

**Allgemeine
Unfallversicherungsanstalt****Hauptstelle**

Abteilung für Rechtswesen

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

per E-Mail an:

VII7@sozialministerium.atbegutachtungsverfahren@parlament.gv.atRef.12-Stellungnahmen@sozialversicherung.at

Ihr Zeichen
BMSGK-
462.401/0013-
VII/B/7/2018

Ihr Schreiben vom
03.10.2018

Unser Zeichen
HGD-524/18
HGR-1427.1/18 - ST 8.3
Dr. Pfeiffer ☎ 20500
✉ thomas.pfeiffer@auva.at

Datum
23.10.2018

Betrifft:

**Stellungnahme zum Entwurf für ein Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz
1984 (LAG) und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt/AUVA nimmt aus dem Blickwinkel ihrer gesetzlichen Aufgaben im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen sowie der bei ihr versicherten Selbständigen zum Entwurf des **LAG** wie folgt Stellung:

Das LAG enthält neben arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen auch Bestimmungen zum ArbeitnehmerInnenschutz hinsichtlich land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten. Mit dem vorliegenden Entwurf zum LAG werden arbeitsrechtliche Bestimmungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in das Landarbeitsgesetz übernommen bzw. nachgezogen. Zudem erfolgt eine Anhebung der Höchstarbeitszeit von 12 Stunden täglich bei Arbeitsspitzen in Anlehnung an das kürzlich novellierte Arbeitszeitgesetz (AZG).

Grundsätzlich ist eine Anpassung im Sinne der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Land- und Forstwirtschaft zu begrüßen.

Auf einige kritische Punkte und zweckmäßige Änderungen ist nachfolgend jedoch hinzuweisen.

Anhebung Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden täglich:

Der gegenständliche Entwurf sieht im § 58 Abs. 4 unter bestimmten Umständen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 auf bis zu 12 Stunden vor – analog der letzten Novelle zum AZG. Die im AZG bestimmte Möglichkeit der Ablehnung von Überstunden über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus, ist im vorliegenden Entwurf nicht enthalten. Wie bereits in einer AUVA-Stellungnahme vom 25.06.2018 zur letzten Novelle des AZG hingewiesen wurde, ist eine Anhebung der Höchstarbeitszeit **im Sinne der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr kritisch zu sehen, da eindeutige Befunde vorliegen, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit auch ein erhöhtes Unfall- und Gesundheitsrisiko nach sich zieht. Auf die entsprechenden Erkenntnisse wird im Folgenden eingegangen.

» **Es ist eine seit längerem bekannte und untersuchte Tatsache, dass das Unfallrisiko und daher die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls mit der Tages-Arbeitsdauer stark zunehmen.**

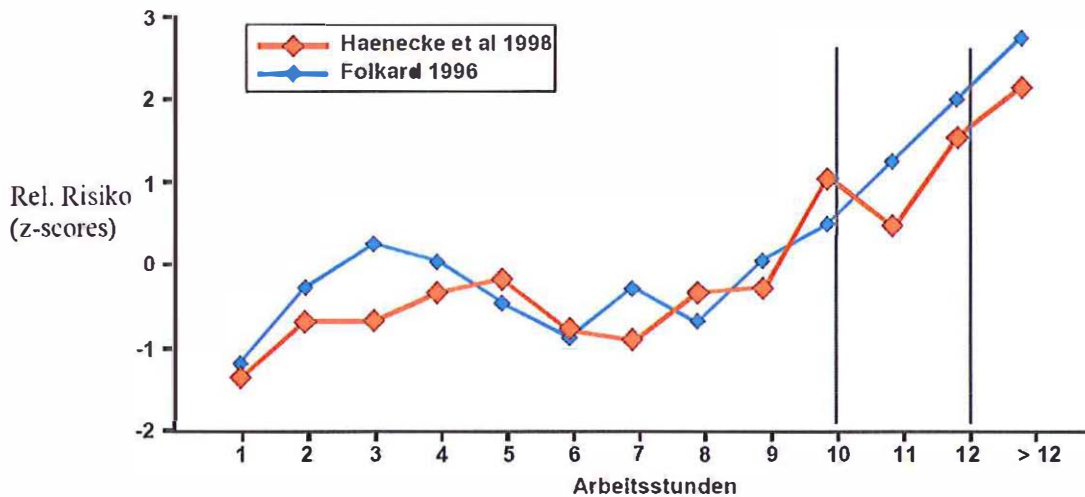
In der Richtlinie der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin über die *Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen* – auf diese Richtlinie wird auch über die Subseite „Arbeitszeit“ in www.arbeitsinspektion.gv.at ausdrücklich hingewiesen und verlinkt – heißt es im Abschnitt „*Risiken langer Arbeitszeiten – erhöhtes Unfallrisiko*“:

