

ArbeitnehmerInnen- schutzgesetz

17. überarbeitete Auflage 2025 mit Anmerkungen,
Verweisen und Stichwortverzeichnis



M 030

Sicherheitsinformation
für Arbeitnehmer:innen

Begründet (1995) und mit Anmerkungen versehen von Joe Püringer (ehem. AUVA) unter Mitarbeit von Sabine Totter (Sicherheitsfachkraft, zertifizierte Arbeitspsychologin).

17. Auflage bearbeitet von Heinz Schmid (AUVA)

Satz und Layout: Exakta GmbH, 1180 Wien

Inhalt

	Seite
Vorbemerkung	2
Abkürzungsverzeichnis	5
ASchG mit Anmerkungen	7
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	11
2. Abschnitt: Arbeitsstätten und Baustellen	47
3. Abschnitt: Arbeitsmittel	63
4. Abschnitt: Arbeitsstoffe	73
5. Abschnitt: Gesundheitsüberwachung	93
6. Abschnitt: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze	109
7. Abschnitt: Präventivdienste	129
8. Abschnitt: Behörden und Verfahren	171
9. Abschnitt: Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften	185
10. Abschnitt: Schlussbestimmungen	205
Hinweis auf die nach dem Mutterschutzgesetz durchzuführende Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung)	213
Hinweis auf die nach dem Kinder- und Jugend- beschäftigungsgesetz durchzuführende Gefährdungs- beurteilung (Evaluierung)	219
Übersichtstabelle zu den weiter anzuwendenden Bestimmungen	222
Geltende Fassung der weitergeltenden Verordnungen	224
Bereits nach dem ASchG erlassene Verordnungen	226
ASchG-Verordnungen, die aufgehoben wurden	230
Stichwortverzeichnis zum Text des ASchG	231
Hinweis auf das Informationssystem ArbeitnehmerInnen- schutz „A-expert“	255

Vorbemerkung

Redaktionsschluss: 31. 3. 2025

Das **Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG)** wurde am 17. 6. 1994 als BGBl Nr 450/1994 kundgemacht. Es trat mit 1. 1. 1995 in Kraft.

Durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz wurden in Österreich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an die Regelungen in der Europäischen Union angepasst. Der Umfang des Gesetzes entspricht der Komplexität der Materie.

Das vorliegende Merkblatt versteht sich als Arbeitsbehelf für all jene, die mit AN-Schutz zu tun haben, es will die Einhaltung des ASchG erleichtern. Der Gebrauch der Broschüre wird durch Anmerkungen, Kurzerläuterungen und Querverweise unterstützt. Das Stichwortverzeichnis hilft, wichtige Begriffe im ASchG leichter aufzufinden. Die Tabelle der nach dem ASchG weiter anzuwendenden alten Bestimmungen, ein Verzeichnis der derzeit geltenden Fassung dieser Vorschriften sowie eine Liste der nach dem ASchG erlassenen Verordnungen dienen ebenfalls der Übersicht. Auf eine umfangreiche elektronische Datenbank aller AN-Schutzvorschriften wird am Ende der Broschüre hingewiesen.

Anmerkungen, Verweise, Tabellen und Stichwortverzeichnis wurden mit der größtmöglichen Sorgfalt erarbeitet. Dennoch kann keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden. Gleiches gilt für den Text des ASchG. **Rechtlich verbindlich ist selbstverständlich nur der Gesetzestext.**

Der **Gesetzestext** ist in diesem Merkblatt in folgender Schriftart und -stärke wiedergegeben: **Times New Roman, fett.**

Anmerkungen, Erläuterungen, Verweise und sonstige nicht zum Gesetzestext gehörende Aussagen sind in folgender Schriftart und -stärke wiedergegeben: Inter regular, magar (teilweise auch **fett** oder *kursiv*).

Eine 1997 in Kraft getretene Novelle (BGBl I Nr 9/1997) schränkte ua die Informations- und Unterweisungspflicht bezüglich betriebsfremder AN ein, erlaubte die Anpassung der Gefahrenermittlung in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen, brachte die aliquote Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Berechnung der Mindesteinsatzzeit, verankerte das AN-Recht auf Kopien von sie betreffenden personenbezogenen Aufzeichnungen, ordnete die Beistellung von Kühlschränken in Aufenthaltsräumen an, regelte die Verrechnung der Gesundheitsüberwachung teilweise neu, formulierte Anforderungen an die „Tele-Heimarbeit“ und nahm redaktionelle Anpassungen und Klarstellungen vor.

Mit 1. 1. 1999 traten die Änderungen hinsichtlich der Betreuung der Klein- und Mittelbetriebe (BGBl I Nr 12/1999) und die Ausdehnung der Geltung des ASchG auf den Anwendungsbereich des Mineralrohstoffgesetzes (BGBl I Nr 38/1999) in Kraft.

Mit dem „Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz“, BGBl I Nr 159/2001, wurden die Mindesteinsatzzeiten gesenkt und zur Präventionszeit umgestaltet, die Unterweisungspflicht relativiert, der (zentrale) Arbeitsschutzausschuss neu geregelt, Meldepflichten reduziert, das Übergangsrecht bereinigt, usw. Das „Deregulierungsgesetz 2006“, BGBl I Nr 113/2006, nahm die Absicht, das Fach- und Hilfspersonal für Präventivfachkräfte durch Vdg näher zu regeln, zurück und hob die übergangsrechtlich weitergeltenden Schutzbestimmungen für bleiexponierte AN auf.

Die Verurteilung Österreichs vor dem EuGH (C-428/04) bewirkte ua geringfügig erweiterte Anhörungsrechte der SVP und den Bestellungs-vorrang betriebseigener Präventivfachkräfte und beseitigte die Ausnahmen von der Pflicht zur Bestellung von ErsthelferInnen in Arbeitsstätten bis 5 AN (BGBl I Nr 147/2006).

Weitere Novellierungen flankierten die Eingliederung der Verkehrs-Arbeitsinspektion in die allgemeine Arbeitsinspektion (BGBl I Nr 35/2012) und die Sicherheitsbehörden-Neustrukturierung (BGBl I Nr 50/2012). Die Information von Leiharbeiter:innen über die erforderlichen Fachkenntnisse und die besonderen Merkmale und Gefahren des zu besetzenden Arbeitsplatzes ist nachweislich schriftlich vorzunehmen (BGBl I Nr 98/2012).

Schwerpunkte der Novelle 2013 (BGBl I Nr 118/2012) waren die verstärkte Beachtung psychischer Belastungen in der Prävention, die Berücksichtigung der CLP-Verordnung sowie redaktionelle Bereinigungen und Aktualisierungen.

BGBl I Nr 71/2013 berücksichtigte die nunmehrige Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte zur Entscheidung über Beschwerden gegen auf Grund des ASchG erlassene Bescheide.

Mit BGBl I Nr 94/2014 erfolgten einige Verschlechterungen des AN-Schutzes, wie etwa das Zusammentreten des Arbeitsschutzausschusses nur einmal jährlich und der Entfall von Brandschutzgruppen.

Die Novelle 2015 (BGBl I Nr 60/2015) konzentrierte sich auf die Zuordnung gefährlicher Arbeitsstoffe zu den CLP-Kategorien, auf fehlende Elemente in der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Sicherheitskennzeichnung sowie auf die Bereinigung des Übergangsrechts.

Mit BGBl I Nr 40/2017 wurde mit der Abschaffung der in der Arbeitsstätte aushangpflichtigen oder elektronisch zugänglichen Schutzbestimmungen der AN-Schutz symbolisch weiter in den Hintergrund gerückt.

Es folgte das ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz (BGBl I Nr 126/2017), das unter anderem die Durchführung der Erstevaluierung in der Präventionszeit

zulässt, die präventivdienstlichen Begehungsintervalle im Begehungsmodell teilweise auf drei Jahre verlängert, weitere innerbetriebliche Aufzeichnungen für unnötig erklärt und Verwaltungsvorgänge im Arbeitsministerium vereinfacht. Weiters wird ein Rauchverbot in allen Betriebsgebäuden wirksam.

Mit BGBl I Nr 100/2018 wurden Begriffsanpassungen an die geänderte Struktur der Sozialversicherungsträger vorgenommen.

Mit BGBl I Nr 115/2022 wurde die Rechtsgrundlage für einen arbeitsmedizinischen Fachdienst, der eine fallweise Unterstützung der AMED ermöglicht, in das ASchG und das LandarbeitsG 2021 – LAG eingeführt.

Mit dem BGBl I Nr 56/2024 („Grace-Period-Gesetz“) kam es zu Erleichterungen bei Betriebsübergaben in Bezug auf die Meldung von bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen an das Arbeitsinspektorat und der Einberufung des Arbeitsschutzausschusses (vgl § 101a ASchG). Die Bestimmung trat mit 1. 1. 2024 in Kraft.

Die Sammelnovelle des BGBl II Nr 330/2024 bereinigte einige AAV-Bestimmungen. Diese wurden in überarbeiteter Form in die GKV und AM-VO übernommen.

Die vorliegende Ausgabe des Merkblattes verweist bezüglich konkreter Bezeichnung der zuständigen Bundesministerin bzw. des zuständigen Bundesministers für Arbeit allgemein auf die aktuell geltende Fassung des Bundesministeriengesetzes 1986 – BMG. Dies ist im Gesetzestext in *Kursivschrift* ersichtlich gemacht [*gem BMG idgF*].

Die derzeit aktuelle Novelle des BMG (BGBl I Nr 10/2025) weist den Wirkungsbereich Arbeitnehmer:innenschutzrecht ab 1. April 2025 dem **Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz** zu.

Abkürzungsverzeichnis

Häufig verwendete Abkürzungen. Abkürzungspunkte werden stets weggelassen:

Abs	Absatz
AG	Arbeitgeberin, Arbeitgeber, Arbeitgeber:innen
AI	Arbeitsinspektorat
AMED	Arbeitsmedizinerin, Arbeitsmediziner, Arbeitsmediziner:innen
AN	Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer, Arbeitnehmer:innen
betr	betreffend
BGBI Nr	Bundesgesetzblatt [Teil I, II oder III] Nummer
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
etc	et cetera
gem	gemäß
ggfs	gegebenenfalls
GP	Gesetzgebungsperiode (bei Hinweis auf Gesetzesmaterialien)
idgF	in der geltenden Fassung
iS	im Sinne
PSA	persönliche Schutzausrüstung
rglm	regelmäßig
SFK	Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsfachkräfte
SG-Dokumente	Sicherheits- u. Gesundheitsschutzdokumente nach § 5 ASchG
sog	sogenannte, sogenanntes, sogenannter
StrB	Strafbestimmung(en)
SVP	Sicherheitsvertrauensperson(en)
usw	und so weiter
Vdg(en)	Verordnung(en), -verordnung
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl	vergleiche
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
Z	Ziffer
ZAI	Zentral-Arbeitsinspektorat
zB	zum Beispiel

Für Fundstellen in Rechtsvorschriften wird (zur Platzersparnis) folgende, aus den Beispielen ersichtliche Kurzschreibweise verwendet:

<i>In Anmerkungen</i>	<i>Im Stichwortverzeichnis</i>	<i>Bedeutung</i>
§ 33/1	§ 33 (1)	§ 33 Abs 1
§ 45/1,3	§ 45 (1)(3)	§ 45 Abs 1 und 3
§ 47/2–5	§ 47 (2)–(5)	§ 47 Abs 2 bis 5
§ 10/2,3,5–7	§ 10 (2)(3)(5)–(7)	§ 10 Abs 2, 3 und 5 bis 7
§ 7 Z 4	§ 7 Z 4	§ 7 Ziffer 4
§ 27/4 Z 1	§ 27 (4) Z 1	§ 27 Abs 4 Ziffer 1

Wenn nach der Fundstelle keine Rechtsvorschrift angegeben ist, ist immer das ASchG gemeint.

Abkürzungen von Rechtsvorschriften

Die Abkürzungen jener Verordnungen, die auf Grund des ASchG erlassen wurden, finden Sie in der Tabelle ab Seite 226 ff in **fetter** Schrift.
Hier sind nur Abkürzungen anderer wichtiger Rechtsvorschriften angegeben.

AAV	Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung
AllgStrSchV 2020	Allgemeine Strahlenschutzverordnung 2020
ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz 1993
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
ARG-VO	Arbeitsruhegesetz-Verordnung
ÄrzteG	Ärztegesetz 1998
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AWG	Abfallwirtschaftsgesetz 2002
AZG	Arbeitszeitgesetz
BäckAG	Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996
BauKG	Bauarbeitenkoordinationsgesetz
B-BSG	Bundes-Bedienstetenschutzgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
B-GBIG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGSTG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BiozidprodukteG	Biozidproduktegesetz (von 2013)
BMG	Bundesministeriengesetz 1986
ChemG	Chemikaliengesetz 1996
CLP-V	Verordnung über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen („Classification, Labelling and Packaging“)
DDGV	Duale Druckgeräteverordnung
DSG	Datenschutzgesetz
ETG	Elektrotechnikgesetz 1992
ETV 2020	Elektrotechnikverordnung 2020
GewO	Gewerbeordnung 1994
HBV	Hebeanlagen-Betriebsverordnung 2009
KAKuG	Bundesgesetz über Krankenanstalten und Kuranstalten
KJBG	Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz 1987
KJBG-VO	Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
MedStrSchV	Medizinische Strahlenschutzverordnung
MinroG	Mineralrohstoffgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979
MSV 2010	Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
REACH-V	Verordnung für Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
VbF 2023	Verordnung über brennbare Flüssigkeiten 2023
VBV	Versandbehälterverordnung 2011

ASchG

mit Anmerkungen

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG)

Das ASchG trat mit 1.1.1995 in Kraft, soweit nicht anderes bestimmt ist. Auf ein späteres Inkrafttreten wird bei den einzelnen Paragraphen ggfs hingewiesen

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen
- § 3. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber
- § 4. Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)
- § 5. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 6. Einsatz der Arbeitnehmer
- § 7. Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 8. Koordination
- § 9. Überlassung
- § 10. Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 11. Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 12. Information
- § 13. Anhörung und Beteiligung
- § 14. Unterweisung
- § 15. Pflichten der Arbeitnehmer
- § 16. Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 17. Instandhaltung, Reinigung, Prüfung
- § 18. Verordnungen

2. Abschnitt: Arbeitsstätten und Baustellen

- § 19. Anwendungsbereich
- § 20. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen
- § 21. Arbeitsstätten in Gebäuden
- § 22. Arbeitsräume
- § 23. Sonstige Betriebsräume
- § 24. Arbeitsstätten im Freien und Baustellen

- § 25. Brandschutz und Explosionsschutz
- § 26. Erste Hilfe
- § 27. Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 28. Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 29. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen
- § 30. Nichtraucher/innenschutz
- § 31. Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel
- § 32. Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

3. Abschnitt: Arbeitsmittel

- § 33. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 34. Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 35. Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 36. Gefährliche Arbeitsmittel
- § 37. Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 38. Wartung von Arbeitsmitteln
- § 39. Verordnungen über Arbeitsmittel

4. Abschnitt: Arbeitsstoffe

- § 40. Gefährliche Arbeitsstoffe
- § 41. Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 42. Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 43. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 44. Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
- § 45. Grenzwerte
- § 46. Messungen
- § 47. Verzeichnis der Arbeitnehmer
- § 48. Verordnungen über Arbeitsstoffe

5. Abschnitt: Gesundheitsüberwachung

- § 49. Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 50. Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- § 51. Sonstige besondere Untersuchungen
- § 52. Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 52a Elektronische Übermittlung von Befund samt Beurteilung
- § 53. Überprüfung der Beurteilung
- § 54. Bescheide über die gesundheitliche Eignung
- § 55. Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 56. Ermächtigte Ärzte und Ärztinnen
- § 57. Kosten der Untersuchungen
- § 58. Pflichten der Arbeitgeber
- § 59. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

6. Abschnitt: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 60. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 61. Arbeitsplätze

- § 62. Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 63. Nachweis der Fachkenntnisse
- § 64. Handhabung von Lasten
- § 65. Lärm
- § 66. Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 67. Bildschirmarbeitsplätze
- § 68. Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit
- § 69. Persönliche Schutzausrüstung
- § 70. Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung
- § 71. Arbeitskleidung
- § 72. Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

7. Abschnitt: Präventivdienste

- § 73. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 74. Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte
- § 75. Sicherheitstechnische Zentren
- § 76. Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 77. Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte
- § 77a. Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern
- § 78. Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern
- § 78a. Präventionszentren der Unfallversicherungsträger
- § 78b. Unternehmermodell
- § 79. Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 80. Arbeitsmedizinische Zentren
- § 81. Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 82. Tätigkeiten der Arbeitsmediziner
- § 82a. Präventionszeit
- § 82b. Sonstige Fachleute
- § 82c. Arbeitsmedizinischer Fachdienst
- § 83. Gemeinsame Bestimmungen
- § 84. Aufzeichnungen und Berichte
- § 85. Zusammenarbeit
- § 86. Meldung von Mängeln
- § 87. Abberufung
- § 88. Arbeitsschutzausschuss
- § 88a. Zentraler Arbeitsschutzausschuss
- § 89. Zentren der Unfallversicherungsträger
- § 90. Verordnungen über Präventivdienste

8. Abschnitt: Behörden und Verfahren

- § 91. Arbeitnehmerschutzbeirat
- § 92. Arbeitsstättenbewilligung
- § 93. Berücksichtigung des Arbeitnehmer/innenschutzes in Genehmigungsverfahren

- § 94. Sonstige Genehmigungen und Vorschriften
- § 95. Ausnahmen
- § 96. Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen
- § 96a. Sonderbestimmungen für die Zustellung
- § 97. Meldung von Bauarbeiten
- § 98. Sonstige Meldepflichten
- § 99. Behördenzuständigkeit
- § 100. Außergewöhnliche Fälle
- § 101. Verordnungen über Behörden und Verfahren

9. Abschnitt: Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

- § 101a. Erleichterungen bei Betriebsübergaben
- § 102. Übergangsbestimmungen zu §§ 4 und 5
- § 103., § 104. und § 105. *(Außer Kraft.)*
- § 106. Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten
- § 107. Brandschutz und Erste Hilfe
- § 108. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- § 109. Arbeitsmittel
- § 110. Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe
- § 111. Übergangsbestimmungen betreffend bestimmte Arbeitsstoffe
- § 112. Gesundheitsüberwachung
- § 113. Fachkenntnisse
- § 114. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 115. Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern
- § 116. Sonstige Übergangsbestimmungen für Präventivdienste
- § 117. Betriebsbewilligung und Arbeitsstättenbewilligung
- § 118. Bauarbeiten
- § 119. Druckluft- und Taucherarbeiten
- § 120. und § 121. *(Außer Kraft.)*
- § 122. Besondere Vorschriften für gewerbliche Betriebsanlagen
- § 123. *(Außer Kraft.)*
- § 124. Aufhebung von Vorschriften
- § 125. Gemeinsame Bestimmungen zu §§ 106 bis 124
- § 126. Ausnahmegenehmigungen
- § 127. Anhängige Verwaltungsverfahren
- § 127a. Verkehrswesen

10. Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 128. Verweisungen
- § 129. *(Außer Kraft.)*
- § 130. Strafbestimmungen
- § 131. Inkrafttreten
- § 132. Vollziehung

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Der 1. Abschnitt enthält jene allgemeinen Anforderungen, die generell gelten, und daher auch bei der Erfüllung der Verpflichtungen nach den Abschnitten 2 bis 9 des ASchG stets anzuwenden sind. Dies gilt insbesondere für die in den §§ 3 – 9 und §§ 12 – 17 enthaltenen Grundsätze und Verpflichtungen.

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern.

Zum Begriff Arbeitnehmer siehe § 2/1 und die Anmerkung dazu.

Die AG-Pflichten aufgrund des ASchG bestehen gem § 9/2 auch gegenüber „Leiharbeiter:innen“ und nach Maßgabe des § 8/2 auch gegenüber AN von Fremdfirmen.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für die Beschäftigung von

1. Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;

Hingegen gilt das ASchG für AN der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände (einschließlich Beamten:innen), die in Betrieben beschäftigt sind (ggfs zB in einem Landes- oder Gemeindespital, E-Werk oder Bauhof der Gemeinde, Landes- oder Gemeindetheater, Schwimmbad, Land- oder Forstwirtschaftsbetrieb der Gemeinde). Ob ein Betrieb vorliegt oder nicht, ist nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (Erkenntnis vom 16. 10. 1985 B 629/83, VfSlg 10626/1985) im Einzelfall zu prüfen; das Vorliegen eines Betriebes setzt voraus, dass dieser eine getrennte – von der Gebietskörperschaft abgesonderte – organisatorische Einheit darstellt. Als Kriterien dafür sind zB in Betracht zu ziehen: vom Personalstand zB des Gemeindeamtes gesonderter Personalstand; Bestehen einer eigenen Leitung, der zB auch Personal- und erhebliche Finanzentscheidungen obliegen; eigenständige Warenbeschaffung und Buchhaltung; und dergleichen.

2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;

Das ASchG gilt nicht für Vertragsbedienstete und Beamt:innen des Bundes in Verwaltungsstellen und Anstalten des Bundes, in diesen gilt das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG). Das ASchG gilt aber für Betriebe des Bundes (siehe Anmerkung zu Z1) sowie für privatrechtliche Beschäftigte in Bundesdienststellen (zB Nachmittagsbetreuungspersonen an einer Bundesschule, die nicht Bundesbedienstete sind; Reinigungskräfte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Reinigungsunternehmen stehen).

3. Arbeitnehmern in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;

Aufgrund einer verfassungsrechtlichen Kompetenzänderung liegt seit 1. 1. 2020 die Gesetzgebung des Landarbeitsrechts und dessen nähere Regelung durch Vdgen ausschließlich in Bundeskompetenz. (Die Aufgabe der Überwachung mittels Land- und Forstwirtschaftsinspektionen verbleibt bei den Ländern.) Das Landarbeitsgesetz 1984 wurde mit 1. 7. 2021 durch das bundesweit einheitliche LandarbeitsG 2021 – LAG ersetzt. Mit den entsprechenden Ausführungsverordnungen regelt es das Arbeitsrecht und das AN-Schutzrecht für AN in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben. Für AN in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, der Länder und Gemeinde(verbände)n gilt jedoch weiterhin das ASchG (§ 1/4 LAG). Weiters gilt das ASchG für die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betriebenen Molkereien, Mühlen, Sägen und Harzverarbeitungsstätten, wenn in diesen 6 oder mehr AN beschäftigt werden.

4. Hausgehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;

5. Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Für Heimarbeiter:innen enthalten die §§ 16 und 17 des HeimarbeitsG 1960 einige (bescheidene) Regelungen über den Gefahrenschutz.

Das ASchG gilt auch für die AN in privaten Erziehungs- und Unterrichtsanstalten sowie für AN der Kirchen und Religionsgesellschaften (ausgenommen die geistlichen Amtsträger:innen; siehe § 2/1 und die Anmerkung dazu). Auf die dem Gottesdienst gewidmeten Gebäude sind gem § 19/3 Z 1 die Bestimmungen über Arbeitsstätten nicht anzuwenden.

(3) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 38/1999.)

Im ober- und untertägigen Bergbau sind das ASchG (§ 183 MinroG) und die ASchGVdgen anzuwenden. Sofern der Gegenstand dort nicht geregelt ist, gelten bergrechtliche Spezialbestimmungen.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. Geistliche Amtsträger gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften sind keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes. Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Der Begriff der Arbeitnehmer:innen des ASchG geht über den arbeitsvertragsrechtlichen AN-Begriff hinaus. Er umfasst auch Personen, die im Rahmen eines nicht als Arbeitsverhältnis anzusehenden Ausbildungsverhältnisses beschäftigt werden, zB Volontäre. Auf das Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages kommt es nicht an. AN iS des ASchG sind jedenfalls auch Personen, die auf Grund eines freien Dienstvertrages der Pflichtversicherung nach dem § 4/4 ASVG unterliegen. Tatsächliche (!) Werkvertragnehmer:innen hingegen fallen nicht unter den AN-Begriff.

Arbeitgeber:innen iS der Rechtswissenschaft und der österreichischen Judikatur sind jene Personen, zu der die AN in einem Vertragsverhältnis stehen und von der sie beschäftigt werden. Daher sind zB bei einem Einkaufszentrum jene Personen AG iS des Arbeitsvertragsrechts und des AN-Schutzrechts, die in den einzelnen Verkaufsgeschäften AN beschäftigen, nicht aber der Betreiber des Einkaufszentrums.

