



Arbeitsrecht

AR
8B

Hans Schramhauser, Alexander Heider

Arbeitnehmerschutz II

Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz

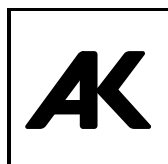
INHALT

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	3
Ausnahmen vom Geltungsbereich	3
§ 3 Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber	4
§ 4 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen	4
§ 7 Grundsätze der Gefahrenverhütung	5
§ 8 Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber	6
§ 9 Überlassung von Arbeitnehmern	6
§ 10 Sicherheitsvertrauenspersonen	7
§§ 12 und 13 Information, Anhörung und Beteiligung	8
§ 26 Erste-Hilfe-Leistung	9
§ 30 Nichtraucherchutz	9
§§ 40 ff Gefährliche Arbeitsstoffe	11
§§ 49 ff Gesundheitsüberwachung	12
§§ 67 und 68 Bildschirmarbeitsplätze	13
§§ 73 ff Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer	13
§ 88 Arbeitsschutzausschuss	19
§ 130 Strafbestimmungen	20
Aushangpflichtige Rechtsvorschriften	20
Die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates	22
§ 92a Arbeitsverfassungsgesetz	22
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und Arbeitnehmerschutz	24
§ 8 Das Leistungsverweigerungsrecht	24
§ 9 Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, Benachteiligungsverbot	25
§ 10 Kontrollmaßnahmen	25
Beantwortung der Fragen	26
Fernlehrgang	27

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

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

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Dieser Teil behandelt eingehend den **innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz**. Herzstück ist das **ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz**. 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 **ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz (ASchG)** vom 17. Juni 1994, BGBl. Nr. 450 idgF, bildet seit 1. Jänner 1995 die Grundlage für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der ArbeitnehmerInnen.

Das ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz 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 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 ArbeitnehmerInnenenschutzgesetzes noch insbesondere die Vorschriften der Bauarbeiterschutverordnung (Bau-V), BGBl. Nr. 340/1994 idgF zu beachten.
- **Auswärtige Arbeitsstellen** sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten verrichtet werden.

Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

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

Anmerkungen

Arbeitnehmerschutz
im Betrieb

Gesetzliche Grundlage:
Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz

Anmerkungen

§ 3: Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

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

Gefahrenverhütung

Die Arbeitgeber haben **die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit 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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber haben durch Anweisungen und geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber nicht selbst im notwendigen Umfang in der Arbeitsstätte, auf der Baustelle oder der auswärtigen Arbeitsstelle anwesend ist, muss er eine geeignete Person beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

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

Erkennen der Gefahr

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

Ermittlungspflicht

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und

aufgrund dieses Wissens die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

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. **der Stand der Ausbildung und die Unterweisung der Arbeitnehmer.**

Weiters sind bei der Evaluierung zu berücksichtigen:

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

Die Arbeitgeber haben allerdings die Möglichkeit, geeignete Fachleute, wie beispielsweise **Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner**, mit der Durchführung der Gefahrenermittlung und -beurteilung zu beauftragen.

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**.

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

§ 7: Grundsätze der Gefahrenverhütung

Viel deutlicher als bisher verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern im Hinblick auf die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer 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 des Standes der Technik**
6. **Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten**
7. **Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer zusammenhängenden Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz**
8. **Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz**
9. **Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer**

Anmerkungen

Beauftragung
von Fachleuten

Dokumentationspflicht

Ein verantwortlicher Arbeitgeber zuständig für alle Arbeitnehmer

§ 8: Koordinationspflicht für mehrere Arbeitgeber

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigt werden. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet die betroffenen Arbeitgeber zur **Zusammenarbeit** im Hinblick auf die Durchführung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes.

Der für die Arbeitsstätte, die Baustelle oder die auswärtige Arbeitsstelle verantwortliche Arbeitgeber ist auch für den Arbeitnehmerschutz bei betriebsfremden Arbeitnehmern zuständig.

§ 9: Überlassung von Arbeitnehmern

Der **Beschäftiger** gilt als Arbeitgeber und muss den **Überlasser** über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes informieren. Der Beschäftiger hat dem Überlasser auch den Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren. Der Überlasser wird dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer entsprechend zu informieren.



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 hat Zugang zu diesen Dokumenten?

