



# Arbeitsrecht

AR  
8A

Hans Schramhauser, Alexander Heider

Arbeitnehmerschutz I

## Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz

### INHALT

Einleitung	3
Ziel und rechtliche Eigenart des Arbeitnehmerschutzrechts	5
Gliederung des Arbeitnehmerschutzrechts	7
– Der „technische“ Arbeitnehmerschutz	7
– Der Arbeitszeitschutz	7
– Der Verwendungsschutz	8
Die historische Entwicklung des Arbeitnehmerschutzes	10
Arbeitnehmerschutzrecht und Europäische Union	13
Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993	17
Der Wirkungsbereich	17
Die Organisation	19
Bestellung von verantwortlichen Beauftragten	19
Vorgangsweise bei Inspektionen	20
Die Strafanzeige	22
Maßnahmen bei unmittelbar drohender Gefahr	23
Arbeitsinspektion und Arbeiterkammergesetz	23
Die Unfallversicherung	25
Beantwortung der Fragen	26
Glossar	27
Fernlehrgang	31

Inhaltliche Koordination  
der Skriptenreihe:  
Erich Ullmann

Stand: Februar 2007

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 und 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.

**Schreibweise:** Wenn im folgenden Text personenbezogene Begriffe wie „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ oder andere männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehend geschlechtsneutrale Schreibweise wird zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

## Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnittes aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnittes 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 Abschnittes über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

## Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- über **Ursachen und Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** informiert sein;
- über die **rechtlichen Grundlagen des Arbeitnehmerschutzes** in Österreich Bescheid wissen;
- die für den Arbeitnehmerschutz relevanten **EU-Richtlinien** kennen;
- über die **Organe und die Aufgaben des Arbeitsinspektorates** Auskunft geben können;
- die **Unfallversicherungsträger** in Österreich kennen.

**Viel Erfolg beim Lernen!**

# Vorbemerkung

Dieser Teil behandelt die Motive und **rechtlichen Grundsätze**, welche für den Arbeitnehmerschutz maßgebend sind. Es wird ein Überblick über seine **historische Entwicklung** gegeben und der **Einfluss der Europäischen Union** dargestellt. Eingehend wird die **Arbeitsinspektion** mit ihren Aufgaben und Befugnissen als Überwachungsbehörde beschrieben.

Der 2. Teil, das Skriptum AR 8B, beschäftigt sich ausführlich mit dem **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz**, weil es sozusagen das Herzstück des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes darstellt. Damit im Zusammenhang werden die **Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates** durch das **Arbeitsverfassungsgesetz** sowie jene gesetzlichen Bestimmungen des **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes** erörtert, welche für den Arbeitnehmerschutz von Bedeutung sind.

## Einleitung

Die Anerkennung der Arbeit als Grundlage der menschlichen Existenz kann nicht gleichzeitig die **Akzeptanz** ihrer negativen Begleiterscheinungen bedeuten.

Arbeit kann krank machen und tut dies auch leider in allzu vielen Fällen. In zu geringem Maß finden sich Arbeitsformen, die den **arbeitswissenschaftlichen** Ansprüchen nach Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden gerecht werden.

Viele Arbeitnehmer sind im betrieblichen Alltag verschiedensten **Belastungen** ausgesetzt. Eine Erhebung von Statistik Austria<sup>1)</sup> zeigt die gesundheitliche Bedrohung der Erwerbstätigen:

- 1.997.300 fühlen sich durch starken Zeitdruck bei der Arbeit belastet
- 1.507.800 belastet unregelmäßiger Arbeitsanfall
- 1.503.000 fühlen sich durch dauernden Parteienverkehr bzw. Kundenkontakt belastet
- 1.304.600 meinen, dass sie akut unfallgefährdet arbeiten
- 1.203.400 belastet notwendige Fingerfertigkeit bzw. Geschicklichkeit bei der Arbeit
- 1.132.500 klagen über dauernde hohe Konzentration bei der Arbeit
- 1.129.400 müssen regelmäßig Bildschirmarbeit verrichten
- 1.076.000 belastet schwere körperliche Anstrengung
- 1.048.200 klagen über Hitze in Räumen
- 1.033.100 beschwerten sich über ständiges künstliches Licht bzw. starke Lichteinwirkung
- 1.027.100 klagen über Staub
- 881.200 sind Witterungseinflüssen ausgesetzt
- 810.200 beschwerten sich über Schmutz, Öl, Fett
- 804.100 klagen über einseitige körperliche Belastungen
- 769.300 klagen über Lärm durch Maschinen, Motoren uä
- 741.000 fühlen sich durch regelmäßig angeordnete Überstunden belastet
- 658.000 klagen über berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit
- 643.500 fühlen sich durch abgestandene Luft und unangenehme Gerüche beeinträchtigt

<sup>1)</sup> Mikrozensus Juni 1999

Arbeitsunfälle

Ein Blick in die Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zeigt, dass sich jährlich rund 120.000 Arbeitsunfälle ereignen. Dabei sind in der Statistik nur jene Arbeitsunfälle gezählt, bei denen eine Arbeitsunfallmeldung erfolgte. Bei leichten Arbeitsunfällen gehen ExpertInnen von einer erheblichen Dunkelziffer aus. Der **Rückgang bei den gemeldeten Arbeitsunfällen** ist eine **erfreuliche Trendwende**. Sie kann insbesondere auf folgende Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zurückgeführt werden:

- die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz einschließlich der sich daraus ergebenden Festlegung von Schutzmaßnahmen,
- die schrittweise Herabsetzung der Schlüsselzahl von 250 Arbeitnehmern auf einen Arbeitnehmer für die fachkundige arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung,
- die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ab einer Arbeitsstättengröße von 11 Beschäftigten und ihre obligatorische Ausbildung.

**An jedem Arbeitstag ereignen sich etwa 340 Arbeitsunfälle. Davon könnten mindestens 220 verhindert werden, wenn die Arbeitnehmerschutzvorschriften beachtet würden.**

Unfallursachen

Die Aufgliederung der Arbeitsunfälle nach **Unfallursachen** ergibt, dass in ihrer Reihenfolge Sturz und Fall von Personen, maschinelle Betriebseinrichtungen, scharfe und spitze Gegenstände, Herab- und Umfallen von Gegenständen, Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel, Anstoßen, Handwerkzeuge und einfache Geräte am häufigsten als Unfallursachen vertreten sind.

**Diese Unfallursachen können auf drei Hauptfaktoren zurückgeführt werden:**

- **sicherheitswidrige Zustände**
- **sicherheitswidriges Verhalten**
- **höhere Gewalt**

Mindestens zwei Drittel der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten könnten verhindert werden, wenn die einschlägigen Arbeitnehmerschutzvorschriften eingehalten würden. Damit könnte nicht nur menschliches Leid entscheidend verringert, sondern es könnten auch betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten eingespart werden. Immerhin entstehen den **Betrieben** durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten **Kosten von rund 400 Millionen Euro** pro Jahr und der **volkswirtschaftliche Schaden** beträgt jährlich **etwa 1,5 Milliarden Euro**.

<b>Übersicht anerkannte Versicherungsfälle Erwerbstätige AUVA<sup>2)</sup></b>							
in Klammer tödliche Versicherungsfälle							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gesamt	127.736 (233)	119.865 (229)	115.224 (222)	121.303 (251)	121.358 (304)	121.520 (288)	126.041 (274)
davon:							
Arbeitsunfälle ieS	114.720 (156)	107.354 (141)	103.044 (144)	108.084 (133)	108.101 (151)	107.786 (141)	111.827 (119)
Wegunfälle	11.748 (64)	11.116 (66)	10.778 (62)	12.041 (73)	12.039 (85)	12.485 (78)	12.921 (70)
Berufskrankheiten	1.268 (13)	1.395 (22)	1.402 (16)	1.178 (75)	1.218 (68)	1.249 (69)	1.293 (85)

<sup>2)</sup> Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2000–2006

# Ziel und rechtliche Eigenart des Arbeitnehmerschutzrechts

Das Arbeitnehmerschutzrecht ist als Recht zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit konzipiert. Der Normadressat ist prinzipiell der Arbeitgeber, der die entsprechenden Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften setzen muss.

Die Durchführung und Einhaltung der Schutzvorschriften wird durch staatliche Behörden (z.B. die Arbeitsinspektion) überwacht. Gegebenenfalls wird zur Rechtsdurchsetzung ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet.

- Die Durchsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist wegen der besonderen Gefährdung der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht den Arbeitgebern überlassen. Vielmehr wird durch **staatliche Aufsichtsbehörden, Erfüllungszwang** und **Strafbestimmungen** die Einhaltung der Schutzvorschriften sichergestellt.
- Wegen dieser Eigenschaften wird das Arbeitnehmerschutzrecht üblicherweise dem öffentlichen Recht zugeordnet. Trotzdem räumt die vorherrschende Rechtsmeinung ein, dass das Arbeitnehmerschutzrecht einen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsverhältnis ausübt.
- Die Brücke von dem einen Rechtsgebiet (Arbeitnehmerschutzrecht) zum anderen (Arbeitsvertragsrecht) bildet die privatrechtliche **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**. Sie ergibt sich generell aus dem § 1157 Abs. 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). Für Angestellte ist überdies der § 18 Angestelltengesetz (AngG) maßgebend.

