

Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Postanschrift: Stubenring 1, 1010 Wien
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
DVR: 0017001

AUSKUNFT

Mag. Helmut Reznik
Tel: (01) 711 00 DW 862416
Fax: +43 (1) 71894702972
Helmut.Reznik@sozialministerium.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
vii3@sozialministerium.at zu richten.

Alle Arbeitsinspektorate

Per E-Mail

GZ: BMASK-462.310/0006-VII/A/3/2017

Wien, 02.08.2017

Betreff: ANS-Deregulierungsgesetz – Neuerungen im AZG, ARG und MSchG

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mit BGBl. I Nr. 126/2017 wurde das ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz kundgemacht, das im Bereich des Verwendungsschutzes insbesondere den Entfall verschiedener Meldepflichten bringt und im Mutterschutzgesetz (MSchG) u. a. Neuerungen bei den Freistellungen aus medizinischen Gründen (§ 3 Abs. 3 MSchG). (Zu den Neuerungen im Bereich des ASchG und ArbIG ergeht ein gesonderter Erlass.)

I. Die meisten der im ARG enthaltenen **Verpflichtungen zur Meldung von Wochenend- und Feiertagsarbeit entfallen ab 1. August 2017.**

II. Die **Meldefrist für außergewöhnliche Fälle** wird **ab 1. August 2017** von vier auf **zehn Tage** verlängert.

III. Die Möglichkeit, durch **Bescheid** des Arbeitsinspektorats **zusätzliche Ruhepausen** vorzuschreiben (§ 11 Abs. 6 AZG), **entfällt ab 1. August 2017.**

IV. **Freistellungszeugnisse** gemäß § 3 Abs. 3 MSchG werden **ab 1. Jänner 2018** in den meisten Fällen **von Fachärzt/innen ausgestellt**. Die wichtigsten Freistellungsgründe werden ab 1. Jänner 2018 rechtsverbindlich in einer Verordnung (MSchV) geregelt.

V. Bei der Aufführung von Bühnenwerken dürfen schwangere und stillende Darstellerinnen **ab 1. August 2017** bis 24 Uhr beschäftigt werden.

Schwangere und stillende Dienstnehmerinnen, die vor der Meldung ihrer Schwangerschaft ausschließlich an Wochenenden oder Feiertagen beschäftigt wurden, dürfen **ab 1. August 2017** auch weiterhin an diesen Tagen arbeiten.

In das Beschäftigungsverbot des § 4 Abs. 2 Z 4 MSchG werden ab 1. August 2017 ausdrücklich gesundheitsgefährdende elektromagnetische Felder aufgenommen.

I. Entfall von Meldepflichten

Das Arbeitsruhegesetz (ARG) enthält in mehreren Bestimmungen die Verpflichtung, bestimmte Arbeiten, die an Wochenenden oder Feiertagen durchgeführt werden, dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

Ab **1. August 2017 entfallen** folgende Meldepflichten:

- Meldung der in § 10 Abs. 1 ARG aufgelisteten Tätigkeiten (§ 10 Abs. 2 ARG)
- Meldung von Bauarbeiten im öffentlichen Interesse (§ 12 Abs. 3 ARG)
- Meldung der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen bei Messen und messeähnlichen Veranstaltungen (§ 17 Abs. 7 ARG).

Eine weitere Änderung im ARG betrifft die Aufzeichnungspflichten gemäß § 25 ARG: Die Entlohnung der an Wochenenden und Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmer/innen muss in diesen Aufzeichnungen ab 1. August 2017 nicht mehr erfasst werden.

II. Meldefrist für außergewöhnliche Fälle

Gemäß § 20 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sind Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen binnen spätestens vier Tagen nach ihrem Beginn dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden. Eine entsprechende Verpflichtung enthält auch § 11 Abs. 2 ARG.

Gemäß § 11 Abs. 4 ARG ist weiters die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten gemäß § 11 Abs. 3 ARG vorab zu melden; der Entfall der Gründe für die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten binnen spätestens vier Tagen.