§ 10: Sicherheitsvertrauenspersonen

Die **Sicherheitsvertrauenspersonen** sind als „**Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz**“ konzipiert. Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz sieht Sicherheitsvertrauenspersonen ab elf Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer gegen die Bestellung Einwände erhebt, so muss ein anderer Arbeitnehmer als Sicherheitsvertrauensperson vorgeschlagen werden.

Die **Sicherheitsvertrauenspersonen können auch abberufen** werden. Dort, wo Betriebsräte bestehen, geschieht dies über Verlangen des Betriebsrates; wo keine Betriebsratskörperschaften errichtet sind, über Verlangen von mindestens einem Drittel der Arbeitnehmer.

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

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 Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer, die neu zur Sicherheitsvertrauensperson bestellt werden, eine dreitägige Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu besuchen haben.

Die Sicherheitsvertrauenspersonen als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ haben wesentlich mehr Rechte als bisher und sind in Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei (§ 11).

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

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

Anmerkungen

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)

Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen

Erwerb des nötigen Fachwissens

Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind die Mitwirkungsrechte für die Sicherheitsvertrauenspersonen geregelt. Demnach sind sie berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgebern 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 Arbeitgeber 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 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, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes informiert werden.

Woran müssen die Sicherheitsvertrauenspersonen beteiligt werden?

Sind keine Belegschaftsorgane errichtet, ist der Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer zu hören.

§§ 12 und 13: Information, Anhörung und Beteiligung

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

Dies ist vor allem in jenen Betrieben von besonderer Bedeutung, wo derzeit **noch keine Betriebsratskörperschaften** errichtet sind. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, **entweder Sicherheitsvertrauenspersonen** mit Zustimmung der Arbeitnehmer zu bestellen **oder alle Arbeitnehmer** in jedem einzelnen Fall im Zusammenhang mit notwendigen Maßnahmen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.

§ 26: Erste-Hilfe-Leistung

Anmerkungen

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 über eine **Erste-Hilfe-Ausbildung** verfügen. Diese Ausbildung hat mindestens 16 Stunden zu umfassen und muss spätestens nach zehn Jahren wiederholt werden. Außerdem sind nach längstens fünf Jahren Übungen abzuhalten. Bei diesen Vorkehrungen und Maßnahmen sind die Art der Arbeitsvorgänge und -verfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

§ 30: Nichtraucherchutz

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Nichtraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden.

Schutz vor Tabakrauch

Das **Rauchen** ist **verboten**, wenn mindestens ein Raucher und ein Nichtraucher in einem Büro oder vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten. Vergleichbare Arbeitsräume sind beispielsweise Meisterkoben, Lager, Qualitätssicherung, Programmierung, Fein- und Elektrotechnik, Uhrmacher und Optiker.

Weiters gelten Rauchverbote in Sanitärräumen und Umkleieräumen, bei Brand- oder Explosionsgefahr sowie darüber hinaus aus produktionstechnischen bzw. hygienischen Gründen (z. B. Herstellung von Lebensmitteln, in Reinräumen ...).

Nach dem Mutterschutzgesetz (§ 4 Abs. 6) müssen werdende Mütter vor den Einwirkungen von Tabakrauch speziell geschützt werden. Auch in Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen ist der Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen. **Der wirkungsvollste Schutz ist das Rauchverbot.** Allenfalls möglich ist die räumliche Trennung oder zeitlich getrennte Nutzung der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume durch Nichtraucher und Raucher.

Rauchverbot nach dem Tabakgesetz

Nach dem Tabakgesetz 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 Tabakgesetz). Solche Orte sind beispielsweise Geschäftslokale, Einkaufszentren, Büroräume oder ähnliche Räume mit Kunden- bzw. Parteienverkehr zu festgelegten Dienstzeiten bzw. zu Zeiten, in denen üblicherweise Parteienverkehr stattfindet. Weiters gelten Rauchverbote in ortsfesten und nicht ortsfesten Einrichtungen des Bus-, Schienen-, Flug- und Schiffsverkehrs.

Eine Ausnahme vom Rauchverbot ist in einzelnen Räumen öffentlicher Orte nach § 13 Abs. 2 Tabakgesetz nur unter Einhaltung bestimmter Voraus-

setzungen möglich: Bei ausreichender Zahl von Räumen können einzelne Räume als Raucherräume bezeichnet werden, wenn gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in Rauchverbotsbereiche dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Die Raucherräume müssen daher verschließbar sein. Und sie benötigen eine von den anderen Räumen getrennte Entlüftung. Sind Belegschaftsorgane errichtet, kann eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die örtliche Festlegung einzelner Raucherräume abgeschlossen werden.

