlage für die Entscheidung, ob Beschäftigte weiter ihre Tätigkeit ausführen können oder den Arbeitsplatz wechseln müssen.

Aus arbeitsmedizinischen Gründen hat die Arbeitsinspektion den Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang aufzubewahren. Die 10-Jahres-Frist orientiert sich an § 51 Abs. 3 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, wonach Aufzeichnungen sowie sonstige der Dokumentation dienliche Unterlagen mindestens 10 Jahre aufzubewahren sind. Bei Untersuchungen wegen Einwirkung von Arbeitsstoffen bzw. aufgrund gesundheitsgefährdender Tätigkeiten, die zu akuten oder chronischen Erkrankungen (z. B. Silikose, Asbestose und Lungenkarzinom nach Quarzstaub- oder Asbestexposition, Herz-Kreislaufkrankungen

nach Hitzeexposition) führen können, ist ein längerer Zeitraum der Aufbewahrung erforderlich, weil Gesundheitsstörungen oder Erkrankungen erst nach langjähriger Einwirkung auftreten können. Dies ist insbesondere erforderlich bei Erkrankungen mit langer Latenzzeit (Zeit zwischen Einwirkung und Auftreten der Erkrankung, z. B. bei Arbeiten mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen) und Gesundheitsbeeinträchtigungen mit schwerwiegenden Langzeitfolgen (z. B. Hautkrebs nach Einwirkung von krebserzeugendem Steinkohlenteer bzw. Blutbildveränderungen nach Einwirkung von Benzol). Deshalb sind die Untersuchungsergebnisse auch bei langjährigen, wiederkehrenden Untersuchungen 10 Jahre aufzubewahren, um einen Vergleich mit vorhergehenden Untersuchungsergebnissen zu haben und eine Eignung bzw. Nicht-Eignung zu begründen. Des Weiteren ist eine 10-jährige Aufbewahrungszeit erforderlich, um gegebenenfalls das Vorliegen von Ausnahmevoraussetzungen von der Untersuchungspflicht nach § 2 Abs. 3 Z 1 VGÜ 2014 beurteilen zu können, da mehrjährige Untersuchungsergebnisse vorliegen müssen, um die Verpflichtung zur Durchführung von Untersuchungen bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen beurteilen zu können (z. B. bei Chrom-Exposition).

In Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden. Für die Beurteilung durch den arbeitsinspektionsärztlichen Dienst, ob ein/e Beschäftigter/e für eine spezifische Tätigkeit/Einwirkung geeignet bzw. nicht geeignet ist, ist bei von Normwerten abweichenden Befunden grundsätzlich ein Längsschnittvergleich erforderlich. Erst bei Vergleich des aktuellen Befundes mit vorliegenden Vorbefunden kann eine Beurteilung für eine dauerhafte Eignung bzw. Nicht-Eignung erfolgen. Aus diesem Grund kann auch eine Verlängerung der Aufbewahrungszeit im Einzelfall über die 10 Jahre hinaus begründet sein. Dies gilt insbesondere nach vorübergehenden Nicht-Eignungs-Beurteilungen bis zum Erreichen der Normalwerte und aufgrund der Tatsache der zunehmenden Beschäftigung bei wechselnden Arbeitgeber/innen.

Auch in Zusammenhang mit der Feststellung von Berufskrankheiten sind als wesentliche Beurteilungsgrundlage länger zurückliegende Befunde und Verlaufsbeobachtungen erforderlich.

Nach Ablauf der 10 Jahre bzw. der verlängerten Frist sind die Daten zu löschen.

Auftraggeberin der Datenanwendung im Sinn des § 4 Z 4 des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999 idF BGBl. I Nr. 132/2015, ist die Arbeitsinspektion. Ihr obliegen die Auftraggeberpflichten nach dem DSG 2000. Die Form der elektronischen Übermittlung sowie Datensicherheitsmaßnahmen im Sinn der §§ 14ff DSG 2000 werden mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt.

Zu Z 5 und 12 (§ 56, § 112 Abs. 4)

Derzeit werden Ärzte und Ärztinnen mit Bescheid ermächtigt, Eignungs- und Folgenuntersuchungen nach §§ 49 ff ASchG durchzuführen. Diese Bescheidverfahren sollen durch Anmeldeverfahren und Aufnahme in eine Liste ersetzt werden. Aus Rechtsschutzgründen wird für den Fall, dass die Voraussetzungen für eine Aufnahme in die Liste nicht gegeben sind, ein Feststellungsbescheid vorgesehen. Gegen diesen kann das Rechtsmittel der Beschwerde ergriffen werden.