Diese Meldepflichten entfallen **nicht**. Die **Meldefrist** für die Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen und den Entfall der Gründe für die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten wird jedoch **ab 1. August 2017** von vier auf **zehn Tage** verlängert. (Die Einrichtung von Bereitschaftsdiensten ist weiterhin vorab zu melden.)

Nicht verlängert wird aber die Meldefrist für außergewöhnliche Fälle nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (§ 8 Abs. 4 KA-AZG). Sie beträgt weiterhin vier Tage.

Ebenfalls nicht verlängert wird die Meldefrist für außergewöhnliche Fälle nach dem Bäckereiarbeiter/innengesetz (§ 3 Abs. 3 BäckAG). Die Meldung hat weiterhin unverzüglich zu erfolgen.

III. Entfall der Anordnung zusätzlicher Ruhepausen

Gemäß § 11 Abs. 6 AZG konnte das Arbeitsinspektorat mit Bescheid für Betriebe, Betriebsabteilungen oder für bestimmte Arbeiten zusätzliche oder längere Ruhepausen anordnen, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen dies erfordert.

Diese Möglichkeit **entfällt ab 1. August 2017**.

Derzeit gültige Bescheide gemäß § 11 Abs. 6 AZG treten am 1. August 2017 automatisch außer Kraft. Die in ihnen enthaltene Verpflichtung, zusätzliche oder längere Ruhepausen zu gewähren, erlischt somit ebenfalls am 1. August 2017.

Sollten derzeit Verfahren zur Erlassung von Bescheiden gemäß § 11 Abs. 6 AZG anhängig sein, sind sie einzustellen.

IV. Neuerungen bei den Freistellungszeugnissen gemäß § 3 Abs. 3 MSchG

Gemäß § 3 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes (MSchG) ist eine schwangere Dienstnehmerin bereits vor der gesetzlichen Schutzfrist (Achtwochenfrist) von der Arbeit freizustellen, wenn nach einem von ihr vorgelegten Zeugnis eines/einer Arbeitsinspektionsarztes/ärztin oder eines/einer Amtsarztes/Amtsärztin Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. In der Praxis wird zunächst von einem/einer Facharzt/Fachärztin ein Attest ausgestellt, das das Vorliegen eines Freistellungsgrundes bescheinigt, und anschließend auf dessen Grundlage von einem/einer Arbeitsinspektionsarzt/ärztin oder Amtsarzt/ärztin das Freistellungszeugnis ausgestellt.

Ab 1. Jänner 2018 soll das Freistellungszeugnis in den meisten Fällen stattdessen unmittelbar von dem/der Facharzt/Fachärztin ausgestellt werden. Eine Befassung auch des/der Arbeitsinspektionsarztes/ärztin oder Amtsarztes/ärztin ist in diesen Fällen nicht mehr vorgesehen.

Dies gilt allerdings nur bei Vorliegen bestimmter Freistellungsgründe. Diese sind derzeit im Erlass BMASK-462.310/0012-VII/A/4/2010 vom 7.12.2010 (Anlage 1, Freistellungsgründe 1 bis 17) enthalten. **Ab 1. Jänner 2018** werden diese Freistellungsgründe (medizinische Indikationen) stattdessen in einer neuen **Mutterschutzverordnung (MSchV)** rechtsverbindlich geregelt.

Eine Freistellung gemäß § 3 Abs. 3 MSchG soll jedoch im Einzelfall weiterhin auch wegen anderer, nicht in der MSchV genannter, medizinischer Indikationen möglich sein. Für diese Fälle wird das bisherige System beibehalten, d. h. das Freistellungszeugnis wird auf Grundlage eines fachärztlichen Attests von einem/einer Arbeitsinspektionsarzt/ärztin oder Amtsarzt/ärztin ausgestellt.

V. Weitere Neuerungen im Mutterschutzgesetz

1. Nachtarbeit

Gemäß § 6 Abs. 1 MSchG dürfen werdende und stillende Mütter im Normalfall nur bis 20 Uhr beschäftigt werden. § 6 Abs. 2 MSchG erlaubt in bestimmten Fällen eine Beschäftigung bis 22.00 Uhr. § 6 Abs. 3 MSchG ermöglicht, in bestimmten Fällen mit Bescheid des Arbeitsinspektorats eine längere Beschäftigung zuzulassen.

