



Arbeitsrecht

AR
8B

Alexander Heider, Petra Streithofer

ArbeitnehmerInnenschutz II

Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz

INHALT

Einleitung	3
Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	3
Ausnahmen vom Geltungsbereich	4
§ 3 Allgemeine Pflichten der ArbeitgeberInnen	4
§ 4 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)	5
§ 7 Grundsätze der Gefahrenverhütung	6
§ 8 Koordinationspflicht für mehrere ArbeitgeberInnen	6
§ 9 Überlassung von ArbeitnehmerInnen	7
§ 10 Sicherheitsvertrauenspersonen	7
§§ 12 und 13 Information, Anhörung und Beteiligung	9
§ 26 Erste-Hilfe-Leistung	9
§ 30 NichtraucherInnenschutz	10
§§ 40 ff. Gefährliche Arbeitsstoffe	12
§§ 49 ff. Gesundheitsüberwachung	14
§§ 67 und 68 Bildschirmarbeitsplätze	14
§§ 73 ff. Präventivfachkräfte für alle ArbeitnehmerInnen	15
§ 130 Strafbestimmungen	23
Zusammenstellung wichtiger Rechtsvorschriften	23
Die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates	26
§ 92a Arbeitsverfassungsgesetz	26
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und ArbeitnehmerInnenschutz	29
§ 8 Das Leistungsverweigerungsrecht	29
§ 9 Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, Benachteiligungsverbot	30
§ 10 Kontrollmaßnahmen	30
Beantwortung der Fragen	31

Stand: Jänner 2020

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- den **Geltungsbereich** und die **wesentlichsten Bestimmungen** des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes kennen;
- im Besonderen über die **Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz informiert sein;
- über die Aufgaben, die Bestellung und den Wirkungsbereich von **Sicherheitsvertrauenspersonen** und **ArbeitsmedizinerInnen** Bescheid wissen;
- über **Präventivdienste** für alle ArbeitnehmerInnen Auskunft erteilen können;
- die Aufgaben und Befugnisse des **Betriebsrates** im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes kennen.

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Dieser Teil behandelt eingehend den **innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz**. Herzstück ist das **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz**. Damit eng in Verbindung stehen die **Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates**, geregelt im **Arbeitsverfassungsgesetz**. Ebenso werden die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen aus dem **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz** erörtert.

Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Das **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)** vom 17. 6. 1994, BGBl. Nr. 450 i.d.g.F., bildet seit 1. 1. 1995 die Grundlage für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der ArbeitnehmerInnen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gilt für ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses in Arbeitsstätten, auf auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen tätig sind.

- **Arbeitsstätten** können sowohl in Gebäuden als auch im Freien sein. Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.
- **Baustellen** sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden. Für Bauarbeiten gilt es, neben den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes noch insbesondere die Vorschriften der Bauarbeiterschutzverordnung (Bau-V), BGBl. Nr. 340/1994 i.d.g.F. zu beachten.
- **Auswärtige Arbeitsstellen** sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten verrichtet werden. Seit 1.2.2011 gelten Teile der Bauarbeiterschutzverordnung auch für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen auf auswärtigen Arbeitsstellen (BauV-Novelle BGBl. II Nr. 3/2011).

In § 2 **Begriffsbestimmungen** sind wichtige Begriffe erklärt, die für das gesamte ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Anwendung kommen. Unter anderem sind folgende Definitionen hervorzuheben:

- **Gefahrenverhütung** sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.
- Unter **Gefahren** sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.
- Die **Gesundheit** ist als physische und psychische Gesundheit definiert.
- **Stand der Technik** ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist. Dabei sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

Anmerkungen

ArbeitnehmerInnen-schutz im Betrieb

Gesetzliche Grundlage:
Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich des ASchG sind einige Bereiche ausgenommen. Es gilt nicht für die Beschäftigung von:

- ArbeitnehmerInnen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;
- ArbeitnehmerInnen des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz (B-BSG), BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;
- ArbeitnehmerInnen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
- Hausgehilfinnen/-gehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;
- Heimarbeiterinnen im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

§ 3: Allgemeine Pflichten der ArbeitgeberInnen

Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zulasten der ArbeitnehmerInnen gehen.

Gefahrenverhütung

Die ArbeitgeberInnen haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Die ArbeitgeberInnen haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die ArbeitnehmerInnen bei **ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr**

1. ihre Tätigkeit einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

Vorsorge und Unterweisung für den Gefahrenfall

Die ArbeitgeberInnen haben durch Anweisungen und geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass ArbeitnehmerInnen bei **ernster und unmittelbarer Gefahr** für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenverringerung oder -beseitigung zu treffen, wenn die zuständigen Vorgesetzten oder Personen nicht erreichbar sind.

Wenn der/die ArbeitgeberIn nicht selbst im notwendigen Umfang in der Arbeitsstätte, auf der Baustelle oder der auswärtigen Arbeitsstelle anwesend ist, muss er/sie eine geeignete Person beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

Anmerkungen

§ 4: Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)

Der oberste sicherheitstechnische Grundsatz, wonach nur die erkannte Gefahr ausgeschaltet oder minimiert werden kann, wurde erstmals im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert.

Erkennen der Gefahr

Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und aufgrund dieses Wissens die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 7 anzuwenden. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen:

Ermittlungspflicht

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken,
6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und
7. der Stand der Ausbildung und die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen.

Weiters sind bei der Evaluierung zu berücksichtigen:

- besonders gefährdete oder schutzbedürftige Personengruppen wie Jugendliche, schwangere Arbeitnehmerinnen oder Behinderte und
- die Eignung der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf ihre Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation.

Die ArbeitgeberInnen haben für die Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung geeignete Fachleute zu beauftragen. Geeignete Fachleute sind beispielsweise Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen. Für die **Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen** sind jedoch insbesondere **Arbeits- und Organisationspsychologinnen/-psychologen** heranzuziehen.

Beauftragung von Fachleuten

Die Ergebnisse der **Gefahrenermittlung und -beurteilung** sowie die **festgelegten Maßnahmen** zur Gefahrenvermeidung oder Gefahrenminimierung müssen in eigenen **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** festgehalten werden. Die Organe der Arbeitsinspektion haben damit **verbesserte Kontrollmöglichkeiten**.

Dokumentationspflicht

Die betrieblichen Interessenvertretungen und die Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. dort, wo solche nicht bestehen, **alle ArbeitnehmerInnen** müssen **Zugang zu diesen Dokumenten** haben, sodass im Prinzip jede einzelne Arbeitnehmerin/jeder einzelne Arbeitnehmer **über die Gefahren der Arbeit** besser **informiert** werden kann.

Eine **Überprüfung und Anpassung** der Ermittlung und Bewertung der Gefahren hat insbesondere zu erfolgen:

Anmerkungen

1. nach Unfällen;
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass die Erkrankungen arbeitsbedingt sind;
3. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung;
4. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen schließen lassen;
5. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren;
6. bei neuen Erkenntnissen zum neuesten Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung;
7. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

Bei der Arbeitsplatzevaluierung festgelegte Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben. Die Arbeitsplatzevaluierung kann somit als ein ständiger Verbesserungsprozess angesehen werden.

§ 7: Grundsätze der Gefahrenverhütung

Allgemeine Grundsätze

Der Gesetzgeber verlangt von den ArbeitgeberInnen im Hinblick auf die Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen die Berücksichtigung bestimmter allgemeiner Grundsätze **in folgender Reihung**:

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, wobei dies nicht nur für die ergonomische Gestaltung, sondern auch für die Arbeits- und Fertigungsverfahren (z. B. eintönige Arbeit, maschinenbestimmter Rhythmus) gilt;
5. Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation;
6. Berücksichtigung des Standes der Technik;
7. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
8. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer zusammenhängenden Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
9. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
10. Erteilung geeigneter Anweisungen an die ArbeitnehmerInnen.