Auch das Bestehen eines Ausbildungsverhältnisses, das nicht als Arbeitsvertrag anzusehen ist, begründet die AG-Eigenschaft. Weiters sind Personengesellschaften des Unternehmensrechts (zB OG, KG) sowie Einzelunternehmer:innen und eingetragene Erwerbsgesellschaften in die AG-Definition einbezogen.

In einer GesmbH ist der (sind die) handelsrechtliche(n) Geschäftsführer:innen für die Einhaltung der AN-Schutzbestimmungen verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

Die – rechtlich entbehrliche – Definition des AG-Begriffs gem Artikel 3 lit b der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG wurde mit der Novelle BGBl I Nr 12/1999 auf Verlangen der EU-Kommission explizit in das ASchG aufgenommen. Zu beachten ist bei dieser AG-Definition jedoch, dass die Anknüpfung an den Begriff „Verantwortung“ nicht der österreichischen Arbeitsrechtstradition entspricht. Für das österreichische Arbeitsrecht ist zur Bestimmung der AG-Eigenschaft nicht entscheidend, wer Verantwortung auf Organ- oder Funktionsebene trägt. Maßgeblich für den AG-Begriff des AN-Schutzes ist vielmehr ein mit dem AN bestehendes Vertragsverhältnis und dessen Beschäftigung, sei es auch in Form einer nur faktischen Beschäftigung (ohne Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages).

Die Sonderbestimmung nach § 9, wonach für die Dauer einer Überlassung der Beschäftigten als AG iS des ASchG gilt, bleibt unberührt.

Die 16 gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften sind (in alphabetischer Reihenfolge): Alevitische Glaubengemeinschaft in Österreich, Altkatholische Kirche Österreichs, Armenisch-apostolische Kirche in Österreich, Evangelische Kirche A.B. und H.B., Evangelisch-methodistische Kirche in Österreich, Freikirchen in Österreich, Griechisch-orientalische (= orthodoxe) Kirche in Österreich, Islamische Glaubengemeinschaft in Österreich, Israelitische Religionsgesellschaft, Jehovas Zeugen in Österreich, Katholische Kirche (lateinischer/griechischer/armenischer Riten), Kirche Jesu Christi der Heiligen der Letzten Tage (Mormonen) in Österreich, Koptisch-orthodoxe Kirche in Österreich, Neuapostolische Kirche in Österreich, Österreichische Buddhistische Religionsgesellschaft, Syrisch-orthodoxe Kirche in Österreich.

(2) Belegschaftsorgane im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, errichteten Organe der Arbeitnehmerschaft sowie die nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften oder nach sonstigen Vorschriften errichteten Organe der Personalvertretung.

Belegschaftsorgane nach dem ArbVG sind zB der Betriebsrat, der Zentralbetriebsrat, die Betriebsräteversammlung.

(3) Arbeitsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien. Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Arbeitgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte. Baustellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden. Dazu zählen insbesondere folgende Arbeiten: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten, Sanierung. Auswärtige Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden insbesondere auch die Stellen in Verkehrsmitteln, auf denen Arbeiten ausgeführt werden.

Die nähere Umschreibung des Begriffs „Arbeitsstätte“ erfolgt in § 19. Regelungen für Arbeitsstätten enthält der 2. Abschnitt; bzgl Arbeitsplätze im Freien und bzgl Verkaufsstände im Freien siehe § 61/7 und 8.

Während das Arbeitnehmerschutzgesetz von 1972 auf den Begriff des „Betriebes“ (der iS des Betriebsbegriffs des ArbVG ausgelegt wurde) abzielte, baut das ASchG (mit der Ausnahme in § 10/2; siehe dort!) auf den Begriff der „Arbeitsstätte“ auf. Der Begriff der Arbeitsstätte ergibt sich bereits aus dem System und aus den Bestimmungen des ASchG.

Eine Arbeitsstätte ist in der Regel ein Gebäude (oder ein Gebäudeteil), das (der) von einem Unternehmen (AG) genutzt wird, zB eine gewerbliche Betriebsanlage, eine Krankenanstalt, ein Kraftwerk, eine Bankfiliale.

Eine Arbeitsstätte kann auch aus mehreren Gebäuden bestehen. So gilt zB ein Betriebsgelände eines Unternehmens mit zwei Produktionshallen und einem Verwaltungsgebäude als eine Arbeitsstätte bei der Berechnung der AN-Zahl.

Mehrere Gebäude, die im räumlichen Zusammenhang stehen, gelten ebenfalls als eine Arbeitsstätte. Von einem „räumlichen Zusammenhang“ ist aber nur dann auszugehen, wenn es sich um einen „engen“ räumlichen Zusammenhang handelt, also zB um Gebäude auf direkt nebeneinander liegenden Grundstücken, jedoch nicht etwa bereits dann, wenn sich Gebäude nur in derselben Gemeinde befinden.

An auswärtigen Arbeitsstellen sind zB AN einer Reinigungsfirma tätig, die an Stellen bei den Kund:innen (Raum, Sanitäranlagen, Stiege, ...) ihre Arbeit ausführen. An auswärtigen Arbeitsstellen arbeiten AN eines Installations- oder Montagebetriebes, die beim Kunden ihre Arbeit verrichten (soweit diese nicht als Bauarbeit nach der BauV gilt); an auswärtigen Arbeitsstellen sind auch Berufskraftfahrer:innen, Bewachungsorgane, Zeitungszusteller:innen, usw. tätig. Zu Telearbeit/Homeoffice siehe Anmerkungen vor § 67.

Zum Begriff der „Bauarbeiten“ siehe die Definition gem § 2/1 der BauV. Die Anwendung der BauV richtet sich nach deren Geltungsbereich (§ 1 BauV). Baustellen gelten nicht als auswärtige Arbeitsstellen.

(4) Arbeitsplatz im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Arbeitnehmer bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

„Ständige Arbeitsplätze“ sind (gem § 1/4 AStV) jene räumlichen Bereiche, in denen sich AN, den Zweckbestimmungen des Raumes entsprechend, bei der von ihnen im regulären Betriebsablauf auszuübenden Tätigkeit aufhalten.

Bzgl Arbeitsplätze siehe § 61.

(5) Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Arbeitnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen oder Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolll Tore.

Zur Vereinheitlichung des Arbeitsmittel-Begriffs siehe Vorbemerkung zum 3. Abschnitt; zu den Begriffen „Benutzung von Arbeitsmitteln“ siehe § 33/1, „Aufstellung von Arbeitsmitteln“ siehe § 34/1, „gefährliche Arbeitsmittel“ siehe § 36/1. Unter dem Begriff „Anlagen“ iS des ASchG ist eine Gesamtheit von miteinander verketteten Maschinen zu verstehen (nicht aber zB „Eisenbahnanlagen“, gewerbliche „Betriebsanlagen“ etc).

(6) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

Gemische (= Zubereitungen) sind Mischungen von chemischen Stoffen. Zum Begriff „gefährliche Arbeitsstoffe“ siehe § 40. Zum „Verwenden“ gehört – über die angeführten Vorgänge hinaus – jeder mit der Arbeit im Zusammenhang stehende Umgang.

(7) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind. Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

Gefährdungen können sowohl durch physische als auch durch psychische (psychosoziale, psychomentele oder psychoemotionale) Belastungen und durch deren Wechselwirkung entstehen.

(7a) Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.

(8) Stand der Technik im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionsfähigkeit erprobt und erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

Der Stand der Technik iS des ASchG darf nicht verwechselt werden mit dem Stand der technischen Normung. Der Stand der Technik iS des ASchG wird in der Regel weiter fortgeschritten sein als die technische Normung.

(9) Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen noch nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§ 3. (1) 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. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur

Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Zur geeigneten Organisation gehört neben anderem auch die Einrichtung der sicherheitstechnischen und der arbeitsmedizinischen Betreuung als Stabsstellen (§ 83/7).

(2) 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.

Zum Begriff Stand der Technik siehe § 2/8. Zu den Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung gehören insbesondere jene der Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Ergonomie, Arbeits- und Organisationspsychologie. Der neueste Stand der einschlägigen Erkenntnisse kann unter anderem Fachzeitschriften, wissenschaftlichen Veröffentlichungen und Tagungen entnommen werden.

Gem § 11/7 sind den SVP und gem § 92a/2 ArbVG sind dem Betriebsrat die Unterlagen betr die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung vom AG zur Verfügung zu stellen.

(3) 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.**

Die Verhinderung (Ausschaltung) von Gefahren hat stets Priorität vor der Erteilung von Anweisungen iS des Abs 3. Die Verpflichtung des Abs 3 kommt daher nur für Gefahren in Betracht, die nicht durch technische, bauliche und ähnliche Maßnahmen verhindert werden können.

Beim Vorhandensein höherer Geldbeträge oder Sachwerte kann eine ernste und unmittelbare Gefahr auch zB durch die Möglichkeit eines Überfalls gegeben sein. Konkretisierende Regelungen betr gefährliche Arbeitsstoffe enthält § 45/5,6.

Die Maßnahmen und Anweisungen iS des Abs 3 sind auch im SG-Dokument festzuhalten (§ 2/2 DOK-VO).

In Zusammenhang damit bestimmt § 8 Arbeitsvertragsrechts-AnpassungsG (AVRAG): AN, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen (dh die Arbeit einstellen), dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das Gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, falls sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig. Eine Kün-

digung oder Entlassung kann binnen einer Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

StrB: § 130/1 Z 1.

(4) Arbeitgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Arbeitnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

Nach Maßgabe des § 15/6 sind AN zur Befolgung derartiger Maßnahmen und Anweisungen verpflichtet. Bzgl SG-Dokument siehe Anmerkung zu Abs 3.

StrB: § 130/1 Z 1.

(5) Arbeitgeber, die selbst eine Tätigkeit in Arbeitsstätten oder auf Baustellen oder auf auswärtigen Arbeitsstellen ausüben, haben sich so zu verhalten, dass sie die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht gefährden.

Siehe auch § 62/6.

StrB: § 130/1 Z 2.

(6) Für eine Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Arbeitgeber nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

Als geeignete Person kommt nicht nur ein:e AN in Betracht, sondern zB auch ein Familienangehöriger oder eine Bauleitung, der in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Betrieb steht. Durch Abs 6 entsteht keine Pflicht, eine verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person (siehe § 9 VerwaltungsstrafG) zu bestellen, was im Übrigen nur unter Einhaltung des § 23 ArbLG zulässig ist (diesem zufolge dürfen nur leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, bestellt werden, wobei der räumliche und sachliche Bereich, für den die Bestellung erfolgt, klar abzugrenzen ist; die Bestellung wird erst rechtswirksam, nachdem die schriftliche Mitteilung darüber und ein Nachweis über die Zustimmung des Bestellten beim zuständigen AI eingelangt sind).

Die beauftragte Person hat ggfs auch auf die Koordination von Arbeiten gem § 8 zu achten. Zur erforderlichen besonderen fachkundigen Aufsicht siehe § 62/5. Bzgl Bauarbeiten siehe auch § 4 BauV.

StrB: § 130/1 Z 3.

(7) Arbeitgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeit-

nehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung einschließlich Leucht-, Schall- und Handzeichen ist durch die KennV näher geregelt.

Als Regel der Technik wurden die ÖNORM EN ISO 7010 „Graphische Symbole – Sicherheitsfarben und Sicherheitszeichen – Registrierte Sicherheitszeichen“ und die ÖNORM F 2030 „Kennzeichen für den Brandschutz; Anforderungen, Ausführungen, Verwendung und Anbringung“ veröffentlicht. Zum Teil sieht die Önorm EN ISO 7010 Sicherheitszeichen vor, deren Aussehen beträchtlich vom Aussehen der in der KennV vorgeschriebenen Zeichen abweicht. Maßgeblich ist die KennV, die neuen Piktogramme dürfen jedoch verwendet werden.

Bereiche, die besonders zu kennzeichnen sind, müssen im SG-Dokument angegeben werden (§ 2/2 DOK-VO).

StrB: § 130/1 Z 4.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen (Gefährdungsbeurteilung) sind gem § 92a/1 Z 3 ArbVG der Betriebsrat bzw gem § 11/6 Z 3 die SVP (bzw, falls beide nicht vorhanden sind, gem § 13/2 alle AN) zu beteiligen. Soweit es für die fachkundige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlich ist, haben AG geeignete Fachleute heranzuziehen (§ 4/6). Stets sind die Präventivfachkräfte hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 8,9 und § 81/3 Z 9,10). Wenn ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88) besteht, ist die Gefährdungsbeurteilung (ihre Planung und Organisation, die Festlegung der für die Durchführung und Koordination zuständigen Personen, die „Evaluierungsergebnisse“ etc) in diesem zu behandeln; dies ergibt sich aus den Aufgaben dieses Ausschusses.

Der Begriff der Gefahren ist sehr weit gefasst. Dies folgt aus der Zielsetzung des ASchG (zB § 3/1,2 und § 7) und aus vielen Einzelbestimmungen (zB § 33/5, § 41/5, § 60/2, § 64, § 68/1,2). Zu den Gefahren iS des § 4 gehören auch physische und psychische Belastungen; das sind Einflüsse, die über längere Zeit zu einer Gesundheitsschädigung führen können.

§ 4 enthält die allgemeinen Bestimmungen betr die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung; besondere Pflichten der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sind vor allem in den Abschnitten 3 bis 6 (zB §§ 41, 49/1, 64/3, 65/2, 68/1, 70/5) enthalten. Diese Bestimmungen sind einzuhalten, ohne dass eine nähere Regelung durch eine Vdg erfolgt. Ein wesentliches Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist, dass mit ihr stets eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen angestrebt werden muss (§ 4/4). Das alleinige Ausfüllen von Check-Listen stellt schon deshalb keine Gefährdungsbeurteilung dar (gut geeignete Check-Listen können jedoch als *eine* Hilfestellung

bei der Ermittlung dienen). Auch das systematische Abfragen, ob die AN-Schutzvorschriften eingehalten sind, reicht zur Gefährdungsbeurteilung nicht aus, da ihre Einhaltung ohnehin laufend zu kontrollieren und sicherzustellen ist und da ihre Einhaltung nicht bedeuten muss, dass nicht trotzdem Belastungen und Gefährdungen vorliegen, die vermieden werden können. Bei der Gefährdungsbeurteilung muss systematisch nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesucht werden. Die Einbeziehung des auf ihren Arbeitsbereich bezogenen Erfahrungswissens der AN ist daher ebenso wie die Einbindung des Managements unverzichtbar. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die Schlussfolgerungen (festgelegte Maßnahmen) sind nach § 5 zu dokumentieren.

§ 4. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 anzuwenden. Insbesondere sind dabei 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. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation und**

Gem dem Zweck dieser Regelung ist auch das Zusammenwirken dieser Elemente zu berücksichtigen.

- 7. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.**

StrB: § 130/1 Z 5.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6 Abs. 1) zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

Zu den besonders gefährdeten oder schutzbedürftigen AN zählen insbesondere schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, Jugendliche, ältere AN, AN mit Behinderung, leistungsgeminderte Personen, unqualifizierte oder unerfahrene AN sowie AN, die bei der Arbeit für Anweisungen usw. verwendete Sprache nicht ausreichend verstehen.

Das Ziel der auf die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (Belastungen) folgenden Festsetzung von Maßnahmen (Abs 3) ist es, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Personen zB mit unterschiedlicher Körpergröße, unterschiedlichen Körperkräften, unterschiedlichem Alter oder unterschiedlicher Qualifikation die Arbeit ohne Gesundheitsgefährdung ausführen können. Keinesfalls geht es darum, die Konstitution, die Körperkräfte, das Alter oder die Qualifikation konkreter, an diesen Arbeitsplätzen beschäftigter Personen zu ermitteln.

Zum Schutz von Schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen, der Schwangerschaft und des Stillens ist zusätzlich eine besondere Gefährdungsbeurteilung nach § 2a MSchG durchzuführen, sobald eine Frau als Arbeitnehmerin im betreffenden Bereich beschäftigt wird. Die Bestimmungen zur „Mutterschutz-Evaluierung“ sind auf Seiten 213 ff abgedruckt.

Bevor Jugendliche (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) beschäftigt werden, sind eine besondere Gefährdungsbeurteilung nach § 23/1-1b und § 1/6 KJBG durchzuführen, und alle erforderlichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz festzulegen. Die Bestimmungen zur „Jugendbeschäftigungs-Evaluierung“ sind auf Seiten 219 ff abgedruckt.

StrB: § 130/1 Z 5; bzgl der „Mutterschutz-Evaluierung“: § 37/1 MSchG; bzgl der „Jugendbeschäftigungs-Evaluierung“: § 30 KJBG.

(3) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

Dabei müssen die allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 in Zusammenhang mit § 2/7) sowie die spezifischen Regelungen für die Gefahrenverhütung, die in den Abschnitten 2 bis 9 enthalten sind, umgesetzt werden. Es ist also beispielsweise die Rangfolge Gefahrenvermeidung – Gefahrenbekämpfung an der Quelle – kollektiver Gefahrenschutz – individueller Gefahrenschutz (§ 7) zu beachten. Festgelegt werden können zB auch die Abstände, in denen Unterweisungen durchzuführen sind (siehe § 14/3). Zum Schutz von Schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen, der Schwangerschaft und des Stillens sind ggfs zusätzlich besondere Maßnahmen nach § 2b MSchG zu treffen.

StrB: § 130/1 Z 6; bzgl der „Mutterschutz-Evaluierung“: § 37/1 MSchG.

(4) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

Gem § 3/1 DOK-VO muss bei einer Überprüfung und Anpassung auch eine Anpassung des SG-Dokumentes erfolgen.

Im ASchG gibt es (entsprechend den EU-Richtlinien) keinen „Schutz wohlerworbener Rechte“ mehr. Vielmehr ist der AN-Schutz als dynamischer Prozess auszuführen; alle Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sind laufend zu überprüfen und anzupassen (siehe auch Abs 5), wobei zugleich stets die Arbeitsbedingungen (zB iS § 7 Z 1,3,4,7, § 60/2, § 45/3,4,7 usw) möglichst verbessert werden müssen.

StrB: § 130/1 Z 5,6.

(5) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 4 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,

Dabei muss es sich nicht um einen Arbeitsunfall (siehe Anmerkung nach § 16/1) handeln. Bereits „Beinahe-Unfälle“ (§ 15/5) sowie technische „Unfälle“ und Störfälle, die den Gesundheitsschutz der AN betreffen könnten, machen die Überprüfung notwendig.

2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,

Der „begründete Verdacht“ ist nach dem Gesetzeszweck und nach den sachlichen Voraussetzungen so zu verstehen: Wenn eine Erkrankung auftritt, bei der ein oder mehrere in Betracht kommende Personen (der:die Betroffene oder zB die Kollegenschaft, der:die AMED, die SVP ...) aufgrund subjektiver Wahrnehmung, Vermutung und Einschätzung den Verdacht haben, diese Erkrankung könnte durch die Arbeit bedingt sein, so ist diesem Verdacht (zB durch AMED) nachzugehen, sodass aus diesem Verdacht gegebenenfalls ein „begründeter Verdacht“ (nicht aber erforderlicherweise ein wahrscheinlicher oder gar ein erwiesener Zusammenhang) entstehen kann. Tritt dies ein, so ist nach Abs 4 vorzugehen.

Wegen des oft erwünschten besonderen Vertrauensverhältnisses in der Verfolgung des Verdachtes auf arbeitsbedingte Krankheitsauslöser und bei der Beseitigung derselben sieht das ASchG das (persönliche) Gespräch des:der AN mit dem:der AMED vor (siehe auch § 81/1).

2a. nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung,

Beispiele für solche Zwischenfälle sind potentiell traumatisierende Erlebnisse in der Arbeit wie zB schwere Arbeitsunfälle, Gewaltübergriffe, Geiselnahmen, etc.

3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,

Dies können beispielsweise Beinaheunfälle sein.

4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,

5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

StrB: § 130/1 Z 5,6.

Gem § 3/1 DOK-VO muss bei einer Überprüfung und Anpassung auch eine Anpassung des SG-Dokumentes erfolgen.

(6) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

Der:die AG kann die Ermittlung und Beurteilung und die Festlegung von Maßnahmen selbst vornehmen, wenn die Person über die notwendige Fachkunde verfügt, oder die Präventivfachkräfte bzw sonstige geeignete Fachleute damit beauftragen. Wenn es nötig ist, muss er weitere Fachleute (zB geeignete AN oder externe Fachkundige, vgl Anmerkung zu § 76/3) heranziehen. Der:die AG ist in jedem Fall dafür verantwortlich, dass die Abs 1– 5 eingehalten, der Betriebsrat bzw die SVP beteiligt und die Präventivfachkräfte hinzugezogen werden, usw.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 5. Arbeitgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

AG müssen in den SG-Dokumenten alle Ergebnisse zur Gefahrenermittlung und -beurteilung, die zur Beurteilung herangezogenen Hilfsmittel sowie die festgelegten Maßnahmen dokumentieren. Für die zu dokumentierenden Verhältnisse, Bewertungen, Vorgänge und Maßnahmen ist im Allgemeinen § 4 maßgeblich, im Besonderen ergibt sich der (zusätzliche) Inhalt der SG-Dokumente aus den Abschnitten 2 bis 9; dabei sind viele Bestimmungen von Bedeutung, die eine Ermittlung oder die Beurteilung von bestimmten Gefahren oder Belastungen, deren Vermeidung und/oder die Festlegung von Maßnahmen vorsehen.

Das SG-Dokument muss vor erstmaliger Aufnahme der Arbeit erstellt und bei einer Überprüfung (rglm „Neuvornahme“) der Gefährdungsbeurteilung und/oder Anpassung der Maßnahmen (§ 4/4,5) angepasst werden. Nähere Regelungen über den Inhalt und die Gestaltung des SG-Dokumentes findet man in der DOK-VO. AG haben den SVP (§ 11/7), den Präventivfachkräften (§ 76/2 und § 81/2), dem Betriebsrat (§ 92a/2 ArbVG), den AG betriebsfremder AN (gem § 8/2), den Überlasser von

„Leiharbeiter:innen“ (§ 9/3) sowie ggfs allen AN (§ 12/7) Zugang zu den SG-Dokumenten zu gewähren. Wegen der Vielzahl der zur Einsicht in die SG-Dokumente befugten Personen sollen aus Datenschutzgründen in diese keine persönlichen Daten von AN aufgenommen werden. Dem AI sind gem § 8 ArbIG auch die SG-Dokumente auf Verlangen zu übermitteln.

StrB: § 130/1 Z 7; siehe auch Anmerkung nach § 130.

Einsatz der Arbeitnehmer

In Fragen des Einsatzes der AN, des Arbeitsplatzwechsels und der (Wieder)Eingliederung jener AN mit Behinderung sind die AMED und erforderlichenfalls weitere Fachleute hinzuzuziehen (§ 81/3 Z 1,6,8). Weitere Regelungen bzgl gesundheitliche Eignung siehe den 5. Abschnitt. Vgl auch §§ 62/1 und 64/4.

Bzgl Bauarbeiten siehe auch § 5 BauV; für Arbeiten im Gefahrenraum von Gleisen und an Schienenfahrzeugen siehe § 24 EisbAV.

Neben den Bestimmungen des ASchG sind Schutzvorschriften einzuhalten, wie sie zB im KJBG, im MSchG und im BEinstG und – abseits des Arbeitsrechts – im StrahlenschutzG 2020 festgelegt sind. In bestimmten Fällen können sich Einschränkungen hinsichtlich des Einsatzes von AN auch aus anderen Bestimmungen ergeben.

§ 6. (1) Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

Nach § 7/1 VGÜ ist eine Beschäftigung von AN mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, nicht zulässig, wenn AN ein ärztliches Zeugnis vorlegen und nachgewiesen ist, dass der Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit nicht zulässt. Davon ausgenommen sind (nach § 7/2 VGÜ) nur Tätigkeiten, bei denen AN einer der in § 2/1 VGÜ genannten Einwirkungen ausgesetzt sind, die Eignungsuntersuchungen und rglm Folgeuntersuchungen erfordern.

StrB: § 130/1 Z 8.