**§ 1157 Abs. 1 ABGB:** „Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.“

**§ 18 Abs. 1 AngG:** „Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.“

**§ 18 Abs. 3 AngG:** „Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass, soweit es die Art der Beschäftigung zulässt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, dass sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.“

Auf diese Weise werden die Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitnehmerschutzrecht auch zu **Pflichten aus dem Arbeitsvertrag**. Voraussetzung dafür ist, dass sich diese Pflichten aus dem Arbeitnehmerschutzrecht für eine Anpassung an die Rechtsbeziehung des Arbeitsverhältnisses eignen bzw. dem Arbeitnehmer einen sinnvollen Vorteil verschaffen. Beispielsweise scheiden Ordnungs- und Organisationsvorschriften wie die Vorlagepflicht von Aufzeichnungen an Behörden von den so genannten einwirkungsfähigen Arbeitnehmerschutzvorschriften aus. Zusammenfassend ergibt sich daraus Folgendes:

Anmerkungen

Ziele des Arbeitnehmerschutzrechts

Rechtliche Grundlage

Verpflichtungen des Dienstgebers

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Anmerkungen

Rechtsstellung des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer hat einen klagbaren **Anspruch auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften** gegenüber dem Arbeitgeber. In der Praxis wurde dieser Anspruch allerdings sehr selten durch Klage realisiert.
- Bei Verletzung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Pflichten durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer auch einen **Schadenersatzanspruch wegen Vertragsverletzung** geltend machen. Derzeit ist dieser Schadenersatzanspruch praktisch ohne Bedeutung, weil die Haftung des Arbeitgebers aus Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nach § 333 Abs. 1 ASVG auf Vorsatz beschränkt ist.
- Die Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften ist auch ein **Austritts- und Entlassungsgrund**. In diesem Zusammenhang hat der Oberste Gerichtshof eine Grundsatzentscheidung getroffen, deren Auswirkungen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Bedeutung sind.

**Zur Vorgangsweise des Arbeitgebers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer (nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes; OGH 4 Ob 7/84):**

Bei Nichteinhaltung der sich aus dem Arbeitnehmerschutz ergebenden Verpflichtungen durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Einhaltung zu dringen, zumal der Arbeitgeber mittelbar unter Strafsanktion durch den § 31 Arbeitnehmerschutzgesetz steht (im neuen ASchG beinhaltet der § 130 die Strafbestimmungen). Sollte infolge Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer dieser einen Arbeitsunfall erleiden, so besteht bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers für diesen das Risiko, zum Ersatz von Leistungen der Unfallversicherung herangezogen zu werden. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass die Durchführung von Arbeitnehmerschutzvorschriften an der Weigerung des Arbeitnehmers gescheitert sei. Weisungen des Arbeitgebers zum Arbeitnehmerschutz sind gerechtfertigte Anordnungen im Rahmen der Arbeits- und Treuepflicht. Daher kann bei beharrlicher Weigerung des Arbeitnehmers eine berechtigte Entlassung erfolgen. Auch die Nichteinhaltung von weniger schwerwiegenden Arbeitnehmerschutzvorschriften kann jedenfalls eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs.3 Z 2 lit a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

**Zur Vorgangsweise des Arbeitnehmers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitgeber:**

Den Arbeitgeber trifft die Fürsorgepflicht, die inhaltlich näher unter anderem im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung bestimmt wird. Demzufolge ist der Arbeitgeber zur Durchführung des Arbeitnehmerschutzes verpflichtet, wobei er sich bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung strafbar macht. Diese öffentlich-rechtliche Verpflichtung wird Inhalt jedes einzelnen Arbeitsvertrages. Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen durch den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt, sofern der Arbeitnehmer diesen Verstoß als wichtigen Grund wertet und dem Arbeitgeber nachweislich die Möglichkeit einräumt, diesen Missstand abzustellen.

Zum **Leistungsverweigerungsrecht** des Arbeitnehmers bei Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitgeber siehe Kapitel „Das Leistungsverweigerungsrecht § 8 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz“ in AR 8B.

# Gliederung des Arbeitnehmerschutzrechts

Nach den Gefahren, die durch Arbeitnehmerschutzvorschriften verhindert werden sollen, werden folgende Gebiete des Arbeitnehmerschutzes unterschieden:

- der „technische“ Arbeitnehmerschutz,
- der Arbeitszeitschutz und
- der Verwendungsschutz.

Verschiedentlich wird noch eine weitere Gruppe gebildet: der **Vertragschutz**; durch ihn soll der Arbeitnehmer vor einer unsozialen Gestaltung der Arbeitsbedingungen bewahrt und eine angemessene Erfüllung der Arbeitgeberpflichten sichergestellt werden. Als ein Beispiel dafür kann das **Truckverbot** genannt werden.

## Der „technische“ Arbeitnehmerschutz

Der „technische“ Arbeitnehmerschutz wird oft auch „**Gefahrenschutz**“ genannt. Damit werden üblicherweise jene Rechtsvorschriften zusammengefasst, durch die der Arbeitnehmer vor den sich im Zusammenhang mit der Leistung der Arbeit und der Eingliederung in die **Arbeitsstätte** ergebenden Gefahren geschützt werden soll.

Der „technische“ Arbeitnehmerschutz wendet sich gegen die Gefahren, die aus den technischen Einrichtungen, den Produktionsverfahren, den Arbeitsmitteln und der Zusammenarbeit mehrerer Menschen in der Arbeitsstätte entstehen können.

Seine Vorschriften beziehen sich insbesondere auf die Arbeitsvorgänge, die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Beschaffenheit und Ausstattung der Arbeitsräume und sonstigen Räumlichkeiten, auf die in der Arbeitsstätte verwendeten technischen Geräte, die anderen Arbeitsmittel sowie auf die verarbeiteten bzw. verwendeten Arbeitsstoffe.

## Der Arbeitszeitschutz

Der Arbeitszeitschutz soll die Arbeitnehmer vor einer **Überforderung** und Abnützung ihrer körperlichen und geistigen Kräfte **durch überlange Arbeitszeiten** bewahren. Durch die **Gewährung und Sicherstellung von Freizeit** für den Arbeitnehmer erfüllt der Arbeitszeitschutz darüber hinaus auch wichtige kulturelle und familienpolitische Aufgaben.

Das Arbeitszeitrecht regelt vor allem, wann und wie lange der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer beschäftigen darf und welche arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen er ihnen gewähren muss.

Das geschieht insbesondere durch die **Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit**, die Fixierung der zeitlichen Lage der Arbeit, das Vorschreiben von Arbeitspausen und Ruhezeiten sowie durch das Verbot bzw. die Beschränkung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und während der Nacht.

Die Vorschriften des Arbeitszeitschutzes regeln jedoch nicht, zu welcher Arbeitszeit der einzelne Arbeitnehmer verpflichtet ist. Das ist Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Regelung, vor allem im Arbeits- oder Kollektivvertrag.

Anmerkungen

Was ist im technischen Arbeitnehmerschutz geregelt?

Aufgaben des Arbeitszeitschutzes

## Der Verwendungsschutz

**Der Verwendungsschutz ist ein Sonderschutz für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern.**

**Aus diesem Grund wird er auch personenbezogener oder persönlicher Arbeitnehmerschutz genannt. Dadurch wird der auch für diese Personengruppen geltende allgemeine Arbeitnehmerschutz in einzelnen Bereichen besonders ausgestaltet bzw. wesentlich verstärkt.**

Schutzbedürftige  
Personengruppen

In der Regel besteht der Verwendungsschutz aus nach der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer abgestuften Gefahren- und Arbeitszeitschutzregelungen. Der Grund dafür kann das **Alter** (z. B. Jugendliche, Kinder), das **Geschlecht** (Frauen, Schwangere, Mütter), die **körperliche oder gesundheitliche Verfassung** (z. B. Behinderte) **oder überhaupt die besondere Lage einer Berufsgruppe**, z. B. der Heimarbeiter, sein. Das zu deren Schutz geschaffene Heimarbeitsgesetz gehört jedoch nur zum Teil dem eigentlichen und hier dargestellten Arbeitnehmerschutzrecht an.



1. Auf welche drei Hauptfaktoren können Arbeitsunfälle zurückgeführt werden?



2. Wie hoch sind die jährlichen volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Kosten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten?



3. Wo finden sich die Rechtsgrundlagen für die privatrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers?



4. Welche Gebiete des Arbeitnehmerschutzes werden durch Arbeitnehmerschutzvorschriften geregelt?



5. Können die Kosten für Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz auf die Arbeitnehmer überwälzt werden, wie beispielsweise für den Ankauf von Sicherheitsschuhen?

# Die historische Entwicklung des Arbeitnehmerschutzes

Das Arbeitnehmerschutzrecht ist das älteste Teilgebiet des Arbeitsrechts. Es entstand als Reaktion gegen die Ausbeutung und Verelendung der arbeitenden Bevölkerung in der Frühzeit der industriellen Entwicklung. Am Beginn der Entwicklung der Arbeitnehmerschutzgesetzgebung Österreichs standen Maßnahmen zum Schutz jugendlicher Arbeiter.