§ 8: Koordinationspflicht für mehrere ArbeitgeberInnen

Ein verantwortlicher Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin zuständig für alle AN

Immer wieder kommt es vor, dass ArbeitnehmerInnen von mehreren ArbeitgeberInnen in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigt werden. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ver-

pflichtet die betroffenen ArbeitgeberInnen zur **Zusammenarbeit** im Hinblick auf die Durchführung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes.

Anmerkungen

Der/Die für die Arbeitsstätte, die Baustelle oder die auswärtige Arbeitsstelle verantwortliche ArbeitgeberIn ist auch für den ArbeitnehmerInnenschutz bei betriebsfremden ArbeitnehmerInnen zuständig.

§ 9: Überlassung von ArbeitnehmerInnen

Der **Beschäftiger** bzw. die **Beschäftigerin** gilt als ArbeitgeberIn und muss für die Dauer der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen ArbeitnehmerInnen den/die **ÜberlasserIn** über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich informieren. Der/Die BeschäftigerIn hat dem/der ÜberlasserIn die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und ihn/sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen. Der/Die ÜberlasserIn ist dazu verpflichtet, vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung die ArbeitnehmerInnen nachweislich schriftlich über die Gefahren zu informieren.

Informationspflicht



1. Wer ist zur Gefahrenermittlung und Gefahrenbeurteilung verpflichtet?



2. Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung und -beurteilung sowie die festgelegten Maßnahmen müssen in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festgehalten werden. Wer außer dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin hat Zugang zu diesen Dokumenten?

§ 10: Sicherheitsvertrauenspersonen

Die **Sicherheitsvertrauenspersonen** sind als „**ArbeitnehmervertreterInnen mit einer besonderen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz**“ konzipiert. Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz sieht Sicherheitsvertrauenspersonen ab elf ArbeitnehmerInnen vor. Die näheren Durchführungsbestimmungen sind in der Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen geregelt (BGBl. Nr. 172/1996).

Für die **Bestellung der Sicherheitsvertrauensperson** ist die **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich. In Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, müssen alle ArbeitnehmerInnen über die beabsichtigte Bestellung informiert werden. Sie haben ein Einspruchsrecht, das sie innerhalb einer Frist von vier Wochen wahrnehmen können. Wenn mindestens ein Drittel der ArbeitnehmerInnen gegen die Bestellung Einwände erhebt, so muss ein anderer Arbeitnehmer/eine andere Arbeitnehmerin als Sicherheitsvertrauensperson vorgeschlagen werden.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)

Die **Sicherheitsvertrauenspersonen können auch abberufen** werden. Dort, wo Betriebsräte bestehen, geschieht dies über Verlangen des Betriebsrates;

Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen

Anmerkungen

wo keine Betriebsratskörperschaften errichtet sind, über Verlangen von mindestens einem Drittel der ArbeitnehmerInnen.

Die Arbeitsinspektorate, denen die bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen gemeldet werden müssen, sind verpflichtet, diese Meldungen an die gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammern) weiterzuleiten.

Erwerb des nötigen Fachwissens

Entscheidend für die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen ist natürlich ihr **Fachwissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes**. Hier verlangt der Gesetzgeber, dass sie über die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen verfügen müssen bzw. der/die ArbeitgeberIn verpflichtet ist, diesem Personenkreis Gelegenheit zum Erwerb und auch zur Erweiterung dieser Kenntnisse zu geben. Mit der Formulierung „**Gelegenheit zum Erwerb bzw. zur Erweiterung**“ ist sichergestellt, dass Entgeltfortzahlungspflicht besteht. Überdies ist in der Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen festgelegt, dass ArbeitnehmerInnen, die neu zur Sicherheitsvertrauensperson bestellt werden, eine dreitägige Ausbildung auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes zu besuchen haben.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen als „ArbeitnehmervertreterInnen mit besonderer Funktion“ sind in Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei (§ 11).

Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen

- Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes **die ArbeitnehmerInnen und die Belegschaftsorgane zu informieren**, zu beraten und sie zu unterstützen.
- Sie haben mit den **Belegschaftsorganen, den Sicherheitsfachkräften und den ArbeitsmedizinerInnen zusammenzuarbeiten**.
- Sie haben auch **auf die Verwendung von Schutzeinrichtungen** und die Anwendung von Schutzmaßnahmen **zu achten**.
- **Über Mängel** ist der/die ArbeitgeberIn bzw. die Sicherheitsfachkraft und der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung unverzüglich **zu informieren**.

Eine weitere wichtige Aufgabe besteht darin, die ArbeitnehmerInnen zur Mitarbeit in Belangen des ArbeitnehmerInnenschutzes anzuregen. Sicherheitsvertrauenspersonen sollten stets Vorbild sein und Kolleginnen und Kollegen zur Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften motivieren.

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind die Mitwirkungsrechte für die Sicherheitsvertrauenspersonen geregelt. Demnach sind sie berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den ArbeitgeberInnen sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu machen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Die **ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen im Voraus umfassend zu informieren**. Beispielsweise unterliegen die Ergebnisse von Messungen (z. B. Arbeitsstoffe, Lärm), die Grenzwertüberschreitungen, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle, die beabsichtigte Bestellung und Abberufung der Sicherheitsfachkraft und des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin sowie die beabsichtigte Bestellung von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen dieser Informationspflicht.

Sicherheitsvertrauenspersonen sind ebenso im Voraus zu informieren und anzuhören zu den Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen. Gleiches gilt für Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung. Weiters müssen Sicherheitsvertrauenspersonen über alle Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes informiert werden.

Sind keine Belegschaftsorgane errichtet, ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung, bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

Bei der Planung und Einführung neuer Technologien sind die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Auswirkungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und den Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu hören.

§§ 12 und 13: Information, Anhörung und Beteiligung

Auf Basis der EU-Richtlinien sieht das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vor, dass der Sicherheits- und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen alle Führungsebenen des Betriebes umfasst und außerdem **alle ArbeitnehmerInnen eines Betriebes bzw. ihre VertreterInnen** über alle Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes **informiert sowie angehört und beteiligt werden.**

Dies ist vor allem in jenen Betrieben von besonderer Bedeutung, in denen weder **Betriebsratskörperschaften** errichtet noch **Sicherheitsvertrauenspersonen** bestellt sind. In solchen Fällen hat der/die ArbeitgeberIn **alle** ArbeitnehmerInnen in jedem einzelnen Fall im Zusammenhang mit notwendigen Maßnahmen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu beteiligen.

§ 26: Erste-Hilfe-Leistung

In jeder Arbeitsstätte muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Zu diesem Zweck müssen ausreichende Mittel und Einrichtungen (z. B. Verbandskästen) vorhanden sein.

In jeder Arbeitsstätte muss eine ausreichende Anzahl von Personen als ErsthelferInnen bestellt werden. In Büros und damit vergleichbaren Arbeitsstätten:

- 1 ErsthelferIn bei bis zu 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- 2 ErsthelferInnen bei 30 bis 49 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- plus 1 zusätzliche Ersthelferin/zusätzliche Ersthelfer für je 20 weitere regelmäßig gleichzeitig beschäftigte ArbeitnehmerInnen.

Anmerkungen

Woran müssen die Sicherheitsvertrauenspersonen beteiligt werden?

Anzahl der ErsthelferInnen

Anmerkungen

In allen anderen Arbeitsstätten:

- 1 ErsthelferIn bei bis zu 19 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- 2 ErsthelferInnen bei 20 bis 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- plus 1 zusätzlicher Ersthelferin/zusätzlicher Ersthelfer für je 10 weitere regelmäßig gleichzeitig beschäftigte ArbeitnehmerInnen.

Auf Baustellen:

- 1 ErsthelferIn bei bis zu 19 regelmäßig von einem/einer ArbeitgeberIn gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- 2 ErsthelferInnen bei 20 bis 29 regelmäßig von einem/einer ArbeitgeberIn gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- plus 1 zusätzlicher Ersthelferin/zusätzlicher Ersthelfer für je 10 weitere regelmäßig von einem/einer ArbeitgeberIn gleichzeitig beschäftigte ArbeitnehmerInnen.