(2) Arbeitgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene Arbeitnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

Bereiche, für die Zutrittsbeschränkungen bestehen, müssen im SG-Dokument angegeben werden (§ 2/2 DOK-VO). Zur Unterweisung siehe § 14.

StrB: § 130/1 Z 8.

(3) Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Ge-

fahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewusstseinstörungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

StrB: § 130/1 Z 8.

§ 7 VGÜ konkretisiert die Verbote des Abs 3 hinsichtlich des Teilaspektes der Berufskrankheiten: Eine Beschäftigung der AN mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, ist unzulässig, wenn durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, dass der Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit nicht zulässt.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertragsrecht erleichtert die Klarstellung des Abs 3 zB die Beurteilung, ob eine gesundheitlich unzulässige Beschäftigung vorliegt und allenfalls ein Abfertigungsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben ist.

(4) Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet sein, dass Gesundheitsbelastungen für Frauen und Männer gleichermaßen verhindert sind. Für werdende und stillende Mütter gilt das MSchG.

(5) Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsinspektorat hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Das AI hat dabei jeden Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden.

StrB: § 130/1 Z 9 und § 130/2.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 7. Arbeitgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Arbeitnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- 1. Vermeidung von Risiken;**
- 2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;**
- 3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;**

4. **Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;**
- 4a. **Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation;**
5. **Berücksichtigung des Standes der Technik;**

AG haben sich nach § 3/2 laufend über den neuesten Stand der Technik hinsichtlich der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsschutzes zu informieren. Siehe zum Stand der Technik § 2/8 und zu seiner Einhaltung §§ 33/5, 43/2 Z 5 und 6, 66/1 und 67/2.

6. **Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;**
7. **Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;**

Zum Begriff der Gefahrenverhütung siehe § 2/7. Der Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz kann zB im Auftreten von „Innenraumschadstoffen“ oder in einer Ozonbelastung oder UV-Belastung bei Arbeiten im Freien bestehen; im Rahmen der Gefahrenverhütung und ihrer Planung sind auch Maßnahmen zur weitestmöglichen Verminderung der damit verbundenen Gefahren zu treffen.

8. **Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;**
9. **Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer.**

§ 7 ist eine sehr wichtige Bestimmung im ASchG. Er legt fest, dass Gefahrenverhütung und Gesundheitsschutz immer *umfassend zu verstehen und zu betreiben sind*. Im Zusammenhang mit der Begriffsbestimmung in § 2/7 und der Verpflichtung in § 4/4 (letzter Satz) bestimmt der § 7, dass bei jeder Maßnahme zur Vermeidung (Verringerung) arbeitsbedingter Gefahren und Belastungen jedenfalls auch – orientiert am Stand der Technik und der einschlägigen (wissenschaftlichen) Erkenntnisse (§ 4/5 Z5) – vorausschauende Gefahrenvermeidung und am Menschen orientierte Arbeits- und Technikgestaltung betrieben (und dokumentiert! – siehe DOK-VO) werden müssen, psychische und soziale Faktoren einzubeziehen sind usw. Der eingehenden Information (§ 12) und der Mitwirkung der AN (§§ 11,13) kommt hinsichtlich einer wirkungsvollen Durchführung der Grundsätze der Gefahrenverhütung größte Bedeutung zu.

Für konkrete Bereiche werden in den Abschnitten 2 bis 9 weitere, darüber hinaus einzuhaltende Regelungen gegeben.

Zu Z 4 und 7: Die Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Gestaltung der Arbeit geht über die klassische Ergonomie hinaus. Hier geht es vielmehr auch darum, die psychischen und sozialen Bedürfnisse des Menschen bei der Gestal-

tung der Arbeit und der Arbeitsumwelt einzubeziehen. Als Beispiele können genannt werden: die Vermeidung sozialer Isolation, die Gewährleistung eines Mindestmaßes an Bewegungsfreiheit (zB frei disponierbarer WC-Besuch), Schaffung von Gestaltungs- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten, die den Qualifikationen und Erfahrungen der AN entsprechen, usw. Die Verpflichtung nach Z 4 entspricht auch der an anderer Stelle (§ 81/1,3, § 88/2) vorgesehenen Aufgabe der arbeitsbezogenen Gesundheitsförderung (siehe auch Anmerkung zu § 81/1).

Beruflich bedingte Krankheiten und Arbeitsunfälle werden unter anderem durch mangelndes Zusammenspiel von Arbeitsvorgängen sowie deren Aspekte (wie zB Arbeitsrhythmus, Arbeitsgestaltung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmittelauswahl, Arbeitsorganisation und ähnlichem) einerseits und dem Menschen (AN) andererseits verursacht. Der Faktor „Mensch“ wird so auch volks- und betriebswirtschaftlich immer bedeutender und verleiht dem Auftrag zur „menschengerechten Gestaltung“ der Arbeit im psychischen und sozialen Sinn zusätzlichen Nachdruck.

Der Grundsatz nach Z 7 betont, dass AG für eine Verknüpfung und Abstimmung von technischen und sozialen Faktoren zu sorgen haben. Dabei sind insbesondere Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen (einschließlich Partizipationsmöglichkeiten usw) und der Einfluss der Umwelt (zB optische Reize, Kundenverkehr, Vibrationseinwirkungen, Schadstoffe, Geräusche) einzubeziehen. Dazu werden AG günstigerweise geeignete Fachleute (§ 4/6) heranziehen.

StrB: § 130/1 Z 6.

Koordination

StrB: § 130/1 Z 10.

§ 8. (1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Arbeitgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

- 1. ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und**
- 2. einander sowie ihre Arbeitnehmer und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren zu informieren.**

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgebern stehen, (betriebsfremde Arbeitnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber verpflichtet,

- 1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,**

2. deren Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Arbeitnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

Betriebsfremde AN können zB Reinigungskräfte, Servicetechniker:innen, Bewachungsorgane und sonstige AN von Fremdfirmen sein. Abs 2 gilt nur für Arbeitsstätten, nicht für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen; für Baustellen gelten die Abs 3 und 4.

(3) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt, so haben diese durch eine entsprechende Koordination der Arbeiten dafür zu sorgen, dass Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer vermieden werden.

Siehe auch § 4/6 BauV.

(4) Sind für eine solche Baustelle Personen mit Koordinationsaufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes beauftragt, so haben die Arbeitgeber bei der Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung die Anordnungen und Hinweise dieser Personen zu berücksichtigen. Soweit dies zur Vermeidung von Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, ist bei der Koordination, der Information und der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen auch auf jene auf einer Baustelle tätigen Personen Bedacht zu nehmen, die keine Arbeitnehmer sind.

Die „Personen mit Koordinationsaufgaben auf dem Gebiet des AN-Schutzes“ sind die nach § 3 BauKG zu bestellenden Koordinator:innen für Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Vorbereitungsphase (Planungskoordinator:innen) iS des § 2/6 BauKG und die Koordinator:innen für Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Ausführungsphase (Baustellenkoordinator:innen) iS des § 2/7 BauKG.

(5) Durch Abs. 2 bis 4 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für ihre Arbeitnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Arbeitnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 bis 4 ergibt.

(6) Abs. 1 bis 5 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 9.

Bzgl „Leiharbeiter:innen“ obliegen nämlich alle AG-Pflichten (mit Ausnahme der Pflichten nach § 9/4,5) dem Beschäftiger (§ 9/2) und nicht dem Überlasser als eigentlichem AG der „Leiharbeitskraft“.

Überlassung

Im Bereich des Verwendungsschutzes von Überlassungskräften (das sind AN und „arbeitnehmerähnliche Personen“ iS § 3/4 AÜG) haben der Beschäftigte und der Überlasser den § 6 AÜG zu beachten. Der Verwendungsschutz umfasst zB die Einhaltung des AZG, ARG, MSchG, KJBG.

§ 6/3 AÜG legt fest, dass für die Dauer des Einsatzes einer Überlassungskraft auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflicht obliegt (diese geht über Sicherheit und Gesundheitsschutz hinaus und umfasst zB auch die Gleichbehandlungspflicht).

§ 6/2 AÜG überträgt dem Überlasser die Pflicht, den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes (Verwendungsschutzes) maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

§ 6/4 AÜG verpflichtet den Überlasser, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte trotz vorangegangener Aufforderung (Mahnung) ANschutzpflichten oder (darüber hinausgehende) Fürsorgepflichten nicht einhält.

Im Zuge des Zur-Verfügung-Stellens der erforderlichen Unterlagen haben AG dem Überlasser im erforderlichen Ausmaß auch Zugang zu den SG-Dokumenten zu gewähren.

§ 9 gilt auch für die Arbeitskräfteüberlassung im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme von Anlagen, innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder innerhalb eines Konzerns.

Für die Anwendung des § 9 kommt es nicht drauf an, ob das AÜG gilt.

Zur Meldung eines Arbeitsunfalls oder des Berufskrankheits-Verdachts der „Leiharbeiter:innen“ ist gem § 363/1 ASVG der Beschäftigte verpflichtet.

StrB: § 130/3.

§ 9. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigte ist, wer diese Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

Die Definition der „Überlassung“ im ASchG geht über die Überlassung nach dem AÜG hinaus. Die Überlassung iS des ASchG erfasst auch die vom AÜG ausgenommene Überlassung von AN, zB im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder mit der Einschulung an einer Maschine, sowie innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft (zB Bau-ARGE) oder innerhalb eines Konzerns. Es kommt nicht darauf an, ob das AÜG gilt.

Von einer Überlassung iS des § 9 sind die Präventivfachkräfte und der Betriebsrat (§ 99/5 ArbVG) zu informieren (§§ 76/2, 81/2).

Bzgl der AN von Fremdfirmen (betriebsfremde AN) in der Arbeitsstätte siehe jedoch § 8/2.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigten als Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Dem Beschäftigten obliegen also alle AG-Pflichten und die Verantwortung nach dem ASchG, zB die Pflichten zur Vorsorge gegen Gefahren, zur Information der Leiharbeitskraft, zur Unterweisung, zur Gefährdungsbeurteilung, zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung, zur Beistellung der PSA usw.

StrB: § 130/1.

(3) Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen

- 1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,**
- 2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,**
- 3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.**

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

Die Bestimmungen des Abs 4 über die nachweisliche Information ergänzen den § 12; die Information hat in verständlicher Form und bei AN, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen.

Bzgl Eignungs- und Folgeuntersuchungen siehe §§ 49 und 50.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 54 erfolgt ist. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gemäß § 54 erfolgt ist. Die Pflichten nach § 57 Abs 1 sowie § 58 Abs. 4 bis 7 sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

SVP sind (entsprechend der EU-Rahmenrichtlinie) „Arbeitnehmer:innen-Vertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“; sie sind mit Zustimmung des Belegschaftsorganes (§ 2/2 und § 10/2,3) zu bestellen. Entsprechend ihrer Funktion als AN-Vertreter sind ihre Aufgaben auf die Beratung und Unterstützung von AN und Belegschaftsorganen konzentriert. Die SVP haben als Interessensvertretung der AN alle sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aktivitäten mit dem Betriebsrat abzustimmen (§ 11). Die Unterstützung der AG zählt nicht zu den Aufgaben der SVP. Weiters steht den SVP das Recht zu, die Behebung von Mängeln zu verlangen und zu urgieren (§ 11/3). In Ausübung ihrer Aufgaben als SVP sind sie daher nicht an Weisungen gebunden (§ 11/2). SVP können als verantwortliche Beauftragte gem § 9 Verwaltungsstrafgesetz nicht rechtswirksam bestellt werden (§ 10/9).

SVP und Präventivfachkräfte (§ 83/1) haben zusammenzuarbeiten (§ 11/1 Z 7, § 76/4 Z 2, § 81/4 Z 2, § 85). SVP haben im Arbeitsschutzausschuss mitzuwirken (§§ 88, 88a) bzw den Tätigkeitsbericht der Präventivfachkräfte (§ 84/2) entgegenzunehmen und sind gemeinsamen Besichtigungen nach § 85/3 beizuziehen. Die (für den jeweiligen Bereich zuständigen) SVP sind gem § 4/8 ArbLG Interessensvertretung von einer Besichtigung durch das AI unverzüglich zu informieren, und sie sind auf ihr Verlangen oder durch das Organ des AI zur Besichtigung beizuziehen. Ihnen hat weiters (gem § 9/1 ArbLG) das AI eine Kopie der an den AG gerichteten Aufforderung zur Mängelbeseitigung zur Kenntnis zu übersenden, wenn kein Betriebsrat besteht.

Der arbeitsrechtliche Schutz der SVP und jener AN, die als Präventivfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, erfolgt durch § 9 Arbeitsvertragsrechts-AnpassungsG: Diese Personen dürfen wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden. Eine Kündigung oder Entlassung kann binnen einer Woche arbeitsgerichtlich angefochten werden. AG sind weiters verpflichtet, vor der Kündigung einer SVP bzw im Fall ihrer Entlassung unverzüglich die zuständige gesetzliche Interessensvertretung der AN (Arbeiterkammer) nachweislich zu verständigen.

Die nähere Regelung der Bestellung und weiterer Belange betr SVP erfolgt in der SVP-VO.

StrB bzgl der Verpflichtung zur Bestellung von SVP: § 130/1 Z 12.

§ 10. (1) Arbeitgeber haben nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl zu bestellen. Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Arbeitnehmer festzulegen. Sicherheitsvertrauenspersonen sind Arbeitnehmervertreter/innen mit

einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen.

Die Mindestanzahl der SVP ist in der SVP-VO geregelt.

(2) Für Betriebe im Sinne des § 34 des Arbeitsverfassungsgesetzes sowie gleichgestellte Arbeitsstätten im Sinne des § 35 des Arbeitsverfassungsgesetzes, für die Belegschaftsorgane bestehen, gilt Folgendes:

- 1. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu bestellen, wenn in einem Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.**
- 2. (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)**
- 3. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zuständigen Belegschaftsorgane. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.**
- 4. Für einzelne zum Betrieb gehörende Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen ist eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen zulässig, wenn dies auf Grund der betrieblichen Verhältnisse zweckmäßig ist. Für jene Arbeitsstätten des Betriebes, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, muss eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgen.**

Zum Begriff „rglm beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27. Für Saisonbetriebe enthält § 3 SVP-VO eine Sonderregelung.

Wenn ein Belegschaftsorgan (§ 2/2) besteht, müssen die SVP (mit der Ausnahme in Abs 2 Z 4) für denselben Bereich, für den das Belegschaftsorgan gewählt ist – also für den Betrieb iS des ArbVG (§ 34 bzw § 35 ArbVG) – bestellt werden. Dies entspricht der Funktion der SVP als AN-Vertreter.

(3) Abs. 2 gilt sinngemäß für jene nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallenden Betriebe, in denen Organe der Personalvertretung nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften bestehen.

(4) Für Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen, für die keine Belegschaftsorgane im Sinne des Abs. 2 und 3 bestehen, gilt Folgendes:

- 1. Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen.**
- 2. Über die beabsichtigte Bestellung sind alle Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.**

StrB: § 130/1 Z 11.

- 3. Die gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen für einzelne Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen ist zulässig.**

Besteht kein Belegschaftsorgan, so ist für die Bestellung der SVP von der Arbeitsstätte (§ 19; dies kann zB ein Betriebsteil oder eine Filiale sein) auszugehen und nicht vom Betriebsbegriff des ArbVG. In diesem Falle steht das Mitwirkungsrecht, das sonst dem Belegschaftsorgan zukommen würde, den AN direkt zu. Nach § 1/4 SVP-VO zählen mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines: einer AG zusammen als eine Arbeitsstätte; die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten AN sind einzurechnen.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf die Dauer von vier Jahren zu erfolgen. Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat bei Betrieben im Sinne der Abs. 2 und 3 auf Verlangen der zuständigen Belegschaftsorgane, im Fall des Abs. 4 auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Arbeitnehmer zu erfolgen.

Für Organe der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat), deren Konstituierung nach dem 31. 12. 2016 erfolgte, beträgt die Tätigkeitsdauer 5 Jahre (§ 61 ArbVG). Die Bestelldauer von SVP ändert sich dadurch nicht.

(6) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Arbeitnehmer/innen bestellt werden. Sie müssen die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Arbeitgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern.

Als SVP dürfen nur AN bestellt werden. AG, verantwortliche Beauftragte und Lehrlinge dürfen nicht bestellt werden.

Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind gegeben, wenn die SVP eine bestimmte Mindestausbildung innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode absolviert hat (§ 4/2,3 SVP-VO).

StrB bzgl der Gelegenheit zur Aus-/Weiterbildung: § 130/1 Z 12.

(7) Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

StrB: § 130/1 Z 12.

(8) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen dem Arbeitsinspektorat schriftlich mitzuteilen. Das Arbeitsinspektorat hat diese Mitteilungen den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer zur Kenntnis zu bringen.

Der Inhalt der Mitteilung an das AI ist in § 9 SVP-VO geregelt.
StrB: § 130/1 Z 31.

(9) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. §§ 15 und 130 Abs. 4 gelten auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

(10) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner/innen dürfen, sofern sie Arbeitnehmer/innen sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 11. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- 1. die Arbeitnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,**
- 2. die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten,**
- 3. in Abstimmung mit den Belegschaftsorganen die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,**
- 4. die Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitnehmerschutzes zu beraten,**
- 5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Arbeitgeber über bestehende Mängel zu informieren,**
- 6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,**
- 7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.**

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer in diesem Bundesgesetz geregelten Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind 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 erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

StrB: § 130/1 Z 12.

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen und von der etwaigen Beiziehung eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn Belegschaftsorgane errichtet sind oder wenn die Bestellung oder Abberufung im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird.

Wenn Belegschaftsorgane bestehen, sind die Beratungen mit diesen zu führen (§ 92a/3 ArbVG) und die SVP lediglich vorher zu informieren. Siehe auch § 13/2. Bzgl für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige Personen siehe § 25/4, bzgl jener für Erste Hilfe siehe § 26/3. Soll ein Präventionszentrum die präventivdienstliche Betreuung durchführen, ist diese Absicht mit den SVP und den Belegschaftsorganen zu beraten (§ 78/4).

StrB: § 130/1 Z 12.

(6) Wenn keine Belegschaftsorgane errichtet sind, sind die Arbeitgeber verpflichtet,

- 1. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,**
- 2. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und**

Gem § 6/9 PSA-V sind Trageversuche vor der Auswahl von Fuß- und Beinenschutz, Augen- und Gesichtsschutz oder Gehörschutz mit den SVP durchzuführen.

- 3. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.**

Diese Verpflichtungen bestehen gem § 92a/1 ArbVG auch gegenüber dem Betriebsrat, falls ein solcher gewählt ist. Er kann diese Befugnisse gem § 92a/4 ArbVG an die SVP delegieren. Siehe auch § 13/2.

StrB: § 130/1 Z 12.

(7) Arbeitgeber sind verpflichtet,

- 1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;**
- 2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:**

- a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 3 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
 4. die Sicherheitsvertrauenspersonen 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,
 5. die Sicherheitsvertrauenspersonen 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 im Voraus anzuhören,
 6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Arbeitgeber von betriebsfremden Arbeitnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

AG-Verpflichtungen bestehen gem § 92a/2 ArbVG stets auch gegenüber dem Betriebsrat. Siehe auch § 12/7.

Den SVP und den Belegschaftsorganen ist weiters nach § 22 GKV Einsicht in die Meldung einer beabsichtigten „Asbestarbeit“ zu gewähren. Sie sind vor Probenahmen zur Messung der Asbestfaserkonzentration anzuhören (§ 24/3 GKV). Sind weder SVP bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, ist den betroffenen AN Einsicht in die Meldung zu gewähren bzw sind diese vor Probenahmen anzuhören. StrB: § 130/1 Z 12.

SVP sind gem § 2a/5 MSchG über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren für schwangere Arbeitnehmerinnen sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen zu informieren. Sie sind bei Begehungen durch das AI beizuziehen (§ 4/8 ArbIG); Aufforderungen der AI sind ihnen zur Kenntnis zu übersenden, wenn kein Betriebsrat besteht (§ 9/1 ArbIG).

(8) Werden auf Baustellen Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt, hat bei der Anhörung und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen eine angemessene Abstimmung zwischen diesen Arbeitgebern zu erfolgen, wenn dies angesichts des Ausmaßes des Risikos und des Umfanges der Baustelle erforderlich erscheint.

Zur Koordination der Arbeiten siehe § 8. Sind keine SVP bestellt, so sind alle AN zu beteiligen; vgl auch § 13/3.

StrB: § 130/1 Z 10.

Eine Zusammenarbeit mit SVP ergibt sich auch aus dem § 44 ChemG 1996. Eine Einbeziehung der SVP erscheint ggfs auch in Angelegenheiten des GentechnikG (§ 18 GTG) und der technischen Krankenanstalten-Sicherheit (§ 8b/3 KAKuG) sinnvoll.

Information

Unter „Information“ ist – im Unterschied zur Unterweisung (§ 14) – die Vermittlung eines allgemeineren bzw über die Unterweisung hinausgehenden Wissens zu verstehen, *das die AN in die Lage versetzt*, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des ANSchutzes auf betrieblicher Ebene hinzuwirken. Die regelmäßige Information der AN ist neben ihrer Beteiligung an allen Gesundheitsschutzangelegenheiten ein *sehr wichtiges Mittel* für das Gelingen des erforderlichen umfassenden AN-Schutzes. Art und Umfang von Information sind entsprechend diesem umfassenden Konzept (siehe zB § 7 und die Aufgabe der Gesundheitsförderung – § 81/1) zu gestalten. Zur Information besonderer AN-Gruppen siehe auch § 8/1 Z 2, § 8/2 Z 1, § 8/4 und § 9/3,4. Besondere Informationspflichten bestehen darüber hinaus nach anderen Bestimmungen des ASchG (zB § 35/3, § 37/8, § 64/5, § 65/4 Z 1, § 86/2).

Oftmals ist die Informationspflicht durch Vdg konkretisiert, wobei aber auch die Bestimmungen des § 12 ASchG stets einzuhalten sind: ZB § 7 KennV, §§ 14 und 43/3 AStV, § 14 BS-V, § 4 AM-VO, §§ 8, § 14a, 17/7 und § 25/1 GKV, § 12 VbA, § 6/1 VEXAT, § 8 VGÜ, § 6 VOPST, § 17 TAV, § 14/5 ESV 2012, § 5 NastV, § 7 PSA-V.

StrB: § 130/1 Z 11.

§ 12. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Im Zuge der Gefährdungsbeurteilung kann sich zB als ein Ergebnis (durchzuführende Maßnahme) herausstellen, dass bestimmte Informationen in kürzeren Abständen, aus bestimmten zusätzlichen Anlässen, auf eine bestimmte Art etc zu vermitteln sind.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Informationen verstanden haben.

Das bloße Verlangen einer Unterschrift von AN vermag die Verpflichtung des letzten Satzes nicht zu erfüllen.

(5) Den Arbeitnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Arbeitnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

Die „Bedienungsanleitungen“ des Herstellers werden in der Maschinen-SicherheitsVdg 2010 einheitlich als „Betriebsanleitungen“ bezeichnet.

Auf Grund des großen Umfangs und der Komplexität der Sicherheitsdatenblätter empfiehlt es sich, vorrangig auf die Arbeitsvorgänge abgestimmte Betriebsanweisungen (vgl § 14/5) zur Verfügung zu stellen. Schon aus der Verpflichtung zur laufenden Information über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung (§ 3/2) ergibt sich, dass AG stets die aktuellste Fassung der jeweiligen Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung zu stellen haben.

Gem § 25/7 ChemG 1996 müssen AG auf Grund der ihnen im Sicherheitsdatenblatt übermittelten Informationen sowie auf Grund anzuwendender Rechtsvorschriften (zB ASchG) entscheiden, welche Maßnahmen hinsichtlich des Gesundheits- und Umweltschutzes zur angemessenen Beherrschung der Risiken zu ergreifen sind. Auch haben AG die Sicherheitsdatenblätter für die jederzeitige Einsichtnahme durch alle betroffenen AN bereit zu halten gem ChemG 1996; der Artikel 35 REACH-V enthält eine entsprechende Bestimmung. Für PSA ist gem §§ 7/6 und 4/2 PSA-V die Verwenderinformation in verständlicher Form zur Verfügung zu stellen.