Arbeitnehmerschutz  
in der Monarchie

- In der Monarchie wurde 1842 die **Fabriksarbeit von Kindern** unter neun Jahren **verboten** und für Neun- bis Zwölfjährige mit zehn Stunden täglich **begrenzt**. Für **Jugendliche** bis zu 16 Jahren war ein **zwölfstündiger Arbeitstag festgelegt worden**. Zugleich wurde für Kinder und Jugendliche bis 16 Jahren die **Nachtarbeit** in den Fabriken **verboten**.
- Weitere Fortschritte auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes brachte 1854 das **Allgemeine Berggesetz** und 1859 die **Gewerbeordnung**. Durch die Gewerbeordnung wurde die Arbeitszeit für Kinder und Jugendliche abermals herabgesetzt. Außerdem enthielt sie Vorschriften über die Erlassung von Arbeitsordnungen und über Einrichtungen, durch die sich die Behörde jederzeit Kenntnis von der Lage der Arbeitnehmer eines Betriebs verschaffen konnte. Aber erst 1883 entschloss man sich zur **Einsetzung von Gewerbeinspektoren**, um die Einhaltung der damals noch wenigen Arbeitnehmerschutzvorschriften in den Betrieben zu überwachen.
- Mit der **2. Novelle zur Gewerbeordnung** im Jahr 1885 kam es dann zu einem weiteren Ausbau des Arbeitnehmerschutzes. Diese Novelle legte den elfstündigen Arbeitstag fest, Fabriksarbeit war erst ab 14 Jahre gestattet, und Jugendliche bis zu 16 Jahren durften nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden. Darüber hinaus wurden erste Vorschriften zur Verhütung von Betriebsgefahren erlassen, und das Trucksystem wurde verboten.
- 1895 brachte das **Sonntagsruhegesetz** die Arbeitsruhe an Sonntagen.
- 1913 sind die **Bestimmungen der Gewerbeordnung zum Arbeitnehmerschutz ergänzt** worden. Diese Vorschriften blieben im Wesentlichen unverändert bis Ende 1972 in Kraft. Sie waren die gesetzliche Grundlage für die später zahlreich erlassenen Verordnungen zum „technischen“ Arbeitnehmerschutz.

Erste Republik:  
Achtstundentag

- In der Ersten Republik wurde unter **Ferdinand Hanusch** im Bereich des Arbeitnehmerschutzes vor allem der Arbeitszeitschutz auf der Grundlage des Achtstundentages (1919) neu geregelt und der Kinderschutz verstärkt.
- 1921 verabschiedete der Nationalrat das **Gewerbeinspektionsgesetz**, das den sachlichen Geltungsbereich und die Amtsbefugnisse der Gewerbeinspektion den durch die sozialpolitische Entwicklung geänderten Erfordernissen anpasste.

Neue Regelungen  
und Verbesserungen  
nach 1945

- **Nach 1945** kam es in allen drei Bereichen des Arbeitnehmerschutzes zu **deutlichen Verbesserungen**. Neu geregelt wurde z. B. die Arbeitsruhe an Feiertagen, der Jugendschutz, der Schutz der Heimarbeiter und der Mutterschutz. Das Arbeitsinspektionsgesetz löste die in der NS-Zeit und im Krieg erlassenen Arbeitsaufsichtsvorschriften ab. Zahlreiche Vorschriften zum „technischen“ Arbeitnehmerschutz, wie die Allgemeine Dienst-

<p>nehmerschutzverordnung, Bauarbeiterschutzverordnung usw. traten in Kraft. Auf Grundlage einer neuen Bestimmung in der (alten) Gewerbeordnung wurde mit der Maschinen-Schutzvorrichtungsverordnung ein vorbeugender Gefahrenschutz geschaffen.</p>	Anmerkungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1969 ersetzte das <b>Arbeitszeitgesetz</b> die Arbeitszeitordnung und brachte eine etappenweise Verkürzung der Arbeitszeit auf wöchentlich 40 Stunden.</li> </ul>	40-Stunden-Woche
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1973 ist das <b>Arbeitnehmerschutzgesetz</b> wirksam geworden. Es löste den nach heutiger Auffassung nicht mehr zur Gewerbeordnung gehörenden Rechtsbereich des Arbeitnehmerschutzes von der Gewerbeordnung.</li> </ul>	Arbeitnehmerschutzgesetz 1973
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Im Jahre 1974 erhielt die Arbeitsinspektion durch das <b>Arbeitsinspektionsgesetz</b> eine neue Rechtsgrundlage.</li> </ul>	Arbeitsinspektionsgesetz
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1981 wurde das <b>Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz</b> (NSchG) erlassen. Dieses Gesetz brachte für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe unter anderem einen verstärkten vorbeugenden Gesundheitsschutz.</li> </ul>	Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die <b>arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung</b> der Arbeitnehmer ist 1982 auf Betriebe mit über 250 Beschäftigten durch eine Novelle zum Arbeitnehmerschutzgesetz sowie durch die Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes ausgeweitet worden.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Im Jahr 1983 beschloss der Nationalrat das <b>Arbeitsruhegesetz</b>, das mit 1. Juli 1984 in Kraft trat.</li> </ul>	Arbeitsruhegesetz
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mit Jahresbeginn 1984 wurde die <b>Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung</b> (AAV) wirksam, die die <b>Allgemeine Dienstnehmerschutz-Verordnung</b> aus dem Jahr 1951 größtenteils ersetzte.</li> </ul>	Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mit dem am <b>1. 4. 1993</b> in Kraft getretenen <b>Arbeitsinspektionsgesetz</b> wurden die <b>Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion neu geregelt</b>. Die wichtigste Neuerung betraf die Regelung zur Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten. Für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften dürfen Arbeitnehmer nur dann zum verantwortlichen Beauftragten bestellt werden, wenn sie leitende Angestellte sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Schon 1992 wurde mit den Verhandlungen zur innerstaatlichen Umsetzung von <b>21 EU-Arbeitnehmerschutzrichtlinien</b> gemäß Artikel 118a <b>EWG-Vertrag</b> begonnen, weil sich Österreich mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum dazu verpflichtete. Dabei kam der Grundsatz zur Anwendung: <b>Soweit das geltende österreichische Recht strenger ist, ist es beizubehalten, soweit EU-Recht strenger ist, muss das österreichische Recht angepasst werden.</b></li> </ul>	Anpassung an EU-Recht
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Das neue <b>ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz</b>, Ergebnis intensiver Sozialpartnerverhandlungen, wurde am 25. 5. 1994 vom Nationalrat beschlossen. Obwohl etliche Neuregelungen Kompromisslösungen sind, stellt das neue Gesetz einen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gesundheit in der Arbeitswelt dar.</li> </ul>	ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz 1994
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Im Jahre 1988 wurde die <b>Gewerbeordnung novelliert</b>. Auf Grundlage des erweiterten § 71 der Gewerbeordnung wurden 1994 <b>mehrere Verordnungen</b> erlassen, deren Zweck die Festlegung von grundlegenden <b>Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für das Inverkehrbringen von technischen Erzeugnissen</b> sind, und zwar unabhängig davon, ob sie gewerblich oder privat verwendet werden sollen. Anzuführen sind vor allem die Maschinen-Sicherheitsverordnung, die Verordnung über das Inverkehrbringen und Ausstellen von persönlichen Schutzausrüstungen und die Aufzüge-Sicherheitsverordnung. Diese Verordnungen basieren auf Richtlinien der Europäischen Union gemäß Artikel 100a EWG-Vertrag.</li> </ul>	Gesetzesnovellen

- Mit der **Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes** sind mit 1. 1. 1997 die Fristen, bis wann die Evaluierung abgeschlossen sein muss, sowie die Vorgangsweise bei Anpassung und Ergänzung und einfachere Dokumentationspflichten in Arbeitsstätten mit bis zu 10 Arbeitnehmern festgelegt worden.
- Mit der neuerlichen Novellierung des **ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes** trat am 1. 1. 1999 die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung auch für Arbeitnehmer in Arbeitsstätten mit weniger als 51 Beschäftigten** in Kraft, wobei sich der tatsächliche Betreuungsaufwand aus den abzuarbeitenden Problemstellungen und aus der Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft ergibt. Auf Wunsch des Arbeitgebers übernehmen die **Präventionszentren der Unfallversicherungsträger** die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung.
- Mit 1. 1. 2002 trat das **Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz** in Kraft, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 und das Bauarbeitenkoordinationsgesetz geändert wurden. Bedeutsame Neuerungen sind beispielsweise gefahrenangepasste, **flexible Präventionszeiten** und die Einführung einer **arbeitspsychologischen Betreuung** zur Bekämpfung der massiv ansteigenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

# Arbeitnehmerschutzrecht und Europäische Union

Anmerkungen

Folgende **Richtlinien der Europäischen Union**, basierend auf den Artikeln 137 und 138 (Ex-Artikeln 118 und 118a) EG-Vertrag, **zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz** wurden mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in Österreich umgesetzt:

Umsetzung von EU-Richtlinien im österreichischen ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