Ausbildungserfordernis und Auffrischkurs für ErsthelferInnen

Ausbildungsdauer

In Arbeitsstätten und auf Baustellen **mit mindestens fünf** regelmäßig gleichzeitig beschäftigten **ArbeitnehmerInnen** müssen die ErsthelferInnen eine **mindestens 16-stündige Ausbildung** nach den vom Österreichischen Roten Kreuz ausgearbeiteten Lehrplänen absolviert haben.

In Arbeitsstätten und auf Baustellen mit **weniger als fünf** regelmäßig gleichzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen müssen die ErsthelferInnen einen mindestens achtstündigen Erste-Hilfe-Auffrischkurs absolvieren.

Unabhängig von der Größe der Arbeitsstätte oder Baustelle müssen **alle ErsthelferInnen in Zeitabständen von höchstens vier Jahren eine mindestens achtstündige Erste-Hilfe-Auffrischung** absolvieren. Diese kann auch geteilt werden, sodass in Zeitabständen von höchstens zwei Jahren eine mindestens vierstündige Erste-Hilfe-Auffrischung erfolgt. Die Erste-Hilfe-Auffrischung kann auch durch ArbeitsmedizinerInnen OHNE Einrechnung in die Präventionszeit durchgeführt werden.

§ 30: NichtraucherInnenschutz

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§ 30 ASchG) verpflichtet den/die ArbeitgeberIn dafür zu sorgen, dass NichtraucherInnen vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt sind, soweit dies nach Art des Betriebes möglich ist.

In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verboten, sofern NichtraucherInnen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. In diesem Fall können ArbeitgeberInnen, wenn eine ausreichende Zahl von Räumen in der Arbeitsstätte vorhanden ist, einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen erlaubt ist.

Nicht als RaucherInnenräume eingerichtet werden dürfen:

- Arbeitsräume (Büro, Werkstatt etc.),
- Aufenthaltsräume,
- Bereitschaftsräume,

- Sanitätsräume,
- Umkleideräume.

Bei RaucherInnenräumen muss gewährleistet sein, dass der Tabakrauch nicht in Rauchverbotsbereiche dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird.

Die Bestimmungen zum NichtraucherInnenschutz gelten für Tabakwaren sowie für Wasserpfeifen und den Tabakwaren verwandte Erzeugnisse wie E-Zigaretten.

Rauchverbote gelten auch

- bei Brand- oder Explosionsgefahr,
- bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen,
- aus produktionstechnischen bzw. hygienischen Gründen (z. B. bei der Herstellung von Lebensmitteln),
- an öffentlichen Orten (Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucher-schutzgesetz, TNRSOG).

Nach dem Mutterschutzgesetz (§ 4 Abs. 6) müssen werdende Mütter vor der Einwirkung von Tabakrauch speziell geschützt werden.

Rauchverbote nach dem Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz (TNRSOG)

Nach dem TNRSOG gelten Rauchverbote in Räumen öffentlicher Orte.

Ein öffentlicher Ort ist jeder Ort, der von einem nicht von vornherein bestimmten Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden kann (§ 1 Z. 11 TNRSOG). Solche Orte sind beispielsweise Geschäftslokale, Einkaufszentren, Büroräume oder ähnliche Räume mit KundInnen- bzw. Parteienverkehr zu festgelegten Dienstzeiten bzw. zu Zeiten, in denen üblicherweise KundInnen- bzw. Parteienverkehr stattfindet. Weiters gelten Rauchverbote in ortsfesten und nicht ortsfesten Einrichtungen des Bus-, Schienen-, Flug- und Schiffsverkehrs.

Ausnahmen vom Rauchverbot sind in einzelnen Räumen öffentlicher Orte nach § 13 Abs. 1 TNRSOG nur unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen möglich. Demnach können bei ausreichender Zahl von Räumen einzelne Räume als RaucherInnenräume bezeichnet werden, wenn gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in Rauchverbotsbereiche dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird.

Die RaucherInnenräume müssen demzufolge immer geschlossen sein. Sie benötigen eine von den anderen Räumen getrennte Entlüftung. Sind Belegschaftsorgane errichtet, kann eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die örtliche Festlegung einzelner RaucherInnenräume abgeschlossen werden.

Ausnahmslos Rauchverbot gilt jedoch

- in Räumen für Unterricht, Fortbildung, Verhandlungen;
- im Schulsport und in Einrichtungen, die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, aufnehmen oder beherbergen;
- in Räumen für Herstellung, Verarbeitung, Verabreichung oder Einnahme von Speisen oder Getränken sowie für Gäste zugängliche Bereiche von Gastronomiebetrieben (ausgenommen Freiflächen)
- in Mehrzweckhallen und Festzelten;

Anmerkungen

Rauchverbot in Räumen öffentlicher Orte

Ausnahmen

Anmerkungen

- in Vereinsräumen unter bestimmten Umständen (Beisein von Kindern und Jugendlichen, Veranstaltungen u. a.);
- in öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln zur gewerblichen Personbeförderung.

Tabaktrafiken sind vom Rauchverbot ausgenommen.

Rauchverbote sind kennzeichnungspflichtig. Die Rauchverbotshinweise „Rauchen verboten“ oder Rauchverbotssymbole sind in ausreichender Zahl und Größe so anzubringen, dass sie überall im Raum oder der Einrichtung gut sichtbar sind.

Die Einhaltung der Rauchverbote nach dem TNRSRG und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hat der/die ArbeitgeberIn sicherzustellen und sie unterliegt einseitig seiner/ihrer Anordnungsbefugnis, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Die Nichteinhaltung gesetzlicher und vereinbarter Rauchverbote kann bei beharrlicher Weigerung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z. 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

Betriebsvereinbarung

Arbeitsverfassungsgesetz und Rauchverbote/Nichtraucher-Innenschutz

Mit **erzwingbarer Betriebsvereinbarung** kann beispielsweise näher geregelt werden:

- die örtliche bzw. räumliche Festlegung der RaucherInnenräume und deren Gestaltung,
- die Häufigkeit und die Dauer der Rauchpausen und
- bei Vorliegen sachlicher Gründe allenfalls weiterführende Rauchverbote.

Die Rechtsgrundlage für diese Betriebsvereinbarung ist § 97 Abs. 1 Z. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, wonach zur **Festlegung allgemeiner Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln**, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann.

§§ 40 ff.: Gefährliche Arbeitsstoffe

Gefahrenermittlung

Besonderes Augenmerk legt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe. Bereits bei der Gefahrenermittlung müssen sich die ArbeitgeberInnen vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

- Dazu müssen sie insbesondere die **Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse** heranziehen.
- In regelmäßigen Zeitabständen muss der/die ArbeitgeberIn **Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen** auf die ArbeitnehmerInnen ermitteln. Dabei sind die Gesamtwirkung von mehreren Arbeitsstoffen sowie risikoe erhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.
- Zusätzlich muss diese Gefahrenermittlung bei **Änderungen der Arbeitsbedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden**, die arbeitsbedingt sein können, vorgenommen werden.

Ist für einen Arbeitsstoff ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt, muss der/die ArbeitgeberIn in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

Verpflichtende
Messungen

Je näher die gemessene Konzentration beim Grenzwert liegt, umso kürzer sind die Intervalle weiterer Messungen. Ergibt die Messung eine **Überschreitung des Grenzwertes**, hat der/die ArbeitgeberIn unverzüglich die Ursachen festzustellen und **Abhilfemaßnahmen** zu treffen. Solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist, dürfen nur die für die Reparatur und sonstigen notwendigen Arbeiten unbedingt benötigten ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden, wobei auch die Dauer ihrer Exposition auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken ist. Selbstverständlich müssen diese ArbeitnehmerInnen die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden. Anschließend ist sofort eine neuerliche Messung vorzunehmen.

Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im Allgemeinen die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

Der MAK-Wert

Der/Die ArbeitgeberIn hat dafür zu sorgen, dass der MAK-Wert nicht überschritten wird, und er/sie muss bestrebt sein, den MAK-Wert stets möglichst weit zu unterschreiten.

Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhaltspunkt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist.

Der TRK-Wert

TRK-Werte sind nur für solche gefährliche Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können. Der/Die ArbeitgeberIn muss dafür sorgen, dass der TRK-Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 und 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit anderen, weniger gefährlichen oder ungefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann.

Die beabsichtigte **Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen muss dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich gemeldet werden**. Die erstmalige Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2, 3 oder 4 ist dem Arbeitsinspektorat mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Damit werden die Arbeitsinspektorate zukünftig in der Lage sein, ihr umfangreiches Wissen im Zusammenhang mit der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, aber auch ihre Erfahrung hinsichtlich

Meldung an das
Arbeitsinspektorat

Anmerkungen

allfälliger Ersatzmöglichkeiten den ArbeitgeberInnen zur Verfügung zu stellen.

Für den Fall, dass tatsächlich mit gefährlichen Arbeitsstoffen gearbeitet werden muss, ist grundsätzlich danach zu trachten, diese nur in geschlossenen Systemen zu verwenden. Dort, wo dies nicht möglich ist, legt der Gesetzgeber detaillierte Schutzmaßnahmen fest.

§§ 49 ff.: Gesundheitsüberwachung

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Die Gesundheitsüberwachung ist eine wichtige vorbeugende Maßnahme zum Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen. Bei bestimmten Tätigkeiten, bei denen die Gefahr besteht, eine Berufskrankheit zu erleiden, dürfen ArbeitnehmerInnen nur beschäftigt werden, wenn sie vor Aufnahme der Tätigkeit einer **Eignungsuntersuchung** unterzogen wurden und bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchgeführt werden.

Die **arbeitsmedizinischen Untersuchungen** dürfen nur von eigens dafür ermächtigten ArbeitsmedizinerInnen vorgenommen werden, wobei zu Teilbereichen der jeweiligen Untersuchung Labors mit Ärztinnen/Ärzten herangezogen werden dürfen. Die **Kosten der Untersuchungen trägt grundsätzlich der/die ArbeitgeberIn**. Für bestimmte Untersuchungen hat er/sie Anspruch auf Kostenersatz durch den zuständigen Unfallversicherungsträger. Werden die Eignungs- und Folgeuntersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf die dafür benötigte Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts.

Gesundheitsschädigungen

Werden bei den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen **Gesundheitsschädigungen** festgestellt, sind die Befunde samt Beurteilungen von den hierzu ermächtigten Ärztinnen/Ärzte den Arbeitsinspektionsärztinnen/-ärzten zu übermitteln. Diese haben **mittels Bescheid** festzustellen, unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der/die Betreffende nicht mehr zu gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten herangezogen werden. Dieses „Beschäftigungsverbot“ kann bei Besserung des Gesundheitszustandes wieder aufgehoben werden.

Ersatzarbeitsplatz

Die **Nichteignung** für eine bestimmte gesundheitsgefährdende Tätigkeit hat nicht automatisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Vielmehr hat die betroffene Arbeitskraft **Anspruch auf einen** ihrem Arbeitsvertrag entsprechenden **anderen Arbeitsplatz**. Nur wenn er/sie auf einem anderen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden kann, beispielsweise bei Unzumutbarkeit für den/die ArbeitgeberIn, darf er/sie das Arbeitsverhältnis durch **Kündigung** auflösen. Sofern das Arbeitsinspektorat zustimmt, hat der/die ArbeitnehmerIn während der Kündigungsfrist seine/ihre bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Ansonsten hat ihn/sie der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin unter Fortzahlung des Entgelts während der Kündigungsfrist freizustellen.

§§ 67 und 68: Bildschirmarbeitsplätze

Pflicht zur menschengerechten Gestaltung

Bildschirmarbeitsplätze müssen **ergonomisch** gestaltet werden. Für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen. Diese Pflicht zur ergonomischen Gestaltung trifft auch auf die Auswahl der **Software** zu.

Die Bildschirmarbeit muss so organisiert werden, dass sie regelmäßig durch Pausen oder andere weniger belastende Tätigkeiten unterbrochen wird. Die ArbeitnehmerInnen haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vor Aufnahme der Bildschirmarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen.

Sollte bei dieser Untersuchung eine **Sehschwäche** festgestellt werden, so ist eine augenärztliche Untersuchung notwendig und allenfalls müssen den ArbeitnehmerInnen spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrille) zur Verfügung gestellt werden. Weder die Untersuchungen noch die Bildschirmarbeitsbrille dürfen zu einer finanziellen Mehrbelastung der ArbeitnehmerInnen führen.

§§ 73 ff.: Präventivfachkräfte für alle ArbeitnehmerInnen

Der/Die ArbeitgeberIn hat für die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen**. Verfügt er/sie schon über betriebseigenes fachkundiges Personal – also ausgebildete Arbeitsmediziner/Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkraft – hat er/sie diese im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu bestellen, sofern Einvernehmen über die Bedingungen der Änderung ihres Arbeitsvertrages erzielt wird. Ist keine betriebseigene Lösung möglich, ist aus folgenden Betreuungsformen zu wählen:

- Es können externe ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte herangezogen werden.
- Es können arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren in Anspruch genommen werden.
- „Kleinbetriebe“ können alternativ ein Präventionszentrum ihres Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen.
- ArbeitgeberInnen von „Kleinbetrieben“ können die sicherheitstechnische Betreuung durch das sogenannte Unternehmermodell selbst wahrnehmen, wenn sie einschlägige Kenntnisse nachweisen. Für die arbeitsmedizinische Betreuung muss aber extra vorgesorgt werden.

Vor der Wahl des Betreuungsmodells hat der/die ArbeitgeberIn die **Belegschaftsorgane** und die **Sicherheitsvertrauenspersonen**, wenn weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, alle ArbeitnehmerInnen davon zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Die Verantwortung für die Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes verbleibt beim/bei der ArbeitgeberIn.

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen liegt vor allem in der Anwendung ihrer Fachkunde zur Unterstützung der ArbeitgeberInnen bei der Umsetzung der vielfältigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben. Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind ihre Aufgaben detailliert geregelt.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gehören alle Fragen der **Arbeitssicherheit** einschließlich der **Unfallverhütung** und die **menschengerechte** Arbeitsgestaltung. Die Tätigkeit der ArbeitsmedizinerInnen erstreckt sich grundsätzlich auf den **vorbeugenden Gesundheitsschutz**, wobei vor allem durch Beobachtung der betrieblichen Vorgänge auf die möglichen Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit zu achten ist.

Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen

Die Präventivdienste haben die Pflicht, mit den betrieblichen Interessenvertretungen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zusammenzuarbeiten. Die Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit und die geleistete Einsatzzeit zu führen. Ebenso haben sie jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber hat diesen Bericht dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln.

Bei der Anwendung ihrer Fachkunde sind sie **weisungsfrei und arbeitsrechtlich abgesichert**. Durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (§ 9) sind Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen sowie das notwendige Fach- oder Hilfspersonal **vor Benachteiligung** ebenso **geschützt wie vor Kündigung und Entlassung**. Im Falle einer Kündigung oder Entlassung gilt, dass binnen einer Woche eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht zu erfolgen hat.

Jährliche Präventionszeit

Flexible Präventionszeit § 82a ermöglicht arbeitspsychologische Betreuung

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die Präventionszeit jährlich zu ermitteln und sie auf die Präventivfachkräfte nach bestimmten Regeln zu verteilen. Zu beachten ist, dass die ermittelte jährliche **Präventionszeit immer nur eine Mindesteinsatzzeit** ist und nach Erfordernis jederzeit erhöht werden kann. Wenn sich die ArbeitnehmerInnenzahl um mehr als 5 % ändert, ist die jährliche Präventionszeit neu zu ermitteln.