(6) Die Information der einzelnen Arbeitnehmer gemäß Abs. 1, 2, 4 und 5 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt oder Belegschaftsorgane errichtet sind, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser

Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Auch in diesem Fall besteht die Aufgabe der SVP (§ 11/1 Z 1) und der Präventivfachkräfte (§§ 76/1,4 und 81/1,4), die AN zu informieren bzw zu beraten. In den Fällen des Abs 3 müssen alle Betroffenen *direkt* und unverzüglich informiert werden.

(7) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet sind, sind alle Arbeitnehmer in allen in § 11 Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren und sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Dies ist jedenfalls in Betrieben mit weniger als 5 AN stets verpflichtend, da (gem § 40 ArbVG) ein Betriebsrat ab 5 stimmberechtigten AN zu wählen ist und SVP erst mit 11 AN (§ 10/2,4) zu bestellen sind.

Anhörung und Beteiligung

StrB: § 130/1 Z 11.

§ 13. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

Dies gilt auch, wenn Belegschaftsorgane eingerichtet und/oder SVP bestellt sind. Gem § 6/9 PSA-V sind an der Auswahl der PSA jene AN, die diese PSA verwenden müssen, zumindest in dem in § 13 vorgesehenen Ausmaß zu beteiligen.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet sind, sind alle Arbeitnehmer in allen in § 11 Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

(3) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt, so hat bei der Anhörung und Beteiligung eine angemessene Abstimmung zwischen diesen Arbeitgebern zu erfolgen, wenn dies angesichts des Ausmaßes des Risikos und des Umfangs der Baustelle erforderlich erscheint.

Unterweisung

„Unterweisung“ beinhaltet (im Unterschied zur Information – § 12) vor allem verhaltens- und handlungsbezogene Anweisungen und ist vorwiegend als Schulung zu verstehen, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw Aufgabenbereich der betr AN abstellt. Betr Bauarbeiten siehe auch § 154 BauV.

Oftmals ist die Unterweisungspflicht durch Vdg konkretisiert. Beispielsweise sind ergänzend zu § 14 folgende Bestimmungen zu beachten: § 7 KennV, §§ 5/4, 6/8, 60/6 und § 154 BauV, § 13 BS-V, §§ 5, 23a, 23b und 43/6 AM-VO, §§ 14a, 18/3 und 25/2 GKV, § 12 VbA, § 6/2 VEXAT, § 6 VOPST, § 13/6 ESV 2012, § 8 VOLV, §§ 4 und 19 SprengV, § 17 TAV, §§ 5 und 9/2 BohrarbV, § 32/2 EisbAV, §§ 17/3 und 41/3 Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg, § 8 Luftfahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg, § 5 NastV, § 7 PSA-V, § 5/5 Lenkprotokoll-Vdg. Siehe auch §§ 3/3 und 4, 6/2, 64/4 und 65/4 Z 1 ASchG.

Für den Umgang mit giftigen Arbeitsstoffen siehe die besonderen jährlichen Unterweisungspflichten nach § 46/2 ChemG und § 2/2 GiftVdg 2000.

Betreffend elektronische-computergestützte Unterweisung siehe ZAI-Erlass „Unterweisung – Elektronische Unterweisung für wiederkehrende allgemeine Unterweisungen; Grundsätze der Unterweisung“ vom 13. 12. 2010. Diese Art von Unterweisung ist

- im Regelfall nur für wiederkehrende Unterweisungen einsetzbar und
- nur als ein ergänzendes, zusätzliches Mittel für eine wirksame Unterweisung anwendbar und
- nur für allgemeine betriebliche Handlungsanweisungen zum AN-Schutz nützlich.

Bei der Planung und Organisation der Unterweisung sind gem § 92a/1 Z 3 ArbVG der Betriebsrat bzw gem § 11/6 Z 3 die SVP (bzw, falls beide nicht vorhanden sind, gem § 13/2 alle AN) zu beteiligen. Die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls weitere Fachleute sind hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 10, § 81/3 Z 11).

StrB: § 130/1 Z 11.

§ 14. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit erfolgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

Der AG hat gem § 9/2 auch „Leiharbeiter:innen“ sowie gem § 8/2 Z 1 auch AN von Fremdfirmen (ggfs ergänzend) zu unterweisen. Der Nachweis wird günstigerweise schriftlich mit Angaben der Unterweisungsinhalte und genauem Datum erfolgen. Siehe auch die Verpflichtung nach § 6/2.

(2) Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

1. vor Aufnahme der Tätigkeit,
2. bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
3. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
5. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
6. nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

Weitere Anlässe für eine Unterweisung können sich aus Vdgen zum ASchG ergeben oder bei der Gefährdungsbeurteilung herausstellen; sie sind im Rahmen der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen (siehe Abs 3 und die Anmerkung dazu).

(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen. Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 4 Abs. 3 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in einer Verordnung zu diesem Bundesgesetz festgelegt ist.

Siehe auch Anm zu § 14/2.

Inhalte der Unterweisung ergeben sich auch aus § 3/3 und 4 sowie fallweise aus den Vdgen zum ASchG (siehe Anmerkung vor § 14). Die Unterweisung ist zumindest einmal jährlich durchzuführen: bei Bauarbeiten (§ 154/7 BauV), bei Tagbauarbeiten (§ 17 TAV), bei Arbeiten in explosionsgefährdeten Bereichen (§ 6/2 VEXAT), bei der Benutzung von PSA (§ 7 PSA-V), Kennzeichnung gefährliche Arbeitsstoffe (§ 1a/5,6 KennV), bei der Benutzung von Geräten für autogenes Schweißen und Schneiden etc (§ 26/4 AM-VO), bei der Benutzung von Bolzensetzgeräten (§ 29/1 AM-VO), ungesicherte Gefahrenstellen (§ 43 Abs 6 AM-VO), bei der Tätigkeit als Sprenggehilfe (§ 4/1 Z 5 SprengV).

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Unterweisung verstanden haben.

Das bloße Verlangen einer Unterschrift vom AN vermag die Verpflichtung des letzten Satzes nicht zu erfüllen.

Siehe auch § 24 KJBG betreffend die besondere, zumindest jährlich vorzunehmende Unterweisung jugendlicher AN.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für schriftliche Anweisungen.

Auf Grund des Umfangs und der Komplexität der Sicherheitsdatenblätter erscheint es in den meisten Fällen erforderlich, für Arbeitsvorgänge mit gefährlichen Arbeitsstoffen **Betriebsanweisungen** beizustellen. Als Stand der Technik betr

Betriebsanweisungen für gefährliche Arbeitsstoffe ist die deutsche Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 555 anzusehen.

Zur elektronischen Unterweisung siehe Anmerkung vor § 14.

Einige DurchführungsVdgen zum ASchG sehen schriftliche Betriebsanweisungen verpflichtend vor: § 1a/5,6 KennV (Arbeitsstoffe), § 19/1 und 2 AM-VO (Krane), § 23/2 AM-VO (selbstfahrende Arbeitsmittel), §§ 23a bzw. 23b AM-VO (Arbeiten in kleinen, engen oder schlechtbelüfteten Räumen und Behältern), § 12/2 VbA, § 6/3 und 7 VEXAT, § 14 Z 2 SprengV (Abstandsverringerung), § 5/1 BohrarbV (Durchführung der Bohr- und Behandlungsarbeiten), § 13 EisbAV (Arbeiten im Gefahrenraum von Gleisen) und § 25 EisbAV (Bauarbeiten im Gefahrenraum), § 21 KälteanlagenVdg, § 26 Flüssiggas-Tankstellen-Vdg 2010. Nach § 13/3 ESV 2012 sind für Arbeiten unter Spannung grundsätzlich schriftliche Arbeitsanweisungen zu erstellen. Die BauV sieht für zahlreiche Arbeitsvorgänge Arbeitsanweisungen vor. Es kann zweckmäßig sein, die PSA-Verwenderinformation gem § 7/6 PSA-V kombiniert mit dem die PSA betreffenden Auszug (§ 4/1,2 PSA-V) aus dem SG-Dokument (§ 2/2 Z 3 DOK-VO) als Betriebsanweisung zu gestalten.

Pflichten der Arbeitnehmer

StrB: Die für AN anwendbaren Straftatbestände sind in § 130/4 festgelegt.

§ 15. (1) Arbeitnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde nach diesem Bundesgesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

(2) Arbeitnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

Siehe auch die Verpflichtungen in § 69/3. Vgl die den AG obliegenden Pflichten gem § 35/3.

(3) Arbeitnehmer dürfen Schutzeinrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers die Schutzeinrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

(5) Arbeitnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

Zum Begriff des Arbeitsunfalls siehe Anmerkung zu § 16/1. Die Einhaltung dieser Meldepflicht ist auch hinsichtlich der ausreichenden Erfüllung der Verpflichtung nach § 4/5 Z 1 wichtig.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Arbeitnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Arbeitnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

Zur Vorsorge betr Gefahrensituationen siehe §§ 3/3,4, 12/3 und 14/3. Wenn nach Abs. 6 ein:e AN dadurch eine von AG nicht gewünschte Folge herbeiführt, ist diese Person arbeitsrechtlich nach Maßgabe des § 8 Arbeitsvertragsrechts-AnpassungsG (siehe Anmerkung zu § 3/3) geschützt, sofern er nicht grob fahrlässig gehandelt hat.

(7) Arbeitnehmer haben gemeinsam mit dem Arbeitgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass die Arbeitgeber gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

StrB: § 130/1 Z 13.

§ 16. (1) Arbeitgeber haben Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,

- 2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben.**
- 3. (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 126/2017.)**

Die Aufzeichnungspflicht für Beinaheunfälle (Z 3) wurde 2017 aufgehoben. In der Begründung des parlamentarischen Antrags (2228/A, XXV. GP) heißt es dazu: Wichtig ist, dass Beinahe-Unfälle analysiert werden, um künftige Unfälle zu verhindern. Vor allem durch die Arbeitsplatzevaluierung sind AG verpflichtet, bei Beinahe-Unfällen als sonstige Umstände oder Ereignisse, die auf eine Gefahr schließen lassen, aktiv Maßnahmen zu ergreifen (§ 4/5 Z 3 ASchG). Eine allfällige Dokumentation der Beinahe-Unfälle hat im SG-Dokument zu erfolgen.

AN haben jeden Arbeitsunfall sowie jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, gem § 15/5 innerbetrieblich zu melden.

Ein **Arbeitsunfall** ist ein Unfall, der sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung begründenden Beschäftigung ereignet und bei dem Versicherte an der Gesundheit geschädigt werden (§ 175/1 ASVG). Dies gilt auch bei Telearbeit (seit 1.1.2025), wobei hier zwischen Telearbeit im engeren Sinn (zB Homeoffice in bestimmten Wohnungen, Coworking-Spaces) und weiteren Sinn (Telearbeit an anderen Örtlichkeiten) unterschieden wird (§ 175/1a und 1b ASVG). Die Unterscheidung hat insbesondere Bedeutung für den Unfallversicherungsschutz bei Wegunfällen, der bei Telearbeit im weiteren Sinn nicht gegeben ist.

Ein Teil der Arbeitsunfälle – nämlich jene, durch der:die AN getötet oder mehr als 3 Kalendertage ganz oder *teilweise* arbeitsunfähig wurde, ist (gem § 363/1 ASVG) binnen 5 Tagen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden. (Der Verstoß gegen die Meldepflicht kann Schadenersatzforderungen der:des Verunfallten begründen und ist außerdem strafbar.) Die Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle gem § 16 können in Form der Aufbewahrung von Kopien dieser Unfallmeldungen geführt werden. Eine zusätzliche Meldepflicht von schweren Arbeitsunfällen an das AI besteht nach § 98/1. Siehe auch Hinweise auf weitere Meldepflichten in der Anmerkung nach § 98/3.

Gem § 89 Z 3 ArbVG ist der Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitsinspektorates Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

Solche Berichte können zB verlangt werden, wenn aus der Unfallmeldung Ursache oder Ablauf eines Unfalls oder die getroffenen Maßnahmen nicht deutlich hervorgehen.

Zugang zu den Aufzeichnungen und Berichten haben (gem § 11/7) auch die SVP, (gem §§ 76/2 und 81/2) die Präventivfachkräfte und (gem § 92a/2 ArbVG) der Betriebsrat.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

StrB: § 130/1 Z 14.

Bzgl Prüfung von Arbeitsmitteln siehe die Anmerkungen vor § 37. Zur Prüfung der PSA siehe PSA-V. Zur Prüfung der elektrischen Anlagen siehe die ESV 2012.

§ 17. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Arbeitgeber haben unbeschadet der in den folgenden Abschnitten dieses Bundesgesetzes vorgesehenen besonderen Prüfpflichten dafür zu sorgen, dass elektrische Anlagen, Arbeitsmittel, Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung und zur Rettung aus Gefahr in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden.

Verordnungen

§ 18. Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 1. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

- 1. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind,**

Dies ist in der DOK-VO geregelt.

- 2. Arbeiten, mit denen Arbeitnehmerinnen nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen,**

Dies ist in der Vdg über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen geregelt.

- 3. die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen.**

Diese ist in der SVP-VO geregelt.

2. Abschnitt

Arbeitsstätten und Baustellen

Mit der AStV werden die meisten Bestimmungen des 2. Abschnittes näher geregelt. Zugleich trat die Mehrzahl der nach §§ 106 bis 108 weitergeltenden Bestimmungen außer Kraft. (Siehe auch die Weiteranwendungs-Übersicht ab Seite 222.) Schon bei der Planung von Arbeitsstätten sind die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls weitere Fachleute hinzuzuziehen (§§ 76/3 Z 2 und 81/3 Z 2). Die Verpflichtung, erforderlichenfalls den Zugang zu Gefahrenzonen zu beschränken, ergibt sich aus §§ 6/2, 20/2 und 44/4.

StrB: Die Verletzung der Verpflichtungen betr die Errichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten (Baustellen) einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen (§§ 20–31) ist nach § 130/1 Z 15 strafbar. Die Errichtung, der Betrieb oder die Änderung einer Arbeitsstätte ohne Bewilligung (§§ 92–94) ist nach § 130/1 Z 30 strafbar.

Anwendungsbereich

§ 19. (1) Arbeitsstätten sind

- 1. alle Gebäude 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 (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie**
- 2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).**

Zu den Arbeitsstätten in Gebäuden gehören zB auch Lagerhallen und ähnliche bauliche Einrichtungen ebenso wie Waschräume, Pausenräume, Stiegenhäuser, Gänge usw; auf die Einrichtung von ständigen Arbeitsplätzen (§ 1/4 AStV) kommt es dabei nicht an. Letzteres ist lediglich für die Unterscheidung zwischen Arbeitsräumen (§ 22) und sonstigen Betriebsräumen (§ 23) wichtig. Zu den Arbeitsstätten im Freien gehören auch die Verkehrswege auf dem Betriebsgelände.

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines:einer AG zählen zusammen als eine Arbeitsstätte (§ 2/3).

(2) Als Arbeitsstätten im Sinne des Abs. 1 Z 1 gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen, sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

(3) Die §§ 20 bis 28 gelten nicht für

1. Gebäude und sonstige bauliche Anlagen, die dem Gottesdienst gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften gewidmet sind,

Zu den gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften siehe die Anmerkung nach § 2/1.

2. Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören und außerhalb seiner verbauten Fläche liegen.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 20. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten und Baustellen entsprechend den Vorschriften dieses Bundesgesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

Für Baustellen ist als Vdg die BauV heranzuziehen. Die Anwendung der BauV richtet sich nach deren Geltungsbereich (§ 1 BauV).

(2) Befinden sich in einer Arbeitsstätte oder auf einer Baustelle Gefahrenbereiche, in denen Absturzgefahr für die Arbeitnehmer oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, so müssen diese Bereiche nach Möglichkeit mit Vorrichtungen ausgestattet sein, die unbefugte Arbeitnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern. Dies gilt auch für sonstige Bereiche, in denen besondere Gefahren bestehen, insbesondere durch elektrische Spannung, radioaktive Stoffe, ionisierende oder nichtionisierende Strahlung oder durch Lärm oder sonstige physikalische Einwirkungen. Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Bereiche, die besonders zu kennzeichnen sind oder für die Zutrittsbeschränkungen bestehen, sind im SG-Dokument anzugeben (§ 2/2 DOK-VO). Siehe auch § 44/4 und Spezialbestimmungen wie zB § 14 AM-VO, § 13 FGV, § 22 SprengV, § 27e/4,9 GKV, § 30/4 VbF 2023, § 18/2 KälteanlagenVdg, §§ 7, 11 und 12 SchifffahrtsanlagenVdg, § 19 FGTV 2010, § 3/8 PSA-V. Siehe Anmerkung nach § 3/7.

StrB: § 130/1 Z 4.

(3) Elektrische Anlagen müssen so geplant und installiert sein, dass von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und dass Arbeitnehmer bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen vor Unfallgefahren geschützt sind.

Nähere Regelungen zur Verwendung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel enthalten vor allen die ESV 2012 und die VEXAT. Das ETG 1992 und seine DurchführungsVdgen, welche allenfalls über die genannten Vdgen hinausgehen, sind zusätzlich einzuhalten.

(4) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten und auf den Baustellen ist so abzuwickeln, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet werden. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften der Straßenverkehrsordnung 1960, BGBl. Nr. 159, sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung erfordern. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Baustelle entsprechend bekannt zu machen.

(5) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, dass Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden, wobei insbesondere die Beschaffenheit und die allfällige besondere Gefährlichkeit der gelagerten Gegenstände zu berücksichtigen sind.

(6) Arbeitsstätten und Baustellen, in/auf denen Arbeitnehmer bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

(7) Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass auf Arbeitsstätten im Bergbau die erforderlichen Kommunikations-, Warn- und Alarmsysteme vorhanden sind, damit im Bedarfsfall unverzüglich Hilfs-, Evakuierungs- und Rettungsmaßnahmen eingeleitet werden können.

Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 21. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(2) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer angemessene künstliche Beleuchtung ausgestattet sein.

(3) Ausgänge und Verkehrswege müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, der Verkehrswege, der Türen und der Tore müssen der Art, der Nutzung und der Lage der Räume entsprechen. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore müssen so angelegt sein, dass in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmer nicht gefährdet werden können.

(4) Es muss dafür vorgesorgt werden, dass alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Arbeitnehmern schnell und sicher verlassen werden können. Anzahl, Anordnung,

Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein. Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Siehe Anmerkung nach § 3/7.

StrB: § 130/1 Z 4,6.

(5) Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und sanitäre Vorkehrungen, die von behinderten Arbeitnehmern benutzt werden.

(6) Wird ein Gebäude nur zum Teil für Arbeitsstätten genutzt, gilt Abs. 3 nur für jene Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Arbeitnehmern benützt werden.

Arbeitsräume

§ 22. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

Der Begriff des ständigen Arbeitsplatzes wird in § 1/4 ArbStV bestimmt. Für Arbeitsräume gilt insbesondere der 3. Abschnitt der ArbStV.

(2) Arbeitsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer entsprechen.

(3) In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Arbeitnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

Was den Schutz vor Tabakrauch betrifft, siehe insbesondere § 30.

Hinsichtlich gesundheitsschädigender Arbeitsstoffe siehe § 45/3, 4 und 7. Die MAK-Werte und TRK-Werte (§ 45) sind nur dort relevant, wo Arbeitsstoffe verwendet (§ 2/6) werden, nicht aber wenn beispielsweise Luftschadstoffe („Innenraum-schadstoffe“) aus Büromöbeln ausgasen. Zum „Einsatz von Luftreinigern“ siehe ZAI-Erlass vom 1. 7. 2021.

(4) Bei der Konstruktion und Einrichtung der Arbeitsräume ist dafür zu sorgen, dass Lärm, elektrostatische Aufladung, üble Gerüche, Erschütterungen, schädliche Strahlungen, Nässe und Feuchtigkeit nach Möglichkeit vermieden werden.

Auf Grund auch des Abs 4 wurde die VOLV erlassen.

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

(6) Soweit die Zweckbestimmung der Räume und die Art der Arbeitsvorgänge dies zulassen, müssen Arbeitsräume ausreichend natürlich belichtet sein und eine Sichtverbindung mit dem Freien aufweisen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf die Lage der Belichtungsflächen und der Sichtverbindung Bedacht zu nehmen.

Die Sichtverbindung ins Freie wird in § 25 AStV näher geregelt.

(7) Arbeitsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(8) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Sie müssen im Bereich der ortsgebundenen Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen, sofern dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen ausgeschlossen ist.

Sonstige Betriebsräume

§ 23. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

Zum Begriff des ständigen Arbeitsplatzes siehe § 1/4 AStV.

(2) Sonstige Betriebsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer entsprechen.

(3) Soweit dies die Nutzung und die Zweckbestimmung der Räume zulassen, muss in sonstigen Betriebsräumen unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Belastung der Arbeitnehmer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind.

(4) Sonstige Betriebsräume müssen erforderlichenfalls während der Zeit, in der Arbeiten durchgeführt werden, unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge entsprechend künstlich beleuchtet sein.

(5) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Sie müssen fest, trittsicher und rutschfest sein.

Arbeitsstätten im Freien und Baustellen

Begriffsbestimmung „Baustelle“ siehe § 2/3.

§ 24. (1) Arbeitsstätten im Freien und Baustellen müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(2) Auf Arbeitsstätten im Freien und auf Baustellen sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann.

(3) Verkehrswege und sonstige Stellen oder Einrichtungen im Freien, die von den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Tätigkeit benutzt oder betreten werden müssen, sind so zu gestalten und zu erhalten, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck sicher begangen oder befahren werden können und dass in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmer nicht gefährdet werden.

(4) Für Gebäude auf Baustellen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind, gilt § 21 Abs. 1 bis 5. Für Räume auf Baustellen, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, wie Büros und Werkstätten, gilt § 22 Abs. 2 bis 7 und Abs. 8 erster und zweiter Satz. Für Räume auf Baustellen, in denen zwar keine ständigen Arbeitsplätze eingerichtet sind, in denen aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden, gilt § 23 Abs. 1 bis 5.

Brandschutz und Explosionsschutz

§ 25 gilt für Arbeitsstätten. § 25/1–4, 6, 8 gelten (nach Maßgabe des Abs 9) auch für Baustellen.

Anforderungen betr allgemeine Brandschutzvorkehrungen und Brandschutzmaßnahmen sind im Abschnitt 5 der AStV näher geregelt.

Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Vdg sind gem § 107/1 die §§ 74, 75 und 76/6 und 8 AAV anzuwenden (Rauchverbot, Verbot von offenem Feuer und Licht, brennbare Abfälle, besondere Löschmittel bei bestimmten Tätigkeiten). Bei Bauarbeiten ist abweichend davon gem § 118/4 die BauV (zB §§ 20, 42–47, 127–133) anzuwenden. Zur Organisation des Brandschutzes und der Maßnahmen zur Evakuierung sind die SFK hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 7). Die Brandschutzordnung und der Evakuierungsplan des jeweiligen Bereiches müssen auch im SG-Dokument enthalten sein (§ 2/3 DOK-VO).

§ 25. (1) Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu vermeiden.

(2) Arbeitgeber müssen geeignete Maßnahmen treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind.

(3) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein. Die Feuerlöscheinrichtungen müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Zur Kennzeichnung siehe auch die Anmerkung nach § 3/7.

StrB: § 130/1 Z 4.

(4) Arbeitgeber haben Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.

Es ist evident, dass eine Person, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der AN zuständig ist, während der Betriebszeiten in der Arbeitsstätte anwesend sein muss. Werden für eine Arbeitsstätte (externe) Brandschutzbeauftragte (BSB) bestellt, die nicht während der Betriebszeiten dauernd anwesend sind, muss (gem Auslegung durch das ZAI) die Brandschutzordnung (§ 45/2 AStV) auch die organisatorischen Vorkehrungen für die zu setzenden Maßnahmen bei Abwesenheit der BSB enthalten. Das betrifft zB die Bekämpfung von Entstehungsbränden, die Evakuierung der Arbeitsstätte und die Vorbereitung eines allfälligen Feuerwehreinsatzes.

Zur Bestellung oder Abberufung dieser Personen siehe § 11/5. Zu „Evakuierungsbeauftragten“ und BSB siehe vor allem §§ 43–45 AStV.