- 31991 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von **Richtgrenzwerten** zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch **chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe** bei der Arbeit;
- 31983 L 0477: Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Asbest** am Arbeitsplatz, geändert durch
- 31991 L 0382: Richtlinie 91/382 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Asbest** am Arbeitsplatz;
- 31986 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Lärm** am Arbeitsplatz;
- 31989 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Rahmenrichtlinie**);
- 31989 L 0654: Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in **Arbeitsstätten** (1. Einzelrichtlinie);
- 31989 L 0655: Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei **Benutzung von Arbeitsmitteln** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (2. Einzelrichtlinie);
- 31989 L 0656: Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung **persönlicher Schutzausrüstungen** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (3. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0269: Richtlinie 90/269/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine **Gefährdung der Lendenwirbelsäule** mit sich bringt (4. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0270: Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an **Bildschirmgeräten** (5. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0394: Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Karzinogene** bei der Arbeit (6. Einzelrichtlinie);
- 31991 L 0383: Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit **befristetem Arbeitsverhältnis** oder **Leiharbeitsverhältnis**;

Anmerkungen	<p><b>31992 L 0057:</b> Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche <b>Baustellen</b> anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (8. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31992 L 0058:</b> Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder <b>Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz</b> (9. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31992 L 0104:</b> Richtlinie 92/104/EWG über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in <b>übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben</b> (12. Einzelrichtlinie).</p>
Geltungsbereich der Richtlinien	<p>Generell ist anzumerken, dass die angeführten Richtlinien für private und öffentliche Tätigkeitsbereiche gleichermaßen gelten. Das ArbeitnehmerInnenchutzgesetz enthält Ausnahmen vom Geltungsbereich. Für diese ausgenommenen Bereiche erfolgte die innerstaatliche Umsetzung der EU-Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz zum Teil durch den Landesgesetzgeber (für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände), zum Teil durch andere Bundesgesetze (Bundesbediensteten-Schutzgesetz, Mineralrohstoffgesetz) und zum Teil durch Bundes- und Landesgesetze (Landarbeitsrecht).</p> <p>Mittlerweile sind folgende weitere Arbeitnehmerschutz-Richtlinien in das innerstaatliche Recht übernommen worden:</p> <p><b>31992 L 0091:</b> Richtlinie 92/91/EWG über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in den Betrieben, in denen <b>durch Bohrungen Mineralien gewonnen</b> werden (11. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31998 L 0024:</b> Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch <b>chemische Arbeitsstoffe</b> bei der Arbeit (14. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31992 L 0085:</b> Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von <b>schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz</b> (10. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31994 L 0033:</b> Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den <b>Jugendarbeitsschutz</b>;</p> <p><b>31995 L 0063:</b> Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei <b>Benutzung von Arbeitsmitteln</b> durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (2. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>31997 L 0042:</b> Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen <b>Gefährdung durch Karzinogene</b> bei der Arbeit (6. Einzelrichtlinie);</p> <p><b>32000 L 0054:</b> Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen <b>Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe</b> bei der Arbeit (7. Einzelrichtlinie – kodifizierte Fassung);</p> <p><b>32000 L 0039:</b> Richtlinie 2000/39/EG der Kommission vom 8. Juni 2000 zur Festlegung einer ersten Liste von <b>Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten</b> in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;</p>

- 31999 L 0038: Richtlinie 1999/38/EG des Rates vom 29. April 1999 zur zweiten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen **Gefährdung durch Karzinogene** bei der Arbeit **und** zu ihrer Ausdehnung auf **Mutagene**; Anmerkungen
- 31999 L 0092: Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch **explosionsfähige Atmosphären** gefährdet werden können; (15. Einzelrichtlinie);
- 32001 L 0045: Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei **Benutzung von Arbeitsmitteln** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit; (2. Einzelrichtlinie);
- 32002 L 0177: Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**Vibrationen**); (16. Einzelrichtlinie);
- 32003 L 0010: Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**Lärm**); (17. Einzelrichtlinie);
- 32003 L 0018: Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Asbest** am Arbeitsplatz;
- 32004 L 0037: Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Karzinogene** oder **Mutagene** bei der Arbeit; (6. Einzelrichtlinie – kodifizierte Fassung);
- Nachfolgende **EU-Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmer sind noch nicht in das nationale Recht übernommen worden** (Ist die nationale Umsetzungsfrist abgelaufen, beginnt das EU Mahnverfahren, das bis zum Europäischen Gerichtshof führen kann):
- 32004 L 0040: Richtlinie 2004/40/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**elektromagnetische Felder**); (18. Einzelrichtlinie; nationale Umsetzungsfrist bis spätestens 30. April 2008);
- Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2006 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche **optische Strahlung**); (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/39/EWG) (19. Einzelrichtlinie; nationale Umsetzungsfrist bis spätestens 27. April 2010)

Anmerkungen

**Für den Arbeitnehmerschutz sind auch Richtlinien gemäß Artikel 95 (Ex-Artikel 100a) EG-Vertrag von Bedeutung. Hierbei handelt es sich aber im Gegensatz zu den Richtlinien des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, die auf Artikel 137 (Ex-Artikel 118a) basieren, nicht um Mindestvorschriften, sondern um Bestimmungen zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten durch die technische Harmonisierung von technischen Erzeugnissen, vornehmlich von Maschinen, Geräten und persönlichen Schutzausrüstungen.**

Gegenstand dieser Richtlinien sind Festlegungen über grundlegende Sicherheitsanforderungen. Dahinter steht das Konzept der Europäischen Union, dass für alle auf den Markt gebrachten technischen Produkte gemeinschaftsweit allgemeine Sicherheitsanforderungen bestehen sollen, damit nur „sichere“ Produkte in den Verkehr gebracht werden. **Ziel ist der Abbau technischer Handelshemmnisse und die Erreichung eines hohen Schutzniveaus.** Ihre innerstaatliche Umsetzung erfolgt auf Grundlage des §71 der Gewerbeordnung durch Verordnungen.

Europaweite  
Normung im tech-  
nischen Arbeitsschutz

Für die Konkretisierung der grundlegenden Sicherheitsanforderungen hat die Europäische Union das **Europäische Komitee für Normung (CEN)** beauftragt. Damit steigt die Bedeutung von Europäischen Normen für den technischen Arbeitnehmerschutz, zumal die Grundsätze der Gefahrenverhütung für technische Erzeugnisse bereits in der Phase der Konstruktion beachtet werden müssen. Die europaweite Normung wurde zu einem wesentlichen **Instrument einer sozialverträglichen Technikgestaltung**. Die gewerkschaftliche Einflussnahme soll über das **Europäische Technikbüro der Gewerkschaften für Sicherheit und Gesundheit (TGB)**, auf Initiative des Europäischen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1988 gegründet, gewährleistet sein. Das TGB wurde 2005 in das **neue Europäische Gewerkschaftsinstitut – Forschung, Bildung, Gesundheit und Sicherheit (ETUI-REHS)** integriert.

Der Beratende  
Ausschuss für Sicher-  
heit und Gesundheit  
am Arbeitsplatz

Ansonsten ist die **Einflussnahme der Interessenvertreter** in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes gesichert. Die EU-Kommission, Generaldirektion V „Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten“, befasst regelmäßig den **„Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“** zu allen Initiativen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieser Ausschuss wurde auf Grundlage des sozialpolitischen Aktionsprogramms mit Beschluss des Rates der EU im Jahre 1974 eingesetzt. Pro Mitgliedsland werden zwei Regierungsvertreter, zwei Arbeitgebervertreter und zwei Arbeitnehmervertreter sowie die gleiche Anzahl an Stellvertretern vom Rat ernannt.

Zu den wichtigsten **Aufgaben** des „Beratenden Ausschusses“ gehören die Formulierung von Stellungnahmen zu neuen Richtlinienentwürfen und die Einleitung von Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes. Zum europäischen Informations- und Erfahrungsaustausch sowie zur besseren praktischen Anwendung der Arbeitnehmerschutzvorschriften trägt die Mitwirkung der Interessenvertreter in der **„Europäischen Agentur für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“** bei.

# Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993

Anmerkungen

Die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes in der Arbeitsstätte liegt in erster Linie beim Arbeitgeber.

Die Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften obliegt den Arbeitsinspektoraten. Die gesetzlichen Grundlagen für die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion enthält das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG 1993), BGBl. Nr. 27/1993, in der Fassung BGBl. Nr. 871/1995, BGBl. I Nr. 63/1997, BGBl. I Nr. 38/1999, BGBl. I Nr. 136/2001 und BGBl. I Nr. 159/2001.

Die Überwachung der Arbeitgeberpflicht erfolgt also durch die Organe der Arbeitsinspektion. Neben ihrer Kontrollfunktion hat die Arbeitsinspektion die Aufgabe, sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat und Arbeitnehmer in Fragen des Arbeitnehmer- und Verwendungsschutzes zu beraten.

Aufgaben der  
Arbeitsinspektion

Konkret gehört zu den Aufgaben der Arbeitsinspektion insbesondere die Überwachung betreffend

- den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit,
- die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen,
- die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, vor allem auch während der Schwangerschaft und nach der Entbindung,
- die Beschäftigung besonders schutzbedürftiger ArbeitnehmerInnen (Behinderte),
- die Arbeitszeit, die Ruhepausen und die Ruhezeiten, die Arbeitsruhe, die Urlaubsaufzeichnungen und
- die Heimarbeit.