Ermittlung

Zur **Ermittlung der jährlichen Präventionszeit** gilt:

1. Für ArbeitnehmerInnen an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung) beträgt sie 1,2 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Kalenderjahr.
2. Für ArbeitnehmerInnen an allen anderen Arbeitsplätzen beträgt sie 1,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn und Kalenderjahr.
3. Hinzu kommt ein Zeitzuschlag von 0,5 Stunden für jede Arbeitskraft, die mindestens 50-mal im Jahr Nachtarbeit leistet (nicht Nachtschwerarbeit), also in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens 6 Stunden arbeitet.

Die Präventionszeit wird nicht mehr getrennt für Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen berechnet, sondern insgesamt für alle Präventivfachkräfte.

Verteilung

Die **Verteilung der ermittelten Präventionszeit** ist sehr flexibel möglich: mindestens 40 % auf die **sicherheitstechnische Betreuung** und 35 % auf die **arbeitsmedizinische Betreuung**. Die verbleibenden 25 % müssen, wenn psychische Arbeitsbelastungen vorliegen, für die **arbeitspsychologische Betreuung** vorgesehen werden. Steht jedoch fest, dass keine psychischen Arbeitsbelastungen vorliegen, müssen die verbleibenden 25 % auf die Sicherheitsfachkraft, den/die ArbeitsmedizinerIn oder auf sonstige geeignete Fachleute wie ChemikerInnen, Toxikologinnen oder Ergonomen verteilt werden.

Wie wird die neue, flexible Präventionszeit berechnet?**Ein Beispiel:**

An einer Arbeitsstätte (Produktionsbetrieb) sind 110 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Wie viele davon Angestellte bzw. Arbeiter sind, ist für die Berechnung der Präventionszeit ohne Bedeutung.

Als erster Schritt ist zu erheben, wie viele ArbeitnehmerInnen an Büroarbeitsplätzen und vergleichbaren Arbeitsplätzen tätig sind (das Kriterium dafür ist: geringe körperliche Belastung, was beispielsweise bei vorwiegend sitzenden Tätigkeiten der Fall ist). Dafür sind mindestens 1,2 Stunden Präventionszeit pro ArbeitnehmerIn und Jahr vorgeschrieben. In unserem Beispiel werden **40 ArbeitnehmerInnen** mit je **1,2 Stunden** angenommen, was **in Summe 48 Stunden** ergibt. Für die anderen (restlichen) **70 ArbeitnehmerInnen** sind je ArbeitnehmerIn mindestens **1,5 Stunden** Präventionszeit maßgebend, was **in Summe 105 Stunden** ergibt. Die zu verteilende **Präventionszeit** beträgt somit **insgesamt 153 Stunden** im Jahr.

Angenommen von den 110 Beschäftigten leisten **20 ArbeitnehmerInnen** auch **Nachtarbeit** (mindestens 50-mal im Jahr in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens 6 Stunden), dann sind 0,5 Stunden pro ArbeitnehmerIn noch zuzurechnen. In unserem Beispiel also **10 Stunden**. Die zu verteilende **Präventionszeit** beträgt dann **insgesamt 163 Stunden** im Jahr.

Nachdem die Präventionszeit für die Arbeitsstätte mit insgesamt 163 Stunden ermittelt ist, ist sie gemäß ASchG so aufzuteilen:

- **40 %** für die Sicherheitsfachkraft ergeben 65,2 Stunden, gerundet **65 Stunden**;
- **35 %** für den/die ArbeitsmedizinerIn ergeben 57,05 Stunden, gerundet **57 Stunden**.
- Die verbleibenden **25 %** ergeben 40,75 Stunden, gerundet **41 Stunden**.

Die verbleibenden 41 Stunden müssen je nach der betrieblichen Gefährdungs- und Belastungssituation verteilt werden. Diesen **Gestaltungsspielraum** sollten Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen **nutzen**, bevor der/die ArbeitgeberIn eine Entscheidung fällt. Hilfreich kann hier die Evaluierung sein. Liegen psychische Arbeitsbelastungen vor, ist ein Arbeitspsychologe/eine -psychologin zu beschäftigen. Liegen keine psychischen Arbeitsbelastungen vor, sind die 41 Stunden auf ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft zu verteilen. Bei sehr fachspezifischen Problemstellungen kommen statt ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft auch ChemikerInnen, Toxikologen und Ergonominnen in Betracht.

Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung – Sonderregelung für „Kleinbetriebe“ §§ 77a und 78

In Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen hat die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Form von Begehungen** durch eine Arbeitsmedizinerin bzw. einen Arbeitsmediziner und durch eine Sicherheitsfachkraft zu erfolgen. Die Begehungen – auch Basisbetreuung genannt – sind regelmäßig durchzuführen:

- in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen mindestens einmal in zwei Kalenderjahren;
- in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 ArbeitnehmerInnen, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Ge-

Betreuung von „Kleinbetrieben“

Anmerkungen	<p>fährdungen und Belastungen eingerichtet sind: mindestens einmal in drei Kalenderjahren;</p> <ul style="list-style-type: none"> • in Arbeitsstätten mit elf bis 50 ArbeitnehmerInnen: mindestens einmal im Kalenderjahr.
Basisbetreuung	<p>Die Basisbetreuung hat sich im Sinne von § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beziehen. Der Gesetzgeber hat keine Mindesteinsatzzeiten vorgeschrieben. Weil in kleinen Arbeitsstätten das Gefahrenpotenzial und die auftretenden Belastungen sehr unterschiedlich sein können, richtet sich der tatsächliche Betreuungsaufwand nach den abzuarbeitenden Problemlagen und nach der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben von ArbeitsmedizinerIn und Sicherheitsfachkraft.</p>
Anlassbetreuung	<p>Zusätzlich zur Basisbetreuung sind anlassbezogene Begehungen vorgesehen. Sie sind vom/von der ArbeitgeberIn in folgenden Fällen zu veranlassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung; • in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz; • bei der Planung von Arbeitsstätten; • bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln; • bei der Einführung oder Änderung neuer Arbeitsverfahren; • bei der Einführung von Arbeitsstoffen; • bei der Erprobung und Auswahl persönlicher Schutzausrüstungen; • in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes, des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung; • bei der Organisation der Ersten Hilfe; • bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung; • in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess; • bei der Ermittlung und Bewertung der Gefahren; • bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung; • bei der Organisation der Unterweisung; • bei der Erstellung von Betriebsanweisungen; • bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. <p>Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten, deren durchschnittliche Beschäftigtenrate bis zu 50 ArbeitnehmerInnen pro Jahr beträgt und an der an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr nicht mehr als 75 ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden.</p> <p>Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten mit bis zu 53 ArbeitnehmerInnen, wenn davon mindestens drei Lehrlinge oder drei begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt werden. In diesem Fall umfasst die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zusätzlich die spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten. Diese Sonderregelung gilt jedoch nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher (z. B. Lehrwerkstätten) oder der Beschäftigung begünstigter Behinderter (z. B. geschützte Werkstätten) dienen.</p>

Die Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durchzuführen, die sich daraus ergebenden Schutzmaßnahmen festzulegen und dies in eigenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren, verbleibt beim/bei der ArbeitgeberIn!

Anmerkungen

Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger § 78a

Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in **Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten** kann auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, allerdings nur dann, **wenn der/die ArbeitgeberIn insgesamt nicht mehr als 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt**. Ausgenommen sind daher beispielsweise viele große bekannte Einzelhandels- und Dienstleistungsunternehmen, Banken und Sparkassen, welche organisatorisch auf ausgedehnte Filialnetze angewiesen sind. Sie haben selbst für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen.