Die frühere Einschränkung, dass nur „erforderlichenfalls“ für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige Personen zu bestellen seien, wurde auf Grund eines Urteils des EuGH mit der Novelle BGBl I Nr 147/2006 beseitigt. In Folge dieses EuGH-Urteils wurde der § 44a AStV geschaffen.

(5) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 94/2014.)

Abs 5 (Brandschutzgruppe) wurde mit 1. 1. 2015 aufgehoben.

(6) Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen.

Siehe dazu zB die VEXAT, die VbF, die FGV 2002, die FGTV 2010 etc.

(7) Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

Blitzschutzanlagen sind im § 15 ESV 2012 näher geregelt.

(8) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 7 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, die Lage, Abmessungen

und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(9) Für Baustellen gelten Abs. 1 bis 4, 6 und 8 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle sowie allfällige Unterkünfte und Behelfsbauten besonders zu berücksichtigen sind.

Erste Hilfe

§ 26 gilt für Arbeitsstätten und nach Maßgabe des Abs 6 für Baustellen. Bei Bauarbeiten ist die BauV §§ 31, 32 anzuwenden.

Zur Organisation der Ersten Hilfe sind AMED hinzuzuziehen (§ 81/3 Z 7).

§ 26. (1) Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Arbeitnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die Erste Hilfe notwendigen Mittel und Einrichtungen müssen gut erreichbar sein sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Zur Kennzeichnung siehe Anmerkung nach § 3/7.

StrB: § 130/1 Z 4.

(3) Es sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Arbeitnehmer für die Erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

Die nähere Regelung erfolgt in § 40 AStV und in § 31 BauV. Zur Bestellung oder Abberufung dieser Personen siehe § 11/5.

(4) Für die Erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden oder wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Für Baustellen gilt § 32 BauV, für Arbeitsstätten § 41 AStV. Zur Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung siehe die KennV.

Zum Begriff „rglm beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27.

StrB: § 130/1 Z 4.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, 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 in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

(6) Für Baustellen gelten Abs. 1, 2 und 5 mit der Maßgabe, dass auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle besonders zu berücksichtigen sind, sowie Abs. 3. Sanitätsräume oder vergleichbare Einrichtungen sind vorzusehen, wenn dies auf Grund der Lage der Baustelle und der Anzahl der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer notwendig ist. Für diese Sanitätseinrichtungen gilt Abs. 4 zweiter und dritter Satz.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 27/1, 3 und 4 stellt auf rgln beschäftigte AN ab. „Regelmäßig beschäftigt“ sind AN, die nicht nur fallweise oder kurzfristig vorübergehend tätig sind. Saisonarbeitskräfte sowie krankheits- oder urlaubsbedingt abwesende AN sind als rgln beschäftigt mitzuzählen; dies gilt auch für „Leiharbeiter:innen“, die nicht nur kurzfristig vorübergehend tätig sind. Nicht einzurechnen sind AN, die sich im „Mutterschutz“ oder Karenzurlaub befinden oder Zivil- bzw Präsenzdienst leisten. Bzgl sanitäre Vorkehrungen auf Baustellen siehe § 29.

§ 27. (1) Den Arbeitnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn

- 1. von einem Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder**
- 2. die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern.**

Nähere Regelungen zu Waschplätzen, Waschräumen und Duschen siehe § 34 AStV.

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Arbeitnehmer angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(3) Den Arbeitnehmern sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleideräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toilet-

ten muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer und mindestens fünf Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

Nähere Regelung siehe § 33 AStV.

(4) Jedem Arbeitnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privatkleidung und Arbeitskleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen. Erforderlichenfalls ist dafür vorzusorgen, dass die Straßenkleidung von der Arbeits- und Schutzkleidung getrennt verwahrt werden kann. Den Arbeitnehmern sind geeignete Umkleideräume zur Verfügung zu stellen, wenn

- 1. in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen, oder**
- 2. aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleideräume erforderlich sind.**

Die nähere Regelung erfolgt in § 35 AStV.

(5) Sind nach Abs. 4 Umkleideräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Arbeitnehmer angehören. Sind gemeinsame Umkleideräume für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

(6) Waschräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen sein, soweit nicht gesonderte Waschgelegenheiten in der Nähe der Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Waschräume und Umkleideräume müssen untereinander leicht erreichbar sein.

(7) Waschräume, Toiletten und Umkleideräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Arbeitnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein.

(8) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleideräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Arbeitgeber gemeinsam für ihre Arbeitnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleideräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer

Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer entsprechen.

(9) Den Arbeitnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 36 AStV enthält nähere Bestimmungen über Aufenthalts- und Bereitschaftsräume, § 37 AStV solche über Wohnräume.

Bzgl Baustellen siehe § 29.

§ 28. (1) Den Arbeitnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

- 1. Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmeinwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei längerdauernden Arbeiten im Freien, oder**
- 2. ein Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt.**

Zum Begriff „regelmäßig beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27.

(2) Den Arbeitnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(3) Für jene Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

- 1. sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen und**
- 2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.**

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Arbeitnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und

gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

(6) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Arbeitgeber gemeinsam für ihre Arbeitnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer entsprechen.

(7) Räume, die den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Arbeitnehmern müssen geeignete Duschen, Waschelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

(8) Abs. 7 gilt nicht für Werks- und Dienstwohnungen.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

Auf Baustellen (vgl § 2/3) ist die BauV (insbesondere §§ 33–41) anzuwenden.

§ 29. (1) Den Arbeitnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(2) Den Arbeitnehmern müssen im gebotenen Umfang entsprechende Waschelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Aufenthaltsräume, Kleiderkästen oder sonstige geeignete Einrichtungen, Umkleidemöglichkeiten und Unterkünfte zur Verfügung stehen, soweit dies unter Berücksichtigung der Lage der Baustelle, der örtlichen Gegebenheiten, der Art und Dauer der Tätigkeiten und der Anzahl der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(3) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten, Aufenthaltsräumen und Unterkünften kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Arbeitgeber gemeinsam für ihre Arbeitnehmer solche Einrichtungen zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen diese Einrichtungen hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer entsprechen.

Nichtraucher/innenschutz

Die Neufassung des § 30 trat mit 1. 5. 2018 in Kraft. Zusätzlich zu § 30 ist zB § 4/6 MSchG bzgl des Schutzes werdender Mütter vor der Einwirkung von Tabakrauch zu beachten.

§ 27c/2 GKV und § 21/2 BauV schreiben das Rauchverbot beim Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen vor, § 74/1 AAV verfügt ein solches aus Brandschutzgründen. § 37 AStV regelt das Rauchen in dienstlich beigestellten Wohnräumen.

Darüber hinaus gilt das „Tabakgesetz“ (TNRSG) idgF auch in Arbeitsstätten (insb §§ 12–13c). Gem § 12 „TabakG“ besteht – auch in Arbeitsstätten jeder Art – ein vollständiges Rauchverbot in Schulungs-, Ausbildungs- und Unterrichtsräumen sowie in Verhandlungs-, dh Sitzungs- und Besprechungsräumen unabhängig davon, ob diese Räume von AN oder von anderen Personen benützt werden. In Räumen, die nicht ausschließlich den genannten Zwecken gewidmet sind, gilt ein Rauchverbot für die Dauer der Nutzung für diese Zwecke und für den davorliegenden Zeitraum, der für die Entlüftung des Raumes erforderlich ist. § 13 „TabakG“ normiert ein Rauchverbot darüber hinaus in Räumen öffentlicher Orte. Die Ausnahmen vom Rauchverbot in Gastronomieräumen (§ 13a TNRSG) wurden mit 1. 11. 2019 aufgehoben.

§ 30. (1) Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Arbeitnehmer/innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

Gem §§ 22/3 und 23/3 haben AG unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge für gesundheitlich zuträgliche Atemluft im Arbeitsraum und in sonstigen Betriebsräumen zu sorgen. Abs 1 gilt darüber hinaus auch außerhalb von Betriebsräumen.

(2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen verboten, sofern Nichtraucher/innen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann der/die Arbeitgeber/in abweichend von Abs. 2 einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucher/innenräume eingerichtet werden.

Im Zusammenhang mit Abs 2 und 3 ist davon auszugehen, dass auch in Waschräumen nicht geraucht werden darf.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpfeifen im Sinn des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucher-schutzgesetzes – TNRSg, BGBl. Nr. 431/1995.

Verboten ist daher auch die Verwendung von E-Zigaretten, Pfeifen oder Shishas.

Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel

§ 31. (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 (des) Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 19 Abs. 1 vergleichbar sind, sind den §§ 20 bis 24 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

(2) Abs. 1 gilt auch für Einrichtungen in Verkehrsmitteln zum Transport auf dem Luftweg, dem Wasserweg, im Straßenbahn- oder Eisenbahnverkehr.

(3) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 und 2, falls dies nicht möglich ist, in deren Nähe oder an sonstigen geeigneten Plätzen, sind den Arbeitnehmern geeignete Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Kleiderkästen und Umkleieräume sowie für den Aufenthalt während der Arbeitspausen, der Bereitschaftszeiten und gegebenenfalls auch der Ruhezeiten Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Einrichtungen sind §§ 27 und 28 sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anzahl der Arbeitnehmer, die Art und Dauer der Arbeitsvorgänge, die Arbeitsbedingungen sowie Art und Zweckbestimmung der Einrichtung zu berücksichtigen sind. Den Arbeitnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(4) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 und 2 ist für den Schutz der Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu sorgen.

(5) Einrichtungen nach Abs. 1 und 2 sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten, soweit die Art und Zweckbestimmung der Einrichtung dem nicht entgegenstehen.

Für Schifffahrtsanlagen ist die Schifffahrtsanlagen-Vdg [von 2008] zu beachten. Bzgl Bauarbeiten am Wasser siehe auch §§ 106 und 107 BauV.

Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 32. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 2. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

- 1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden,**
- 2. die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen und**
- 3. die Bereitschaftsräume.**

Dies ist mit der AStV, BGBl II Nr 368/1998, erfolgt. Die Luftfahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg – LuftAV enthält in ihrem Abschnitt 3 Sonderbestimmungen für Flughäfen.

(2) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] kann durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zu § 31 erlassen.

Auf Grund des Abs 2 wurden die Schifffahrtsanlagen-Vdg [von 2008] und die Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg erlassen.

3. Abschnitt

Arbeitsmittel

Begriffsbestimmung „Arbeitsmittel“ siehe § 2/5. Der einheitliche Begriff „Arbeitsmittel“ ersetzt die früheren Begriffe „Betriebseinrichtungen“, „mechanische Einrichtungen“ und „Betriebsmittel“.

Auf Grund der §§ 33 bis 38 wurden insbesondere die AM-VO, die FGV und die Flüssiggas-Tankstellen-Vdg 2010 (FGTV 2010) erlassen.

Für viele bei Bauarbeiten verwendete Arbeitsmittel (zB Gerüste, Flüssiggasanlagen) und ggfs deren Prüfung sind insbesondere die BauV sowie das ASchG zu beachten.

Betr den Betrieb, die Benutzung und die Prüfung von bestimmten Druckbehältern, Dampfkesseln, Rohrleitungen und Wärme­kraft­ma­schinen (zB Verbrennungsmotoren) sind auch das Dampfkesselbetriebsgesetz (DKBG) und das DruckgeräteG sowie die einschlägigen Vdgen zu diesen Gesetzen zu beachten.

Gem § 33/5 dürfen generell nur Arbeitsmittel verwendet werden, die nach dem Stand der Technik die AN so wenig wie möglich gefährden. Bevor die Einsatzbedingungen eines Arbeitsmittels in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies vom Hersteller (Inverkehrbringer) vorgesehen ist, müssen gem § 35/2 eine Gefahrenanalyse (eigentlich Risikoanalyse) durchgeführt und die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden.

Bei der Auswahl der Arbeitsmittel sind gem § 92a/1 Z 1 ArbVG der Betriebsrat, falls dieser nicht besteht, gem § 11/6 Z 1 die SVP und, falls auch diese nicht bestellt sind, gem § 13/2 alle AN bzgl der Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der AN anzuhören. Bei der Auswahl der Arbeitsmittel sind die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls geeignete Fachleute hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 3 und § 81/3 Z 3).

Bei der Einführung oder Änderung eines Arbeitsmittels muss eine Unterweisung erfolgen (§ 14/2 Z 3).

StrB: Die Verletzung der Verpflichtungen betr Beschaffenheit, Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln (§§ 33–38, 109) ist nach § 130/1 Z 16 mit Strafe bedroht. Bzgl Instandhaltung, Prüfung und Reinigung: § 130/1 Z 14. AN, die bestimmte Verpflichtungen betr Arbeitsmittel verletzten, sind nach Maßgabe des § 130/4 mit Strafe bedroht.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 33. (1) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

Diese Aufzählung ist lediglich beispielhaft.

(2) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 39 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

Die AM-VO trifft nähere Regelungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln. Die Beschaffenheit und Benutzung von scharfen oder spitzen medizinischen Instrumenten wird durch die NastV geregelt.

(3) Arbeitgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

- 1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und**
- 2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.**

Eine nähere Regelung dieser Verpflichtung enthält – unter anderen – § 3/1 AM-VO. Die Rechtsvorschriften nach Z 2 sind häufig Vdgen, die auf Grund des Maschinen-Inverkehrbringungs- und NotifizierungsG (MING), der GewO, des DruckgeräteG oder des ETG 1992 erlassen wurden. Es kann sich auch um direkt geltende EU-Vdgen handeln, zB Vdg (EU) 2016/426 über Gasgeräte. Es ist zu beachten, dass diese Vorschriften unter Umständen auch für das Herstellen, Zusammenfügen oder Importieren der betreffenden Arbeitsmittel für den betrieblichen Eigengebrauch gelten.

Auch Vorschriften des Strahlenschutz-, Produktsicherheits- oder Chemikalienrechts kommen hier in Betracht.

Für Leitern sind die Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen in §§ 34, 35 (festverlegte Leitern), 37/1 (Stehleitern), 38/1 (mechanische Leitern) AM-VO festgelegt. Zum Begriff der für ein Arbeitsmittel geltenden Rechtsvorschrift:

1. Sofern eine Rechtsvorschrift das Inverkehrbringen eines Arbeitsmittels regelt – wie das bei den gewerberechtlichen (zB MSV 2010, ASV 2015) und kesselrechtlichen (zB VBV 2011, DDGV) Vorschriften der Fall ist –, gilt die zutreffende Rechtsvorschrift für den Zeitpunkt des Inverkehrbringens (Kauf, Selbstimport, Selbstherstellung usw.). Aus einer allfälligen späteren Abänderung der in der Rechtsvorschrift enthaltenen Bestimmungen über Konstruktion, Bau und weitere Schutzmaßnahmen ergibt sich durch Abs 3 somit keine Verpflichtung, ein vorhandenes Arbeitsmittel, das den Vorschriften beim Inverkehrbringen entsprochen hat, den abgeänderten Vorschriften entsprechend umzubauen oder nachzurüsten.

2. Aus Rechtsvorschriften, die sich hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen nicht (nur) auf den Zustand beim Inverkehrbringen beziehen, kann sich hingegen eine Verpflichtung des AG zur späteren Verbesserung des Arbeitsmittels ergeben. Siehe beispielsweise die mögliche Anordnung der Nachbesserung elektrische Betriebsmittel nach § 4/2 ETG 1992 oder die Nachrüstungsbestimmungen in der HBV 2009.

3. Darüber hinaus können Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Verbesserungen an Arbeitsmitteln jedenfalls auf Grund der Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 4/4 in Verbindung mit §§ 4/5 und 2/3) sowie durch die Weiterentwicklung des Standes der Technik (§ 33/5) notwendig werden.

(4) Werden von Arbeitgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

Abs 4 wird durch § 3/2, 3, 4 und 5 AM-VO näher geregelt.

Bei Arbeitsmitteln, die mit CE-Kennzeichnung versehen sind, kommt allfälligen abweichenden Erkenntnissen besondere Bedeutung zu, weil die CE-Kennzeichnung *kein* Qualitätszeichen, sondern lediglich ein Marktzugangszeichen ist. Bei Arbeitsmitteln, die keine CE-Kennzeichnung aufweisen, ist jedenfalls nach Abs 3 Z 2 vorzugehen.

Durch entsprechende Wartung (§ 38) ist sicherzustellen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Gebrauchsdauer in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Vorschriften entspricht.

(5) Arbeitgeber haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer so gering als möglich gefährden.

Zum Stand der Technik siehe § 2/8.

(6) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, haben Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere haben Arbeitgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer die Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Abs 6 ist anzuwenden, wenn es nach dem Stand der Technik (§ 2/8) nicht möglich ist, Sicherheit und Gesundheitsschutz in vollem Umfang zu gewährleisten. Bzgl des verbleibenden Restrisikos sind (gem § 4 und § 7 Z 2) die Gefahren zu ermitteln und durch zusätzliche Maßnahmen zu minimieren. Dabei werden in der Regel geeignete Fachleute (§ 4/6) heranzuziehen sein. Vgl auch § 3/4.

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 34 ist durch die AM-VO, ua durch § 12 AM-VO, ergänzt und näher geregelt.

§ 34. (1) Als „Aufstellung“ im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Arbeitgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

- 1. ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,**
- 2. alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,**
- 3. Arbeitnehmern ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht und**
- 4. Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten ist.**

(3) Im Freien aufgestellte Arbeitsmittel sind erforderlichenfalls durch Vorrichtungen oder andere entsprechende Maßnahmen gegen Blitzschlag und Witterungseinflüsse zu schützen.

Zum Blitzschutz von Arbeitsmitteln siehe § 15 ESV 2012.

(4) Werden Arbeitsmittel unter oder in der Nähe von elektrischen Freileitungen aufgestellt oder benutzt, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um jegliches gefahrbringendes Annähern der Arbeitnehmer und der Arbeitsmittel an diese Leitungen sowie Stromschlag durch diese Leitungen zu verhindern.

(5) Arbeitsmittel und ihre Teile müssen durch Befestigung oder durch andere Maßnahmen stabilisiert werden, sofern dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(6) Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Arbeitnehmer nicht erfasst werden.

(7) Die Arbeits- und Wartungsbereiche der Arbeitsmittel müssen entsprechend der Benutzung ausreichend belichtet oder beleuchtet sein.

Benutzung von Arbeitsmitteln

Die Benutzung umfasst alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten (§ 33/1). § 35 ist durch die Abschnitte 1, 2 und 3 der AM-VO ergänzt und näher geregelt. Die Benutzung von scharfen oder spitzen medizinischen Instrumenten wird durch die NastV geregelt.

§ 35. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

- 1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.**
- 2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.**

Die „Bedienungsanleitungen“ des Herstellers werden in der MSV einheitlich als „Betriebsanleitungen“ bezeichnet.

- 3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen benutzt werden.**
- 4. Die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.**
- 5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen nicht funktionsfähig sind.**

Für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel ist eine ausführliche, verständliche und hinreichend häufig durchgeführte Information (§ 12, § 4 AM-VO) und Unterweisung (§ 14, § 5 AM-VO) notwendig. Auch sind gem §§ 12/5 und 14/5 Bedienungsanleitungen des Herstellers und innerbetriebliche Betriebsanweisungen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Gefahrenanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

Hier ist zusätzlich zur Erfüllung der allgemeinen Verpflichtung, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen (§ 4), eine besondere Gefahrenanalyse (korrekt: Risikoanalyse) durchzuführen und zu dokumentieren (§ 5); auf ihrer Grundlage sind besondere Maßnahmen zu treffen.

(3) Arbeitgeber haben durch entsprechende Informationen, Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass

- 1. Arbeitnehmer vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen,**
- 2. Arbeitnehmer sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, dass sie sich selbst und andere Arbeitnehmer nicht in Gefahr bringen, und**
- 3. Arbeitnehmer, die sich bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung verständlich bekannt geben.**

StrB: § 130/1 Z 16 und Z 11.

StrB für AN bzgl Z 1 und Z 2: § 130/4 Z 2. Siehe auch die Pflichten der AN gem § 15/2,3.

(4) Eine kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln, die nicht von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn

- 1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,**
- 2. eine Gefahrenanalyse durchgeführt wurde und**
- 3. sie auf den in der Gefahrenanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Gefahrenanalyse getroffen sind.**

(5) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

StrB auch: § 130/1 Z 6.

Gefährliche Arbeitsmittel

Zu beachten ist weiters zB § 6/2. Bzgl Arbeitsvorgänge, die mit einer besonderen Gefahr verbunden sind, siehe u. a. § 62.

§ 36. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Arbeitnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

- 1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Arbeitnehmer erfolgt und**
- 2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.**

Die Z 2 gilt (zum Schutz der AN) für *alle* tätig werdenden Personen und nicht nur für AN des Betriebes.

Prüfung von Arbeitsmitteln

Zur Prüfung siehe auch § 17/2.

Die Prüfungen nach § 37 sind in der AM-VO hinsichtlich Umfang, Prüferkreis usw. näher geregelt; auch die VEXAT enthält zahlreiche Prüfverpflichtungen.

Ein Verzeichnis jener Arbeitsmittel, für die Prüfungen iS des § 37 notwendig sind, ist dem SG-Dokument beizugeben (§ 2/3 DOK-VO); anzuschließen sind Prüf- und Wartungspläne für diese Arbeitsmittel.

§ 37. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

Abnahmeprüfung ist die Überprüfung des gesamten, für die Benutzung durch AN bereitgestellten Arbeitsmittels unter Berücksichtigung der Umgebung des Arbeitsmittels und seiner Einsatzbedingungen.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Arbeitnehmer führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

Beispiele für außergewöhnliche Ereignisse gibt § 9/1 AM-VO. Vgl. weiters Abs 5 Z 3.

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

Der Personenkreis, der die Prüfungen durchführen darf, ist für die Arbeitsmittel, die unter die AM-VO fallen, in der AM-VO festgelegt. Für die Prüfung auf die Eignung eines Arbeitsmittels für die Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen ist der Prüferkreis in § 7/5 VEXAT genannt.

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Gefahrenanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

- 1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,**
- 2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen,**
- 3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen, und**
- 4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.**

In § 11/4 AM-VO ist festgelegt, für welche Arbeitsmittel jedenfalls Prüfpläne zu erstellen sind.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Arbeitgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

§ 11 AM-VO enthält nähere Bestimmungen über den Prüfbefund.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

Bis zur Mängelbehebung sind solche Arbeitsmittel entsprechend gegen Verwendung zu sichern (vgl §§ 35/1 Z 5 und 35/5).

(8) Werden bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel abweichend von Abs. 7 auch vor Mängelbehebung wieder benutzt werden, wenn

1. die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, im Prüfbefund schriftlich festhält, dass das Arbeitsmittel bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf, und
2. die betroffenen Arbeitnehmer über die Mängel des Arbeitsmittels informiert wurden.

Die Mängel des Arbeitsmittels sind gem § 17/2 unverzüglich zu beseitigen.

Wartung von Arbeitsmitteln

Siehe dazu auch § 16 AM-VO.

§ 38. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

Zu den für sie geltenden Rechtsvorschriften siehe Anmerkung nach § 33/3.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

In § 16/4 AM-VO, § 6/8 BohrarbV und § 41a EISbAV ist festgelegt, für welche Arbeitsmittel jedenfalls ein Wartungsbuch zu führen ist. Hinsichtlich des „Wartungsheftes“ für Aufzüge siehe Anlage I Nummer 6.2 ASV 2015.

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 39. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 3. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie die erforderlichen Übergangsregelungen für bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel,
2. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel,
3. die Prüfung von Arbeitsmitteln.

Die AM-VO trifft nähere Regelungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln.

(2) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf inter-

nationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist.

Siehe die Anmerkung nach § 38/2.

(3) Für Arbeitsmittel, auf die die Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994, nicht anzuwenden ist, kann der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] durch Verordnung die grundlegenden Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen einschließlich der Erstellung von Beschreibungen und Bedienungsanleitungen festlegen. In diesen Verordnungen können auch besondere Regelungen über die Prüfung, Übereinstimmungserklärung und über eine Zulassung durch Bescheid des Bundesministers für Arbeit [gem BMG idgF] getroffen werden.

4. Abschnitt

Arbeitsstoffe

Zur Begriffsbestimmung „Arbeitsstoffe“ und „Verwenden“ siehe § 2/6.