## Der Wirkungsbereich

Während das Arbeitsinspektionsgesetz 1974 an den Betriebsbegriff des Arbeitsverfassungsgesetzes angeknüpft hat, ist nunmehr – ausgenommen bei der Abgrenzung gegenüber dem öffentlichen Dienst – davon auszugehen, dass das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 unabhängig davon gilt, ob es sich um einen Betrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes handelt oder um eine sonstige Arbeitsstätte oder um einen selbstständigen Betriebsteil.

Seither erfolgt lediglich eine Unterscheidung zwischen Betriebsstätten und Arbeitsstätten.

- Als **Betriebsstätte** sind örtlich gebundene Einrichtungen anzusehen, in denen regelmäßig Arbeiten ausgeführt werden. Für die Ausübung der Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion sind das Vorliegen einer „organisatorischen Einheit“, die Eigentumsverhältnisse an dieser Betriebsstätte und das Vorhandensein eines Gebäudes ohne Bedeutung.

Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Arbeitsstellen</b> sind alle Stellen außerhalb von Betriebsstätten, in denen Arbeiten ausgeführt werden. Bei Vorliegen einer Arbeitsstelle kommt es nicht darauf an, ob an dieser Stelle regelmäßig Arbeiten ausgeführt werden. Beispiele für Betriebsstätten sind Baustellen, Lenkerarbeitsplätze und mobile Einrichtungen.</li> </ul>
Einbeziehung weiterer Bereiche	<p>Gegenüber dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 wurden Bereiche, für die keine zuständige Behörde für die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes bestanden hat, ohne dass dafür sachliche Gründe vorlagen, in das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 einbezogen. Es sind dies: die privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die Verwaltungsstellen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie die Pensionisten- und Pflegeheime der Länder und Gemeinden. Ebenso wurde klargestellt, dass lediglich die privaten Haushalte vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind, nicht hingegen die Haushalte juristischer Personen.</p>
Ausnahmen vom Wirkungsbereich	<p>Vom Wirkungsbereich weiterhin ausgenommen sind Bedienstete des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden, die nicht in Betrieben beschäftigt sind. Ebenso sind die Arbeitsinspektorate nicht zuständig für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die der Aufsicht der <b>Land- und Forstwirtschaftsinspektionen</b> unterstehen (z. B. Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse, Halten von Nutztieren);</li> <li>● Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die der Aufsicht der <b>Verkehrs-Arbeitsinspektion</b> unterstehen (z. B. Eisenbahnunternehmen, Schiff- und Luftfahrt, Postwesen);</li> <li>● die <b>öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten</b> (das sind jene, die von gesetzlichen Schulerhaltern errichtet und erhalten werden);</li> <li>● die <b>Kultusanstalten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften</b> (das sind jene Einrichtungen, die der Glaubensverkündigung und der damit verbundenen Glaubensbetreuung dienen);</li> <li>● die <b>privaten Haushalte</b> (betrifft Hausangestellte und Hausgehilfen).</li> </ul>
Zuständigkeit der Verkehrs-Arbeitsinspektion	<p><b>Für das Verkehrswesen besteht eine eigene Arbeitsinspektion.</b> Im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie ist das Verkehrs-Arbeitsinspektorat angesiedelt. Es ist hauptsächlich zuständig für Betriebsstätten und Arbeitsstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● von Eisenbahnunternehmen einschließlich Kraftfahrlinien,</li> <li>● von Schifffahrtsunternehmen,</li> <li>● von Luftfahrtsunternehmen einschließlich der Flugsicherung,</li> <li>● der Post- und Telegraphenverwaltung und</li> <li>● von Fernmeldeorganisationen.</li> </ul> <p>Die gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit der <b>Verkehrs-Arbeitsinspektion</b> bildet das <b>Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz (VAIG 1994)</b>, BGBl. Nr. 650/1994 idF. Die Aufgaben und Befugnisse decken sich weitgehend mit denen der Arbeitsinspektion.</p>

# Die Organisation

Anmerkungen

**Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 teilt das gesamte Bundesgebiet in Aufsichtsbezirke ein. In jedem dieser Aufsichtsbezirke ist ein Arbeitsinspektorat errichtet. Gegenwärtig gibt es 19 Arbeitsinspektorate und ein eigenes Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten für Wien und einen Teil Niederösterreichs.**

In den Arbeitsinspektoraten sind einzelne Arbeitsinspektionsorgane mit besonderen Aufgaben betraut, und zwar jeweils für die Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften für Kinderarbeit und Jugendschutz, für Frauenarbeit und Mutterschutz und für Fragen der Hygienetechnik.

Arbeitsinspektionsorgane und ihre Aufgaben

**Die Arbeitsinspektionsärzte haben die arbeitsmedizinischen Aufgaben wahrzunehmen. Sie sind nicht nur als arbeitsmedizinische Sachverständige beratend tätig, sondern können auch selbst Betriebsbesichtigungen durchführen bzw. an solchen teilnehmen.**

Die Arbeitsinspektorate unterstehen unmittelbar der **Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion** (vormals Zentral-Arbeitsinspektorat) beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Die Sektion übt die Dienstaufsicht über die Arbeitsinspektorate aus.

Das wichtigste Mittel zur Ausübung der Dienstaufsicht ist die Weisung. Dazu gehören auch die generellen Anordnungen in Form eines Erlasses, welche Richtlinien für das Verhalten der Arbeitsinspektorate in bestimmten Angelegenheiten enthalten (z. B. Durchführungserlass zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes).

## Bestellung von verantwortlichen Beauftragten

Im Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ist die Neuregelung über die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten eine bedeutsame sozialpolitische Korrektur.

In der Vergangenheit hat sich in zahlreichen Betrieben, vornehmlich in größeren Handelsketten, die Unsitte eingebürgert, dass Arbeitnehmer zum verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften bestellt wurden, obwohl den Betroffenen aufgrund ihrer innerbetrieblichen Stellung in den meisten Fällen keine Anordnungsbefugnis übertragen war. Die Delegation der Verantwortung führte immer wieder dazu, dass die Verwaltungsstrafbehörde Straferkenntnisse verfügte, die von den betroffenen Arbeitnehmern als ungerecht empfunden wurden.

Es ist unvereinbar, wenn einerseits die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften vom Arbeitgeber auf Arbeitnehmer überwältzt wird und andererseits diese Arbeitnehmer jene Personen sind, für die die Schutzvorschriften geschaffen wurden.

Nach **§ 9 Abs. 4 Verwaltungsstrafgesetz 1991** kommen aus Gründen der strafrechtlichen Verfolgbarkeit für die Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten nur Personen in Frage, die ihren Wohnsitz im Inland haben.

Bestellerfordernisse

Anmerkungen

Weiters müssen sie ihrer Bestellung nachweislich zugestimmt haben und für einen klar abgegrenzten Bereich mit einer entsprechenden Anordnungsbefugnis ausgestattet sein.

**Zusätzlich zu den Bestellerfordernissen des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 dürfen nach § 23 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften Arbeitnehmer nur dann zum verantwortlichen Beauftragten rechtswirksam bestellt werden, wenn sie leitende Angestellte sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.**

Der Begriff „**leitende Angestellte**“ ist im Sinne von § 1 Abs. 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz zu verstehen. Diese Personen sind in der Regel vom Geltungsbereich der Arbeitnehmerschutzvorschriften ausgenommen und aufgrund ihrer innerbetrieblichen Stellung eher in der Lage, für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes zu sorgen.

Zudem wird die Bestellung erst nach Einlangen einer schriftlichen Mitteilung über die Bestellung samt einem **Nachweis der Zustimmung** des Beauftragten beim zuständigen Arbeitsinspektorat rechtswirksam. Bei Widerruf der Bestellung oder dem Ausscheiden des verantwortlichen Beauftragten ist der Arbeitgeber verpflichtet, das zuständige Arbeitsinspektorat davon schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Diese Sonderregelung im § 23 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 soll sicherstellen, dass Arbeitnehmer für Versäumnisse des Arbeitgebers in Belangen des Arbeitnehmerschutzes nicht zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung herangezogen werden können.

## Vorgangsweise bei Inspektionen

**Die Organe der Arbeitsinspektion sind berechtigt, jederzeit die Betriebsstätten und Arbeitsstellen zu betreten und zu besichtigen.**

Besichtigungen durch  
Arbeitsinspektion

Wenn dies erforderlich erscheint, besteht das **Zutritts- und Besichtigungsrecht auch außerhalb** der üblichen **Betriebszeiten**. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die Wohnräume und Unterkünfte sowie Wohlfahrtseinrichtungen, die Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel den Organen der Arbeitsinspektion jederzeit zugänglich sind. Ist der Arbeitgeber nicht anwesend, hat er dafür Vorsorge zu treffen, dass eine dort anwesende Person die Besichtigung ermöglicht, die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in arbeitnehmerschutzrelevante Unterlagen gewährt. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel in Betrieb zu setzen.