Rahmenbedingungen

Nimmt der/die ArbeitgeberIn ein Präventionszentrum in Anspruch, gelten die vorhin genannten Regelungen für die Basisbetreuung und die anlassbezogenen Begehungen gleichermaßen. Darüber hinaus gilt für **Präventionszentren** Folgendes:

- Sie haben dem Verlangen der ArbeitgeberInnen auf Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr im Verzug unverzüglich, nachzukommen.
- Nach jeder Begehung sind die **Begehungsergebnisse** und allfällige **Verbesserungsvorschläge** der Arbeitsbedingungen, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekanntzugeben.
- Sie können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der/die ArbeitgeberIn die erforderlichen Informationen und Unterlagen nicht zur Verfügung stellt. In diesem Fall muss der/die ArbeitgeberIn für eine andere Betreuung sorgen.

In diesem Zusammenhang treffen die ArbeitgeberInnen folgende Pflichten:

- Die Betreuung ist beim Präventionszentrum anzumelden.
- Die anlassbezogenen Begehungen sind zu verlangen.
- Alle erforderlichen Informationen und Unterlagen sind zur Verfügung zu stellen.
- Die **Verbesserungsvorschläge** sowie alle sonstigen Informationen und Unterlagen sind vom Präventionszentrum den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln.
- Wenn weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge sowie alle sonstigen Informationen und Unterlagen vom Präventionszentrum an einer geeigneten Stelle zur Einsichtnahme durch die ArbeitnehmerInnen aufzulegen.
- Die Verbesserungsvorschläge **sind bei der Festlegung von Maßnahmen zu berücksichtigen**, was die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlich macht.

Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Anmerkungen

Die Präventionszentren der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA sicher)

Burgenland:	AUVA sicher Oberwart 7400 Oberwart, Hauptplatz 11 Telefon: +43 5 93 93-31980
Kärnten:	AUVA sicher Klagenfurt 9021 Klagenfurt am Wörthersee Waidmannsdorfer Str. 35 Telefon: +43 5 93 93-33851
Niederösterreich:	AUVA sicher St. Pölten 3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 8 Telefon: +43 5 93 93-31880
Oberösterreich:	AUVA sicher Linz 4017 Linz, Garnisonstraße 5 Telefon: +43 5 93 93-32751
Salzburg:	AUVA sicher Salzburg 5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5 Telefon: +43 5 93 93-34000
Steiermark:	AUVA sicher Graz 8021 Graz, Göstinger Straße 26 Telefon: +43 5 93 93-33777
Tirol:	AUVA sicher Innsbruck 6020 Innsbruck, Ing.-Etzel-Straße 17 Telefon: +43 5 93 93-34852
Vorarlberg:	AUVA sicher Dornbirn 6850 Dornbirn, Eisengasse 12 Telefon: +43 5 93 93-34951
Wien:	AUVA sicher Wien 1200 Wien, Pasettistraße 65 Telefon: +43 5 93 93-31780

ArbeitnehmerInnen- rechte

Nimmt der/die ArbeitgeberIn ein Präventionszentrum in Anspruch, haben die **Belegschaftsorgane** und die **Sicherheitsvertrauenspersonen** das **Recht, sich direkt an das zuständige Präventionszentrum zu wenden**. Sind weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, geht dieses Recht auf alle ArbeitnehmerInnen über. Das Präventionszentrum ist ihnen gegenüber verpflichtet:

- Auskünfte zu erteilen,
- Beratungen durchzuführen,
- zusammenzuarbeiten,
- **auf Verlangen anlassbezogene Begehungen durchzuführen**. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen vertraulich zu behandeln.

Unternehmermodell § 78b

ArbeitgeberIn als Sicherheitsfachkraft

Das sogenannte Unternehmermodell sieht vor, dass **ArbeitgeberInnen** die Aufgaben einer **Sicherheitsfachkraft** selbst wahrnehmen können, **wenn** sie

1. **insgesamt nicht mehr als 50 ArbeitnehmerInnen** beschäftigen und die 8-wöchige **Fachausbildung** zur Sicherheitsfachkraft nachweislich erfolgreich absolviert haben oder
2. **insgesamt nicht mehr als 25 ArbeitnehmerInnen** beschäftigen und **ausreichende Kenntnisse** auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesund-

heitsschutzes nachweisen. Diese Kenntnisse müssen insbesondere die Grundsätze auf folgenden Gebieten umfassen: Organisation und Methoden des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes, Ergonomie, Sicherheit von Arbeitssystemen, gefährliche Arbeitsstoffe, Ermittlung und Beurteilung der Gefahren. Als Nachweis gilt die **Bescheinigung** einer anerkannten Ausbildungseinrichtung für Sicherheitsfachkräfte. Voraussetzung für die Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten umfassenden Ausbildung. In Abständen von längstens drei Jahren besteht eine Weiterbildungsverpflichtung im Ausmaß von mindestens 14 Unterrichtseinheiten.

Anmerkungen

Die Anwendung des Unternehmermodells ist auf die sicherheitstechnische Betreuung begrenzt. Daneben muss die Verpflichtung zur arbeitsmedizinischen Betreuung erfüllt werden.



3. Sind die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an Weisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gebunden?



4. Wer trägt immer die Verantwortung für die Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes?



5. Welche besonders gesundheitsschädigenden Arbeitsstoffe dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit anderen, weniger gefährlichen oder ungefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann?

§ 88: Arbeitsschutzausschuss

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet die ArbeitgeberInnen zur Einrichtung eines **Arbeitsschutzausschusses für Arbeitsstätten**, in denen sie **mindestens 100 ArbeitnehmerInnen** beschäftigen. Die Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses erhöht sich auf mindestens 250 ArbeitnehmerInnen, wenn mindestens drei Viertel der Arbeitsplätze Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze sind (das Kriterium für vergleichbare Arbeitsplätze ist dabei so wie bei der Ermittlung der Präventionszeit eine geringe körperliche Belastung, was beispielsweise bei vorwiegend sitzenden Tätigkeiten der Fall ist). Beschäftigte auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sind dabei grundsätzlich einzurechnen.

Die wesentlichen **Aufgaben** eines Arbeitsschutzausschusses bestehen in der Koordination der Aktivitäten, der gegenseitigen Information und dem Erfahrungsaustausch mit dem **Ziel**, auf eine **Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen** hinzuwirken. Es sind sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Die Grundsätze für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes sind zu erarbeiten. Weiters sind die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen

Aufgaben

Anmerkungen und der Präventivfachkräfte zu erörtern. Ist eine Präventivfachkraft aus einem wichtigen Grund an der Teilnahme an der Sitzung verhindert, so muss ein schriftlicher Bericht über ihre Tätigkeit gegebenenfalls mit Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit der Einladung ausgesandt oder spätestens in der Sitzung verteilt werden.

Mitglieder Als **Mitglieder** gehören dem Arbeitsschutzausschuss an:

- der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder die von ihm/ihr mit seiner/ihrer Vertretung beauftragte Person,
- alle für die Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften bestellten verantwortlichen Beauftragten,
- die Sicherheitsfachkraft,
- der Arbeitsmediziner/die -medizinerin,
- alle Sicherheitsvertrauenspersonen und
- je ein/e VertreterIn der zuständigen Belegschaftsorgane.

Darüber hinaus kann der/die Vorsitzende von sich aus oder auf Empfehlung von Mitgliedern des Ausschusses Sachverständige und sonstige Personen mit Aufgaben auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnen- oder Umweltschutzes sowie den zuständigen Arbeitsinspektor/die zuständige Arbeitsinspektorin zu den Sitzungen beiziehen.