Arbeitsstoffe sind alle Stoffe, Gemische (Zubereitungen) und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Die Arbeitsstoff-Bestimmungen des ASchG gelten auch für Stoffe/Gemische, die nicht unter das ChemG fallen (zB gefährliche Arzneimittel wie Zytostatika; Friseurchemikalien, etc) oder die erst bei der Arbeit anfallen (zB Holzstaub, Ölnebel, Schweißrauch usw).

Im Zusammenhang mit der Verwendung von Arbeitsstoffen ist zB auch die VbF relevant. Für Bauarbeiten ist die BauV (insbesondere §§ 15, 19–21, 123–133) zu beachten.

Auf Grund auch des 4. Abschnitts wurden die Flüssiggas-Vdg 2002 und die Flüssiggas-Tankstellen-Vdg 2010 erlassen.

Bei der **Auswahl von Arbeitsstoffen** sind gem § 92a/1 Z1 ArbVG der Betriebsrat, falls ein solcher nicht besteht, gem § 11/6 Z1 die SVP und, falls auch diese nicht bestellt sind, gem § 13/2 alle AN bzgl der Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der AN zu beteiligen. Bei der Auswahl von Arbeitsstoffen sind die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls geeignete Fachleute hinzuzuziehen (§ 76/3 Z4, § 81/3 Z4). Bei der Einführung eines neuen Arbeitsstoffes muss eine Unterweisung erfolgen (§ 14/2 Z4), muss die Gefährdungsbeurteilung überprüft und müssen erforderlichenfalls die Maßnahmen angepasst werden (§ 4/5 Z4).

Messergebnisse und Aufzeichnungen betr Arbeitsstoffe sind (gem § 11/7) den SVP, (gem § 76/2 und § 81/2) den Präventivfachkräften und (gem § 92a/2 ArbVG) dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

Gem § 25/7 ChemG 1996 muss der:die AG auf Grund der ihm:ihr im **Sicherheitsdatenblatt** übermittelten Informationen sowie auf Grund anzuwendender Rechtsvorschriften (zB § 43) entscheiden, welche Maßnahmen hinsichtlich des Gesundheits- und Umweltschutzes zur angemessenen Beherrschung der Risiken zu ergreifen sind. Diese Pflicht wird durch § 2/1 GiftVdg bestärkt und erweitert. Die gesetzlichen Pflichten (zB Rangordnung der Schutzmaßnahmen nach § 43) haben stets Vorrang vor allenfalls anders lautenden Hinweisen im Sicherheitsdatenblatt. Sicherheitsdatenblätter sind den betroffenen AN zur jederzeitigen Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen (§ 12/5 ASchG; § 25/6 ChemG 1996, Artikel 35 REACH-V). Auf Grund des großen Umfangs neuerer Sicherheitsdatenblätter empfiehlt es sich,

vorrangig auf die Arbeitsvorgänge abgestimmte **Betriebsanweisungen** (siehe § 14/5) zur Verfügung zu stellen.

Dem:der Empfänger:in ist spätestens gleichzeitig mit der erstmaligen Lieferung des Stoffes (Gemisches) ein Sicherheitsdatenblatt kostenlos in einer für ihn:sie verwendbaren Form (als Papier oder elektronisch) zu übermitteln. Das Sicherheitsdatenblatt muss in deutscher Sprache, richtig und vollständig sein. Erfahrungsgemäß müssen die Empfänger:innen dennoch inhaltlich korrekte Sicherheitsdatenblätter oft beharrlich einfordern. Bei neuen Erkenntnissen ist das Sicherheitsdatenblatt vom Lieferanten zu aktualisieren, dieses ist allen Abnehmer:innen, an die der Stoff (das Gemisch) in den vorangegangenen 12 Monaten geliefert wurde, unaufgefordert zu übermitteln (Artikel 31/9 und Anhang II REACH-V).

Zu beachten ist, dass Sicherheitsdatenblätter nur für die meisten gefährlichen Stoffe und Gemische sowie (gem § 12/5 BiozidprodukteG) für Biozid-Produkte vorgeschrieben sind, nicht aber für Arzneimittel, Kosmetika (zB gewerbliche Haarfärbemittel), bestimmte Transitwaren, Abfälle, ua.

Neben den AN-Schutzbestimmungen gelten für die Verwendung von Stoffen/Gemischen am Arbeitsplatz auch Bestimmungen aus dem Chemikalienrecht wie etwa Beschränkungen (zB Diisocyanate, N-Methyl-2-pyrrolidon) oder Bedingungen aus einer gem REACH-V erteilten Zulassung für einen zulassungspflichtigen Stoff oder das österreichische „Giftrecht“ gem ChemG.

StrB bzgl der Verletzung der Verpflichtungen betr Arbeitsstoffe (§§ 41 bis 47): § 130/1 Z 17.

Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 40 wurde mit der Novelle BGBl I Nr 60/2015 an die EU-Vdg über Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Chemikalien (CLP-Verordnung) angepasst und vollständig neu gefasst.

§ 40. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 41 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

- 1. explosiven Stoffen/Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),**

2. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
3. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B.

(2a) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

Gem § 131/15 tritt § 40/2a mit Ablauf des 31. 5. 2027 außer Kraft.

(3) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. oxidierende (entzündende) Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
 - a. oxidierenden Gasen (Gefahrenklasse 2.4),
 - b. oxidierenden Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.13),
 - c. oxidierenden Feststoffen (Gefahrenklasse 2.14);
2. extrem entzündbare, leicht entzündbare und entzündbare Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
 - a. entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
 - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3),
 - c. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6),
 - d. entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
 - e. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) außer Typ A und B,
 - f. pyrophoren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.9),
 - g. pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.10),
 - h. selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
 - i. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12),
 - j. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) außer Typ A und B.

(3a) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

Gem § 131/15 tritt § 40/3a mit Ablauf des 31. 5. 2027 außer Kraft.

(4) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

Siehe auch Abs 4a und 4b.

1. Akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
3. Schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
4. Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
5. Keimzellmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),

6. Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),

Zur Einstufung von Arbeitsstoffen als krebserzeugend siehe auch § 10 GKV: neben den in der GKV genannten Arbeitsstoffen gelten insbesondere die in Anhang VI der CLP-V mit Kategorie 1A / 1B / 2 bezeichneten Stoffe als krebserzeugend.

7. Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),

Zur Einstufung als fortpflanzungsgefährdend (reproduktionstoxisch) siehe auch § 10a GKV: Außer den in der GKV genannten Arbeitsstoffen gelten insbesondere die in Anhang VI der CLP-V mit Kategorie 1A / 1B / 2 bezeichneten Stoffe als fortpflanzungsgefährdend, sowie jene mit Wirkungen auf die Laktation.

8. Spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),**9. Spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),****10. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).**

Mit Delegierter VO (EU) 2023/707 wurde die neue Gefahrenklasse (3.11) „Endokrine Disruption mit Wirkung auf die menschliche Gesundheit“ in die CLP-V eingeführt. Stoffe und Gemische sind nach bestimmten Übergangsfristen entsprechend einzustufen/zu kennzeichnen (EUH 380 bzw. 381).

(4a) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, aufweisen.

Gem § 131/15 tritt § 40/4a mit Ablauf des 31. 5. 2027 außer Kraft.

(4b) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:

- 1. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;**
- 2. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;**
- 3. „biologisch inert“, wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.**

Für radioaktive Arbeitsstoffe sind auch die Vorschriften des StrahlenschutzG 2020, der Allgemeinen StrahlenschutzVdg 2020 (zB betr Kennzeichnung, Schutzmaßnahmen, Anforderungen an Arbeitsplätze usw), der RadonschutzVdg – RnV (zB Arbeitsplätze im Keller/EG in Radonschutzgebieten oder österreichweit an Arbeitsplätzen zB in Tunneln, Wasserwerken, (Schau-)Bergwerken, Radon-Kureinrichtungen etc) und im human- und tiermedizinischen Bereich die Vorschriften der Medizinischen StrahlenschutzVdg einzuhalten. Vgl auch § 20/2.

(5) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

- 1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.**
- 2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Arbeitnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.**
- 3. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Arbeitnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.**
- 4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Arbeitnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.**

Die Einstufung eines biologischen Arbeitsstoffes richtet sich nicht nur nach der Infektionsgefahr und dem Schweregrad der Infektionskrankheit, sondern auch nach seiner allergisierenden und/oder toxischen Wirkung. Einstufungslisten, die sich nur auf die Infektion beziehen, greifen daher zu kurz und entsprechen nicht den Bestimmungen des Abs 5. Als nicht gefährlich gelten überdies gem Abs 1 nur solche biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1, bei denen die Ermittlung und Beurteilung auch unter Berücksichtigungen der Arbeitsvorgänge, Expositionsmöglichkeiten usw und unter Einbeziehung der Erfahrungen in anderen Staaten, Unternehmen usw kein Gesundheitsrisiko für AN erkennen lassen. Für biologische Arbeitsstoffe, die unter das GentechnikG und dessen Vdgen fallen, ist auch dieses (subsidiär) zu beachten.

(6) *Ein Absatz mit der Bezeichnung „(6)“ wurde in der Neufassung des § 40 nicht vorgesehen. (Der Inhalt des früheren Abs 6 findet sich nun in Abs 4b.)*

(7) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten weiters Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

- 1. Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) oder**
Zur Gefahrenklasse 2.5 zählen auch verflüssigte sowie tiefgekühlt verflüssigte („tiefkalte“) Gase.
- 2. auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).**

(8) Bestimmungen über gefährliche Arbeitsstoffe in Verordnungen zu diesem Bundesgesetz oder in Rechtsvorschriften, die nach dem 9. Abschnitt dieses Bundesgesetzes weitergelten, gelten mit folgenden Maßgaben:

Davon betroffen ist die AAV.

- 1. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit brandfördernden Eigenschaften gelten auch für oxidierende Arbeitsstoffe im Sinne des Abs. 3 Z 1;**
- 2. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können**
 - a. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 3,**
 - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1, sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,**
 - c. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ E und F;**
- 3. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit leicht entzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können**
 - a. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 2,**
 - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3) Kategorie 1, sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,**
 - c. entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),**
 - d. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) Typ C, D, E und F,**
 - e. pyrophoren Flüssigkeiten und pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.9 und 2.10),**
 - f. selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),**
 - g. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 2 und 3,**
 - h. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) Typ C und D;**
- 4. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit hochentzündlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können**
 - a. entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),**
 - b. entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3), Kategorie 1, sowie – wenn sich dies auf Grund anerkannter physikalischer Stoffdaten (z. B. Gefahrstoffdatenbanken oder -literatur) stoffspezifisch ergibt – Kategorie 2,**
 - c. entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6) Kategorie 1,**
 - d. Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12) Kategorie 1;**
- 5. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit giftigen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können**
 - a. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 1 bis 3,**

- b. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition (Gefahrenklasse 3.8 oder 3.9) jeweils Kategorie 1,
 - c. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10);
- 6. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit gesundheitsschädlichen Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
 - a. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 4,
 - b. spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorien 2 und 3,
 - c. spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9) Kategorie 2;
- 7. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit ätzenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
 - a. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C,
 - b. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1;
- 8. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit reizenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können
 - a. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorie 2,
 - b. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 2,
 - c. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger Exposition (Gefahrenklasse 3.8) Kategorie 3;
- 9. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit sensibilisierenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.4 (Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut) zugeordnet werden können;
- 10. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit erbgutverändernden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.5 (Keimzellmutagenität) zugeordnet werden können;
- 11. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit krebserzeugenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.6 (Karzinogenität) zugeordnet werden können;
- 12. Bestimmungen für Arbeitsstoffe mit fortpflanzungsgefährdenden Eigenschaften gelten auch für Arbeitsstoffe, die der Gefahrenklasse 3.7 (Reproduktionstoxizität) zugeordnet werden können.

Auch für Arbeitsstoffe mit „alter Kennzeichnung“ gelten jene AN-Schutzvorschriften, die bereits auf die Kennzeichnung gem CLP-V abstellen; dabei ist (gem § 110/9) Abs 8 sinngemäß anzuwenden.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

Die Pflichten betr die Ermittlung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen und Dokumentation (§ 4, § 5) sowie deren laufende Überprüfung und Anpassung gelten auch für Arbeitsstoffe. Bei Arbeitsstoffen ist die eingehende Risikobewertung durch AG (oder deren Beauftragte) von zentraler Bedeutung; sie muss die Art der Verwendung des Stoffes berücksichtigen. Soweit im jeweiligen Bereich gefährliche Arbeitsstoffe (§ 40) verwendet werden (§ 2/6), muss das SG-Dokument ein Verzeichnis der gefährlichen Arbeitsstoffe beinhalten (§ 2/3 DOK-VO).

StrB auch: § 130/1 Z 5.

Unter anderen aufgrund des § 41 wurden die APLV, die VEXAT, die BohrarbV und die NastV erlassen.

§ 41. (1) Arbeitgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

Die erwähnte Beurteilung kann sich nicht auf die Feststellung der Gefahrenkennzeichnung nach dem Chemikalienrecht beschränken. Auch Arbeitsstoffe, die nicht als gefährlich eingestuft sind, können in Zusammenwirken zB mit anderen Arbeitsstoffen oder Hitzeeinwirkung gefährlich werden oder eine Gefahr vergrößern. Ob mit einem Arbeitsstoff Gefahren verbunden sein könnten, kann auch von den Arbeitsvorgängen und von der potenziell auftretenden Menge des Arbeitsstoffes abhängen. So sind zB Stickstoff oder Kohlendioxid chemikalienrechtlich nicht als gefährlich eingestuft, beim Freiwerden größerer Mengen in engen Räumen können sie jedoch zum Erstickungstod führen.

(2) Arbeitgeber/innen müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller/innen oder Importeure/Importeurinnen, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller/innen oder Importeure/Importeurinnen einholen.

Nach Abs 2 müssen AG (oder ihre Beauftragten) die Eigenschaften aller Arbeitsstoffe ermitteln. Wenn ein Arbeitsstoff in den Regelungsbereich einer in Abs 4 genannten Vorschrift (CLP-V, ChemG, PflanzenschutzmittelG, AWG, BiozidprodukteG) fällt, dürfen AG – sofern sie nicht über andere Erkenntnisse verfügen – von der Richtigkeit der Kennzeichnung ausgehen (Abs 4). Viele Arbeitsstoffe (zB Arzneimittel, Kosmetika, bestimmte Transitwaren, im Arbeitsprozess entstehende Stoffe oder Abfälle) fallen jedoch nicht unter die in Abs 4 genannten Gesetze und sind daher zu beurteilen.

Alle Arbeitsstoffe sind dahingehend zu beurteilen, ob ihr Vorhandensein mit Gefahren verbunden sein kann. Abhängig von den Bedingungen können auch von chemikalienrechtlich nicht als gefährlich eingestufte Stoffe (zB Kohlendioxid – siehe Anmerkung zu Abs 1) oder von kennzeichnungsfreien verdünnten Säuren oder Laugen Gefahren ausgehen.

Da die Risikobewertung auf der konkreten Verwendung des Arbeitsstoffes aufbauen muss, kann selbst ein einwandfreies Sicherheitsdatenblatt (siehe Anm vor § 40) nur *eine* Grundlage für die Gefahrenermittlung und -beurteilung (§ 4) darstellen, diese aber keinesfalls ersetzen. Außerdem kann das Vorhandensein von mehreren Arbeitsstoffen oder zusätzlichen Einwirkungen die Berücksichtigung des Zusammenwirkens iS der Abs 5 und 6 erfordern.

(3) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*

Die Bestimmungen des Abs 3 sind nun in Abs 2 einbezogen.

(4) **Werden Arbeitsstoffe von Arbeitgeber/innen erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 2 Folgendes:**

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach

- a. der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung),**
- b. dem Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997,**
- c. dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011,**
- d. dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl. I Nr. 102/2002, oder**

Zur Einstufung und Kennzeichnung von Abfällen siehe insbesondere die AbfallverzeichnisVdg 2020 und deren Anhänge 3 und 2.

e. dem Biozidproduktegesetz (BiozidprodukteG), BGBl. I Nr. 105/2013, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Arbeitgeber/innen, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

Arbeitsstoffe, die nicht in den Regelungsbereich der in Z 1 genannten Vorschriften fallen (zB Arzneimittel, Kosmetika, entstehende Rauche, selbst hergestellte Gemische, innerbetriebliche Abfälle), sind von dem:der AG nach Abs 2 zu beurteilen.

2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

Die Annahme der Kennzeichnungsfreiheit nach Z 2 ist nur für Stoffe zulässig, die überhaupt unter die in Z 1 angeführten Kennzeichnungs-Regelungen fallen.

(5) **Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 1 auf die Arbeitnehmer ermitteln, wobei**

gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

Nach § 4/5 Z 3 sind bei allen Ereignissen und Umständen, die auf eine Gefahr für Gesundheit oder Sicherheit der AN schließen lassen, die Gefährdungsbeurteilung („Evaluierung“) und die festgelegten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Die Pflicht zur Durchführung von Arbeitsstoffmessungen bzw -bewertungen in der Atemluft ist im 5. Abschnitt der GKV geregelt.

(6) Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

Die in Abs 1 genannten gefährlichen Arbeitsstoffe müssen bei *technischer* Machbarkeit zwingend ersetzt werden. Durch Vdg kann diese Verpflichtung gem § 48/2 auf andere gesundheitsgefährdende Stoffe ausgedehnt werden. Nach Abs 3 gilt bei wirtschaftlicher Vertretbarkeit die Ersatzpflicht auch für alle sonstigen gefährlichen Arbeitsstoffe (§ 40).

§ 42. (1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

- 1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,**
- 2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.**

Zum Begriff der krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffe siehe die Anmerkung zu § 40/4 Z 6, 7. Gem § 11 GKV darf bei krebverdächtigen (nicht jedoch bei fortpflanzungsgefährdungs- oder mutagenitätsverdächtigen) Stoffen an Stelle des Abs 1 nach Abs 3 vorgegangen werden.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Ar-

beitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

Zum Begriff der krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffe siehe die Anmerkung zu § 40/4 Z 6, 7. Gem § 11 GKV darf bei krebserverdächtigen (nicht jedoch bei fortpflanzungsgefährdungs- oder mutagenitätsverdächtigen) Stoffen an Stelle des Abs 2 nach Abs 3 vorgegangen werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten auch für die in Abs. 1 und 2 nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitsinspektorates oder des Arbeitgebers, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 oder 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

Zum Stand der Technik siehe § 2/8.

(5) Die Absicht, krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität) oder fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) Arbeitsstoffe zu verwenden, ist dem Arbeitsinspektorat vor dem Beginn der Verwendung schriftlich zu melden.

Die Meldung der „CMR-Stoffe“ muss vor der erstmaligen Verwendung erfolgen. Zum Begriff der krebserzeugenden (C), erbgutverändernden (M) und fortpflanzungsgefährdenden (R) Arbeitsstoffe siehe die Anmerkung zu § 40/4 Z 6 und 7. Gem §§ 11, 13 GKV ist Abs 5 für krebserverdächtige und reprotox-verdächtige (anders als für mutagenitäts-verdächtige) Stoffe nicht verpflichtend. Zum Inhalt der Meldung siehe § 13 GKV.

StrB: § 130/1 Z 31.

(6) Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 ist dem Arbeitsinspektorat mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf dieser Frist können Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Verwendung zulässig ist, solange sie über keine anderen Erkenntnisse verfügen. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

Die Meldung ist in § 11 VbA näher geregelt und nur bei beabsichtigter Verwendung (§ 1/3 VbA) erforderlich.

StrB: § 130/1 Z 31.

(7) Auf Verlangen des Arbeitsinspektorates haben Arbeitgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird, und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat die Behörde auf Antrag des Arbeitsinspektorates die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, zu untersagen.

Gem § 11 GKV ist Abs 7 für krebserzeugende (anders als für fortpflanzungsgefährdungs- oder mutagenitäts-verdächtige) Stoffe nicht verpflichtend.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 43. (1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

Zum Begriff der krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffe siehe die Anmerkung zu § 40/4 Z 6 und 7. Gem § 11 GKV ist Abs 1 für krebserzeugende (anders als für fortpflanzungsgefährdungs- oder mutagenitätsverdächtige) Stoffe nicht verpflichtend. Geschlossene Systeme siehe auch § 27b/1 GKV.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Arbeitgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.

Zuerst sind nach § 42/1 und 3 gefährliche Arbeitsstoffe durch ungefährliche oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche zu ersetzen; nach § 42/2 und 3 sind gefährliche Arbeitsverfahren zu ersetzen. Nicht ersetzbare Arbeitsstoffe nach Abs 1 müssen, soweit dies technisch möglich ist, in geschlossenen Systemen verwendet werden.

2. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.

3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Arbeitnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.

Das betrifft nicht nur die Einatmung von Schadstoffen, sondern auch den Hautkontakt und andere Einwirkungen.

- 4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.**
- 5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Arbeitnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.**

Zum Stand der Technik siehe § 2/8.

- 6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.**
- 7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer erreicht werden, haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.**

Diese Prioritätensetzung gilt für alle gefährlichen Arbeitsstoffe, gleichgültig ob für sie Grenzwerte (§ 45) bestehen oder nicht, und auch für die in Abs 1 genannten Stoffe, falls die Verwendung letzterer im geschlossenen System unmöglich ist. Die jeweils später genannte Maßnahme darf nur dann gesetzt werden, wenn die jeweils vorgenannte technisch nicht durchführbar ist oder nicht zur Vermeidung von Expositionen führt: Die Verwendung von PSA stellt daher keine Alternative zu den in Z 1–6 genannten technischen und organisatorischen Maßnahmen dar, sondern ist bloß die *letzte* Schutzmöglichkeit, wenn die anderen Maßnahmen nicht ausreichen. § 3/1 PSA-V unterstreicht die Priorität von kollektiven technischen Schutzmaßnahmen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen. Siehe auch § 7.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie zB Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Arbeitnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 45 Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Arbeitgeber

- 1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,**
- 2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,**
- 3. dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und**

Diese PSA muss die Unterschreitung des Grenzwertes gewährleisten (§§ 5/3 und 15/3 PSA-V).

4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird.

Diese Aufzählung enthält keine Prioritätenreihung; alle Punkte müssen eingehalten werden.

Hinsichtlich der Maßnahmen bei Zwischenfall-bedingter Grenzwertüberschreitung siehe § 45/5, 6.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Arbeitgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Ein Zwang der AN, sich impfen zu lassen, kann daraus nicht abgeleitet werden. AN, denen eine Impfung angeboten wird, müssen über Vor- und Nachteile der Impfung und der Nicht-Impfung informiert werden (§ 12/3 VbA).

Für den Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen, die gentechnisch veränderte Organismen sind, sind (subsidiär) auch die Sicherheitsvorschriften des GentechnikG zu beachten.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 44. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer herbeigeführt werden kann.

Gem § 27e/3 dürfen Behälter für Lebensmittel oder solche, die damit verwechselt werden können für die Aufbewahrung von gesundheitsgefährdenden, brandgefährlichen oder explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen nicht verwendet werden. Für Baustellen siehe §§ 20/5 und 21/4 BauV.

(2) Arbeitgeber/innen müssen dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Arbeitnehmer/innen über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.

Die Behälter- und Rohrleitungskennzeichnung ist für gefährliche chemische Arbeitsstoffe in § 1a KennV näher geregelt.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Arbeitnehmer vermieden werden. Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.

Die Kennzeichnung von Räumen, Bereichen, Schränken und Lagern ist für gefährliche Arbeitsstoffe in § 1b KennV näher geregelt.

§ 20/5 nennt allgemeine Anforderungen an Lagerungen, die stets zu beachten sind. Siehe auch SprengarbeitenVdg, § 27e GKV, § 10 AstV und §§ 20, 21 BauV.

(4) Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass unbefugte Arbeitnehmer zu Bereichen, in denen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 in Verwendung stehen, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Arbeitnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern, und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

Zum Begriff der krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffe siehe Anmerkung zu § 40/4 Z 6 und 7. Gem § 11 GKV ist Abs 4 für krebserverdächtige (anders als für fortpflanzungsgefährdungs- oder mutagenitätsverdächtige) Stoffe nicht verpflichtend.

Siehe auch die darüber hinausgehenden Verpflichtungen gem § 6/2 und § 20/2.