„Unter den zahlreichen untersuchten Auswirkungen verlängerter Regelarbeitszeit stellt die Erhöhung des Unfallrisikos, welches unter anderem durch Ermüdung oder sinkende Aufmerksamkeit bedingt sein kann (Van der Hulst M 2003), einen Hauptaspekt dar. Bei einer Reihe von Untersuchungen wurde eine Assoziation zwischen langer Arbeitszeit und einem erhöhten Unfallrisiko am Arbeitsplatz unter Beschäftigten in speziellen Berufen und Industriebereichen festgestellt.“

Angeführt werden in der Richtlinie diesbezügliche wissenschaftliche Publikationen zu Bauarbeitern, Gesundheitspersonal, Bergbauarbeitern und Beschäftigten in einem Kraftwerk. Weiter heißt es:

„In Deutschland ergab eine systematische Auswertung von Sozialversicherungsdaten von über einer Millionen Beschäftigten ein erhöhtes Risiko für größere Unfälle am Arbeitsplatz nach der achten Stunde einer langen Schicht (Haenecke K et al., 1998; Nachreiner FA et al. Haenecke K, 2000) (siehe auch **Abbildung 1**).“

Abbildung 1: relatives Risiko für Arbeitsunfall nach Arbeitsstunden pro Tag
adaptiert von Nachreiner FA, et al. (2000) Frankfurt, Peter Lang.



Quelle: Österr. Ges. Arbeitmed.: Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen

Der dokumentierte Anstieg des Risikos für (Arbeits-)Unfälle mit der Überlänge der Arbeitsleistung ist biologisch erklärbar und steht unter anderem mit Faktoren wie Müdigkeit, Stress, Schläfrigkeit etc in Zusammenhang. Für diesbezügliche Studien und deren Ergebnisse wird auf die erwähnte Richtlinie der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin hingewiesen.

In einer Untersuchung der AUVA (B. Mayer, Die gefährliche neunte Stunde, Sichere Arbeit, Heft 5/2013) wurde die Unfallhäufigkeit in Zusammenhang mit der Zahl der Arbeitsstunden pro Tag für ausgewählte ArbeitnehmerInnen-Gruppen durchleuchtet. Im Hochbau, in welchem häufig eine Tagesarbeitszeit von 10 Stunden üblich und zulässig ist,

- ereigneten sich 12% aller Arbeitsunfälle *nach mehr als 8* Arbeitsstunden
- und weitere 14% aller Arbeitsunfälle *nach mehr als 9* Arbeitsstunden.

Für die Gesundheitsberufe, zu denen unter anderem die mobile Pflege zählt, zeigt sich ein starker Anstieg der Arbeitsunfälle *in der zwölften* Arbeitsstunde.

Im Zusammenhang mit den oben angeführten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen (siehe insbesondere die wiedergegebene Abbildung 1) begründet dies die Annahme, dass eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 12 Stunden ein weiteres Ansteigen nicht nur des Unfallrisikos, sondern auch der Zahl der Arbeitsunfälle zur Folge haben wird.

Bei den in der Untersuchung der AUVA betrachteten Arbeitsunfällen handelt es sich um Arbeitsunfälle im eigentlichen Sinn; Wegunfälle von ArbeitnehmerInnen am Weg zur Arbeit oder von der Arbeit sind bei diesen nicht inkludiert.