Sitzungen Der Arbeitsschutzausschuss ist **mindestens einmal pro Kalenderjahr** einzuberufen. Weiters muss der Ausschuss umgehend einberufen werden, wenn ein Drittel seiner Mitglieder eine Sitzung verlangt oder wenn es wegen „besonderer Verhältnisse“ erforderlich ist. Die Einberufung obliegt dem/der ArbeitgeberIn oder der von ihm/ihr beauftragten Person. Die **Einladung zur Sitzung** ist mindestens drei Wochen vor dem Sitzungstermin abzusenden und muss neben Ort und Zeit der Sitzung die Tagesordnung und die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen enthalten. Als eigene Tagesordnungspunkte müssen die Berichte der Präventivfachkräfte vorgesehen sein. Den **Vorsitz** führt der/die ArbeitgeberIn oder eine von ihm/ihr beauftragte Person. Über jede Sitzung ist ein **Ergebnisprotokoll** anzufertigen und an alle Mitglieder zu versenden. Das Ergebnisprotokoll hat Ort, Datum, Dauer, TeilnehmerInnen, Beratungsgegenstände mit einer Zusammenfassung der Standpunkte und Vorschläge der TeilnehmerInnen, die allenfalls auch abweichende Standpunkte und Vorschläge sein können, zu enthalten.

Zentraler Arbeitsschutzausschuss § 88a

Betreibt ein/e ArbeitgeberIn mindestens zwei Arbeitsstätten und ist in mindestens zwei Arbeitsstätten davon ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten, dann muss ein zentraler Arbeitsschutzausschuss **am Unternehmenssitz** eingerichtet sein. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss hat **prinzipiell dieselben Aufgaben** zu erfüllen **und Ziele** zu verfolgen wie der vorhin beschriebene Arbeitsschutzausschuss. Darüber hinaus hat der zentrale Arbeitsschutzausschuss auch alle Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes jener Arbeitsstätten zu beraten, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist. Er muss mindestens einmal jährlich einberufen werden.

Mitglieder Als **Mitglieder** gehören dem zentralen Arbeitsschutzausschuss an:

- der/die ArbeitgeberIn oder die von ihm/ihr mit seiner/ihrer Vertretung beauftragte Person
- und höchstens zwei VertreterInnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
- drei VertreterInnen der auf Ebene des zentralen Arbeitsschutzausschusses zuständigen Belegschaftsorgane,

- je drei von jedem lokalen Arbeitsschutzausschuss entsandte Mitglieder, und zwar je eine Sicherheitsvertrauensperson, eine Sicherheitsfachkraft und ein/e ArbeitsmedizinerIn, und
- Beiziehung weiterer Personen, wenn es der Beratungsgegenstand erfordert.

Anmerkungen

§ 130: Strafbestimmungen

ArbeitgeberInnen, die ihren Verpflichtungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nicht nachkommen, können mit Strafen von € 166 bis € 8.324 und im Wiederholungsfall mit Strafen von € 333 bis € 16.659 belegt werden.

Strafen für ArbeitgeberInnen

Auch ArbeitnehmerInnen können bestraft werden. Hier gilt allerdings als Voraussetzung die vorherige Aufklärung und Abmahnung durch das Arbeitsinspektorat bzw. den/die ArbeitgeberIn. Erst wenn diese Abmahnung erfolglos bleibt, kann eine Strafe bis zu € 250 und im Wiederholungsfall € 413 von der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt werden.

Strafen für ArbeitnehmerInnen

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Zentren können mit Strafen von € 166 bis € 8.324 und im Wiederholungsfall mit Strafen von € 333 bis € 16.659 belegt werden, wenn sie ohne Feststellungsbescheid oder ohne Bewilligung die Zentren betreiben.

Weitere Strafen

Zusammenstellung wichtiger Rechtsvorschriften

Liste wichtiger Rechtsvorschriften für den ArbeitnehmerInnenschutz (Stand: Dezember 2019)

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO)
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO)
- Arbeitsstättenverordnung (AStV)
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (KennV)
- Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV)
- Elektroschutzverordnung 2012 (ESV 2012)
- Arbeitsmittelverordnung (AM-VO)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V)
- Grenzwerteverordnung 2018 (GKV 2018)
- Verordnung biologische Arbeitsstoffe (VbA)
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2017 (VGÜ 2017)
- Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse (FK-V)
- Verordnung über die Betriebsbewilligung nach dem ASchG
- Verordnung über Lärm und Vibrationen (VOLV)
- Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte und die Besonderheiten der sicherheitstechnischen Betreuung für den untertägigen Bergbau (SFK-VO)
- Verordnung über sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO)

Anmerkungen

- Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO)
- Verordnung optische Strahlung (VOPST)
- Nadelstichverordnung (NastV)
- Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)
- Verordnung elektromagnetische Felder (VEMF)
- Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT)
- Verordnung über brennbare Flüssigkeiten (VbF)
- Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)
- Sprengarbeitenverordnung (SprengV)
- Bohrarbeitenverordnung (BohrarbV)
- Tagbauarbeitenverordnung (TAV)
- Aerosolpackungslagerungsverordnung (APLV)
- Flüssiggas-Verordnung 2002 (FGV)
- Flüssiggas-Tankstellen-Verordnung 2010 (FGTV 2010)
- Verordnung über den Nachweis von Fachkenntnissen für die Vorbereitung und Organisation von bühnentechnischen und beleuchtungstechnischen Arbeiten (Bühnen-FK-V)
- Kälteanlagenverordnung
- Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung
- Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (EisbAV)
- Arbeitnehmerschutzverordnung Verkehr 2017 (AVO Verkehr 2017)
- Schifffahrtsanlagenverordnung (SchAVO)
- Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzverordnung (SchiffAV)
- Mutterschutzgesetz (MSchG)
- Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG)
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
- Arbeitszeitgesetz (AZG)
 - Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr
 - Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über Fahrtschreiber im Straßenverkehr
 - Lenkprotokoll-Verordnung (LP-VO)
 - Lenker/innen-Ausnahmeverordnung (L-AVO)
 - Abschnitt Q der EU-OPS: Beschränkung der Flug- und Dienstzeiten und Ruhevorschriften
 - Anhang 1 (Flugzeuge) und Anhang 2 (Hubschrauber) der Verordnung betreffend die Voraussetzungen für die Erteilung des Luftverkehrsreiberzeugnisses (AOCV 2008)
- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)
- Arbeitsruhegesetz (ARG)
- Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO)
- Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 (BäckAG 1996)
- Heimarbeitsgesetz 1960 (HeimAG)
- Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

- die auf den Betrieb anzuwendenden Kollektivverträge, auflagepflichtig gemäß § 15 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Betriebsvereinbarungen, auflagepflichtig gemäß § 30 Abs. 1 ArbVG

Anmerkungen



6. Kann auch eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine Verwaltungsstrafe treffen?



7. Welche Aufgaben hat der Arbeitsschutzausschuss?

Die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes verpflichtet, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den ArbeitnehmerInnenschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen sowie über die Berufsausbildung zu überwachen (§ 89 Z. 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat alle betrieblichen **Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen**, um sich vom Stand des ArbeitnehmerInnenschutzes im Betrieb überzeugen zu können. Der **Betriebsrat hat also nicht nur das Recht, sondern die Pflicht**, den/die BetriebsinhaberIn auf **Gefahrenquellen und Missstände hinzuweisen** und mit ihm/ihr über deren Abstellung zu beraten. **Erforderlichenfalls kann der Betriebsrat vom Arbeitsinspektorat eine Kontrolle des Betriebes verlangen.**

Bei Betriebsbegehungen im Zuge von behördlichen Verfahren wie beispielsweise Bauverfahren, der Genehmigung von Betriebsanlagen oder Kontrollen durch die Arbeitsinspektion hat der/die BetriebsinhaberIn den **Betriebsrat beizuziehen**. Der/Die BetriebsinhaberIn ist verpflichtet, den **Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen**.

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehend können zwischen **Betriebsrat und BetriebsinhaberIn Betriebsvereinbarungen zum Schutze der ArbeitnehmerInnen abgeschlossen werden.**

Im § 97 Arbeitsverfassungsgesetz werden ausdrücklich Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sowie Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung als Regelungsbereiche für Betriebsvereinbarungen angeführt.

Mitwirkungsrechte bei Betriebsänderungen

Bei geplanten Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Arbeitsverfassungsgesetz werden dem Betriebsrat durch seine **Mitwirkungsrechte** Möglichkeiten eröffnet, allenfalls nachteilige Folgen für die Belegschaft vorbeugend zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern. Vor allem bei Fragen der Sicherheit und der Gesundheit kann Einfluss auf die Gestaltung und Ausführung der geplanten Maßnahmen genommen werden.