Bereiche, für die Zugangsbeschränkungen bestehen, müssen im SG-Dokument angegeben werden (§ 2/2 DOK-VO). Die Kennzeichnung ist nach § 3/7 und der KennV vorzunehmen.

StrB: § 130/1 Z 4.

(5) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

Grenzwerte

Die Konzentrationen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in der Luft müssen gem Abs 3, 4 und 7 immer möglichst gering gehalten werden. Die Aufgaben bzgl Sicherheit und Gesundheitsschutz sind *noch nicht* erfüllt, wenn der Grenzwert gerade eingehalten wird. Für das Minimierungsgebot sind unter anderen folgende Gründe maßgeblich: die sehr häufig anzutreffende geringe Zuverlässigkeit

sigkeit der toxikologischen Kenntnisse, vor allem was die Langzeitfolgen der Exposition betrifft; die oftmals an die neuesten Erkenntnisse noch nicht angepassten Grenzwerte; das weitestgehend unbekannte Risiko durch die kombinierte Einwirkung mehrerer Schadstoffe allenfalls zusammen mit Einflüssen wie Lärm, Vibration, Nacharbeit, körperlicher Belastung usw; sowie (bzgl Abs 7) die geringe Zahl von Stoffen, für welche Grenzwerte vorliegen. Weiters beziehen sich MAK-Werte auf gesunde, erwachsene, normalgewichtige AN ohne gesundheitliche Risikofaktoren bei Tätigkeiten mit einem Minutenatemvolumen, das leichter körperlicher Arbeitsbelastung entspricht.

Vor allem bei TRK-Werten, für die keine unbedenkliche Konzentration angegeben werden kann (insbesondere krebserzeugende Arbeitsstoffe), ist eine erhebliche Unterschreitung für ein vertretbar verbleibendes Krebsrisiko notwendig. Die Tagesmittelwerte von MAK- und TRK-Werten beziehen sich auf eine täglich 8-stündige Exposition. Für eine längere Exposition sind diese Werte nach dem Modell „Brief and Scala“ entsprechend zu reduzieren und anzuwenden (siehe dazu ZAI-Erlass „Anpassung von Grenzwerten“).

Beschränkungen nach der REACH-V enthalten vermehrt Grenzwerte („DNEL-Werte“) für Expositionen am Arbeitsplatz (zB für N-Methyl-2-pyrrolidon, Dimethylformamid).

§ 45. (1) 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.

Die MAK-Werte sind in der GKV festgelegt. § 2 GKV besagt: MAK-Werte werden für gesunde Personen im erwerbsfähigen Alter festgelegt. Im Einzelfall kann auch bei Einhaltung der MAK-Werte eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder unangemessene Belästigung nicht ausgeschlossen werden, zB bei schwangeren oder stillenden AN.

Mit Abs 1 und 2 sind auch die Kurzzeit- und Spitzenwerte erfasst; bei ihnen ist der Beurteilungszeitraum kürzer als 8 Stunden.

(2) 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 Anhalt 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.

Die TRK-Werte sind in der GKV festgelegt. Zum Stand der Technik siehe § 2/8.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Arbeitgeber haben anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

Die Forderung nach möglichst weiter Unterschreitung des Grenzwertes ergibt sich schon aus der allgemeinen Verpflichtung, dass in den Räumen ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden zu sein hat (§§ 22/3, 23/3).

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Arbeitgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

Der Abs 5 konkretisiert und ergänzt § 3/3 und 4.

Diese Maßnahmen sind auch im SG-Dokument festzuhalten (§ 2/2 Z 5 DOK-VO).

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen müssen die Arbeitgeber weiters dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

- 1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Arbeitnehmer beschäftigt werden,**
- 2. die Dauer der Exposition für diese Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und**
- 3. diese Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.**

AG haben gem § 11/7 die SVP und gem § 92a/2 ArbVG den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen und die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren. Wenn weder SVP noch Belegschaftsorgane bestehen, sind unverzüglich alle AN zu informieren (§ 12/7).

Der Abs 6 konkretisiert und ergänzt § 3/3 und 4.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

Die Konzentration muss auf den niedrigsten Wert abgesenkt werden, der nach dem Stand der Technik (§ 2/8) möglich ist; dies ergibt sich insbesondere aus § 43/2 Z 5 und 6 und aus den allgemeinen Verpflichtungen nach § 22/3 und § 23/3. Für reproduktionstoxische Arbeitsstoffe siehe § 11a GKV.

Messungen

§ 46. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Arbeitgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

Zu diesen Messungen siehe insbesondere den Abschnitt 5 der GKV.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

Zu diesen Messungen siehe insbesondere § 8 VEXAT.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Arbeitnehmer repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(6) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1, dass der Grenzwert eines Arbeitsstoffes nicht überschritten wird, so ist die Messung in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen. Je näher die gemessene Konzentration am Grenzwert liegt, umso kürzer haben diese Zeitabstände zu sein. Ergeben wiederholte Messungen die langfristige Einhaltung des Grenzwertes, können die Messungen in längeren Zeitabständen vorgenommen werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer höheren Exposition der Arbeitnehmer führen könnte.

(7) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat der Arbeitgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

AG haben gem § 11/7 die SVP und gem § 92a/2 ArbVG den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen und die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren. Wenn weder SVP noch Belegschaftsorgane bestehen, sind unverzüglich alle AN zu informieren (§ 12/7).

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Arbeitnehmer

Zu empfehlen ist die Führung dieses Verzeichnisses ggfs gemeinsam mit den nach § 58/4 bis 7 zu führenden Aufzeichnungen.

Zum Begriff der krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffe siehe Anmerkung zu § 40/4 Z 6 und 7. § 47 ist auch auf Stoffe mit Verdacht auf krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Wirkung anzuwenden.

§ 47. (1) Stehen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Arbeitgeber ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

Die Pflicht zur Führung des Verzeichnisses betreffend die Einwirkung von „CMR“-Stoffen betrifft sowohl eindeutig krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe wie auch Verdachtsstoffe. Zu biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 2 siehe § 12a VbA.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jeden betroffenen Arbeitnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

- 1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,**
- 2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,**
- 3. Art der Gefährdung,**
- 4. Art und Dauer der Tätigkeit,**
- 5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,**
Zur Messpflicht siehe insbesondere Abschnitt 5 der GKV.
- 6. Angaben zur Exposition und**

7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat diese Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

Wenn die AUVA für die Unfallversicherung des AN zuständig ist, ist das Verzeichnis an die für den Betrieb zuständige Landesstelle der AUVA zu senden.

(4) Arbeitgeber müssen unbeschadet der §§ 12 und 13 jedem Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 48. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 4. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Meldung biologischer Arbeitsstoffe,

Diese Regelungen erfolgen in § 11 VbA.

2. die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen,

3. die Grenzwerte,

Auf Grund der Z 3 wurde die GKV erlassen.

4. nähere Bestimmungen über

a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,

b) Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Messergebnisse,

c) Zeitabstände der Messungen.

Für Messungen betr den Schutz vor explosionsfähigen Atmosphären gilt die VEXAT. Messungen und Bewertungen zur Kontrolle der Einhaltung der MAK-Werte und TRK-Werte sind im Abschnitt 5 der GKV geregelt.

(2) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] kann mit Verordnung anordnen, dass die Bestimmungen des § 42 Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an das Arbeitsinspektorat), Abs. 7 (Begründung für die Verwendung), § 43 Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 44 Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 47 (Verzeichnis der Arbeitnehmer) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist.

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Die Entscheidung darüber, welche AN hinsichtlich welcher Einwirkungen einer Gesundheitsüberwachung zu unterziehen sind, liegt in der Verantwortung des/der AG. Er/sie trifft diese Entscheidung auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung (§ 4 und § 41) und nach Beratung durch AMED und allenfalls weitere Fachleute. Bei der Einwirkung chemischer Arbeitsstoffe ist die Entscheidung erst nach Prüfung der aktuellen Sicherheitsdatenblätter (siehe die Anmerkungen vor § 40), erforderlichenfalls nach Einholung von Auskünften gem § 41/2 sowie jedenfalls in Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung gem § 41 und § 4 zu treffen (siehe Erlass der ZAI vom 2. 12. 2009 „Arbeitsstoffevaluierung als Voraussetzung für Gesundheitsüberwachung“). Bei entsprechend geringen Einwirkungen wird weder das Entstehen einer Berufskrankheit (siehe § 49/1) zu befürchten sein, noch wird die Untersuchung überhaupt feststellen können, ob eine solche Gefahr besteht; Untersuchungen sind in solchen Fällen zu unterlassen.

AG-Pflicht ist es auch dafür zu sorgen, dass AN, die nicht in dem in § 49/1 umschriebenen Ausmaß exponiert sind, nicht zu Eignungs- oder Folgeuntersuchungen geschickt werden, auch weil die Untersuchungen in die Persönlichkeitsrechte der AN eingreifen.

Als DurchführungsVdg zum 5. Abschnitt gilt die VGÜ – Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2024.

Der Zweck der Gesundheitsüberwachung besteht darin, Frühsymptome von speziellen Erkrankungen zu erkennen; die Gesundheitsüberwachung gehört daher zur Sekundärprävention. Sie stellt insofern einen Fremdkörper im ASchG dar, als dieses grundsätzlich auf Primärprävention, dh auf die Verhütung des Eintritts einer Schädigung orientiert ist.

Wird im Rahmen der Gesundheitsüberwachung eine Gesundheitsbeeinträchtigung festgestellt, die wahrscheinlich auf Einwirkungen am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, ist die Gefahrenermittlung und -beurteilung (Evaluierung) zu überprüfen und erforderlichenfalls die Maßnahmen der Gefahrenverhütung zu verbessern; siehe § 4/5 Z 2, 3 und § 41/5 sowie § 6a VGÜ. Als Notmaßnahme kommt subsidiär letztlich die Entfernung des Beschäftigten aus der Exposition in Betracht (§ 54/2).

Bei gesundheitsschädigender Lärmeinwirkung sind Eignungsuntersuchungen und sog „wiederkehrende Untersuchungen“ vorgesehen (§ 50). Da Lärmeinwirkung irreversibel schädigt, ist bei dieser Gesundheitsüberwachung das Hauptgewicht auf die gezielte persönliche Beratung hinsichtlich Belastungen, Arbeitsgestaltung, Schutzmaßnahmen (einschließlich korrekte PSA-Verwendung) sowie auf die Erläuterung der konkret drohenden Schäden für das Hörorgan und auf deren zeitliche Entwicklung zu legen.

AG müssen sicherstellen, dass sich betroffene AN freiwillig sog sonstigen besonderen Untersuchungen unterziehen können (§ 51; §§ 4/3 und 5 VGÜ). Diese sind vor Aufnahme der entsprechenden gesundheitsgefährdenden Tätigkeit sowie in den vorgesehenen Zeitabständen anzubieten. Freiwillige Untersuchungen sind außerdem hinsichtlich der Augen und des Sehvermögens bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (§ 68/3 Z 2 und 3) anzubieten. Auch bei den freiwilligen Untersuchungen kommt der gezielten persönlichen Beratung durch die Untersuchenden hinsichtlich Belastungen, Arbeitsgestaltung und Schutzmaßnahmen besondere Bedeutung zu.

Gem § 2/2 Z 1 DOK-VO sind im SG-Dokument alle Arbeitsplätze bzw Arbeitsbereiche, für die Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen, Untersuchungen bei Lärmeinwirkung oder sonstige besondere Untersuchungen vorgesehen sind, anzugeben.

Betreuende AMED dürfen maximal 20 % der ihnen zugeordneten Präventionszeit für medizinische Untersuchungen einschließlich deren Dokumentation aufwenden (§ 82 Z 5). Diese Beschränkung soll bewirken, dass der Primärprävention der ihr inhaltlich gebührende Stellenwert eingeräumt wird.

Untersuchende Ärzte und Ärztinnen müssen den Betroffenen auf Wunsch den Befund erläutern (§§ 52 Z 6, 55/1 Z 3). AG haben die betroffenen AN über dieses Recht zu informieren (§ 8/1 Z 4 VGÜ).

StrB: § 130/1 Z 18. Anstelle einer StrB für Arzt und Ärztin, die gegen ihre Pflichten zB gem §§ 52, 55 und 56/4 verstoßen, ist die Streichung aus der Liste (§ 56/7) vorgesehen.

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Ob eine Untersuchung nach § 49 durchzuführen (dh gerechtfertigt) ist, muss zuerst durch die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren festgestellt werden. (Besteht bei der konkreten Einwirkung/Einwirkungsausmaß die Gefahr einer Berufskrankheit? Kommt der jeweiligen Untersuchung angesichts dieses Einwirkungsausmaßes prophylaktische Bedeutung zu? Ist die gem VGÜ vorgesehene Untersuchung in der Lage, eine berufskrankheitsrelevante Gesundheitsschädigung überhaupt zu erkennen?) Die Tätigkeiten, für welche unter diesen Voraussetzungen Eignungs- und Folgeuntersuchungen in Betracht kommen, sowie die Zeitabstände der Folgeuntersuchungen sind in der VGÜ festgelegt.

§ 49. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und

Eignungsuntersuchung ist die erste entsprechende Untersuchung im Arbeitsleben der AN (§ 6/1 VGÜ).

2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

Die Tätigkeiten gem Abs 1 sind in § 2 VGÜ angeführt. Strahlenschutzuntersuchungen nach § 69 StrahlenschutzG 2020 sind keine Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt des ASchG. Bevor festgestellt werden kann, ob eine Untersuchung nach § 49 erforderlich und zulässig ist, muss die Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsstoffe und der Exposition am Arbeitsplatz bzw der sonstigen relevanten Einwirkungen erfolgen (§ 6a/1 VGÜ).

(2) Abs. 1 gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen, für Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten und für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

Für die Gesundheitsüberwachung bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt hingegen (gem §§ 112/5, 119) die Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg.

(3) Das Arbeitsinspektorat hat im Einzelfall mit Bescheid für eine Tätigkeit, die nicht in einer Durchführungsverordnung zu Abs. 1 angeführt ist, Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzuschreiben, sofern

- 1. es sich um eine Tätigkeit handelt, die nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen die Gesundheit zu schädigen vermag, und**
- 2. im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt.**

Entsprechende, schon bestehende Bescheide bleiben gem § 112/4 unberührt bzw können nach § 112/4 aufgehoben werden.

StrB: § 130/2.

(4) Für Untersuchungen gemäß Abs. 3 gelten die Bestimmungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen mit Ausnahme der Bestimmung, dass die Untersuchungen nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen sind.

(5) In Bescheiden gemäß Abs. 3 sind Art, Umfang und Zeitabstände der Untersuchungen festzulegen. Weiters ist festzulegen, welche Voraussetzungen die Ärzte für die Untersuchungen erfüllen müssen.

(6) Bescheide gemäß Abs. 3 sind auf Antrag des Arbeitgebers oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

Nähere Regelungen über diese Untersuchungen sind in der VGÜ festgelegt. Priorität hat die Vermeidung gehörschädigenden Lärms; zum verpflichtenden Maßnahmenprogramm zur Lärmreduktion siehe §§ 9 ff VOLV.

§ 50. (1) Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Für diese Untersuchung gelten die Bestimmungen über Eignungsuntersuchungen.

Mit Lärmarbeit darf ein AN erst nach einer entsprechenden Untersuchung beschäftigt werden, sofern das AI keinen Bescheid auf Nichteignung erlässt (§§ 53/3, 54/2).

(2) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

Die *wiederkehrenden* Untersuchungen der Hörfähigkeit sind verpflichtend. Sie sind aber nicht Voraussetzung für die Zulässigkeit der weiteren Beschäftigung im Lärmbereich (können also nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen). Ihre Ergebnisse werden (anders als § 52 Z 5) nicht dem AI übermittelt und von diesem (anders als §§ 53, 54) auch nicht überprüft. Vielmehr hat der untersuchende Arzt, die untersuchende Ärztin nach § 55 vorzugehen und den Befund auf Verlangen dem betroffenen AN zu übermitteln und zu erläutern; außerdem hat er:sie gem § 4/2 VGÜ dem AG eine Bestätigung über die Durchführung der Untersuchung (nicht aber das Untersuchungsergebnis!) zu übermitteln.

In der Besprechung des persönlichen Audiogramms ist nachhaltig auf die speziellen Schäden aufmerksam zu machen, die ohne gezielten Schutz gegen Lärm entstehen können. Dies soll lärmexponierte AN motivieren, sich mit den gesundheitsschädigenden Folgen von Lärm auseinanderzusetzen und auf eine Verringerung der Lärmexposition zu drängen (siehe § 65, § 7 Z 3, 8).

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 51. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

Gem § 5/4 VGÜ dürfen die sonstigen besonderen Untersuchungen nur von AMED durchgeführt werden.

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind solche, bei denen Arbeitnehmer

- 1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder**
zB gesundheitsgefährdende Erschütterungen
- 2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder**
- 3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder**
- 4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Arbeitnehmer eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.**

Mit der VGÜ werden für folgende Tätigkeiten sonstige besondere Untersuchungen festgelegt:

- Tätigkeiten, bei denen AN einer Einwirkung von eindeutig krebserzeugenden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind, sofern für diese Stoffe keine Untersuchung nach § 49 vorgesehen ist;
- Tätigkeiten, bei denen AN einer Einwirkung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 2, 3 oder 4 ausgesetzt sind;
- Tätigkeiten, bei denen AN einer Einwirkung von Vibrationen über dem Auslösewert ausgesetzt sind;
- Tätigkeiten, bei denen AN einer Einwirkung durch künstliche optische Strahlung unter Überschreitung der Expositionsgrenzwerte ausgesetzt sind;
- Tätigkeiten bei Überschreitung der Expositionsgrenzwerte gem VEMF oder wenn unerwartete gesundheitliche Auswirkungen durch elektromagnetische Felder auftreten. Gem § 5/1 Z 5 VGÜ und Untersuchungsrichtlinien sind hier sinnvollerweise nur allgemeine Anamnese, Arbeitsanamnese und gezielte Beratung durchzuführen;
- Tätigkeiten, bei denen AN Einwirkungen reproduktionstoxischer Arbeitsstoffe ausgesetzt sind. Gem Untersuchungsrichtlinien vornehmlich: Beratung, Allgemeine-/Arbeitsanamnese;
- Arbeiten unter Lärmeinwirkung über 80 dB, wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren oder die Bewertungen und Messungen der Lärmexposition

gem VOLV oder Gesundheitsbeschwerden von AN auf ein Gesundheitsrisiko hindeuten und

- bei rglm Nacharbeit.

(3) Gelangt dem Arbeitsinspektorat zur Kenntnis, dass bei einem Arbeitnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann es die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Arbeitnehmer empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

Die ggfs für die Ärzteschaft geltenden sonstigen Verpflichtungen, zB die Dokumentationspflicht, die Verschwiegenheitspflicht (§ 51 und § 54 ÄrzteG 1998) sowie die Meldepflicht für Vergiftungen (§ 7 Giftinformations-Vdg 1999), sind einzuhalten. Die untersuchenden Ärzte und Ärztinnen haben sich (gem § 6/8 VGÜ) Kenntnis von den konkreten Arbeitsbedingungen der zu untersuchenden AN zu beschaffen (siehe auch § 58/1). Um den Vorrang primärpräventiver Maßnahmen sicherzustellen, dürfen betreuende AMED maximal 20 % ihrer Präventionszeit für medizinische Untersuchungen inkl deren Dokumentation aufwenden (§ 82 Z 5).

§ 52. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

- 1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.**

Diese sind in der Anlage 2 der VGÜ enthalten.

- 2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.**

Wenn der Befund eine Gesundheitsschädigung ergibt, die den Verdacht auf eine Berufskrankheit begründet, so hat der:die untersuchende Arzt:Ärztin (gem § 363/2 ASVG) eine BK-Verdachtsmeldung an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu senden.

- 3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“).**
- 4. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.**

Wird im Rahmen der Untersuchung eine Gesundheitsbeeinträchtigung festgestellt, die nach Auffassung des:der untersuchenden Arztes:Ärztin auf Einwirkungen am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, so haben AG die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren für den Arbeitsplatz der untersuchenden Person zu überprüfen (§ 6a VGÜ). Dies ist ua jedenfalls erforderlich, wenn die Beurteilung auf „geeignet mit Verkürzung des Zeitabstandes“ oder „nicht geeignet“ lautet.

5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates zu übermitteln.

AG darf der Befund nicht zur Kenntnis gebracht werden (Ausnahme in § 53/3: der:die AN stimmt im Einzelfall zu).

6. Der Befund ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

7. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, ist diese Beurteilung dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Die Beurteilung „nicht geeignet“ ist von den Ärzten und Ärztinnen hingegen raschest (samt Befund, siehe Z 5) nur dem AI mitzuteilen. Bei Beurteilung „nicht geeignet“ hat das AI stets mit Bescheid zu entscheiden (§ 53/3,5, § 54/2). Erst durch diesen Bescheid erfolgt die Mitteilung der Nichteignung an AG und AN.

Elektronische Übermittlung von Befund samt Beurteilung

§ 52a. Die Übermittlung nach § 52 Z 5 ASchG kann auch elektronisch erfolgen. Dies dient dem Zweck der Erfassung und der erleichterten Prüfung von Befund und Beurteilung im Sinn des § 53. Die Vertraulichkeit der Übermittlung von Befund und Beurteilung ist durch dem Stand der Technik entsprechende verschlüsselte Übermittlungsverfahren zu gewährleisten. Die Arbeitsinspektion hat den elektronischen Befund samt Beurteilung 10 Jahre lang ab dem Zeitpunkt der Übermittlung aufzubewahren und mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres zu löschen. In Einzelfällen kann die Aufbewahrungsfrist auf Grund einer arbeitsmedizinischen Begründung verlängert werden. Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] ist ermächtigt, durch Verordnung die näheren Bestimmungen betreffend die Verfahren zur Einbringung der Daten sowie Datensicherheitsmaßnahmen festzulegen.

Die nähere Regelung erfolgt mit § 6/7a–7c VGÜ.

Überprüfung der Beurteilung

Die Entscheidung über die gesundheitliche Eignung stellt ein Verwaltungsverfahren nach dem Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG) dar, wobei die §§ 53 und 54 die Sonderregelungen für dieses Verfahren beinhalten.

§ 53. (1) Die Ärzte der Arbeitsinspektion haben bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen von Amts wegen die übermittelten Befunde und Beurteilungen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen zu überprüfen.

(2) Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Befund zu erläutern.

(3) Über die gesundheitliche Eignung entscheidet das Arbeitsinspektorat mit Bescheid. Im Verfahren haben der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Parteistellung. Tatsachen, die der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sind vom Arbeitsinspektorat dem Arbeitgeber jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zur Kenntnis zu bringen.

Der Bescheid kann in dem in Abs 5 angeführten häufigen Fall entfallen.

Parteistellung umfasst im Wesentlichen die Rechte zur Akteneinsicht (für AG jedoch eingeschränkt durch den dritten Satz), Anträge zu stellen, Beschwerde einzulegen und bei Säumnis die Entscheidungspflicht der Behörde geltend zu machen.

(4) Führt die Überprüfung durch das Arbeitsinspektorat zu einem von der Beurteilung des untersuchenden Arztes abweichenden Ergebnis, so ist diesem Arzt eine Abschrift des Bescheides zu übermitteln. Führt die Überprüfung einer auf „nicht geeignet“ lautenden ärztlichen Beurteilung durch das Arbeitsinspektorat zu einem abweichenden Ergebnis, ist dieser Arzt außerdem vor Bescheiderlassung anzuhören.

(5) Ein Bescheid über die gesundheitliche Eignung kann entfallen, wenn

- 1. die Beurteilung auf „geeignet“ lautet,**
- 2. die Überprüfung ergibt, dass der Arbeitnehmer für die betreffende Tätigkeit geeignet ist und keine zusätzlichen Maßnahmen zur Verminderung der Gesundheitsgefährdung notwendig sind, und**

Hält das AI jedoch Maßnahmen zur Verminderung der Gesundheitsgefährdung für notwendig, so kann es nach § 54/1 einen Bescheid erlassen, in welchem den AG bestimmte Maßnahmen aufgetragen werden.

- 3. weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer einen Antrag auf Erlassung eines Bescheides stellen.**

Ein Bescheid mit der Beurteilung „geeignet“ kann verlangt werden, wenn zB die Beurteilung für nicht zutreffend gehalten wird.

