

Vorblatt

Ziel(e)

- Entbürokratisierung ohne Minderung der Schutzstandards
- Verbesserung des NichtraucherInnenschutzes am Arbeitsplatz

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Entfall von Aufzeichnungspflichten
- Vereinfachung bei Verfahren im Rahmen der Gesundheitsüberwachung
- Vereinfachungen bei der Präventivdienstbetreuung
- Reduktion des administrativen behördlichen Aufwands
- Erhöhung der Schutzstandards für Nichtraucher/innen am Arbeitsplatz
- Entfall von Arbeitgeber-Meldepflichten
- Verfahrensvereinfachung bei Freistellungen nach dem Mutterschutzgesetz
- Entfall von Verwaltungsverfahren der Arbeitsinspektion

Wesentliche Auswirkungen

Durch das Vorhaben werden Verwaltungslasten von Unternehmen reduziert.

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen:

Die rechtsetzende Maßnahme enthält 4 geänderte Informationsverpflichtung/en für Unternehmen. Es wird durch diese insgesamt eine Entlastung von rund € 9.312.000,- pro Jahr verursacht.

Durch den Entfall der Aufzeichnungspflichten nach § 16 Abs. 1 Z 3 und § 62 Abs. 7 ASchG, durch die Verlängerung des Begehungsintervalls für ungefährliche Kleinbetriebe bis 10 Arbeitnehmer/innen in § 77a Abs. 2 ASchG, sowie durch den Entfall von Meldepflichten im Arbeitsruhegesetz können Verwaltungslasten für Unternehmen reduziert werden, ohne dass Schutzstandards beeinträchtigt werden.

Auswirkungen auf Unternehmen:

Entlastung durch Entbürokratisierung (Entfall von Meldepflichten und Aufzeichnungspflichten)

Soziale Auswirkungen:

Die beabsichtigten Maßnahmen zur Deregulierung (Entbürokratisierung) sollen zu keiner Senkung der Schutzstandards für Arbeitnehmer/innen führen.

Durch die Verbesserung des Nichtraucher/innenschutzes am Arbeitsplatz wird das Schutzniveau erhöht.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz

Einbringende Stelle: BMASK
 Vorhabensart: Bundesgesetz
 Laufendes Finanzjahr: 2017
 Inkrafttreten/ 2017
 Wirksamwerden:

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen" der Untergliederung 20 Arbeit im Bundesvoranschlag des Jahres 2017 bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

Ziel des Arbeitnehmer/innenschutzes ist es, dass den arbeitenden Menschen ein Berufsleben ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Spätfolgen ermöglicht wird. Dass daran auch Arbeitgeber/innen interessiert sind, liegt auf der Hand: Den Erfolg eines Unternehmens machen nicht zuletzt die Mitarbeiter/innen aus. Mit diesem Ziel verbunden ist die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen.

Seit Inkrafttreten des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mit 1. Jänner 1995 ist ein deutlicher Rückgang bei den der AUVA gemeldeten Arbeitsunfällen um ca. 20% zu beobachten und damit auch der Kosten, der den Betrieben und der Volkswirtschaft durch Arbeitsunfälle entstehen. Die Arbeits- und Wirtschaftswelt entwickelt sich weiter, dennoch steht immer im Mittelpunkt der Mensch. Arbeitnehmerschutzvorschriften müssen daher auf der einen Seite weiterentwickelt werden, auf der anderen Seite aber auch einer Zweckmäßigkeitprüfung unterzogen werden. Mit der gegenständlichen Novelle wurde eine solche in Hinblick auf eine mögliche Entbürokratisierung durchgeführt. Vorschriften, die mögliche Belastungen für Unternehmen darstellen, sollen entfallen oder vereinfacht werden, ohne die Schutzstandards negativ zu beeinträchtigen.

Gleichzeitig soll eine Verbesserung des Nichtraucher/innenschutzes am Arbeitsplatz erfolgen.