Eine besondere Ausnahme bildet die **Gastronomie**. Nach § 13 Abs. 3 Tabakgesetz sind folgende Betriebe vom Rauchverbot ausgenommen: Gastgewerbebetriebe, Schutzhütten, Buschenschanken, Privatzimmervermietungen, in Tankstellen befindliche Gastronomiebereiche, Tabaktrafiken und gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Veranstaltungen mit Verabreichung von Speisen und Getränkeausschank. **Speisebetriebe mit einer Fläche ab 75 m² haben sich jedoch freiwillig verpflichtet, bis Jahresende 2006 in 90 Prozent dieser Speisebetriebe Nichtraucherbereiche einzurichten.**

Ausnahmslos Rauchverbot gilt jedoch in Räumen für Unterricht, Fortbildung, Verhandlungen, im Schulsport und in Mehrzweckhallen.

Rauchverbote sind kennzeichnungspflichtig. Die Rauchverbotshinweise oder die Rauchverbotsymbole sind in ausreichender Zahl und Größe so anzubringen, dass sie überall im Raum klar ersichtlich und eindeutig sind. Ergänzend empfiehlt es sich, Räume mit Raucherlaubnis mit Raucherlaubnishaftungen oder Raucherlaubnissymbolen zu kennzeichnen.

Die Einhaltung der Rauchverbote nach dem Tabakgesetz und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz hat der Arbeitgeber zu überwachen und sie unterliegen einseitig seiner Anordnungsbefugnis, sofern keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Die **Nichteinhaltung gesetzlicher und vereinbarter Rauchverbote** kann bei beharrlicher Weigerung eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

Wo besteht noch Raucherlaubnis?

Bei Einhaltung von ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und Tabakgesetz besteht am Arbeitsplatz nur noch Raucherlaubnis,

1. wenn ein Arbeitnehmer allein in seinem Einzelbüro ohne Kunden- bzw. Parteienverkehr bei geschlossener Tür tätig ist, oder
2. wenn es sich um typische Werks- bzw. Fabrikshallen handelt und keine brand- oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffe verwendet werden bzw. keine produktionsbedingten Hinderungsgründe vorliegen, oder
3. in weiten Bereichen der Gastronomie, oder
4. wenn ausschließlich Raucher in ihrem Arbeitsraum ohne Kunden- bzw. Parteienverkehr tätig sind.

„Mit erzwingbarer **Betriebsvereinbarung** kann beispielsweise näher geregelt werden: die örtliche/räumliche Festlegung der Raucheräume 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 Arbeitnehmer im Betrieb regeln, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann.“

§§ 40 ff: Gefährliche Arbeitsstoffe

Besonderes Augenmerk legt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz auf die Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe. Bereits bei der Gefahrenermittlung müssen sich die Arbeitgeber 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 Arbeitgeber **Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen** auf die Arbeitnehmer ermitteln. Dabei sind die Gesamtwirkung von mehreren Arbeitsstoffen sowie risikoerhöhende 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 Arbeitgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

Je näher die gemessene Konzentration beim Grenzwert liegt, umso kürzer sind die Intervalle weiterer Messungen. Ergibt die Messung eine **Überschreitung des Grenzwertes**, hat der Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer beschäftigt werden, wobei auch die Dauer der Exposition für diese Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken ist. Selbstverständlich müssen diese Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der MAK-Wert nicht überschritten wird, und er 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.

TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

Anmerkungen

Gefahrenermittlung

Verpflichtende Messungen

Der MAK-Wert

Der TRK-Wert

Anmerkungen

Der Arbeitgeber 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.

Meldung an das
Arbeitsinspektorat

Die beabsichtigte **Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen muss dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich gemeldet werden**. Die erstmalige Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 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 allfälliger Ersatzmöglichkeiten den Arbeitgebern 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 Arbeitnehmer. Bei bestimmten Tätigkeiten, bei denen die Gefahr besteht, eine Berufskrankheit zu erleiden, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie vor Aufnahme der Tätigkeit einer **Eignungsuntersuchung** unterzogen wurden und bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchgeführt werden.

