

**Alois Stöger**

Bundesminister

Stubenring 1, A-1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

Fax: +43 1 711 00-2156

alois.stoeger@sozialministerium.at

DVR: 001 7001

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

**GZ: BMASK-460.002/0029-VII/A/3/2016**

Wien, **20. JUNI 2016**

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 9063/J der Abgeordneten Dr.<sup>in</sup> Kathrin Nachbaur, Peter Haubner und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

#### **Frage 1**

Beispiel 1:

§ 61 Abs. 1 des Arbeitnehmer/innenschutzgesetzes (ASchG) regelt: Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Arbeitnehmer/innen möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können.

Fallweise wurde früher in Genehmigungsverfahren von der Genehmigungsbehörde auf dieser Grundlage ein weicher Bodenbelag (z.B. Kunststoffböden) als Bescheidauflage vorgeschrieben mit dem Ziel die Gesundheitsgefahren (Gefäßkrankungen, Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates) durch langes Stehen hintanzuhalten.

Beispiel 2:

§ 6 Abs. 1 Z 2 der Arbeitsstättenverordnung (AStV) regelt: Fußbodenoberflächen sind so zu gestalten, dass sie befestigt, trittsicher und rutschhemmend sind.

Der vermeintliche Gegensatz zwischen Reinigbarkeit und Rutschhemmung bzw. ergonomischer Anforderungen kann in der Praxis im Regelfall durch geeignetes Schuhwerk gelöst werden (Berufsschuhe, die ein ergonomisches Fußbett, nachgewiesene Dämpfung im Fersebereich und eine ausreichende Rutschhemmung haben).

Beispiel 3:

§ 41 ASchG regelt zusammengefasst: Arbeitgeber/innen müssen sich im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung hinsichtlich aller verwendeten Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Weiters müssen sie die Eigenschaften ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe einstufen sowie die Gefahren beurteilen. Im Zweifel müssen Auskünfte von den Lieferant/inn/en eingeholt werden. Arbeitgeber/innen können sich jedoch auf eine vorliegende Einstufung/Kennzeichnung nach der CLP-Verordnung, dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz, dem Abfallwirtschaftsgesetz oder dem Biozid-Produkte-Gesetz verlassen. Die Tatsache, dass ein Arbeitsstoff nicht gekennzeichnet ist, bedeutet aber nicht unbedingt, dass er nicht gefährlich ist. In regelmäßigen Zeitabständen sind Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf Beschäftigte bzw. auftretende Konzentrationen zu ermitteln. Im Hinblick auf die im Betrieb verwendeten Arbeitsstoffe ist Ziel der Arbeitsstoffevaluierung die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Beispiel 4:

Schädlingsmonitoring und diesbezügliche Kurse sind keine Angelegenheit des Arbeitnehmer/innenschutzrechts.

Beispiel 5:

§ 40 Abs. 1 AStV regelt: Es ist dafür zu sorgen, dass mindestens folgende Personenzahl nachweislich für die Erste Hilfe Leistung ausgebildet ist (Erst-Helfer/innen):

1. Bei bis zu 19 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n eine Person; bei 20 bis 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n zwei Personen; bei je 10 weiteren regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n eine zusätzliche Person;
2. abweichend von Z 1 in Büros oder in Arbeitsstätten, in denen die Unfallgefahren mit Büros vergleichbar sind: Bei bis zu 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n eine Person; bei 30 bis 49 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n zwei Personen; bei je 20 weiteren regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmer/inne/n eine zusätzliche Person.

Die Regelung gilt seit 1.1.2010 (ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 147/2006 und AStV-Novelle BGBl. II Nr. 256/2009). Sie wurde aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 6. April 2006, C-428/04, betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Art. 226 EG eingeführt. Vorher waren Erst-Helfer/innen erst ab 5 Beschäftigten erforderlich. Das widersprach laut EUGH-Urteil dem Art. 8 Abs. 2 und UAbs. 1 der RahmenRL 89/391/EWG, wonach Ersthelfer/innen unabhängig von der Betriebsgröße bestellt werden müssen.



Mehr als die in der AStV vorgesehene Anzahl an Erst-Helfer/inne/n müssen auf Grund von Abwesenheiten wie Urlaub oder Krankheit nicht bestellt werden.

Beispiel 6:

Im Arbeitnehmer/innenschutz gibt es dazu keine Rechtsgrundlage.