Ab 1. August 2017 enthält § 6 Abs. 2 MSchG eine neue gesetzliche Ausnahme:

Schwangere und stillende Dienstnehmerinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG) dürfen **bis 24.00 Uhr** beschäftigt werden. (Ein Bescheid ist in diesen Fällen somit nicht erforderlich.)

Diese Ausnahme gilt jedoch nur für Dienstnehmerinnen, die bei der Aufführung von Bühnenwerken künstlerisch tätig sind, also Schauspielerinnen, Opernsängerinnen etc.

Nicht erfasst von der neuen Ausnahme sind sonstige schwangere und stillende Dienstnehmerinnen bei Theatervorstellungen. Sie dürfen, sofern ihre Tätigkeit für die Durchführung der Vorstellung unbedingt erforderlich ist, weiterhin nur bis 22.00 Uhr bzw. mit Bescheid bis 23.00 Uhr beschäftigt werden (vgl. Erlass 62.620/2-3/97 vom 09.09.1997).

2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Gemäß § 7 Abs. 1 MSchG dürfen werdende und stillende Mütter im Normalfall nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. § 7 Abs. 2 MSchG enthält mehrere gesetzliche Ausnahmen, § 7 Abs. 3 MSchG die Möglichkeit, weitere Ausnahmen mit Bescheid des Arbeitsinspektorats zu bewilligen.

Am 1. August 2017 tritt eine neue gesetzliche Ausnahme (§ 7 Abs. 2 Z 4 MSchG) in Kraft: Dienstnehmerinnen, die bereits vor der Meldung ihrer Schwangerschaft **ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen** beschäftigt waren, sollen auch weiterhin (ausschließlich) an diesen Tagen beschäftigt werden dürfen. Dies gilt allerdings nur im bisherigen Ausmaß, eine Ausweitung der Beschäftigung ist nicht zulässig.

Voraussetzung ist natürlich, dass die Beschäftigung an den Wochenenden oder Feiertagen vor der Schwangerschaft überhaupt (aufgrund einer Ausnahme im ARG, in der ARG-VO, in einem Kollektivvertrag etc.) zulässig war (§ 7 Abs. 5 MSchG).

Weiters sind natürlich die sonstigen Beschränkungen des MSchG zu beachten, insbesondere zur Nachtarbeit (§ 6 MSchG) und zur Tagesarbeitszeit (§ 8 MSchG). Wenn also z. B. die Dienstnehmerin vor der Meldung ihrer Schwangerschaft ausschließlich am Sonntag, allerdings später und länger gearbeitet hat als dies nach §§ 6 und 8 MSchG zulässig wäre, darf sie zwar weiterhin am Sonntag arbeiten, allerdings ist ihre Arbeitszeit entsprechend anzupassen.

3. Beschäftigungsverbote

§ 4 Abs. 2 Z 4 MSchG lautet **ab 1. August 2017**:

„Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen, **gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern** oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann“.

Gemäß § 5 der Verordnung elektromagnetische Felder (VEMF) gelten für schwangere Arbeitnehmerinnen bei Einwirkung elektromagnetischer Felder bei der Arbeit die niedrigeren Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung. Expositionen über diesen Grenzwerten sind als für schwangere Arbeitnehmerinnen gesundheitsgefährdend anzusehen. Als gesundheitsgefährdende elektromagnetische Felder gemäß der neuen Fassung von § 4 Abs. 2 Z 4 MSchG sind daher solche anzusehen, bei denen die für die Allgemeinbevölkerung geltenden Grenzwerte überschritten werden. Bei Einhaltung der Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung besteht also noch kein Beschäftigungsverbot für schwangere Dienstnehmerinnen, sondern erst bei deren Überschreitung.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:

Mag.a Dr.in iur. Anna Ritzberger-Moser

Elektronisch gefertigt.