Diese **arbeitsmedizinischen Untersuchungen** dürfen nur von eigens dafür ermächtigten Ärzten vorgenommen werden. Die Ermächtigung ist an bestimmte Erfordernisse gebunden und erfolgt durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. Die **Kosten der Untersuchungen trägt grundsätzlich der Arbeitgeber**. Für bestimmte Untersuchungen hat er Anspruch auf Kostenersatz durch den zuständigen Unfallversicherungsträger. Werden die Eignungs- und Folgeuntersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die dafür benötigte Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts.

Gesundheits-
schädigungen

Werden bei den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen **Gesundheitsschädigungen** festgestellt, sind die Befunde samt Beurteilungen von den hiezu ermächtigten Ärzten den Arbeitsinspektionsärzten zu übermitteln. Die Ärzte der Arbeitsinspektion haben **mittels Bescheid** festzustellen, unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Arbeitnehmer 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 der betroffene Arbeitnehmer **Anspruch auf einen** seinem Arbeitsvertrag entsprechenden **anderen Arbeitsplatz**. Nur wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden kann, beispielsweise bei Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch **Kündigung** auflösen. Sofern das Arbeitsinspektorat zustimmt, hat der Arbeitnehmer während der Kündi-

gungsfrist seine bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Ansonsten hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts während der Kündigungsfrist freizustellen.

Anmerkungen

§§ 67 und 68: Bildschirmarbeitsplätze

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.

Pflicht zur menschengerechten Gestaltung

Die Bildschirmarbeit muss so organisiert werden, dass sie regelmäßig durch Pausen oder andere weniger belastende Tätigkeiten unterbrochen wird. Die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrille) zur Verfügung gestellt werden. Weder die Untersuchungen noch die Bildschirmarbeitsbrille dürfen zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

§§ 73 ff: Präventivfachkräfte für alle Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat für die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen**. Verfügt der Arbeitgeber schon über betriebs-eigenes fachkundiges Personal (also ausgebildete Arbeitsmediziner/in und Sicherheitsfachkraft) hat er 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:

Betreuungsmodelle

- Es können externe Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräfte herangezogen werden.
- Es können arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren in Anspruch genommen werden.
- „Kleinbetriebe“ können alternativ ein Präventionszentrum ihres Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen.
- Arbeitgeber 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 Arbeitgeber die **Belegschaftsorgane** und die **Sicherheitsvertrauenspersonen**, wenn weder Belegschaftsorgane errichtet noch Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, alle Arbeitnehmer davon zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Die Verantwortung für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes verbleibt beim Arbeitgeber.

Aufgaben der
Sicherheitsfachkräfte
und Arbeitsmediziner

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner liegen vor allem in der Anwendung ihrer Fachkunde zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung der vielfältigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben. Im neuen 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 Arbeitsmediziner 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.

Die Präventivdienste haben auch die Pflicht, mit den betrieblichen Interessenvertretungen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zusammenzuarbeiten und müssen über ihre Tätigkeit bzw. ihre Einsatzzeit Aufzeichnungen führen bzw. regelmäßig Bericht erstatten.

Bei der Anwendung ihrer Fachkunde sind sie **weisungsfrei und arbeitsrechtlich abgesichert**. Durch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (§ 9) sind Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner 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.

Flexible Präventionszeit § 82a ermöglicht arbeitspsychologische Betreuung

Jährliche
Präventionszeit

Der Arbeitgeber ist 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 Arbeitnehmerzahl um mehr als 5% ändert, ist die jährliche Präventionszeit neu zu ermitteln.

Ermittlung

Zur **Ermittlung der jährlichen Präventionszeit** gilt:

1. Für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung) beträgt sie 1,2 Stunden pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr.
2. Für Arbeitnehmer an allen anderen Arbeitsplätzen beträgt sie 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr.
3. Hinzu kommt ein Zeitzuschlag von 0,5 Stunden für jeden Arbeitnehmer, der 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 Arbeitsmediziner 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 Arbeitsmediziner oder auf sonstige geeignete Fachleute wie Chemiker, Toxikologen oder Ergonomen verteilt werden.