Die bisherigen ex-lege-Voraussetzungen für eine Ermächtigung wurden an die praktischen Anforderungen angepasst, darüber hinaus wurden nun auch Voraussetzungen aufgenommen, die bisher als Bescheidaufgaben vorgeschrieben wurden (z. B. Qualitätssicherungsaspekte in Abs. 4).

In der Übergangsbestimmung des § 112 wird geregelt, dass bisher mit Bescheid ermächtigte Ärztinnen und Ärzte ohne weitere Voraussetzungen in die zukünftige Liste übernommen werden.

Zu Z 6 (§ 62 Abs. 7)

Nach § 62 Abs. 7 ASchG ist ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer/innen zu führen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist (Vorbereitung und Organisation von bühnen- und beleuchtungstechnischen Arbeiten, Sprengarbeiten, Gasrettungsdienst, Taucharbeiten, Vorbereitung und Organisation von Arbeiten unter Hochspannung). Bereits jetzt muss ein solches Verzeichnis nicht mehr geführt werden für Fachkenntnisse zum Führen von Kranen und Hubstaplern. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Arbeitnehmer/innen-Verzeichnis auch für alle anderen Fachkenntnisnachweistätigkeiten verzichtbar ist. Relevant ist die Festlegung der Tätigkeiten, für die solche Fachkenntnisse notwendig sind, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (§ 2 Abs. 2 Z 2 DOK-VO).

Zu Z 7 und 10 (§ 77 Z 4a, § 82 Z 4a)

Für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmer/innen kommt nicht das Begehungs-, sondern das Präventionszeitenmodell zur Anwendung. Nach geltendem Recht darf in die Präventionszeit der Präventionsdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für „die Überprüfung und Anpassung der nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderlichen Ermittlung und Beurteilung der

Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ aufgewendet wird (Folgeevaluierungen).

Entsprechend den Erfahrungen und Bedürfnissen der Praxis sollen in Zukunft nicht nur Tätigkeiten im Zuge der Überprüfung und Anpassung der Evaluierung, sondern auch die erstmalige Auseinandersetzung mit den im Betrieb für die Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren (Erstevaluierung) in die Präventionszeit mit eingerechnet werden können (§ 77 Z 4a und § 82 Z 4a).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gesetzlich in § 82a ASchG Mindestpräventionszeiten festgelegt sind. Insbesondere in Zusammenhang mit Neu- oder umfangreichen Umbauten ist daher zu prüfen, ob bei Einrechnung der Erstevaluierung auf Grund des Umfangs die Mindestpräventionszeit zu erhöhen ist, um den Aufgaben der Präventivfachkräfte gerecht zu werden.

Zu Z 8 (§ 77a Abs. 2 Z 1a)

Das verpflichtende Begehungsintervall für die präventivdienstliche Betreuung soll für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen, in denen ausschließlich Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, – auf Grund des geringen Gefährdungspotenzials – von zwei auf drei Jahre verlängert werden. Die Formulierung erfolgte entsprechend der Regelung zur Präventionszeit in § 82a Abs. 2 Z 1. Als Beispiele für Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen können also in diesem Sinn (vgl. 802 BlgNR 21. GP) angeführt werden: Arbeiten in Warten, an Bankschaltern, an Hotelrezeptionen, Arbeiten als Ordinationsassistentinnen mit überwiegend organisatorischen Aufgaben, Arbeiten im strategischen Unternehmensbereich sowie Arbeiten vorwiegend im Bereich der Unternehmensberatung (Managementaufgaben, Verwaltungsaufgaben), Arbeiten in der Informationstechnologie. Die Gefährdungen und Belastungen an Arbeitsplätzen im Einzelhandel können dort mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sein, wo keine oder nur geringe manuelle Lastenhandhabung erforderlich ist und überwiegend administrativen Aufgaben vergleichbare Arbeiten zu erledigen sind. Gefährdungsmäßig nicht mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sind demnach etwa: Kassensarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen.