**Die Arbeitsinspektionsorgane entscheiden nach pflichtgemäßem Ermessen selbst, ob sie ihre Amtshandlungen ankündigen oder nicht. Dabei haben sie auf den Erfolg und den Zweck der Amtshandlung sowie nach Möglichkeit auch auf betriebliche Erfordernisse Bedacht zu nehmen. Wenn Verdacht auf Gefahr für Leben oder Gesundheit der Beschäftigten oder auf schwerwiegende Übertretungen vorliegt, müssen die Kontrollen unangemeldet erfolgen.**

Wahrung der  
Anonymität

Die Ankündigung oder Anmeldung wäre demnach nur zulässig, wenn kein Verdacht von Gesundheitsgefährdungen oder schwerwiegenden Über-

tretungen vorliegt und davon ausgegangen werden kann, dass im Zeitpunkt der Kontrolle die tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb vorgefunden werden. In manchen Fällen wird die Anmeldung aber zweckmäßig sein, beispielsweise wenn bei einer Unfallerkhebung bestimmte Personen anwesend sein müssen. In keinem Fall darf das Arbeitsinspektionsorgan den Anlass für die Kontrolle bekannt geben. Liegt also eine Beschwerde vor, ist die **Anonymität des Beschwerdeführers** gesichert.

Die Arbeitsinspektoren haben den Arbeitgeber von ihrer Anwesenheit im Betrieb zu verständigen. Die Verständigung hat zu unterbleiben, wenn nach Ansicht des Arbeitsinspektors die Wirksamkeit der Amtshandlung dadurch beeinträchtigt werden könnte. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person hat das Recht, den Arbeitsinspektor bei der Besichtigung zu begleiten.

**Die Arbeitsinspektionsorgane haben vor Beginn der Besichtigung die Verständigung der Belegschaftsorgane vom Arbeitgeber zu verlangen.**

Weiters sind zur Besichtigung die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkraft und der Arbeitsmediziner beizuziehen. Durch die Verständigung darf allerdings die Amtshandlung nicht unnötig verzögert werden. Zum Zweck der Beweissicherung ist der Arbeitsinspektor berechtigt, Fotos anzufertigen.

Die Arbeitsinspektionsorgane dürfen **Messungen und Untersuchungen** durchführen. Erforderlichenfalls kann der Arbeitsinspektor Sachverständige (z. B. Österreichische Staub- und Silikosebekämpfungsstelle, Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA, Technischer Überwachungsverein) beiziehen. Bei Verdacht ist der Arbeitsinspektor berechtigt, die Durchführung von Messungen und Untersuchungen zu erzwingen. Er ist weiters berechtigt, Proben von Arbeitsstoffen zu entnehmen und ihre Untersuchung zu veranlassen. Der Arbeitgeber hat die Prüfkosten zu tragen, wenn sich der Verdacht bestätigt oder eine gesetzliche oder bescheidmäßige Verpflichtung besteht.

Wenn die Verwendung eines Arbeitsstoffes eine gesundheitliche Gefährdung der Arbeitnehmer bewirkt, sind im **Interesse eines vorbeugenden Arbeitnehmerschutzes** die Abnehmer dieser Stoffe zu informieren, um wirksame Schutzmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer zu setzen. Deswegen wurde die **Auskunftspflicht** der Erzeuger und Vertreiber **über die Zusammensetzung dieser Stoffe gegenüber dem Arbeitsinspektorat** geregelt. Zudem kann die Arbeitsinspektion Erzeuger und Vertreiber verpflichten, ihre Abnehmer über den Umstand der gesundheitsgefährdenden Wirkungen dieser Stoffe in Kenntnis zu setzen.

Im Rahmen der Besichtigung kann der Arbeitsinspektor Personen vernehmen. Falls erforderlich oder wenn die zu vernehmende Person es verlangt, muss die Vernehmung ohne Gegenwart dritter Personen durchgeführt werden. Wichtig ist dabei, dass die Vernehmung als Auskunftsperson erfolgt und somit auch die Verweigerung der Aussage gemäß § 49 AVG zu verwaltungsstrafrechtlichen Folgen führt. Selbstverständlich stellt auch eine falsche Auskunfterteilung eine Übertretung des AVG dar.

**Der Arbeitsinspektor darf in alle Unterlagen, die mit dem Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang stehen, Einsicht nehmen. Ebenso kann er die Anfertigung von Ablichtungen sowie die Übermittlung von Unterlagen verlangen.**

Anmerkungen

Verständigung des Arbeitgebers sowie der Belegschaftsorgane

Klärende Maßnahmen

Auskunftspflicht bei Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe

Vernehmung von Personen

Einsicht in Unterlagen

## Die Strafanzeige

Hinsichtlich der erstmaligen Feststellung von Übertretungen und der Vorgehensweise bei zu erstattenden Strafanzeigen erfolgte mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 eine Neuregelung.

Schriftliche  
Aufforderung

**Das Arbeitsinspektionsorgan hat jede festgestellte Übertretung in der schriftlichen Aufforderung anzuführen.**

Die **grundsätzliche Schriftform der Aufforderung** erleichtert die Dokumentation und führt zu einer effizienteren Kontrolle der Durchführung der aufgetragenen Maßnahmen. Die schriftliche Aufforderung an den Arbeitgeber, den rechtmäßigen Zustand herzustellen, ist kein Bescheid. Der Arbeitgeber kann daher dagegen keine Berufung einbringen. **Eine Kopie der Aufforderung übermittelt die Arbeitsinspektion an die Belegschaftsorgane**, die gemeldeten verantwortlichen Beauftragten, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkraft und den Arbeitsmediziner sowie an die Arbeiterkammer, sofern eine gemeinsame Besichtigung nach dem Arbeiterkammergesetz durchgeführt wurde.

**Im § 9 Abs. 3 ArbIG 1993 ist geregelt, wann eine Strafanzeige zu erstatten ist. Demnach muss das Arbeitsinspektionsorgan eine Strafanzeige erstatten, wenn es sich um eine schwerwiegende Übertretung handelt oder ein Wiederholungsfall vorliegt.**

Eine schriftliche Aufforderung kommt nicht mehr in Betracht, wenn es sich um eine schwerwiegende Übertretung oder einen Wiederholungsfall handelt und ein Strafantrag gestellt werden muss. **In diesem Fall hat das Arbeitsinspektorat den Belegschaftsorganen eine Ablichtung der Strafanzeige zu übersenden.**

Lediglich bei **geringfügigen Übertretungen** ist das Arbeitsinspektionsorgan berechtigt, die in der schriftlichen Aufforderung gesetzte Frist einmal zu erstrecken, bevor Strafanzeige erstattet wird. Die Anwendungsfälle für die Fristerstreckung sind sehr begrenzt. Der Gesetzgeber hat bei dieser Möglichkeit an den Fall gedacht, dass zwar die meisten Punkte der schriftlichen Aufforderung innerhalb der gesetzten Frist erfüllt wurden, aber bei der Mängelbehebung ein oder zwei geringfügige Übertretungen „übersehen“ wurden.

Einbringen  
einer Strafanzeige

Die **Strafanzeige wird bei der zuständigen Verwaltungs(straf)behörde** (in Wien das Magistratische Bezirksamt, ansonsten die Bezirkshauptmannschaft) eingebracht. Das Arbeitsinspektorat hat im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung. Es hat das Recht der Berufung gegen Bescheide (Einstellung von Verwaltungsstrafverfahren und Straferkenntnisse) und das Recht des Einspruches gegen Strafverfügungen. Im Berufungsverfahren sind die unabhängigen Verwaltungssenate zuständig. Wenn dieser innerhalb von 15 Monaten ab Einbringung der Berufung keine Entscheidung fällt, gilt der Bescheid als aufgehoben (§ 51 Abs. 7 VStG).

Bekämpfung  
von Bescheiden

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann Bescheide unter bestimmten Voraussetzungen mittels einer Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof bekämpfen.

## Maßnahmen bei unmittelbar drohender Gefahr

Bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit von Arbeitnehmern konnte das Arbeitsinspektorat bereits bisher **Bescheide erlassen**, für die Vollstreckung war jedoch die Bezirksverwaltungsbehörde zuständig. Diese Regelung hatte in der Praxis zu Problemen geführt.

**Die Arbeitsinspektion ist – ebenso wie die Gewerbebehörde – ermächtigt, sowohl Bescheide zu erlassen als auch Akte unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt zu setzen. In Betracht kommen die Untersagung der Beschäftigung von Arbeitnehmern oder die gänzliche oder teilweise Schließung der Betriebsstätte bzw. der Arbeitsstelle, die Stilllegung von Maschinen oder sonstige Sicherheitsmaßnahmen.**

Alle diese **Sofortmaßnahmen** können auch vor Erlassung eines Bescheides in Betracht kommen, beispielsweise auf einer Baustelle, wenn der Arbeitgeber nicht anwesend ist. In einem solchen Fall ist es dem Arbeitsinspektionsorgan nun möglich, selbst die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu verfügen und gegenüber den Arbeitnehmern die dazu erforderlichen Anordnungen zu treffen.

## Arbeitsinspektion und Arbeiterkammergesetz

**Der Arbeitnehmerschutz hat für die Arbeiterkammern einen hohen Stellenwert, denn sie sind berufen, die Einhaltung arbeitsrechtlicher oder unfallverhütender Vorschriften bzw. die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz vor Berufskrankheiten zu überwachen. Die Grundlage dafür bildet §5 Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG).**

Im Zuge der Wahrnehmung ihres **Überwachungsrechts** sind die **Arbeiterkammern** befugt, die Besichtigung von Arbeitsstätten aller Art und von Dienst- und Werkwohnungen bei den örtlich zuständigen Arbeitsinspektoraten zu beantragen und daran teilzunehmen. Vertreter der Arbeiterkammern sind ebenfalls dazu berechtigt, an polizeilichen Tatbestandsaufnahmen, die aus Anlass von Betriebsunfällen erfolgen, teilzunehmen.