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

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

Als erster Schritt ist zu erheben, wie viele Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer und Jahr vorgeschrieben. In unserem Beispiel werden **40 Arbeitnehmer** mit je **1,2 Stunden** angenommen, was **in Summe 48 Stunden** ergibt. Für die anderen (restlichen) **70 Arbeitnehmer** sind je Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer** 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitsmediziner 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 Arbeitgeber eine Entscheidung fällt. Hilfreich kann hier die Evaluierung sein. Liegen psychische Arbeitsbelastungen vor, ist ein Arbeitspsychologe zu beschäftigen. Liegen keine psychischen Arbeitsbelastungen vor, sind die 41 Stunden auf den Arbeitsmediziner und die Sicherheitsfachkraft zu verteilen. Bei sehr fachspezifischen Problemstellungen kommen statt Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft auch Chemiker, Toxikologen und Ergonomen in Betracht.

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

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

- in Arbeitsstätten mit einem bis zehn Beschäftigten mindestens einmal in zwei Kalenderjahren
- in Arbeitsstätten mit elf bis 50 Beschäftigten mindestens einmal im Kalenderjahr.

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

Betreuung von „Kleinbetrieben“

Basisbetreuung

Anmerkungen

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 des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft.

Anlassbetreuung

Zusätzlich zur Basisbetreuung sind **anlassbezogene Begehungen** vorgesehen. Sie sind vom Arbeitgeber in folgenden Fällen zu veranlassen:

- 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.

Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten, deren durchschnittliche Arbeitnehmerzahl bis zu 50 Arbeitnehmer pro Jahr beträgt und an der an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr nicht mehr als 75 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Diese Sonderregelung gilt auch für Arbeitsstätten mit bis zu 53 Arbeitnehmern, 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.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ermittlung und Beurteilung der Gefahrendurchzuführen, diesich darausergebenden Schutzmaßnahmen festzulegen und dies in eigenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu dokumentieren, verbleibt beim Arbeitgeber!

Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger § 78a

Rahmenbedingungen

Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in **Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern** kann auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen,

allerdings nur dann, **wenn der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer 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.

Nimmt der Arbeitgeber 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 Verlangen der Arbeitgeber 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 bekannt zu geben.
- Sie können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen nicht zur Verfügung stellt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber für eine andere Betreuung sorgen.

In diesem Zusammenhang treffen den Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer aufzulegen.
- Die Verbesserungsvorschläge **sind bei der Festlegung von Maßnahmen zu berücksichtigen**, was die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlich macht.

Die Präventionszentren der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA sicher)

Burgenland:	7400 Oberwart, Hauptplatz 11, Objekt Atrium
Kärnten:	9021 Klagenfurt, Waidmannsdorfer Straße 35
Niederösterreich:	3109 St. Pölten, Wiener Straße 54, Tor zum Landhaus
Oberösterreich:	4021 Linz, Blumauerplatz 1
Salzburg:	5010 Salzburg, Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
Steiermark:	8021 Graz, Göstinger Straße 24–26
Tirol:	6020 Innsbruck, Meinhardtstraße 5a
Vorarlberg:	6850 Dornbirn, Riedgasse 11
Wien:	1200 Wien, Brigittenauer Lände 42
Telefon österreichweit:	0810-20 00 20-1000
Fax österreichweit:	0810-20 00 20-1100

Anmerkungen

Pflichten des Arbeitgebers

Präventionszentren

Nimmt der Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer 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

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

1. **insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitnehmer** beschäftigen und die 8-wöchige **Fachausbildung** zur Sicherheitsfachkraft nachweislich erfolgreich absolviert haben oder
2. **insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitnehmer** beschäftigen und **ausreichende Kenntnisse** auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen. Diese Kenntnisse müssen insbesondere die Grundsätze auf folgenden Gebieten umfassen: Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, 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.

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 gebunden?



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



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

Anmerkungen

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

Aufgaben

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 Arbeitnehmerschutzes sind zu erarbeiten. Weiters sind die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen 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 seine 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 oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person,
- alle für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften bestellten verantwortlichen Beauftragten,
- die Sicherheitsfachkraft,
- der Arbeitsmediziner,
- alle Sicherheitsvertrauenspersonen und
- je ein Vertreter der zuständigen Belegschaftsorgane.