Weiters soll auch der Administrativaufwand der Arbeitsinspektion reduziert werden.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Bei Beibehaltung der Regelungen könnte die Akzeptanz der Arbeitgeber/innen für notwendige Arbeitnehmer/innen-Schutzmaßnahmen sinken.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2022

Evaluierungsunterlagen und -methode: Die Evaluierung wird 2022 in Form einer qualitativen Beschreibung erfolgen. Mit der vorliegenden Novelle soll in erster Linie eine Entbürokratisierung erfolgen, ohne bestehende Arbeitnehmer/innenschutzstandards zu beeinträchtigen. Die Evaluierung wird daher in Form eines Erfahrungsaustausches mit relevanten Stakeholdern im Arbeitnehmer/innenschutz, z.B. im Arbeitnehmerschutzbeirat, erfolgen, inwieweit die Deregulierungsmaßnahmen ohne

Beeinträchtigung des Schutzniveaus wirkungsvoll waren. In diesem Rahmen soll auch die Neureglung zum Nichtraucher/innenschutz am Arbeitsplatz evaluiert werden.

Ziele

Ziel 1: Entbürokratisierung ohne Minderung der Schutzstandards

Beschreibung des Ziels:

Vorschriften, die auf Grund der Erfahrungen für einen funktionierenden ArbeitnehmerInnenschutz entbehrlich erscheinen, sollen entfallen oder praktikabler gestaltet werden.

Auch der Verwaltungsaufwand der Arbeitsinspektorate soll reduziert werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Es wurden Regelungen im Arbeitnehmer/innenschutz identifiziert, deren Einhaltung für Unternehmen eine Belastung bedeuten können, die aber für einen wirksamen Arbeitnehmerschutz nicht relevant scheinen.	Entfall bzw. Änderung jener Regelungen, die für Unternehmen eine Belastung darstellen können, ohne das Arbeitnehmer/innenschutzniveau zu senken.
Weiters bestehen auch Regelungen, die für die Arbeitsinspektorate einen administrativen Aufwand darstellen.	Entfall bzw. Änderung jener Regelungen, die für die Arbeitsinspektorate einen administrativen Aufwand darstellen, ohne das Arbeitnehmer/innenschutzniveau zu senken.

Ziel 2: Verbesserung des NichtraucherInnenschutzes am Arbeitsplatz

Beschreibung des Ziels:

Mit BGBl. I Nr. 101/2015 wurde eine Novelle zum Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucherschutzgesetz - TNRSOG kundgemacht, mit der - bis auf wenige Ausnahmen - ein Rauchverbot im öffentlichen Raum festgelegt wurde. Die Bestimmungen treten mit 1. Mai 2018 in Kraft. In § 30 ASchG soll nun der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSOG angepasst werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
§ 30 ASchG sieht grundsätzlich vor, dass Nichtraucher/innen am Arbeitsplatz vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt werden sollen, in geringem Umfang ist auch explizit ein Rauchverbot vorgesehen (z.B. in Büroräumen oder vergleichbaren Räumen).	Der Nichtraucher/innenschutz am Arbeitsplatz soll in Entsprechung der Novelle BGBl. I Nr. 101/2015 zum TNRSOG durch ein grundsätzliches Rauchverbot am Arbeitsplatz verbessert werden.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Entfall von Aufzeichnungspflichten

Beschreibung der Maßnahme:

Entbürokratisierung durch Entfall von Aufzeichnungspflichten für Unternehmen.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Es besteht für Unternehmen eine Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle nach § 16 Abs. 1 Z 3 ASchG. Gemäß § 62 Abs. 7 ASchG muss ein Verzeichnis geführt werden über Arbeitnehmer/innen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist.	Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle nach § 16 Abs. 1 Z 3 ASchG. Entfall des Verzeichnisses jener Arbeitnehmer/innen, die bestimmte Tätigkeiten durchführen, für die ein Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist nach § 62 Abs. 7 ASchG.