Bei der zur Intervallfestlegung erforderlichen Beurteilung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, ob es sich um eine Arbeitsstätte handelt, in der nur Büroarbeitsplätze oder diesen vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet sind, ist auf die Arbeitsplatzeinrichtung als solche abzustellen. Außer Betracht bleiben hier allfällige zur Aufrechterhaltung des laufenden Geschäftsbetriebs üblicherweise verbundene Tätigkeiten, wie etwa die regelmäßige Reinigung der Räumlichkeiten. Die Beschäftigung einer einzelnen Reinigungskraft als Arbeitnehmer/in neben Bürobeschäftigten soll nicht dazu führen, dass alleine aufgrund dieses Umstands statt des 3-Jahresintervalls für Büroarbeitsplätze doch ein 2-Jahresintervall vorzusehen wäre (weil zusätzlicher Reinigungsarbeitsplatz im Bürobetrieb). Bei der Präventionszentrenbegehung im 3-Jahresintervall wird aber – wie auch bei der Arbeitsplatzevaluierung – auch auf diese Reinigungstätigkeiten Bedacht zu nehmen sein. Gleiches gilt etwa für Planungsbüros, in denen Planungstätigkeiten überwiegend an Büroarbeitsplätzen erbracht werden, fallweise aber das Begehen einer Baustelle vor Ort erforderlich ist.

Für eine bereits laufende Präventionszentrenbetreuung gilt dies entsprechend bei der Festlegung des Folgeintervalls der nächsten Begehung durch das Präventionszentrum.

Zu Z 9 (§ 78a Abs. 1)

Nach geltendem Recht müssen sich die Träger der Unfallversicherung bei der Einrichtung von Präventionszentren vorrangig externer Präventivfachkräfte bzw. sicherheitstechnischer/arbeitsmedizinischer Zentren bedienen. Um eine flexiblere Handhabung bei der Ausgestaltung der Präventionszentren zu ermöglichen, soll die Verpflichtung des Unfallversicherungsträgers sich vorrangig Externer bedienen zu müssen, entfallen.

Zu Z 11 (§ 99 Z 2)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung in einem Verweis.

Zu Z 13 (§ 130 Abs. 1 Z 13, 20 und 21)

Es handelt sich in Z 20 und 21 nur um eine Zitatanpassung. Durch den Entfall von § 16 Abs. 1 Z 3 muss auch der Verweis auf diese Bestimmung in § 130 Abs. 1 Z 13 entfallen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993):**Zu Z 1 (§ 3 Abs. 5)**

Derzeit besteht die Verpflichtung, dass die Arbeitsinspektorate in jedem Bundesland mindestens zweimal jährlich eine Aussprache mit den Interessenvertretungen abhalten, dazu können auch die Träger der Unfallversicherung sowie mit dem Arbeitnehmer/innenschutz befasste Behörden beigezogen werden.

Die Verpflichtung zu regionalen Aussprachen soll auf mindestens einmal jährlich reduziert werden, dafür soll verpflichtend alle zwei Jahre eine Aussprache auf Bundesebene stattfinden. Weiters wird im Sinn eines umfassenden Erfahrungsaustausches klargestellt, dass zu den Aussprachen nicht nur Unfallversicherungsträger und Behörden, sondern auch sonstige mit dem Arbeitnehmer/innenschutz befasste Einrichtungen beigezogen werden können.

Zu Z 2 (§ 9 Abs. 1)

Derzeit ist vorgesehen, dass eine Ablichtung der Aufforderung folgendem Personenkreis zur Kenntnis zu übersenden ist: Organe der Arbeitnehmerschaft, verantwortliche/r Beauftragte/r nach § 23 ArbIG sowie, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, Sicherheitsvertrauenspersonen, (interne) Sicherheitsfachkräfte und (interne) Arbeitsmediziner/innen.

Dieser Verteiler soll nun reduziert werden auf: Organe der Arbeitnehmerschaft und, soweit solche nicht vorhanden sind, Sicherheitsvertrauenspersonen, soweit ihr Wirkungsbereich berührt ist.

Eine Übermittlung an Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner/innen als Berater/innen der Arbeitgeber/innen wird auch weiterhin auf Verlangen zulässig sein. Diese sind bei Fragestellungen im Arbeitnehmer/innenschutz von den Arbeitgeber/innen hinzuzuziehen.