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

Sitzungen

Der Arbeitsschutzausschuss ist **mindestens zweimal 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 Arbeitgeber oder der von ihm 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 Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person. Über jede Sitzung ist ein **Ergebnisprotokoll** anzufertigen und an alle Mitglieder zu versenden. Das Ergebnisprotokoll hat Ort, Datum, Dauer, Teilnehmer, Beratungsgegenstände mit einer Zusammenfassung der Standpunkte und Vorschläge der Teilnehmer, die allenfalls auch abweichende Standpunkte und Vorschläge sein können, zu enthalten.

Anmerkungen

Zentraler Arbeitsschutzausschuss § 88a

Betreibt ein Arbeitgeber 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 Arbeitgeber oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person
- und höchstens zwei Vertreter des Arbeitgebers,
- drei Vertreter 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 Arbeitsmediziner, und
- Beiziehung weiterer Personen, wenn es der Beratungsgegenstand erfordert.

Strafen für Arbeitgeber

§ 130: Strafbestimmungen

Arbeitgeber, die ihren Verpflichtungen aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nicht nachkommen, können mit Strafen von 145 bis 7.260 Euro und im Wiederholungsfall mit Strafen von 290 bis 14.530 Euro belegt werden.

Strafen für Arbeitnehmer

Auch Arbeitnehmer können bestraft werden. Hier gilt allerdings als Voraussetzung die vorherige Aufklärung und Abmahnung durch den Arbeitgeber. Erst wenn diese Abmahnung erfolglos bleibt, kann eine Strafe bis zu 218 Euro und im Wiederholungsfall 360 Euro von der Bezirksverwaltungsbehörde verhängt werden.

Seit der Novelle des ASchG vom 1. Jänner 1997 können auch sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Zentren mit Strafen von 145 bis 7.260 € und im Wiederholungsfall mit Strafen von 290 bis 14.530 € belegt werden, wenn sie ohne Feststellungsbescheid oder ohne Bewilligung die Zentren betreiben.

Zusammenstellung der aushangpflichtigen Rechtsvorschriften

Einsichtnahme der Arbeitnehmer

In bestimmten Arbeitnehmerschutzvorschriften wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, diese im Betrieb bzw. in der Arbeitsstätte an einer für alle Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle zur jederzeitigen Einsichtnahme aufzulegen. Zweck dieser Regelung ist die rasche Information der Arbeitnehmer über ihre Schutzrechte.

Liste aushangpflichtiger Rechtsvorschriften (Stand 1. Oktober 2003):

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gemäß § 129
- Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über die Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 129 ASchG
- Arbeitsstättenverordnung gemäß § 129 ASchG
- Arbeitsmittelverordnung gemäß § 129 ASchG
- Elektroschutzverordnung 2003 gemäß § 129 ASchG
- Bildschirmarbeitsverordnung gemäß § 129 ASchG

- Grenzwertverordnung 2006 gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über biologische Arbeitsstoffe gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über Lärm und Vibrationen gemäß § 129 ASchG
- Fachkenntnisnachweis-Verordnung gemäß § 129 ASchG
- Flüssiggasverordnung 2002 gemäß § 129 ASchG
- Bohrarbeitenverordnung gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über sicherheitstechnische Zentren gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz gemäß § 129 ASchG
- Sprengarbeitenverordnung gemäß § 129 ASchG
- Verordnung explosionsfähige Atmosphären – VEXAT gemäß § 129 ASchG
- Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung gemäß § 125 Abs. 7 ASchG
- Bühnen-Fachkenntnisse-Verordnung gemäß § 129 ASchG
- Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 gemäß § 129 ASchG
- Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen gemäß § 129 ASchG
- Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung gemäß § 125 Abs. 7 ASchG
- Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung gemäß § 125 Abs. 7 ASchG
- Maschinen-Schutzvorrichtungsverordnung gemäß § 125 Abs. 7 ASchG
- Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten gemäß § 125 Abs. 7 ASchG
- Bauarbeiterschutzverordnung gemäß § 159
- Arbeitszeitgesetz gemäß § 24
- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz gemäß § 10
- Arbeitsruhegesetz gemäß § 23
- Arbeitsruhegesetz-Verordnung gemäß § 23
- Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz gemäß § 27
- Mutterschutzgesetz gemäß § 17
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen gemäß § 129 ASchG
- Behinderteneinstellungsgesetz gemäß § 23a
- Gleichbehandlungsgesetz gemäß § 10c
- Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 gemäß § 18
- die auf den Betrieb anzuwendenden Kollektivverträge gemäß § 15 Arbeitsverfassungsgesetz
- Betriebsvereinbarungen gemäß § 30 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz

Darüber hinaus bestehen für einzelne Wirtschaftszweige besondere Rechtsvorschriften, die der Aushangpflicht unterliegen. Als Beispiel ist die Bauarbeiterschutz-Verordnung gemäß § 159 zu nennen. Sie ist zusätzlich auf Baustellen, die länger als 5 Tage dauern, aufzulegen.