Beispiel 7:

§ 2 Abs. 4 AStV regelt: Verkehrswege sind so zu gestalten, dass sie auf ihrer tatsächlichen nutzbaren Gesamtbreite eine lichte Höhe von mindestens 2,0 m aufweisen.

Die Arbeitsinspektion weist bei denkmalgeschützten Gebäuden mit den bekannten Schwierigkeiten von baulichen Änderungen darauf hin, dass gemäß § 95 Abs. 3 ASchG bescheidmäßige Ausnahmen von Regelungen der AStV möglich sind, wenn z.B. im Einzelfall Maßnahmen wie eine Kennzeichnung des Türstocks vorgesehen werden.

Beispiel 8:

§ 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) regelt: Die Tagesarbeitszeit darf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten, sofern nicht bestimmte Ausnahmen anwendbar sind, die im vorliegenden Fall jedoch in der Regel nicht in Betracht kommen werden.

Die Möglichkeit der Einführung einer 4-Tage-Woche, wodurch inkl. Überstundenarbeit eine Tagesarbeitszeit von bis zu 12 Stunden zulässig wäre, besteht für Bauunternehmen nicht (§ 4 Abs. 9 AZG). Der Gesetzgeber hat aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bewusst davon abgesehen, die 4-Tage-Woche auch für die Bauwirtschaft zuzulassen (Initiativantrag 408/A XX. GP).

Beispiel 9:

Dem geschilderten Sachverhalt lässt sich nicht entnehmen, ob auf die Arbeitnehmerin das AZG oder das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 (BäckAG) anzuwenden ist; dies hängt davon ab, ob sie überwiegend mit der Erzeugung von Backwaren beschäftigt ist oder aber mit Verkaufstätigkeiten.

§ 11 Abs. 1 AZG regelt: Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

Dass bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause zu gewähren ist, wird auch von Art. 4 der EU-Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeit-Richtlinie) vorgegeben.

§ 11 Abs. 1 AZG besagt allerdings nicht, dass die Ruhepause nach exakt sechs Stunden zu konsumieren ist. Im Sinne der Erholung der Arbeitnehmerin wird eine frühere Inanspruchnahme ohnehin sinnvoll erscheinen.

Im Übrigen besteht die Möglichkeit, die Ruhepause auf 15 Minuten zu verkürzen, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmer/innen gelegen (z. B. um öffentliche Verkehrsmittel erreichen zu können) oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist (§ 11 Abs. 5 AZG). Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ein Bescheid des zuständigen Arbeitsinspektorats.

Falls das BäckAG anzuwenden ist, regelt § 6 Abs. 1 BäckAG: Die Arbeitszeit ist durch eine Ruhepause von einer halben Stunde zu unterbrechen.

Das BäckAG stellt nicht auf eine Mindestdauer der Tagesarbeitszeit von sechs Stunden ab. Abweichungsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen.

Beispiel 10:

Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass der Friseurlehrling das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 19 Abs. 1a des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) regelt: Wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Jugendlichen gelegen ist, müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinanderfolgen. Soweit der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, muss jener Teil der Wochenfreizeit, in den der Sonntag fällt, mindestens 43 Stunden betragen.

Die Beschäftigung des Jugendlichen am Samstag trotz seines Berufsschulbesuchs am Montag wäre also zulässig gewesen, sofern die Voraussetzungen von § 19 Abs. 1a KJBG erfüllt worden wären, also insbesondere zwischen dem Ende der Samstagsarbeit und dem Beginn des Berufsschulunterrichts am Montag mindestens 43 Stunden vergingen und dem Jugendlichen ein weiterer Kalendertag freigegeben wurde.

Doch auch für den Fall, dass die Voraussetzungen des § 19 Abs. 1a KJBG nicht gegeben waren, besteht eine Möglichkeit für Samstagsarbeit trotz Berufsschulbesuchs am Montag: § 19 Abs. 2 KJBG regelt: Werden Jugendliche – abgesehen von den Fällen des Abs. 1a – am Samstag beschäftigt, so dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, dürfen Jugendliche an einem anderen Arbeitstag (Dienstag bis Freitag) der auf die Samstagsarbeit folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Jugendliche, die in der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche zur Gänze die Berufsschule besuchen, dürfen in der Kalenderwoche vor oder nach dem Ende des Berufsschulbesuchs an einem anderen Arbeitstag (Montag bis Freitag) dieser Kalenderwoche nicht beschäftigt werden.