Die vorgeschlagene Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden ist hinsichtlich des Risikos von Arbeitsunfällen im eigentlichen Sinn (und in weiterer Auswirkung auch hinsichtlich der Wegunfälle) relevant. «

Dazu ist festzuhalten, dass ArbeitnehmerInnen vor Antritt eines 12-Stundenarbeitstages den Weg zur Arbeitsstelle anzutreten haben; nach dem 12-Stundenarbeitstag haben ArbeitnehmerInnen einen Weg zur Wohnung oder Unterkunft zurückzulegen. Unfälle auf diesen Wegen sind ebenfalls Arbeitsunfälle (§ 175 Abs 2 ASVG) und ziehen Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung nach sich.

Wie bereits betont, lässt eine auf 12 Stunden ausgedehnte Arbeitszeit ein erhebliches Ansteigen des Unfallrisikos erwarten. Auch das (Verkehrs-)Unfallrisiko auf den privaten Fahrten zur und von der Arbeit fällt – nun unter dem Titel des Wegunfalls – der gesetzlichen Unfallversicherung zur Last.

Die Richtlinie der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin „*Grundlagen zur arbeitsmedizinischen Beurteilung von Arbeitszeitregelungen*“ ist zugänglich unter <http://www.gamed.at/fileadmin/pdf/Dokumente/LeitfadenArbeitszeit.pdf> und fasst die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zum Erstellungszeitpunkt zusammen.

Im Folgenden werden einige weitere Aussagen der Richtlinie auszugsweise wiedergegeben:

»Zahlreiche Studien zeigen, dass sich eine verlängerte Arbeitszeit stark auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen auswirkt. Mehrarbeit ist lt. Literatur assoziiert mit:

- 1. Erhöhtem Risiko kardiovaskulärer Erkrankungen*
- 2. Erhöhtem Risiko einer Hypertonie*
- 3. Vermehrter Müdigkeit*
- 4. Erhöhtem Stress und Folgeerkrankungen*
- 5. Depression*
- 6. Muskuloskeletalen Erkrankungen*
- 7. Chronischen Infektionen*
- 8. Metabol. Syndrom & Diabetes mellitus*
- 9. Erhöhte Mortalität*
- 10. Erhöhtes Krebsrisiko*
- 11. Vermehrte gesundheitliche Probleme allgemein«*

Es zeige sich »eine deutliche Tendenz, dass sich Mehrarbeit ungünstig auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirkt und auch die Mortalität signifikant steigert. Zu berücksichtigen ist sicher auch der additive Effekt von Mehrarbeit und zusätzlich belastenden Faktoren wie z.B.: psychosoziale Einflüsse, hohe Verantwortung und wenig Kontrolle bei der Arbeit.

Parallel zu den negativen Auswirkungen von Mehrarbeit auf die Gesundheit ist sicherlich auch eine deutliche Kostenzunahme im Gesundheitswesen zu erwarten, da die Behandlung und Rehabilitation oben angeführter Erkrankungen sehr kostenintensiv ist.«

Zu den **psychosozialen Auswirkungen** fasst die Richtlinie zusammen:

»Mehrere Untersuchungen belegen, dass bei langen Arbeitszeiten vor allem in Verbindung mit geringer Autonomie und eingeschränktem Handlungsspielraum erhebliche Beanspruchungen resultieren, die sich langfristig auch in einer erhöhten Inzidenz verschiedener chronischer Krankheiten manifestieren können.

Verlängerte Arbeitszeiten erfordern besondere Überlegungen hinsichtlich externer (Arbeitsruhe) und interner Erholung (Pausenregime). Obwohl bei belastenden Tätigkeiten auch bei der Normalarbeitszeit von 8 Stunden eine detaillierte Prüfung der Zeitpunkte und Dauer von Pausen vorgenommen werden sollte, muss das bei einer über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit ein integrativer Bestandteil des Präventionskonzeptes sein.«