**Die Begutachtungstätigkeit von einschlägigen Rechtsvorschriften und die Mitgliedschaft im Arbeitnehmerschutzbeirat sind wichtige Aufgaben der Bundesarbeitskammer.**

Durch die Mitwirkung im Österreichischen Normungsinstitut, in der Akademie für Arbeitsmedizin und in verschiedenen anderen Institutionen und Vereinen, die für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes eintreten, sind die Arbeiterkammern ständig bemüht, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.

Anmerkungen

Befugnisse der Arbeitsinspektion

Überwachungsrecht der Arbeiterkammern



6. Welche Aufgaben hat die Arbeitsinspektion bei der Überwachung des Arbeitnehmerschutzes zu erfüllen?



7. Darf ein Arbeitsinspektor eine Arbeitsstätte auch ohne Verständigung des Arbeitgebers inspizieren?



8. Ist die vorherige Anmeldung einer Inspektion durch das Arbeitsinspektorat zulässig?



9. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit das Arbeitsinspektionsorgan von einer Strafanzeige absehen kann?



10. Dürfen Organe der Arbeiterkammern an Inspektionen des Arbeitsinspektors teilnehmen, und wo findet sich allenfalls die Rechtsgrundlage dafür?

# Die Unfallversicherung

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die **Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**, die **Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahnen (VAÖE)**, die **Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB)** und die **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)**.

**Die genannten Unfallversicherungsträger haben aufgrund des ASVG dafür zu sorgen, dass Arbeitsunfälle verhütet und das Entstehen von Berufskrankheiten verhindert werden. Zu diesem Zweck wurde bei der AUVA der Unfallverhütungsdienst eingerichtet, dessen fachkundige Organe in allen Angelegenheiten des technischen Arbeitnehmerschutzes den Betrieben hilfreich zur Seite stehen.**

Eine wichtige Aufgabe besteht in der **Auswertung von Arbeitsunfallanzeigen**. Wenn ein Arbeitsunfall keinen „Routinefall“ darstellt, überprüfen die Organe des Unfallverhütungsdienstes den Unfallhergang an der Unfallstelle. Die Untersuchungen haben zum Ziel, Gefährdungen auszuschalten oder zu mindern, um künftig gleichartige Arbeitsunfälle zu verhindern und darüber hinaus Erkenntnisse für die **Unfallverhütung** zu gewinnen.

**Die Unfallversicherungsträger betreiben Forschung über die Ursachen der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, um Aufschluss über bestmögliche Maßnahmen zu ihrer Verhütung zu erhalten.**

Seit 1. Jänner 1999 ist die AUVA durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet, **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung** anzubieten. Dafür sind **AUVA-eigene Präventionszentren** in allen Bundesländern eingerichtet worden. Die Inanspruchnahme der Präventionszentren ist auf „Kleinbetriebe“ eingeschränkt und gilt für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt. (Diese Betreuungsform wird ausführlicher in der Briefschule Arbeitsrecht 8B behandelt.)

Die AUVA betreibt eine eigene **technische Prüfstelle**. In dieser können Maschinen, Werkzeuge, Schutzausrüstungsgegenstände usw. auf ihre sicherheitstechnische und arbeitshygienische Eignung geprüft werden.

Fachleute der Unfallversicherungen sind beim Zustandekommen von Gesetzen und Verordnungen in beratender Funktion tätig. Das angebotene **Schulungsprogramm** bzw. die Mitwirkung an betrieblichen Schulungsmaßnahmen über den Arbeitnehmerschutz ist ebenfalls hervorzuheben.

Anmerkungen

Die Träger der Unfallversicherung

Aufgaben der Unfallversicherungsträger

Präventionszentren

Technische Prüfstellen

Schulungen

## Beantwortung der Fragen

- F1:** Sicherheitswidrige Zustände, sicherheitswidriges Verhalten und höhere Gewalt.
- F2:** Es sind etwa 1,5 Milliarden Euro volkswirtschaftliche und etwa 400 Millionen Euro betriebswirtschaftliche Kosten.
- F3:** Im § 1157 ABGB und im § 18 AngG.
- F4:** Der „technische“ Arbeitnehmerschutz, der Arbeitszeitschutz, der Verwendungsschutz und der Vertragsschutz.
- F5:** Nein, der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet. Dem Arbeitnehmer dürfen keine Kosten erwachsen.
- F6:** Zu den Aufgaben der Arbeitsinspektion gehört insbesondere die Überwachung betreffend
- den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit,
  - die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen,
  - die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, vor allem auch während der Schwangerschaft und nach der Entbindung,
  - die Beschäftigung besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer (Behinderte),
  - die Arbeitszeit, die Ruhepausen und die Ruhezeiten, die Arbeitsruhe, die Urlaubsaufzeichnungen und
  - die Heimarbeit.
- F7:** Ja, wenn die Amtshandlung durch eine Verständigung des Arbeitgebers beeinträchtigt werden könnte.
- F8:** Nein. Eine vorherige Anmeldung darf nur dann erfolgen, wenn kein Verdacht von Gesundheitsgefährdungen oder schweren Übertretungen vorliegt sowie Erfolg und Zweck der Kontrolle nicht in Frage steht.
- F9:** Das Arbeitsinspektionsorgan darf nur dann von einer Strafanzeige absehen, wenn die Übertretung nicht schwerwiegend ist oder kein Wiederholungsfall vorliegt.
- F10:** Vertreter der Arbeiterkammern können Inspektionen beantragen und daran teilnehmen. Die Rechtsgrundlage findet sich im Arbeiterkammergesetz (§5).

# Glossar

Anmerkungen

**Akzeptanz:** Anklang; positive Einstellung einer Käuferschicht gegenüber einem neuen Produkt. Akzeptieren: etwas annehmen, billigen, hinnehmen.

**Arbeitsgestaltung:** Schaffung eines aufgabengerechten, optimalen Zusammenwirkens von arbeitenden Menschen, Arbeitsmitteln (z. B. Maschinen) und Arbeitsgegenständen (z. B. Stoffe, Güter oder Informationen, die verarbeitet werden).

**Arbeitshygiene:** die Gesamtheit hygienischer Maßnahmen in der Arbeitswelt, insbesondere der Industrie und in den gewerblichen Betrieben. Die praktische Arbeitshygiene ist ein Teilgebiet der Arbeitsmedizin und dient dem vorbeugenden Gesundheitsschutz gegen Gefährdungen aller Art durch die Berufsarbeit. Sie umfasst Beleuchtung, Belüftung, Beschaffenheit des Arbeitsraums, Arbeitskleidung, Atemschutz, den Zustand der Sozialräume (Wasch-, Umkleide-, Aufenthaltsräume, Toiletten), erste Hilfe, Feuer- und Gefahrenschutz und Ästhetik im Bereich der Arbeit.

**Arbeitsmedizin:** ein Sonderfach der Medizin, das der Sozialmedizin, der Präventivmedizin und den Arbeitswissenschaften nahe steht. Sie befasst sich mit den Wechselwirkungen zwischen allen Einflüssen der Arbeit und der Gesundheit der Menschen. Die Arbeitsmedizin hat im Wesentlichen vorbeugende Aufgaben. Sie umfasst Arbeitshygiene, Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie und Arbeitspathologie. Sie wirkt sich auf den Arbeitnehmerschutz und die Sozialgesetzgebung aus. Der Begriff Arbeitsmedizin wurde auf dem Internationalen Kongress für Unfallmedizin und Berufskrankheiten in Lyon 1929 geprägt.

**Arbeitspathologie:** Teilgebiet der Arbeitsmedizin. Befasst sich mit den durch Arbeitseinflüsse verursachten Gesundheitsschädigungen, das heißt den Arbeitsunfällen und den Berufskrankheiten.

**Arbeitsstätten:** können gemäß § 2 Abs. 3 ASchG in Gebäuden und im Freien sein. Im Sinne des § 19 Abs. 1 ASchG sind Arbeitsstätten alle Gebäude (dazu zählen auch Lagerhallen) und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, sowie alle Orte auf einem Betriebsgelände (z. B. Steinbrüche), zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben. Als Arbeitsstätten gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen, sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

**Arbeitswissenschaft:** Wissenschaft von den Erscheinungsformen der menschlichen Arbeit und den Begleiterscheinungen ihres Ablaufs, den Entstehungsbedingungen und Wirkungen menschlicher Leistungsbereitschaft sowie den Möglichkeiten, sie zu beeinflussen. Als Forschungsgebiet umfasst die Arbeitswissenschaft eine Reihe von selbstständigen Teilgebieten, die nicht streng voneinander abgrenzbar sind: Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Arbeitspädagogik, Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, Arbeitspathologie, Arbeitssoziologie, Arbeitnehmerschutz, Arbeitsrecht.