Das Gesetz sieht also sehr wohl Möglichkeiten vor, eine/n Jugendliche/n zulässigerweise am Samstag zu beschäftigen, auch wenn er/sie am darauffolgenden Montag die Berufsschule besucht.

Sollte tatsächlich eine Bestrafung erfolgt sein, kann dies wohl nur darauf zurückzuführen sein, dass die Voraussetzungen von § 19 Abs. 1a oder Abs. 2 KJBG nicht eingehalten wurden, z. B. kein anderer Arbeitstag freigegeben wurde.



**Beispiel 11:**

Sollte die Tankstelle im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb (d. h. werktags und am Wochenende durchgehend) geführt werden, wären gemäß § 4a Abs. 4 Z 2 AZG und § 4 Abs. 3 lit. e des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen Österreichs 12-Stunden-Schichten zulässig, sofern die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine/n Arbeitsmediziner/in festgestellt wird.

Andernfalls regelt § 4 Abs. 1 AZG: Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen.

Dies lässt der anzuwendende Kollektivvertrag in § 4 Abs. 2 lit. a zu, sofern die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Somit ist eine tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden zulässig.

Eine gesetzliche oder kollektivvertragliche Möglichkeit, eine tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden (bzw. unter Abzug der Ruhepause 11,5 Stunden) einzuführen, besteht für Tankstellen außer im Fall des vollkontinuierlichen Schichtbetriebes nicht.

**Beispiel 12:**

§ 2 Abs. 5 AStV regelt: Rampen mit Fußgängerverkehr sind so zu gestalten, dass sie keine größere Neigung als 1:10 aufweisen.

**Beispiel 13:**

Regelungen zur Sicherung der Flucht (Notausgänge, Fluchtwege usw.) enthalten die §§ 16 bis 22 AStV. Der geschilderte Sachverhalt ist nicht nachvollziehbar.

**Beispiel 14:**

§ 52 Abs. 5 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) regelt: Bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ist das Essen, Trinken und Rauchen, die Einnahme von Medikamenten und die Verwendung von kosmetischen Mitteln verboten. In Arbeitsräume, in denen Arbeiten mit solchen Arbeitsstoffen vorgenommen werden, dürfen Getränke, Ess- und Rauchwaren nicht mitgebracht werden. Auf diese Verbote muss durch deutlich sichtbare Anschläge hingewiesen sein. Arbeitnehmer/innen, die Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen durchführen, sind zu verhalten, sich insbesondere vor dem Essen, Trinken oder Rauchen und nach Arbeitsschluss gründlich zu reinigen.

**Beispiel 15:**

§ 23 AStV regelt zusammengefasst Folgendes zur Raumhöhe von Arbeitsräumen:

- Mindestraumhöhe 3,0 m, unabhängig von der Bodenfläche, unabhängig von den Arbeitsbedingungen

- Mindestraumhöhe 2,8 m, Bodenfläche von 100 bis 500 m<sup>2</sup>, geringe körperliche Belastung (z.B.: Büro und büroähnliche Tätigkeiten)
- Mindestraumhöhe 2,5 m, Bodenfläche bis 100 m<sup>2</sup>, keine erschwerenden Arbeitsbedingungen (z.B.: Büro und büroähnliche Tätigkeiten)

Gemäß § 95 Abs. 3 ASchG kann die zuständige Behörde im Einzelfall auf begründeten Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Ausnahmen von diesen Bestimmungen zulassen, wenn nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind, oder dass durch eine andere von dem/der Arbeitgeber/in vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung.

Zu dem geschilderten Fall liegt mittlerweile die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark (LVwG 43.21-21.58/2015-12) vor, mit der der Beschwerde des Arbeitsinspektorates stattgegeben wurde und der angefochtene Bescheid behoben wurde.

#### Beispiel 16:

Unter der Annahme, dass die zulässige Höchstmasse der LKWs einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt, sind die Arbeitszeiten der Lenker/innen in der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr geregelt.

Art. 6 Abs. 1 dieser Verordnung regelt: die tägliche Lenkzeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Lenkzeit darf jedoch höchstens zweimal in der Woche auf höchstens 10 Stunden verlängert werden.

Ein Überschreiten dieser Grenzen ist nur zulässig, wenn es notwendig ist, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen (Art. 12 der VO).

Sofern die zulässige Höchstmasse 3,5 Tonnen nicht übersteigt, sind die Arbeitszeiten der Lenker/innen im AZG geregelt.