Maßnahme 2: Vereinfachung bei Verfahren im Rahmen der Gesundheitsüberwachung

Beschreibung der Maßnahme:

Entbürokratisierung durch Vereinfachung bei Verfahren im Rahmen der Gesundheitsüberwachung.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit werden Ärztinnen und Ärzte nach § 56 ASchG mit Bescheid zur Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen ermächtigt. Im Rahmen der Gesundheitsüberwachung ist gemäß § 53 ASchG die Übermittlung von Befund und Beurteilung an die Ärzte und Ärztinnen der Arbeitsinspektion vorgesehen.	Für die Ermächtigung von von Ärzten/Ärztinnen sind grundsätzlich keine Bescheidverfahren mehr notwendig. Dadurch kommt es zu keiner Senkung des Schutzniveaus. Die Übermittlung von Unterlagen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung darf auch elektronisch zum Zweck der Erfassung und der verbesserten Prüfung erfolgen.

Maßnahme 3: Vereinfachungen bei der Präventivdienstbetreuung

Beschreibung der Maßnahme:

Entbürokratisierung durch vereinfachte Regelungen bei der Präventivdienstbetreuung.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Zur Zeit müssen Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen alle zwei Jahre von den Präventivdiensten begangen werden (§ 77a Abs. 2 ASchG). Gemäß §§ 77 und 82 ASchG darf in die Präventionszeit nur die Überprüfung und Anpassung der Evaluierungen eingerechnet werden, nicht aber die Erstevaluierung.	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, ohne dass dadurch das Arbeitnehmerschutzniveau gesenkt wird. Regelung, dass auch die Arbeitsplatzerstevaluierungen in die Präventionszeit nach §§ 77 und 82 einrechenbar sind, ohne dass dadurch das Arbeitnehmerschutzniveau gesenkt wird.

Maßnahme 4: Reduktion des administrativen behördlichen Aufwands

Beschreibung der Maßnahme:

Reduktion des administrativen Aufwands für die Arbeitsinspektorate.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Gemäß § 3 Abs. 5 ArbIG sind mindestens zweimal jährlich verpflichtend Aussprachen auf regionaler Ebene abzuhalten.	Reduktion der verpflichtenden regionalen Aussprachen der Arbeitsinspektorate mit anderen Organisationen auf mindestens einmal jährlich.
Gemäß § 9 Abs. 1 ArbIG ist eine Kopie der Aufforderung an den verantwortlichen Beauftragten, Betriebsrat sowie Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner/in und Sicherheitsvertrauensperson, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist.	Reduktion des Verteilers von Aufforderungen. In beiden Fällen kommt es zu keiner Senkung des Arbeitnehmerschutzniveaus.

Maßnahme 5: Erhöhung der Schutzstandards für Nichtraucher/innen am Arbeitsplatz

Beschreibung der Maßnahme:

Verbesserung des NichtraucherInnenschutzes am Arbeitsplatz durch Anpassung des § 30 ASchG an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRSG.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
§ 30 ASchG sieht grundsätzlich vor, dass Nichtraucher/innen am Arbeitsplatz vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt werden sollen. Ein ausdrückliches Rauchverbot ist allerdings nur für Büroräume und vergleichbare Räume, Sanitäts- und Umkleieräume festgelegt.	In Arbeitsstätten in Gebäuden soll grundsätzlich ein Rauchverbot gelten, mit der Möglichkeit spezielle Raucher/innenräume einzurichten.

Maßnahme 6: Entfall von Arbeitgeber-Meldepflichten

Beschreibung der Maßnahme:

Arbeitgeber müssen in bestimmten Fällen, in denen das Arbeitsruhegesetz Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässt, diese Tätigkeiten zusätzlich an das Arbeitsinspektorat melden. Dies betrifft etwa Bauarbeiten im öffentlichen Interesse (§ 12 Abs. 3), Tätigkeiten auf Messen (§ 17 Abs. 7), sowie sämtliche Fälle des § 10, z.B. Bewachung und Wartung von bzw. Umbauarbeiten in Betriebsanlagen, Be- und Entlüftung, Beheizung oder Kühlung der Arbeitsräume, Brandschutz, gesundheitliche Betreuung oder Versorgung mit Speisen und Getränken von Arbeitnehmer/innen die am Wochenende tätig sind etc.