§ 92a: Arbeitsverfassungsgesetz

Gleichzeitig mit dem Beschluss des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wurde das Arbeitsverfassungsgesetz novelliert und ein § 92a zugefügt, der die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates erheblich ausweitet. Demnach hat der/die BetriebsinhaberIn den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. **Insbesondere ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet,**

Anhörungsrechte

1. den Betriebsrat **bei der Planung und Einführung neuer Technologien** zu den Auswirkungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und zu den Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen **zu hören,**

- | | |
|---|---------------------------|
| <p>2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,</p> <p>3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.</p> <p>4. Der Betriebsrat muss Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle haben.</p> | <p>Beteiligungsrechte</p> |
| <p>5. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen über die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen.</p> <p>6. Dem Betriebsrat müssen Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem ArbeitnehmerInnenschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>7. Dem Betriebsrat müssen die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>8. Der Betriebsrat muss über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich informiert werden.</p> <p>9. Der Betriebsrat ist über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnenschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören.</p> | <p>Informationsrechte</p> |
| <p>10. Der/Die BetriebsinhaberIn hat mit dem Betriebsrat im Voraus über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Werden solche Beratungen nicht vorgenommen bzw. erfolgt keine Behandlung im Arbeitsschutzausschuss, so ist die vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen rechtsunwirksam.</p> <p>11. Der Betriebsrat ist im Voraus anzuhören zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Aufgabenbereichen.</p> <p>12. Der Betriebsrat ist im Voraus anzuhören zur Information der ArbeitgeberInnen von betriebsfremden ArbeitnehmerInnen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, über die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen der Gefahrenverhütung sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen.</p> | <p>Beratungsrechte</p> |

Hinweis:

Der Betriebsrat kann beschließen, dass seine Befugnisse im Sinne der Punkte 1 bis 3 im Zusammenhang mit den Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegiert werden. Dieser Beschluss ist unverzüglich den Sicherheitsvertrauenspersonen mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

Delegierung an Sicherheitsvertrauenspersonen



8. Muss der Betriebsrat bei Überschreitung eines MAK-Wertes informiert werden?

Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetz und ArbeitnehmerInnenschutz

Gleichzeitig mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wurde das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 i.d.g.F., um wichtige Bestimmungen erweitert.

§ 8: Das Leistungsverweigerungsrecht

Die ArbeitnehmerInnen haben das Recht, bei ernster und unmittelbarer Gefahr den Gefahrenbereich zu verlassen.

Dieses **Leistungsverweigerungsrecht** darf zu **keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen**. ArbeitnehmerInnen dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.

Für den Fall, dass es bei einer Leistungsverweigerung aufgrund einer ersten und unmittelbaren Gefährdung zu einer Kündigung oder Entlassung kommt, ist diese binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Die Klage ist nur dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv als die Leistungsverweigerung für die Kündigung ausschlaggebend war. **Wird der Klage stattgegeben, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.**

Das **Benachteiligungsverbot** und der **Kündigungs- und Entlassungsschutz** kommen auch zur Anwendung, wenn ein/e ArbeitnehmerIn selbst Maßnahmen zur Abwehr einer Gefahr trifft, weil der/die zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist. Bei der Gefahrenabwehr sind seine/ihre Kenntnisse und die ihm/ihr zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen. Handelt der/die ArbeitnehmerIn jedoch grob fahrlässig, unterliegt er/sie diesem arbeitsrechtlichen Schutz nicht.

Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, seine/ihre Arbeit dann wieder aufzunehmen, wenn der/die ArbeitgeberIn die Gefahren beseitigt hat und somit die Gründe der Leistungsverweigerung nicht mehr vorliegen.

Für die Zeit der Leistungsverweigerung besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 1155 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB).

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass der/die ArbeitnehmerIn zu anderen, außerhalb des Gefahrenbereichs gelegenen Tätigkeiten herangezogen werden kann, sofern diese Tätigkeit mit seinem/ihrer Arbeitsvertrag vereinbar ist.

Anmerkungen

Benachteiligungsverbot

Kündigungs- oder Entlassungsschutz

§ 9: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, Benachteiligungsverbot

Sicherheitsvertrauenspersonen und ArbeitnehmerInnen, die als Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen oder als deren Fach- und Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen wegen Erfüllung ihrer Aufgaben weder benachteiligt noch gekündigt oder entlassen werden.

Anfechtung von Kündigung und Entlassung

Das Benachteiligungsverbot umfasst insbesondere das **Entgelt**, die **Aufstiegsmöglichkeiten** und die **Versetzung**. Im Falle einer Kündigung oder Entlassung gilt wiederum, dass binnen einer Woche eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht zu erfolgen hat. Unterliegt aber ein/e ArbeitnehmerIn dem besonderen Kündigungsschutz nach § 105 Abs. 3 Z. 1 lit. g Arbeitsverfassungsgesetz, so ist für die Kündigungsanfechtung diese Bestimmung maßgebend. Gleiches gilt für die Anfechtung einer Entlassung gemäß § 106 Arbeitsverfassungsgesetz.

§ 10: Kontrollmaßnahmen

Moderner Technikeinsatz bedeutet zunehmend auch verstärkte Kontrollierbarkeit der ArbeitnehmerInnen.

Menschenwürde

Werden im Betrieb Kontrollmaßnahmen und technische Systeme verwendet oder eingeführt, die die Menschenwürde berühren, so sind sie nur dann zulässig, wenn eine Betriebsvereinbarung diesbezüglich abgeschlossen wurde.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, können solche Kontrollmaßnahmen und technischen Systeme nur dann verwendet oder eingeführt werden, wenn die Zustimmung jedes davon betroffenen Arbeitnehmers/jeder betroffenen Arbeitnehmerin vorliegt.

Ist diese Zustimmung an keine bestimmte Dauer gebunden, dann kann sie jederzeit, ohne Einhaltung einer Frist, schriftlich gekündigt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass **Kontrollmaßnahmen und technische Systeme, die die Menschenwürde verletzen, überhaupt nicht zulässig** sind.



9. Dürfen ArbeitnehmerInnen bei ernster und unmittelbarer Gefahr den Gefahrenbereich verlassen und die Arbeitsleistung verweigern?



10. In welchem Gesetz ist der besondere Kündigungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und deren Fach- und Hilfspersonal verankert?

Beantwortung der Fragen

Anmerkungen

- F 1: Der/Die ArbeitgeberIn, wobei er/sie auch die Möglichkeit hat, geeignete Fachleute (wie Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, Arbeits- und Organisationspsychologen) mit der Durchführung zu beauftragen.
- F 2: Das Arbeitsinspektionsorgan, die Sicherheitsfachkraft, der/die ArbeitsmedizinerIn, die Belegschaftsorgane, die Sicherheitsvertrauenspersonen und, wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, alle ArbeitnehmerInnen.
- F 3: Nein. Sie sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.
- F 4: Immer der/die ArbeitgeberIn bzw. der/die rechtswirksam bestellte verantwortliche Beauftragte.
- F 5: Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 und 4.
- F 6: Ja, beispielsweise bei Verletzung der Tragepflicht von persönlicher Schutzausrüstung. Eine Strafe bis zu € 250 und im Wiederholungsfall bis zu € 413 darf allerdings erst nach erfolgloser Abmahnung durch das Arbeitsinspektorat bzw. den/die ArbeitgeberIn beantragt werden.
- F 7: Die wesentlichen Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses bestehen in der Koordination der Aktivitäten, der gegenseitigen Information und dem Erfahrungsaustausch mit dem Ziel, auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken.
- F 8: Ja, unverzüglich.
- F 9: Ja, dieses Leistungsverweigerungsrecht besteht.
- F 10: Im Arbeitsverfassungsgesetz § 105 Abs. 3 Z. 1 lit. g und im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz § 9.