§ 14a Abs. 1 AZG regelt: innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten acht Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag - für Betriebe, für die kein Kollektivvertrag wirksam ist, die Betriebsvereinbarung - kann zulassen, dass die Lenkzeit bis auf neun Stunden, zweimal wöchentlich jedoch bis auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

Auch hier ist ein Überschreiten dieser Grenzen nur zulässig, wenn es notwendig ist, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen (§ 15d Abs. 1 AZG).

Die jüngste Änderung im Arbeitszeitgesetz betreffend „Arbeits- und Lenkzeiten“ ändert an dieser Fallkonstellation nichts:



§ 20b Abs. 6 AZG, der beim angeordneten Lenken eines Fahrzeugs eine Tagesarbeitszeit von 12 Stunden ermöglicht, gilt nur für Arbeitnehmer/innen, für die das Lenken nicht die Haupttätigkeit darstellt und somit nicht für Berufskraftfahrer/innen.

Zur Arbeitszeit zählen nicht nur die Lenkzeiten, sondern insbesondere auch sonstige Arbeiten (etwa das Abladen und Aufstellen der Möbel). Auf die zulässige Dauer der Lenkzeiten hat § 20b Abs. 6 AZG keinen Einfluss.

Beispiel 17:

§ 8 Abs. 1 Z 2 AStV regelt: Es ist dafür zu sorgen, dass Fenster, Lichtkuppeln und Glasdächer so beschaffen oder mit geeigneten Einrichtungen ausgestattet sind, dass direkte Sonneneinstrahlung auf Arbeitnehmer/innen oder störende Hitze oder Kälte vermieden wird und diese Einrichtungen leicht und gefahrlos zu betätigen sind.

Außenjalousien sind immer zweckmäßiger als sonnenabweisende Folien und Innenjalousien. Außenjalousien müssen einstellbar sein, um den Lichteinfall so regeln zu können, dass direkte Sonne verhindert wird, aber trotzdem noch Licht in den Arbeitsraum tritt. Dem Stand der Technik entsprechende Außenjalousien können das.

### **Frage 2 und 6**

Die beschriebenen Beispiele sind abstrakte Fälle ohne Angabe von Zeitpunkt, Ort, Arbeitsinspektorat oder konkreter schriftlicher Aufforderung oder Strafanzeige, insofern ist es nicht möglich die Sachverhalte zu prüfen und zu verifizieren. Falls Unklarheiten zur Vorgehensweise von Arbeitsinspektionsorganen bestehen, können sich Arbeitgeber/innen an die Leiter/innen der Arbeitsinspektorate oder an das Zentral-Arbeitsinspektorat wenden. Den Vorwurf einer lebensfremden, bürokratischen oder schikanösen Anwendung der Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften weise ich entschieden zurück. Als Vollzugsorgane handeln sie auf Grund der Rechtsvorschriften (Legalitätsprinzip), müssen sie aber auch vollziehen.

Die zuständige Behörde kann gemäß § 95 Abs. 3 ASchG im Einzelfall auf begründeten Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung des § 6 Abs. 4 sowie des 2. bis 4. und 6. Abschnittes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind, oder dass durch eine andere von dem/der Arbeitgeber/in vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung. Die Arbeitsinspektorate haben in diesen Verfahren gemäß § 12 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 (ArbIG) Parteistellung.

Erlässe zu Fragen der Arbeitsstättenverordnung, auch zu Ausnahmen davon, finden sich auf der Website der Arbeitsinspektion:

[http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt\\_Service/Erlaesse/Erlaesse\\_Arbeitsstaetten](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Erlaesse/Erlaesse_Arbeitsstaetten)

**Frage 3 und 4**

Seit Inkrafttreten des Arbeitnehmer/innenschutzgesetzes mit 1. Jänner 1995 ist ein deutlicher Rückgang bei den der AUVA gemeldeten Arbeitsunfällen zu beobachten und damit auch der Kosten, der den Betrieben und der Volkswirtschaft durch Arbeitsunfälle entstehen. Konkret konnten seit dem Jahr 2000 die Arbeitsunfälle um ca. 18 % reduziert werden, das Risiko für Beschäftigte einen Arbeitsunfall zu erleiden ist damit um ca. ein Viertel zurückgegangen.