**Aspekte:** (lat: „das Hinsehen“) Blickwinkel, Betrachtungsweisen.

**Belastung:** Summe der äußeren Einflüsse, die auf den Organismus wirken und von diesem verarbeitet werden. Zum Unterschied dazu:

Beanspruchung: Sie ist die Reaktion des Organismus oder einzelner Organe auf einwirkende Belastungen. Wie stark bestimmte Belastungsfaktoren einen Menschen beanspruchen, hängt von dessen Leistungsfähigkeit ab.

**Berufskrankheit:** Als Berufskrankheit gelten die in der Anlage 1 des ASVG bezeichneten Krankheiten unter den dort genannten Voraussetzungen. Weiters gilt als Berufskrankheit auch eine Krankheit, die ihrer Art nach nicht in der Anlage 1 des ASVG enthalten ist, wo aber aufgrund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse der Träger der Unfallversicherung feststellt, dass diese Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der Beschäftigung entstanden ist.

**Bescheid:** Erledigungen der Verwaltungsbehörden, in denen sich diese in bestimmten einzelnen (individuellen) Verwaltungsangelegenheiten in einer förmlichen, der Rechtskraft fähigen Weise mit rechtsbegründender (konstitutiver) oder rechtsfeststellender (deklarativer) Wirkung äußern. Ein Bescheid gilt erst mit seiner Zustellung oder Verkündung als erlassen.

**Biologische Arbeitsstoffe:** sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen können (siehe § 40 Abs. 4 ASchG).

**CEN:** (franz.: Comité Européen de Normalisation); Das Europäische Komitee für Normungswesen wurde 1961 gegründet. Es ist ein Verein nach belgischem Recht mit Sitz in Brüssel. Mitglieder sind die nationalen Normungsorganisationen aller EU- und EFTA-Staaten. Hauptaufgabe ist die Erarbeitung und Veröffentlichung von europäischen Normen, überwiegend auf technischen Fachgebieten.

**Eignungsuntersuchung:** Untersuchungen, die vor Aufnahme von Tätigkeiten durchgeführt werden, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Hinblick auf die spezifischen mit diesen Tätigkeiten verbundenen Gesundheitsgefährdungen prophylaktische (vorbeugende) Bedeutung zukommt (siehe § 49 Abs. 1 ASchG).

**Ergonomie:** setzt sich aus dem griechischen Wörtern „ergon“, was Arbeit bedeutet, und „nomos“, was soviel wie Lehre, Gesetze, Gebräuche bzw. Gewohnheiten bedeutet, zusammen. Die Ergonomie ist ein Teilgebiet der Arbeitswissenschaft. Sie befasst sich mit der Anpassung der Arbeit an den Menschen und umgekehrt des Menschen an die Arbeit. Dazu nützt sie anatomische, physiologische, psychologische, soziologische und technische Erkenntnisse.

**EU:** Europäische Union. Mit den Verträgen von Maastricht vom 7.2.1992 soll die Verwirklichung der politischen Union und der Wirtschafts- und Währungsunion künftig im Mittelpunkt des europäischen Einigungsprozesses stehen. Einigung über die Einführung einer „Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP)“. Ebenfalls wurden Weichenstellungen für die soziale und die demokratische Dimension vorgenommen (Unterzeichnung der Sozialcharta von 11 Mitgliedsstaaten, Erweiterung der Befugnisse des Europäischen Parlaments, zusätzliche Kompetenzen für die Gemeinschaft).

**EWG:** Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. Die verfassungsmäßigen Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft sind der Pariser Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl vom 18.4.1951, der Römische Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25.3.1957 und der Europäischen Atomgemeinschaft, ebenfalls vom 25.3.1957, geändert durch die

Einheitliche Europäische Akte vom 17.2. 1986, durch den Maastrichter Vertrag über die Europäische Union vom 7.2. 1992 und durch den Amsterdamer Vertrag vom 16.7. 1997.

Anmerkungen

**Exposition:** (med.) Grad der Gefährdung für einen Organismus, der sich aus der Häufigkeit und Intensität aller äußeren Krankheitsbedingungen ergibt, denen ein Organismus ausgesetzt ist.

**Handelshemmnisse** (technische): Die Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes wurde mit der Einheitlichen Europäischen Akte von 1986 festgelegt. Mit 1.1. 1993 wurde ein einheitlicher Wirtschaftsraum geschaffen, in dem die Freizügigkeit der Bürger, der freie Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr gewährleistet ist. In der Vergangenheit hatten die Mitgliedstaaten eine Vielzahl von Verpflichtungen geschaffen, die im Warenverkehr technische Handelshemmnisse bedeuteten, weil die verschiedenen Mitgliedstaaten unterschiedliche Anforderungen und Vorgehensweisen beim technischen Arbeitnehmerschutz und Verbraucherschutz gewählt hatten. Die Abschaffung der technischen Grenzen durch die Harmonisierung der nationalen technischen Vorschriften und die vorrangige Schaffung einheitlicher Europäischer Normen soll den freien Warenverkehr ermöglichen. Zusätzlich muss betont werden, dass dabei das höchstmögliche Schutzniveau erreicht werden muss, wobei der Stand der Technik zu berücksichtigen ist.

**Hanusch Ferdinand:** (1866–1923), österreichischer Gewerkschafter und Politiker, sozialdemokratischer Abgeordneter, 1918 und 1919 Staatssekretär für soziale Verwaltung; schuf die Grundlage der Sozialgesetzgebung der Ersten Republik (Betriebsrätegesetz, Achtstundentag, gesetzliche Arbeitslosenfürsorge, Arbeiterurlaubsgesetz, Regelung der Nachtarbeit bei Frauen und Jugendlichen, Kollektivvertragsgesetz und anderes). 1921 Direktor der Wiener Arbeiterkammer.

**Harmonisierung:** Abstimmung verschiedener Dinge aufeinander, gegenseitige Anpassung.

**Hygienetechnik:** umfasst den technischen Teil der Arbeitshygiene. Das Fachgebiet befasst sich mit den Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt und deren Einflüssen auf die Gesundheit. Dazu gehören Maßnahmen zur Sauberhaltung und Reinlichkeit.

**Ionen:** (vom griech. „ion“: gehend, wandernd); (phys.) elektrisch geladenes Teilchen, das aus neutralen Atomen oder Molekülen durch Anlagerung oder Abgabe von Elektronen entsteht.

**Karzinogene:** Stoffe bzw. Faktoren, die Krebs verursachen können, entweder am Ort der Einwirkung (lokal: z. B. Haut, Lunge, Magen-Darm-Trakt) oder entfernt davon (resorptiv: z. B. Leber, Niere, Harnblase, Gehirn).

**Konzentration:** (physik. Chemie) Menge/Volumen einer gelösten Substanz (z. B. in der Atemluft).

**Kumulativ:** (lat.) (an)häufend.

**Normadressat:** jede physische oder juristische Person; diese sind an die Einhaltung der Rechtsnorm ohne ihre Zustimmung gebunden.

**Prävention:** 1. das Zuvorkommen (z. B. mit einer Rechtshandlung) 2. Vorbeugung; präventiv: vorbeugend, verhütend.

**Richtlinien:** Rechtsakte in Form von Rahmenvorgaben, die das Ergebnis verbindlich festlegen und es jedem Mitgliedsstaat überlassen, in welcher Form und mit welchen Mitteln er das gewünschte Ergebnis herbeiführt.

Anmerkungen

**Silikose:** (Berufskrankheit) (syn. Quarzstaublunge) durch Einwirkung lungengängigen kieselensäurehaltigen Staubes.

**Software:** (engl.) eigentlich „weiche Ware“; die zum Betrieb einer Datenverarbeitungsanlage erforderlichen nichtapparativen Funktionsbestandteile (z. B. Einsatzanweisungen, Programme).

**Toxikologisch:** die Toxikologie (Lehre von den Giften, d. h. Lehre von den schädlichen Wirkungen chemischer Substanzen auf lebende Organismen) betreffend, giftkundig.

**Trucksystem:** (sprich: trak-), eine im Frühkapitalismus übliche Entlohnungsform. Anstelle von Bargeld erhielten die Arbeiter Naturalien oder Warengutscheine, deren Bezug bzw. Einlösung an bestimmte Läden gebunden war. Da den Arbeitern zu teure oder minderwertige Ware angeboten wurde, stellte das Trucksystem eine Ungerechtigkeit sondergleichen dar. Heute gilt das Truckverbot, die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Bargeld.

**Vinylchloridmonomer:** gefährlicher Arbeitsstoff; Krebs erzeugend, verursacht beim Menschen erfahrungsgemäß bösartige Geschwülste. Es kann das so genannte „Vinylchloridmonomer-Syndrom“ entstehen. Das Krankheitsbild besteht nicht nur aus der berufsbedingten Akroosteolyse (Knochenschwund, besonders an den Fingern und Zehen), sondern auch aus einer Hauterkrankung und Leberfunktionsstörungen.



Anmerkungen

3. Welche Ziele verfolgen EU-Richtlinien nach Artikel 95 (Ex-Artikel 100a) und Artikel 137 (Ex-Artikel 118a) EG-Vertrag?

4. Welche Sofortmaßnahmen kann das Arbeitsinspektionsorgan bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit verfügen und wie geht es dabei vor?

\* FernlehrgangsteilnehmerInnen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:  
**Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes**  
1010 Wien, Laurenzerberg 2