Der Wegfall dieser Meldepflicht bedeutet keine Senkung des Schutzniveaus für die betroffenen Arbeitnehmer/innen, da sich lediglich der Zeitpunkt der Kontrolle verändert. Ersetzung einer Vorabkontrolle durch eine ex-post-Kontrolle.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Arbeitgeber/innen müssen den Einsatz von Arbeitnehmer/innen während der Wochenend- und Feiertagsruhe in bestimmten Fällen dem zuständigen Arbeitsinspektorat melden. Diese	Die Zulässigkeit einer Beschäftigung am Wochenende bzw. an Feiertagen wird im Zuge einer Routinekontrolle im Nachhinein überprüft.

prüfen die Zulässigkeit der geplanten Tätigkeiten vorab.

Maßnahme 7: Verfahrensvereinfachung bei Freistellungen nach dem Mutterschutzgesetz

Beschreibung der Maßnahme:

Derzeit ist zur Erlangung eines Freistellungszeugnisses gemäß § 3 Abs. 3 Mutterschutzgesetz nicht nur ein Attest eines Facharztes notwendig, sondern auch die Ausstellung eines Zeugnisses durch eine/n Arbeitsinspektionsärztin/Arbeitsinspektionsarzt bzw. eine/n Amtsärztin/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. Dies dient auch dem Interesse der Schwangeren, die sich eine Untersuchung ersparen, ohne, dass damit eine Verringerung des Schutzniveaus verbunden wäre.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Zur Erlangung eines Freistellungszeugnisses gemäß § 3 Abs. 3 Mutterschutzgesetz ist nicht nur ein Attest eines Facharztes notwendig, sondern auch die Ausstellung eines Zeugnisses durch eine/n Arbeitsinspektionsärztin/Arbeitsinspektionsarzt bzw. eine/n Amtsärztin/Amtsarzt, wobei diese Behörden sich letztlich auf das vorliegende fachärztliche Attest stützen.	Künftig können Fachärzte und Fachärztinnen das Freistellungszeugnis ausstellen, das zur Vorlage an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dient.

Maßnahme 8: Entfall von Verwaltungsverfahren der Arbeitsinspektion

Beschreibung der Maßnahme:

Im Arbeitszeitgesetz wird die Vorschreibung verlängerter Ruhepausen durch Bescheid der Arbeitsinspektion gestrichen.

Im Arbeitsruhegesetz werden die wichtigsten Fälle einer Ausnahme von der Wochenendruhe durch Bescheid gemäß § 15 ARG, das sind Gleitbauarbeiten (z.B. bei der Neuerrichtung von Silos), die aus bautechnischen Gründen einen kontinuierlichen Arbeitsablauf von mehr als 152 Stunden erfordern, in die Ausnahmeverordnung übernommen.

Im Mutterschutzgesetz werden gesetzliche Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot (§ 6 MSchG) und vom Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot (§ 7 MSchG) erweitert und damit die Zahl der Ausnahmebescheide wesentlich reduziert.

Keine Reduktion des Arbeitnehmer/innen-Schutzstandards.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Etliche Ausnahmetatbestände in AZG, ARG und MSchG erfordern Verwaltungsverfahren, die von der Arbeitsinspektion durchzuführen sind.	Wegfall von Ausnahmebescheiden nach AZG, ARG und MSchG

Abschätzung der Auswirkungen

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen

IVP	Kurzbezeichnung	Fundstelle	Be-Entlastung (in Tsd. €)
1	Entfall der Aufzeichnungspflicht für Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten	§ 16 Abs. 2 ASchG	-3.939
2	Entfall der Verpflichtung ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer/innen zu führen, die Tätigkeiten für die ein bestimmter Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist, durchführen	§ 62 Abs. 7 ASchG	-520
3	Reduktion der Übermittlung von Informationen des Präventionszentrums	Änderung in § 77a Abs. 2 ASchG, die sich auswirkt auf § 78a Abs. 5 und § 84 Abs. 3 ASchG	-228
4	Entfall von Arbeitgeber-Meldepflichten	§ 10 Abs. 2, § 12 Abs. 3, § 17 Abs. 7 Arbeitsruhegesetz	-4.625