Die gegenständliche arbeitswissenschaftlich-arbeitsmedizinische Zusammenstellung geht ausführlich auf die Limitierungen durch **physikalische, chemische und biologische Arbeitsbelastungen** ein. Die Grenzwerte für Lärmeinwirkung sind auf 8 Stunden und 40 Stunden/Woche sowie auf ausreichende Gehör-Erholzeiten zwischen den Arbeitstagen ausgerichtet. Der zulässige Lärmpegel muss bei 12-stündiger Einwirkung abgesenkt werden. Gleiches gilt für die Einwirkung von Ganzkörperschwingungen und Hand-Armschwingungen sowie die Arbeit in heißer oder kalter Arbeitsumgebung. Auch die Maximalen Arbeitsplatzkonzentrationen für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe in der Atemluft (MAK-Werte) sind toxikologisch für den Achtstundentag und die Vierzigstundenwoche abgeleitet. Aus physiologischen Gründen sind bei längeren Expositionszeiten nur erheblich niedrigere Maximalkonzentrationen möglich. Eine einfache Extrapolation, um die bestehenden 8-Stunden-Werte an einen längeren Zeitraum anzupassen, ist *nicht* möglich und würde eine detaillierte Forschung und Prüfung notwendig machen.

Die Arbeitsschwere ist **arbeitsphysiologisch** mit der geschlechtsabhängigen und persönlichen Dauerleistungsgrenze limitiert. Wird die Dauerleistungsgrenze überschritten, sind entsprechende Erholzeiten unbedingt erforderlich. Anderenfalls treten gesundheitliche Schäden ein. Ähnliche Überlegungen treffen für die manuelle Lastenhandhabung, für repetitive Tätigkeit, für repetitive Hand-Armarbeit und für Steharbeitsplätze zu.

»Zu beachten ist, dass physikalische Belastungen nicht nur physiologische Beanspruchungen nach sich ziehen, sondern auch psychische Beanspruchungsfolgen bewirken (emotional, kognitiv, Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress).«

Zwölfstundenarbeit ist nicht nur mit erhöhtem gesundheitlichem Verschleiß und Erkrankungsrisiko verbunden, sondern lässt auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht Einbußen durch Ermüdung, Leistungsrückgang, Produktionsfehler, Krankenstandskosten und Arbeitsunfälle erwarten.

Zu dieser Arbeitszeit sind noch Anfahrzeiten und Rückreisezeiten zum und vom Arbeitsplatz hinzuzurechnen. Dies würde eine enorm hohe Belastung über einen doch großen Zeitraum bedeuten und mit einem dementsprechend hohen Unfallrisiko und Gesundheitsverschleiß durch körperliche und psychische Überlastung einhergehen.

Das Arbeitszeitrecht ist Teil des ArbeitnehmerInnenschutzes, dessen Hauptmotive im Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor übermäßiger Inanspruchnahme, in

der Verhinderung gesamtgesellschaftlicher Schäden (im Hinblick auf Burnout Krankheitsstände bzw. Krankheitsstände aufgrund psychischer Belastung am Arbeitsplatz uvm.) wie auch in der Beschäftigungssicherung und Arbeitsmarktsteuerung (kürzere Arbeitszeiten bewirken mehr Personen am Arbeitsmarkt) liegen.

Durch die letzte Gesetzesnovelle des AZG und der diesbezüglichen Anpassung im gegenständlichen Entwurf des Landarbeitsgesetzes scheinen diese Hauptbeweggründe in den Hintergrund zu rücken.

Zum Abschnitt „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“

§ 90 Abs. 2:

In dieser Bestimmung wird neben dem Pflanzenschutzmittelgesetz auch auf das Chemikaliengesetz 1996 idF BGBl. I Nr. 53/1997 verwiesen. Das ChemG 1996 wurde inzwischen jedoch novelliert, sodass auf die letztgültige Fassung, BGBl. I 44/2018, zu verweisen ist.

§ 92 Abs 4:

In Anlehnung an § 2 Abs. 3 VGÜ (Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz) und dem Umstand, dass je nach Art des Grenzwertes (MAK-Wert oder TRK-Wert) die nicht zu überschreitenden Werte unterschiedlich festzulegen sind, sollte der gegenständliche Absatz folgend ergänzt werden:

„Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

[...]