Zu Z 3 (§ 17 Abs. 4)

Zur besonderen Überwachung der Schutzvorschriften für Frauen ist bisher bei jedem allgemeinen Arbeitsinspektorat mindestens eine Arbeitsinspektorin für Frauenarbeit und Mutterschutz zu bestellen.

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

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):**Zu Z 1 und 3 (§ 11 Abs. 6 und 7 sowie § 28 Abs. 2 Z 6):**

Derzeit kann das Arbeitsinspektorat Ruhepausen anordnen, die länger sein müssen als die vorgesehenen 30 Minuten, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen dies erfordert. Da von dieser Bestimmung in der Praxis kaum Gebrauch gemacht wurde, ist deren Entfall vorgesehen, was auch eine Zitat Anpassung in den Strafbestimmungen erfordert.

Zu Z 2 (§ 20 Abs. 2):

In außergewöhnlichen Fällen, z.B. zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand bzw. wenn ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Sachschaden droht, entfallen die Arbeitszeithöchstgrenzen bzw. die Mindestgrenzen für Ruhezeiten und Ruhepausen während der Dauer der notwendigen Arbeiten. Es erschien daher unabdingbar, dass in diesen besonders heiklen Fällen die Meldepflichten weiterhin aufrecht bleiben. Für die Arbeitgeber/innen ist aber insofern eine Erleichterung vorgesehen, dass die bisherige Meldefrist von vier auf zehn Tage verlängert wird, damit die Meldung erst nach Vornahme der dringendsten Arbeiten erfolgen kann.

Zu Z 4 (§ 32c Abs. 9):

Mit dieser Bestimmung wird festgelegt, dass bestehende Bescheide nach § 11 Abs. 6 (siehe die Z 1) mit dem Inkrafttreten dieser Novelle wegen des Wegfalls ihrer Rechtsgrundlage außer Kraft treten. Weiters wird angeordnet, dass allfällige derzeit noch anhängige Verwaltungsverfahren einzustellen sind.

Zu Z 5 (§ 34 Abs. 35):

Die Novelle soll mit 1. August 2017 in Kraft treten.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitsruhegesetzes):**Zu Z 1 (§ 10):**

§ 10 Abs. 1 zählt eine Reihe von Tätigkeiten auf, die unmittelbar aufgrund des Gesetzes während der Wochenend- und Feiertagsruhe ausgeübt werden dürfen. Für diese gilt bislang gemäß Abs. 2 eine Melde-

pflicht binnen vier Tagen nach ihrer erstmaligen Aufnahme, die als nicht mehr zeitgemäß angesehen und daher analog aller übrigen zugelassenen Tätigkeiten (z.B. ARG-VO) aufgehoben wird.

Zu Z 2 (§ 11 Abs. 2 und 4):

Siehe Art. 3 Z 3. Die Verlängerung der Meldefrist betrifft auch den Wegfall der Voraussetzungen für die Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes.

Zu Z 3 (§ 12 Abs. 3):

Diese Bestimmung sieht für Bauarbeiten im öffentlichen Interesse, die gemäß Abschnitt V Z 2 der Arbeitsruhegesetz-Verordnung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zugelassen sind, als einzige durch die Verordnung zugelassene Tätigkeit eine besondere Meldepflicht vor. Eine Notwendigkeit dafür liegt nach übereinstimmender Ansicht heute nicht mehr vor.

Zu Z 4 (§ 17 Abs. 7):

Mit BGBl. Nr. 413/1990 wurde die Regelung für Messen umfassend neu geregelt und auch eine eigene Meldepflicht an das für den Betriebsstandort zuständige Arbeitsinspektorat vorgesehen. Auch diese Meldepflicht erscheint nicht mehr notwendig.

Zu Z 5 (§ 25 Abs. 1):

Da die Arbeitsinspektorate die Entlohnung nicht kontrollieren, ist deren Aufzeichnung in diesem konkreten Zusammenhang entbehrlich.

Zu Z 6 (§ 26 Abs. 3):

Aufgrund der entfallenen Meldepflichten ist eine Zitat Anpassung erforderlich.

Zu Z 7 (§ 33 Abs. 1y):

Die Novelle soll mit 1. August 2017 in Kraft treten.