6. Kann auch 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 Arbeitnehmerschutz, 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 Arbeitnehmerschutzes im Betrieb überzeugen zu können. Der **Betriebsrat hat also nicht nur das Recht, sondern die Pflicht**, den Betriebsinhaber **auf Gefahrenquellen und Missstände hinzuweisen** und mit ihm 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 Betriebsinhaber den **Betriebsrat beizuziehen**. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den **Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.**

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehend können zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber Betriebsvereinbarungen zum Schutze der Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

Im § 97 Arbeitsverfassungsgesetz werden ausdrücklich Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer 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 Betriebsinhaber den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. **Insbesondere ist der Betriebsinhaber 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 Arbeitnehmer **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>5. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen über die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen.</p> <p>6. Dem Betriebsrat müssen die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz 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 Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören.</p> <p>10. Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Voraus über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner/innen 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 Arbeitsmedizinern 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 Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmern 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>Anmerkungen</p> <p>Beteiligungsrechte</p> <p>Informationsrechte</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 Arbeitnehmerschutz

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

§ 8: Das Leistungsverweigerungsrecht

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

Benachteiligungsverbot

Dieses **Leistungsverweigerungsrecht darf zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen**. Arbeitnehmer 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 ernsten und unmittelbaren Gefährdung zu einer Kündigung oder Entlassung kommt, ist diese binnen einer Woche beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

Kündigungs- oder
Entlassungsschutz

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 Arbeitnehmer selbst Maßnahmen zur Abwehr einer Gefahr trifft, weil der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist. Bei der Gefahrenabwehr sind seine Kenntnisse und die ihm zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen. Handelt der Arbeitnehmer jedoch grob fahrlässig, unterliegt er diesem arbeitsrechtlichen Schutz nicht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit dann wieder aufzunehmen, wenn der Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer zu anderen, außerhalb des Gefahrenbereichs gelegenen Tätigkeiten herangezogen werden kann, sofern diese Tätigkeit mit seinem Arbeitsvertrag vereinbar ist.

§ 9: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, Benachteiligungsverbot

Anmerkungen

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

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 Arbeitnehmer 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.

Anfechtung von Kündigung und Entlassung

§ 10: Kontrollmaßnahmen

Moderner Technikeinsatz bedeutet zunehmend auch verstärkte Kontrollierbarkeit der Arbeitnehmer.

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.

Menschenwürde

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 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 Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr den Gefahrenbereich verlassen und die Arbeitsleistung verweigern?



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

Beantwortung der Fragen

- F1:** Der Arbeitgeber, wobei er auch die Möglichkeit hat, geeignete Fachleute (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner) mit der Durchführung zu beauftragen.
- F2:** Das Arbeitsinspektionsorgan, die Sicherheitsfachkraft, der Arbeitsmediziner, die Belegschaftsorgane, die Sicherheitsvertrauenspersonen und, wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, alle Arbeitnehmer.
- F3:** Nein. Sie sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.
- F4:** Immer der Arbeitgeber bzw. der rechtswirksam bestellte verantwortliche Beauftragte.
- F5:** Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 und 4.
- F6:** Ja, beispielsweise bei Verletzung der Tragepflicht von persönlicher Schutzausrüstung. Eine Strafe bis zu 218 Euro und im Wiederholungsfall bis zu 360 Euro darf allerdings erst nach erfolgloser Abmahnung durch das Arbeitsinspektorat beantragt werden.
- F7:** 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.
- F8:** Ja, unverzüglich.
- F9:** Ja, dieses Leistungsverweigerungsrecht besteht.
- F10:** Im Arbeitsverfassungsgesetz § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g und im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz § 9.

Anmerkungen

3. In welchen Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber beteiligt, gehört und informiert werden?

4. Beschreibe ein konkretes Arbeitnehmerschutzproblem aus deiner täglichen Arbeit und erläutere die Vorgangsweise, wie dieses Problem gelöst werden kann.

* 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.