2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gem. Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden, ausgenommen die Einwirkung eindeutig krebserzeugender Arbeitsstoffe oder

3. wenn das durchschnittliche Expositionsausmaß einen von der Ausführungsgesetzgebung festzulegenden Wert nicht überschreitet und dies mit einer repräsentativen Messung belegt werden kann. Bei der Festlegung ist die Art des Wertes zu berücksichtigen“.

Derzeit ist in der VGÜ (vgl. § 2 Abs. 3 und Abs. 4) als tägliches Expositionsausmaß maximal die Hälfte des MAK-Wertes (als Tagesmittelwert/8h) und maximal 1/20 des TRK-Wertes (als Tagesmittelwert/8h) bestimmt.

§ 93a Abs. 4 Z 5 und § 94a Abs. 8 Z 6:

Wie bereits in der AUVA-Stellungnahme vom 23.05.2017 zum ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz 2017 hingewiesen wurde, erscheint die Aufnahme der Erstevaluierung samt Dokumentation derselben in die präventionszeitfähigen Tätigkeiten der SFK und ArbeitsmedizinerInnen sehr problematisch und den Schutz der DienstnehmerInnen beeinträchtigend.

In § 77 LAG (wie auch im § 4 ASchG) ist klar festgelegt, dass der/die DienstgeberIn selbst für die Durchführung und Dokumentation der Evaluierung zuständig und verantwortlich ist. Dies ist aus zwingenden Gründen, die hier nicht erläutert zu werden brauchen, ein unbedingtes Erfordernis. Wenn nun jedoch die Durchführung der Evaluierung samt Dokumentation den Präventivdiensten übertragen wird, würde die (schon bisher nicht sehr ausgeprägte) Teilnahme und Verbindlichkeit des Dienstgebers hinsichtlich der Durchführung der Evaluierung und der Maßnahmenfestlegung weiter erodieren. Zudem vermindert es die ohnehin knappe Präventionszeit der Präventivfachkräfte. Zusammenschauend kann dies nicht im Sinne des Schutzes der DienstnehmerInnen sein.

Die vorgeschlagene Änderung ist daher abzulehnen.

§ 93a Abs. 6:

Wie bereits in der AUVA-Stellungnahme vom 23.05.2017 zum ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz hingewiesen wurde, ist die vorgeschlagene Verlängerung des Begehungsintervalls sachlich nicht gerechtfertigt. Es gibt keinerlei objektive Anzeichen, die diese Verlängerung begründen oder rechtfertigen, wie etwa ein drastischer Rückgang bei den Unfallzahlen und Gesundheitsgefahren bei büroartigen Kleinstbetrieben. Vielmehr lässt die vorgeschlagene Bestimmung außer Acht, dass bei Büro- und büroähnlichen Arbeitsplätzen zwar oft nur geringes Unfallgefahrenpotential vorliegt, diese dafür aber beträchtliche Potentiale an ergonomischer und psychischer Fehlbeanspruchung in sich bergen. Vor dem Hintergrund des – auch für die Arbeitsinspektion Vollzugs-relevanten – Schwerpunktes der Ermittlung, Beurteilung und vor allem der Beseitigung psychischer und ergonomischer Fehlbeanspruchungen ist der Vorschlag nicht nachvollziehbar.

Soweit die vorgeschlagene Verlängerung des Begehungsintervalls einer Umlagerung von monetären Aufwendungen dienen soll, ist es sachlich nicht vertretbar, beim Gesundheitsschutz und der Sicherheit zu sparen.

Bereits die bestehende Regelung sieht – verglichen mit größeren Arbeitsstätten – eine unverhältnismäßig knappe Betreuung der Dienstnehmer in Kleinstbetrieben vor. Die vorgeschlagene Reduktion würde bedeuten, dieses Ungleichgewicht noch weiter zu vergrößern.

Die Verlängerung des Begehungsintervalls widerspricht dem Gedanken der Prävention und wird nachdrücklich abgelehnt.

Mit freundlichen Grüßen

Der leitende Angestellte:

i.V.



Mag. Daniela Zechner