Durch den Entfall der Aufzeichnungspflichten nach § 16 Abs. 1 Z 3 und § 62 Abs. 7 ASchG, durch die Verlängerung des Begehungsintervalls für ungefährliche Kleinbetriebe bis 10 Arbeitnehmer/innen in § 77a Abs. 2 ASchG, sowie durch den Entfall von Meldepflichten im Arbeitsruhegesetz können Verwaltungslasten für Unternehmen reduziert werden, ohne dass Schutzstandards beeinträchtigt werden.

Unternehmen

Auswirkungen auf die Kosten- und Erlösstruktur

Entlastung durch Entbürokratisierung (Entfall von Meldepflichten und Aufzeichnungspflichten)

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern

Die Regelungen zur Deregulierung (Entbürokratisierung) im Arbeitnehmer/innenschutz sollen Unternehmen entlasten, sie sollen aber keineswegs das bestehende Schutzniveau für Arbeitnehmer/innen senken.

In § 30 ASchG soll der Schutz von nichtrauchenden Beschäftigten am Arbeitsplatz vor schädlichem Passivrauchen an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im TNRS - entsprechend der Novelle BGBl. Nr. 101/2015 - angepasst werden.

Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Anzahl der Betroffenen)

Betroffene Gruppe	Anzahl der Betroffenen	Quelle Erläuterung
Alle Arbeitnehmer/innen	3.680.000	

Anhang

Detaillierte Darstellung der Berechnung der Verwaltungskosten für Unternehmen

Informationsverpflichtung 1	Fundstelle	Art	Ursprung	Verwaltungslasten (in €)
Entfall der Aufzeichnungspflicht für Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten	§ 16 Abs. 2 ASchG	geänderte IVP	National	-3.939.220

Begründung für die Schaffung/Änderung der Informationsverpflichtung: § 16 Abs. 1 Z 3 regelt, dass alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten, aufgezeichnet werden müssen. Diese Aufzeichnungspflicht soll nun entfallen.

Eine elektronische Umsetzung der Informationsverpflichtung ist nicht vorgesehen.

Unternehmensgruppierung 1:

alle Unternehmen, die Arbeitnehmer/innen beschäftigen	Zeit (hh:mm)	Gehalt/h in €	Externe Kosten	Afa	Kosten (in €)	Lasten (in €)
Verwaltungstätigkeit 1: Dokumentation, Archivierung	-00:30	46	0,00	0	-23	-16

Unternehmensanzahl	244.672
Frequenz	1
Sowieso-Kosten in %	30

Erläuterung der Kalkulation und der getroffenen Annahmen:

Da auch in Zukunft Beinahe-Unfälle in Zusammenhang mit einer Überprüfung der Arbeitsplatzevaluierung zu thematisieren sein werden und im Rahmen einer Anpassung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes auch zu behandeln sein werden, sind 30% als Sowieso-Kosten zu behandeln.

Informationsverpflichtung 2	Fundstelle	Art	Ursprung	Verwaltungslasten (in €)
Entfall der Verpflichtung ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer/innen zu führen, die Tätigkeiten für die ein bestimmter Fachkenntnis-Nachweis erforderlich ist, durchführen	§ 62 Abs. 7 ASchG	geänderte IVP	National	-519.764

Begründung für die Schaffung/Änderung der Informationsverpflichtung: 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 Staplern. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Arbeitnehmer/innen-Verzeichnis auch für alle anderen Fachkenntnisnachweis-Tätigkeiten verzichtbar ist.

Eine elektronische Umsetzung der Informationsverpflichtung ist nicht vorgesehen.