Klarerweise wirkt sich dieser Rückgang auch positiv auf die Betriebe aus. Aus Statistiken der AUVA für die Jahre 1995 bis 2011 ergibt sich, dass die Kosten für die österreichischen Betriebe durch den Rückgang an Arbeitsunfällen um ca. 2,2 Milliarden Euro reduziert wurden, womit auch eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit verbunden ist. Der volkswirtschaftliche Schaden konnte in dem Zeitraum um rund 8,6 Milliarden Euro reduziert werden.

Dies konnte auf Grundlage u.a. der von Ihnen kritisierten gesetzlichen Bestimmungen im Arbeitnehmer/innenschutz, die grundsätzlich auf Sozialpartnereinigungen beruhen, durch Aktivitäten aller um den Arbeitnehmer/innenschutz bemühten Personen und Institutionen (z.B. Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Arbeitsinspektion, Unfallversicherungsträger, Interessenvertretungen) erreicht werden.

Daneben ist aber eine Zunahme von psychischen Belastungen und Gefährdungen in der Arbeitswelt immer öfter – neben den physischen Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates – als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Diese Belastungen können etwa auf Grund ungünstiger Arbeitsumgebung entstehen. Hier muss auch in Hinblick auf die Anhebung des faktischen Pensionsalters und das Hintanhalten von Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen – psychische Erkrankungen weisen dabei einen immer höheren Anteil auf – gegengesteuert werden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass sich überlange oder sehr unregelmäßige Arbeitszeiten negativ auf die Gesundheit auswirken können (z.B. <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitszeit/Arbeitszeit.html>).

**Frage 5**

Eine Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Behörden findet grundsätzlich auf regionaler Ebene statt (z.B. bei Behördensprechtagen).

Ein Widerspruch zwischen Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften und Vorschriften anderer Rechtsgebiete ist grundsätzlich zu vermeiden. Darauf wird im Rahmen der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften bzw. im Rahmen von Begutachtungsverfahren hingewirkt. Der Schutzzweck des Arbeitnehmer/innenschutzes darf allerdings nicht untergraben werden.

Im Jahr 2014 erfolgten mit BGBl I Nr. 94/2014 und BGBl. II Nr. 324/2012 Änderungen im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz, in der Arbeitsstättenverordnung und in der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Entbürokratisierung durch die Reduktion von Beauftragten im Arbeitnehmer/innenschutz.



**Frage 7**

Es gibt keine Vorgaben des Zentral-Arbeitsinspektorates, 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.

Auf Grundlage des § 19 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 (ArbIG), wonach die Arbeitsinspektorate über jedes Kalenderjahr Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen zu erstatten haben, wird auch die Anzahl der festgestellten Übertretungen statistisch erfasst und im jährlichen Tätigkeitsbericht der Arbeitsinspektion der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Bis 2014 war der Tätigkeitsbericht jährlich dem Nationalrat vorzulegen, seit 2015 hat dies alle zwei Jahre zu erfolgen. Die Tätigkeitsberichte seit dem Jahr 2000 stehen auf der Website der Arbeitsinspektion zur Verfügung:

[http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt\\_Service/Berichte\\_Schwerpunkte/Taetigkeitsberichte](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Kontakt_Service/Berichte_Schwerpunkte/Taetigkeitsberichte).

Aus der Tätigkeitsstatistik der Arbeitsinspektion ist erkennbar, dass nur in sehr wenigen Fällen – verglichen mit der Gesamttätigkeit der Arbeitsinspektion – tatsächlich Strafanzeige erstattet wird. Die Vorgehensweise der Arbeitsinspektion ist im ArbIG folgendermaßen geregelt: Stellt die Arbeitsinspektion in einem Betrieb Mängel fest, werden Arbeitgeber/innen beraten und erhalten eine schriftliche Aufforderung, die Mängelbehebung zu veranlassen. Strafanzeige wird nur erstattet, wenn der Mangel nicht behoben wird oder von vornherein eine schwerwiegende Übertretung vorliegt. So wurden im Jahr 2015 bei ca. 70.000 Betriebskontrollen etwa 29.000 schriftliche Aufforderungen zur Mängelbehebung erstattet, während nur rund 2.000 Strafanzeigen erstattet werden mussten. Dem gegenüber wurden im Jahr 2015 ca. 30.000 Betriebsberatungen zur Umsetzung der Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften durchgeführt.

**Frage 8**

Eine Novelle zur Arbeitsstättenverordnung befindet sich derzeit in Ausarbeitung und wird, sobald die vorzuschlagenden Inhalte feststehen, mit den Sozialpartnern besprochen werden.

Mit freundlichen Grüßen