Zu Artikel 5 (Änderung des Mutterschutzgesetzes):

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 3):

In der Praxis wird immer wieder kritisiert, dass zur Erlangung eines Freistellungszeugnisses gemäß § 3 Abs. 3 nicht nur ein Attest eines Facharztes notwendig ist, sondern auch die Ausstellung eines Zeugnisses durch eine Arbeitsinspektionsärztin oder einen Arbeitsinspektionsarzt bzw. eine Amtsärztin oder einen Amtsarzt, wobei diese Behörden sich letztlich auf das vorliegende fachärztliche Attest stützen. Um diese Vorgangsweise zu vereinfachen, werden künftig Fachärzte und Fachärztinnen statt des Attestes das Freistellungszeugnis ausstellen können, das zur Vorlage an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dient. Dabei ist es notwendig, die bisher durch Erlass geregelten Freistellungsgründe rechtsverbindlich durch Verordnung festzulegen. Diese soll weiters regeln, welche Fachrichtungen neben den Gynäkolog/innen in bestimmten Fällen ein Freistellungszeugnis ausstellen können und nähere Bestimmungen über Ausstellung, Form und Inhalt des Freistellungszeugnisses festlegen. Es ist nicht daran gedacht, den Kreis der befugten Fachärztinnen/Fachärzte namentlich einzuschränken. Über die in der Verordnung aufgelisteten medizinischen Indikationen hinaus wird nur in Einzelfällen eine Freistellung gemäß § 3 Abs. 3 möglich sein. In diesen Einzelfällen bedarf es weiterhin eines fachärztlichen Attestes sowie wie bisher eines Freistellungszeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes bzw. -ärztin oder eines Amtsarztes bzw. -ärztin.

Zu Z 2 (§ 4 Abs. 2 Z 4):

Nach § 5 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder (Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF) gelten für schwangere Arbeitnehmerinnen bei Einwirkung elektromagnetischer Felder (EMF) bei der Arbeit die niedrigeren Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung. Expositionen über diesen Grenzwerten sind daher als gesundheitsgefährdend anzusehen. Die Aufnahme eines Beschäftigungsverbotes in § 4 MSchG für Arbeiten, bei denen Schwangere gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Felder ausgesetzt sind, dient daher der Klarstellung.

Zu Z 3 (§ 6 Abs. 2):

Da die Aufführungen von Bühnenwerken des Öfteren den bisher im § 6 Abs. 2 vorgesehenen Zeitrahmen von 22 Uhr überschreiten, wird für schwangere Künstlerinnen im Sinn des § 1 Abs. 1 TAG die Möglichkeit eröffnet, auch über diesen Zeitpunkt hinaus bis 24 Uhr tätig zu sein. Bisher war in diesen Fällen ein Antrag des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin an das Arbeitsinspektorat notwendig, um im Einzelfall eine längere Beschäftigung zu ermöglichen. Mit der nunmehr vorgesehenen längeren Beschäftigung bedarf es für diese Dienstnehmerinnen keiner bescheidmäßigen Ausnahmegenehmigung durch das Arbeitsinspektorat im Sinn des Abs. 3. Da dies einer der wichtigsten Anwendungsfälle des Abs. 3 war, wird sich die Zahl der Bescheidverfahren entscheidend reduzieren.

Zu Z 5 (§ 7 Abs. 2 Z 4):

Da für Dienstnehmerinnen, die auf Grund ihres Arbeitsvertrages ausschließlich Arbeiten am Wochenende oder an Feiertagen verrichten, das Schutzbedürfnis vor Wochenend- und Feiertagsarbeit nicht gegeben ist, wird für diese Dienstnehmerinnen ein Ausnahmetatbestand in Abs. 2 aufgenommen. Es soll für sie jedoch nur jenes Beschäftigungsausmaß während der Schwangerschaft zulässig sein, das vorher schon arbeitsvertraglich festgelegt war, soweit dieses nach den §§ 6 und 8 zulässig ist. Durch die Aufnahme dieser Ausnahme in Abs. 2 entfällt die Notwendigkeit eines Antrags durch den Arbeitgeber an das Arbeitsinspektorat und damit auch die Genehmigung durch Bescheid. Auch dadurch wird sich die Zahl der Bescheidverfahren entscheidend reduzieren.

Zu Z 6 (§ 40 Abs. 28):

Die Novelle soll grundsätzlich mit 1. August 2017 in Kraft treten. Die Änderungen zu § 3 Abs. 3 sollen auf Grund der notwendigen Vorarbeiten für die neue Verordnung erst mit dem 1. Jänner 2018 in Kraft treten.