Unternehmensgruppierung 1:

alle Unternehmen, die Arbeitnehmer/innen mit	Zeit (hh:mm)	Gehalt/h in €	Externe Kosten	Afa	Kosten (in €)	Lasten (in €)
--	--------------	---------------	----------------	-----	---------------	---------------

Tätigkeiten beschäftigen, für die ein solcher Fachkenntnis-Nachweis benötigt wird

Verwaltungstätigkeit 1: Dokumentation, Archivierung	-00:30	46	0,00	0	-23	-18
--	--------	----	------	---	-----	-----

Unternehmensanzahl	7.062
Frequenz	4
Sowieso-Kosten in %	20

Erläuterung der Kalkulation und der getroffenen Annahmen:

Da die Information auch für die Personalverwaltung sowie für die Arbeitsplatzevaluierung relevant ist, wird von Sowieso-Kosten von 20% ausgegangen.

Informationsverpflichtung 3	Fundstelle	Art	Ursprung	Verwaltungslasten (in €)
Reduktion der Übermittlung von Informationen des Präventionszentrums	Änderung in § 77a Abs. 2 ASchG, die sich auswirkt auf § 78a Abs. 5 und § 84 Abs. 3 ASchG	geänderte IVP	National	-227.700

Begründung für die Schaffung/Änderung der Informationsverpflichtung: Nach jeder Begehung müssen die Ergebnisse der Begehung auch den Belegschaftsorganen und Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. wenn solche nicht bestellt sind, allen Arbeitnehmer/innen zur Kenntnis gebracht werden (§ 78a Abs. 5 und § 84 Abs. 3 ASchG). Auf Grund der Verlängerung des Begehungsintervalls durch Präventivfachkräfte in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen, in denen nur Büro- bzw. büroähnliche Arbeitsplätze eingerichtet sind, von zwei auf drei Jahre, kommt es mittelbar auch zu einer Reduktion dieser Informationsverpflichtungen.

Eine elektronische Umsetzung der Informationsverpflichtung ist nicht vorgesehen.

Unternehmensgruppierung 1:
Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer/innen, in denen nur Büro- oder büroähnliche Arbeitsplätze eingerichtet sind

	Zeit (hh:mm)	Gehalt/h in €	Externe Kosten	Afa	Kosten (in €)	Lasten (in €)
Verwaltungstätigkeit 1: Übermittlung von Nachrichten an spezifische Gruppen von Personen	-00:15	46	0,00	0	-12	-12

Unternehmensanzahl	60.000
Frequenz	0,33
Sowieso-Kosten in %	0

Informationsverpflichtung 4	Fundstelle	Art	Ursprung	Verwaltungslasten (in €)
Entfall von Arbeitgeber-Meldepflichten	§ 10 Abs. 2, § 12 Abs. 3, § 17 Abs. 7 Arbeitsruh	geänderte IVP	National	-4.625.000

 egesetz

Begründung für die Schaffung/Änderung der Informationsverpflichtung: Arbeitgeber müssen in bestimmten Fällen, in denen das Arbeitsruhegesetz Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässt, diese Tätigkeiten zusätzlich an das Arbeitsinspektorat melden. Dies betrifft etwa Bauarbeiten im öffentlichen Interesse, Tätigkeiten auf Messen, sowie sämtliche Fälle des § 10, z.B. Bewachung und Wartung von bzw. Umbauarbeiten in Betriebsanlagen, Be- und Entlüftung, Beheizung oder Kühlung der Arbeitsräume, Brandschutz, gesundheitliche Betreuung oder Versorgung mit Speisen und Getränken von Arbeitnehmer/innen die am Wochenende tätig sind etc.

Eine elektronische Umsetzung der Informationsverpflichtung ist nicht vorgesehen.

Unternehmensgruppierung 1:

Unternehmen, die

 Arbeitnehmer/innen während
 der Wochenend- und
 Feiertagsruhe beschäftigen und
 meldepflichtig sind

	Zeit (hh:mm)	Gehalt/h in €	Externe Kosten	Afa	Kosten (in €)	Lasten (in €)
Verwaltungstätigkeit 1: Ausfüllen oder Eingabe von Anträgen, Meldungen, Nachweisen, Ansuchen oder Berichten bzw. Inspektionen	-00:30	37	0,00	0	-19	-19

Unternehmensanzahl

25.000

Frequenz

10

Sowieso-Kosten in %

0

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 4.7 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 2113372101).