(6) Wenn in der Beurteilung keine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung vorgesehen ist, eine Verkürzung aber auf Grund der Überprüfung geboten erscheint, ist von Amts wegen oder auf Antrag mit Bescheid der Zeitabstand zu verkürzen.

(7) Ist in der Beurteilung eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung vorgesehen und ergibt die Überprüfung, dass eine solche Verkürzung nicht erforderlich ist, so hat das Arbeitsinspektorat dies dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer sowie dem Arzt, der die Untersuchung durchgeführt hat, mitzuteilen.

(8) Einer Beschwerde beim Verwaltungsgericht gegen Bescheide über die gesundheitliche Eignung und über die Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

Die Beschwerde ist von der Partei (siehe Abs 3: AN, AG) binnen der im VerwaltungsgerichtsverfahrensG – VwGVG festgelegten Frist (4 Wochen) nach Zustellung des Bescheides bei der Behörde einzubringen, die den Bescheid erlassen hat. Siehe auch Anmerkung zu § 99.

(9) Das Arbeitsinspektorat hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung auf Anfrage eine Ausfertigung des Befundes samt Beurteilung zu übermitteln, sofern die Übermittlung dieser personenbezogenen Daten wesentliche Voraussetzung für Zwecke der Forschung nach § 186 Abs. 1 Z 4 ASVG darstellt.

Bescheide über die gesundheitliche Eignung

§ 54. (1) Die bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Eignung auf Grund einer Eignungsuntersuchung oder Folgeuntersuchung kann erfolgen

- 1. unter Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung,**
- 2. unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber bestimmte im Bescheid festzulegende geeignete Maßnahmen trifft, die die Gesundheitsgefährdung vermindern.**

Im Eignungsbescheid können somit entsprechende betriebliche Schutzmaßnahmen vorgeschrieben werden.

(2) Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung darf der Arbeitnehmer mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt im Fall des Abs. 4 bis zu einer Folgeuntersuchung, sonst bis zur Aufhebung durch Bescheid des Arbeitsinspektorates gemäß Abs. 5.

Bzgl „Leiharbeiter:innen“ siehe § 9/4,5.

StrB: §§ 130/1 Z 8, 130/2.

(3) Das Arbeitsinspektorat kann im Bescheid aussprechen, dass das Beschäftigungsverbot erst nach Ablauf einer bestimmten Frist wirksam wird, wenn dies aus arbeitsmedizinischen Gründen unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen vertretbar ist.

Wenn und soweit aus arbeitsmedizinischen Gründen dagegen kein Einwand besteht, kann das Beschäftigungsverbot mit einer zeitlichen Verzögerung wirksam werden, um AG und AN Gelegenheit zu geben, eine andere Tätigkeit zu finden.

(4) Ist anzunehmen, dass die gesundheitliche Eignung in absehbarer Zeit wieder gegeben ist, so ist im Bescheid festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung frühestens erfolgen soll. In diesem Fall darf der Arbeitnehmer mit

den im Bescheid angeführten Tätigkeiten wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung „geeignet“ ergeben hat.

(5) Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes hat auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers oder von Amts wegen zu erfolgen, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

Die untersuchende Ärzteschaft hat sich (gem § 6/8 VGÜ) Kenntnis von den konkreten Arbeitsbedingungen des:der zu untersuchenden AN zu beschaffen (siehe auch § 6a VGÜ).

Wird im Rahmen der ärztlichen Untersuchung eine Gesundheitsbeeinträchtigung festgestellt, die nach ärztlicher Auffassung auf Einwirkungen am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, so haben AG die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren für den Arbeitsplatz der untersuchenden Person zu überprüfen (§ 6a VGÜ).

§ 55. (1) Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

1. Sofern für die Durchführung von solchen Untersuchungen einheitliche Richtlinien erlassen wurden, sind die Untersuchungen nach diesen Richtlinien durchzuführen.

Bzgl der Richtlinien siehe Anlage 2 der VGÜ.

2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.

Zu den von AMED diesbezüglich zu führenden Aufzeichnungen siehe auch § 84/1. Wenn der Befund eine Gesundheitsschädigung ergibt, die den Verdacht auf eine Berufskrankheit begründet, so haben untersuchende Ärzte und Ärztinnen (gem § 363/2 ASVG) eine Berufskrankheits-Verdachtsmeldung an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu senden.

3. Der Befund ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

Bei diesen Untersuchungen erfolgt (anders als in § 52) keine Mitteilung der Beurteilung an das AI oder den AG.

(2) Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Befund zu erläutern.

Dies setzt allenfalls voraus, dass der:die AN die Befunde mitbringt.

Ermächtigte Ärzte und Ärztinnen

§ 56. (1) Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind von ermächtigten Ärzten und Ärztinnen durchzuführen und zu beurteilen. Ein Arzt/Eine Ärztin gilt als ermächtigt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen und eine Eintragung in die Liste nach Abs. 6 erfolgt ist:

1. Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998,
2. Abschluss einer von dem/der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen anerkannten arbeitsmedizinischen Ausbildung gemäß § 38 ÄrzteG 1998, Diese Anerkennung obliegt nunmehr dem:der Bundesminister:in für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.
3. apparative Ausstattung um die Untersuchungen durchführen zu können, wobei zu Teilbereichen der jeweiligen Untersuchung auch andere Ärzte/Ärztinnen oder geeignete Labors mit apparativer Ausstattung für die Durchführung der Untersuchungen herangezogen werden können.

(2) Der Arzt/Die Ärztin hat dem Bundesminister für Arbeit *[gem BMG idgF]* zu melden:

1. vor der erstmaligen Durchführung der jeweiligen Untersuchung: Genaue Angabe der Arbeitsstoffe oder Einwirkungen, für die die Untersuchung durchgeführt werden soll, Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse samt schriftlicher Nachweise über das Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1,
2. allfällige Änderungen der Angaben nach Z 1 sowie Voraussetzungen nach Abs. 1,
3. die Einstellung der jeweiligen Untersuchung oder der Tätigkeit.

(3) Der Bundesminister für Arbeit *[gem BMG idgF]* hat auf Grund der Meldung nach Abs. 2 Z 1 zu überprüfen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 vorliegen. Der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt ist Gelegenheit zu geben, im Rahmen der Überprüfung Stellung zu nehmen, wenn es sich um Untersuchungen handelt, die zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten dienen, die eine Berufskrankheit verursachen können.

(4) Ermächtigte Ärzte/Ärztinnen müssen die Untersuchungen einer regelmäßigen Qualitätssicherung, die den neuesten Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin entspricht, unterziehen. Sie müssen den Ärzten und Ärztinnen der Arbeitsinspektion auf Verlangen Einsicht in die Unterlagen zur Qualitätssicherung und zur für die Untersuchungen einschlägigen Fortbildung nach § 49 ÄrzteG 1998 gewähren oder Kopien dieser Unterlagen übermitteln sowie Auskünfte dazu erteilen.

Dies soll eine dem Stand der Wissenschaft und der Arbeitsmedizin entsprechende Qualität sicherstellen.

Auch die Untersuchungsrichtlinien (Anlage 2 zur VGÜ) enthalten fallweise Durchführungsvorschriften, Kalibrierungsvorschriften udgl, die der Sicherung der Untersuchungsqualität dienen.

(5) Abs. 4 gilt auch für andere Ärzte/Ärztinnen und Labors nach Abs. 1 Z 3.

(6) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat eine Liste der ermächtigten Ärzte und Ärztinnen zu erstellen und regelmäßig zu aktualisieren sowie im Internet zu veröffentlichen. Diese Liste hat zu enthalten: Namen, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse der Ärzte/Ärztinnen sowie die Art der Untersuchung, auf die sich die Eintragung in die Liste bezieht. In diese Liste sind alle Ärzte und Ärztinnen aufzunehmen, bei denen die Überprüfung gemäß Abs. 3 ergeben hat, dass sie die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllen. Ergibt die Überprüfung, dass die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht erfüllt sind, ist der Arzt/die Ärztin zur Behebung der Mängel schriftlich aufzufordern. Werden die Voraussetzungen nach Abs. 1 weiterhin nicht erfüllt, hat keine Aufnahme in die Liste zu erfolgen. Auf Antrag des Arztes/der Ärztin ist dies mit Bescheid festzustellen.

(7) Ein Arzt/Eine Ärztin ist von der Liste nach Abs. 6 zu streichen, wenn

- 1. die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht mehr vorliegen oder**
- 2. gegen die für ermächtigte Ärzte/Ärztinnen geltenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes oder der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung verstoßen wurde oder**
- 3. innerhalb der letzten fünf Jahre keine entsprechende Untersuchung vorgenommen wurde.**

Vor der Streichung ist dem Arzt/der Ärztin Gelegenheit zu geben, Stellung zu nehmen. Auf Antrag des Arztes/der Ärztin ist mit Bescheid festzustellen, dass die Voraussetzungen für eine Streichung vorliegen.

Hinsichtlich der ordnungsgemäßen inhaltlichen und administrativen Durchführung der Gesundheitsüberwachung ist – bei sonstiger Streichung aus der Liste – ein strenger Maßstab anzuwenden; dies hebt auch der VwGH in seinem Erkenntnis vom 25. 11. 2005, Zl. 2005/02/0206, bei der Prüfung des Widerrufs einer Ermächtigung ausdrücklich hervor.

Kosten der Untersuchungen

§ 57. (1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind vom Arbeitgeber zu tragen.

(2) Die Kosten von sonstigen besonderen Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

(3) Wenn Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

Der Kostenersatz für Eignungsuntersuchungen vor Aufnahme einer Tätigkeit ist an folgende Voraussetzungen geknüpft: 1. Die Eignungsuntersuchung muss sich auf eine Tätigkeit beziehen, bei der die Gefahr einer Berufskrankheit besteht (§ 49; § 6a/1 VGÜ); 2. es muss eine unfallversicherungspflichtige Tätigkeit im Zusammenhang mit der betr Eignungsuntersuchung (dh ein Beschäftigungsverhältnis als AN) tatsächlich aufgenommen worden sein; 3. die tatsächliche Tätigkeitsaufnahme darf in der Praxis nicht später als zwei Monate nach der Eignungsuntersuchung erfolgen.

Als Eignungsuntersuchung gilt (gem § 6/1 VGÜ) die im Arbeitsleben erstmalig für die Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit durchgeführte Untersuchung, unabhängig davon, in welchem Betrieb die Tätigkeit erfolgte.

(4) Die Höhe des Kostenersatzes wird durch einen privatrechtlichen Vertrag geregelt, welcher für die Träger der Unfallversicherung mit deren Zustimmung durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger mit der Österreichischen Ärztekammer abzuschließen ist. Der Vertrag bedarf zu seiner Rechtsgültigkeit der schriftlichen Form. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Sechsten Teils des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, sinngemäß.

Die ermächtigten Ärzte und Ärztinnen sind gem § 56 sind nicht Vertragspartner:innen der Träger der Unfallversicherung iS des Sechsten Teils des ASVG. Daher ist in Abs 4 festgelegt, dass die entsprechenden ASVG-Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind.

(5) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärzten die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 3 zu vereinbaren.

(6) Die zuständigen Träger der Unfallversicherung sind berechtigt, die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 3 stichprobenartig bei den Ärzten zu überprüfen. Die Ärzte haben in diesem Zusammenhang Auskünfte im erforderlichen Umfang nach Maßgabe des Abs. 7 zu erteilen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Auskunftserteilung ist dem betreffenden Arzt gegenüber glaubhaft zu machen.

Die sachliche Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen setzt auch voraus, dass der Arzt, die Ärztin die Untersuchungen einer rglm und den neuesten Erkenntnissen entsprechenden Qualitätssicherung (§ 56/4 und 5) unterzieht.

(7) Auskünfte im Sinne des Abs. 6 dürfen nur insoweit in personenbezogener Form erteilt werden, als dies der Zweck der im Einzelfall vorgenommenen Überprüfung unbedingt erfordert. Medizinische Daten, insbesondere die Diagnose, dürfen nur einem ordnungsgemäß ausgewiesenen bevollmächtigten Arzt des zuständigen Trägers der Unfallversicherung bekannt gegeben werden. Der erste Satz ist auch anzuwenden auf jede weitere Übermittlung innerhalb der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 6 enthalten sind.

(8) Abs. 1 und Abs. 3 bis 7 gelten auch für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit.

Pflichten der Arbeitgeber

Bzgl „Leiharbeiter:innen“ siehe § 9/4,5.

§ 58. (1) Arbeitgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Arbeitnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Messergebnissen, gewähren.

Der guten Praxis der Arbeitsmedizin entspricht es, die Arbeitsbedingungen der untersuchten exponierten AN selbst in Augenschein zu nehmen, um zB Belastungen, offensichtliche Gefahren der Schadstoffexposition, der unzureichenden Hygiene oder der Hautaufnahme zu erkennen und Verbesserungsvorschläge argumentieren zu können. Daher sieht die VGÜ verpflichtend vor, dass die untersuchenden Ärzte und Ärztinnen sich Kenntnis von den konkreten Arbeitsbedingungen der zu untersuchenden AN verschaffen müssen.

Zusätzlich haben AG gem § 6/8 VGÜ aktiv alle erforderlichen Informationen über die betroffene Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen (zB Angaben über verwendete Arbeitsstoffe, Expositionsart, -dauer und Expositionshäufigkeit, Messergebnisse, technische oder persönliche Schutzmaßnahmen usw).

Da die Gesundheitsüberwachung der Vermeidung von Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen soll, ist gem § 6a VGÜ (sowie gem § 4/5 Z 3 ASchG) die Gefährdungsbeurteilung des betroffenen Arbeitsbereichs zu überprüfen und sind erforderlichenfalls die festgelegten Maßnahmen anzupassen, wenn im Rahmen der Gesundheitsüberwachung eine Gesundheitsbeeinträchtigung festgestellt wird, die nach Auffassung des untersuchenden Arztes oder der Ärztin auf Einwirkungen am Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Dem untersuchenden Arzt oder der Ärztin ist Einsicht in das SG-Dokument zu geben, insbesondere wenn dieses zwecks Gesundheitsschutz angepasst wurde (§ 6a/3 VGÜ).

(2) Werden Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, müssen Arbeitgeber den Arbeitnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

(3) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

(4) Arbeitgeber müssen über jeden Arbeitnehmer, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:

- 1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,**
- 2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,**
- 3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,**
- 4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,**
- 5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,**
- 6. Datum jeder Untersuchung.**

Die gemeinsame Führung dieser Aufzeichnungen mit den ggfs nach § 47 und § 65/4 Z 6 vorzunehmenden Aufzeichnungen erscheint sinnvoll.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide des Arbeitsinspektorates und allfällige Erkenntnisse des Verwaltungsgerichts anzuschließen.

Hinsichtlich der anzuschließenden Beurteilungen siehe § 52 Z 3, 4 und 7. Zu empfehlen ist, auch die Mitteilungen über das Erfordernis der Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (§ 6a/3 VGÜ) sowie die erfolgten Änderungen des SG-Dokuments anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

Wenn die AUVA für die Unfallversicherung der/des AN zuständig ist, sind die Aufzeichnungen an die für den Betrieb zuständige Landesstelle der AUVA zu senden.

(7) Arbeitgeber müssen unbeschadet der §§ 12 und 13 jedem Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 59. Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 5. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

- 1. die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind,**
- 2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,**
- 3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.**

Die VGÜ – Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2024 gilt als DurchführungsVdg zum 5. Abschnitt.

6. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Für Druckluft- und Taucherarbeiten sind gem § 119 Vorschriften der Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg weiter anzuwenden. Für Sprengarbeiten gilt die SprengarbeitenVdg; das Auslösen von Lawinen von Hubschraubern aus regelt die Luftfahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg (LuftAV). Für Bauarbeiten gilt die BauV; Bestimmungen der AAV betr Arbeitsvorgänge und -plätze, die gem § 114/4 weiter gelten, sind gem § 118/4 Z 3 auf Baustellen nicht anzuwenden; in der Weiteranwendungs-Übersicht ab Seite 222 sind sie mit dem Symbol „nfB – nicht für Baustellen“ gekennzeichnet.

Für bestimmte Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze sind allenfalls weitere Vorschriften einzuhalten, zB die ESV, das StrahlenschutzG 2020 samt -Vdgen, das DampfkesselbetriebsG samt Vdgen. Eine Verpflichtung, den Zugang zu Gefahrenzonen entsprechend zu beschränken, ergibt sich aus § 6/2.

Bei der Planung und Einführung neuer Technologien und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind gem § 92a/1 Z 1 ArbVG der Betriebsrat, falls dieser nicht besteht, gem § 11/6 Z 1 die SVP und, falls auch diese nicht bestellt sind, gem § 13/2 alle AN bzgl der Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der AN zu beteiligen. Die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls geeignete Fachleute sind hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 4, 6 und § 81/3 Z 4, 6).

Bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren muss eine Unterweisung erfolgen (§ 14/2 Z 5).

StrB: Die Verletzung der Verpflichtungen betr die Gestaltung von Arbeitsvorgängen sowie betr die Einrichtung oder Gestaltung von Arbeitsplätzen (§§ 60, 61) ist nach § 130/1 Z 19 mit Strafe bedroht; konkrete Strafbestimmungen sind bei den betreffenden Paragraphen dieses Abschnittes angeführt.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

Bis zum Inkrafttreten einer Vdg zu § 60 ist gem § 114/4 Z 1 der § 48/5 AAV anzuwenden.

Für Baustellen gelten stattdessen die entsprechenden Bestimmungen der BauV (§ 118/4 Z 3).

§ 60. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Zwangshaltung möglichst vermieden wird und Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

Siehe Anmerkung zu § 7 Z 7.

(3) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass die Arbeit nach Möglichkeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

(4) Arbeitgeber/innen haben im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Bergbau für gefährliche Arbeiten oder normalerweise gefahrlose Arbeiten, die sich mit anderen Arbeitsvorgängen überschneiden und daher eine ernste Gefährdung bewirken können, ein Arbeitsfreigabesystem samt den notwendigen Schutz- und Rettungsmaßnahmen festzulegen und eine geeignete fachkundige Person zu benennen, die die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrungen besitzt und mit den möglichen Gefahren und den erforderlichen Schutz- und Rettungsmaßnahmen vertraut ist. Es ist dafür zu sorgen, dass die festgelegten Arbeiten erst durchgeführt werden, nachdem die benannte Person sich davon überzeugt hat, dass die laut Arbeitsfreigabesystem festgelegten Schutz- und Rettungsmaßnahmen durchgeführt sind, und die Arbeitsfreigabe erteilt hat.

(5) Arbeitgeber/innen haben im Bergbau jedem/jeder untertägig beschäftigten Arbeitnehmer/in jeweils einen umgebungsluftunabhängigen Selbstretter (Sauerstoffselbstretter) zur Verfügung zu stellen.

Arbeitsplätze

Als Arbeitsplatz ist der räumliche Bereich anzusehen, in dem sich der:die AN bei der von ihm:ihr auszuführenden Tätigkeit aufhält (§ 2/4). Arbeitsplätze müssen (gem Abs 7) möglichst in geeigneten geschlossenen Räumen eingerichtet werden.

§ 61. (1) Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Arbeitnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können.

Auf Grund auch des Abs 1 wurden die FGV, die VEXAT, die SprengV, die Luftfahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg, die BohrarbV, die SchifffahrtsanlagenVdg [von 2008] und die FGTV 2010, die TAV und die NastV erlassen.

(2) Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, dass sie nicht einstürzen, umkippen, einsinken, abrutschen oder ihre Lage auf andere Weise ungewollt verändern.

(3) Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen müssen erforderlichenfalls mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz oder herabfallende Gegenstände versehen sein.

(4) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muss den Arbeitnehmern erforderlichenfalls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(5) Kann die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Arbeitnehmern geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Arbeitnehmern sind geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich ist.

Bis zum Inkrafttreten einer Vdg zu Abs 5 ist gem § 114/4 Z 2 der § 49 AAV (Sitze, Tische, Werkbänke) anzuwenden. Für Baustellen gelten stattdessen die entsprechenden Bestimmungen der BauV (§ 118/4 Z 3).

Für Kassenarbeitsplätze erfolgte eine Konkretisierung mit dem Erlass des ZAI vom 14. 1. 2005 über Anforderungen für Kassenarbeitsplätze.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Arbeitnehmer nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

Diese Überwachung kann zB durch Personenüberwachungsanlagen, die Anwesenheit einer weiteren Person in Sichtweite oder durch hinreichend häufige Kontrollgänge gewährleistet werden.

(7) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen betrieblichen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer durch geeignete Einrichtungen gegen

Witterungseinflüsse soweit als möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer nicht ausgleiten oder abstürzen können.

Wenn sich der Arbeitsplatz im Freien auf einem Betriebsgelände (Arbeitsstätte im Freien) befindet, sind auch die Bestimmungen über Arbeitsstätten im Freien einzuhalten.

(8) Für Verkaufsstände im Freien gilt abweichend von Abs. 7 Folgendes:

- 1. An Verkaufsständen im Freien dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie gegen Witterungseinflüsse, schädliche Zugluft, Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen und Abgase von Kraftfahrzeugen ausreichend geschützt sind.**
- 2. An Verkaufsständen im Freien, die organisatorisch und räumlich im Zusammenhang mit Verkaufsläden oder sonstigen Betriebsgebäuden stehen, dürfen Arbeitnehmer außerdem nur beschäftigt werden, wenn die Außentemperatur am Verkaufsstand mehr als + 16 °C beträgt.**

Verkaufsstände, die sich auf dem Betriebsgelände befinden oder bei denen es sich um bauliche Anlagen (§ 19/1 Z 1) und nicht um offene Stände (Tische etc) handelt, gelten als Arbeitsstätten; auf diese sind die entsprechenden Bestimmungen des 2. Abschnitts anzuwenden.

Abs 8 gilt nur für Verkaufsstände, die keine Arbeitsstätten iS § 19/1,2 sind. Bis zum Inkrafttreten einer Vdg betr Verkaufsstände ist gem § 114/4 Z 3 der § 20/5 vierter Satz AAV (Sitze, freie Bodenfläche) anzuwenden.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

Die nähere Regelung der Fachkenntnisse erfolgt über die FK-V; betreffend Veranstaltungsbühnen siehe auch die Bühnen-FK-V; siehe weiters § 13/2 ESV 2012, § 3 TAV und § 27 FGTV 2010.

Bzgl Bauarbeiten siehe auch §§ 4 und 5 BauV. Abgesehen von diesen Vdgen fordern einige weitergeltende Vorschriften (zB §§ 5, 8, 24, 30 bis 32 Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg, §§ 18, 19 KälteanlagenVdg) besondere Qualifikation bestimmter AN und/oder eine qualifizierte Aufsicht.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch nach anderen Rechtsvorschriften für bestimmte Arbeitsvorgänge nur entsprechend geeignete und ausgebildete Personen herangezogen werden dürfen, zB für die Bedienung bzw Beaufsichtigung von bestimmten Dampfkesseln und Wärmekraftmaschinen nach dem DampfkesselbetriebsG, der DampfkesselbetriebsVdg und der Vdg über die Aufstellung und den Betrieb von Dampfkesseln oder für die rglm Überprüfung von Hebeanlagen / Aufzügen (§ 15 HBV 2009). Für die Sammlung gefährlicher Abfälle (zB Asbestsanierung) ist die Erlaubnis gem § 25a AWG 2002 nur an entsprechend qualifizierte Erlaubniswerber zu erteilen.

Hinsichtlich der Qualifikation für die selbständige Führung und Bedienung von Eisenbahn-Triebfahrzeugen ist die Triebfahrzeugführer-Vdg zu beachten. Für Straßenbahnen gilt die StraßenbahnVdg 1999.

Neben den Bestimmungen über Fachkenntnisse und besondere Aufsicht gelten die allgemeinen Erfordernisse über die Eignung, Information und Unterweisung von AN (zB §§ 6, 12, 14).

Tätigkeiten, für die ein Nachweis (§ 63) von Fachkenntnissen gem § 62 notwendig ist, sind im SG-Dokument festzuhalten (§ 2/2 Z 2 DOK-VO).

Betr die Meldepflichten für bestimmte AN bzw für mit besonderer Gefahr verbundene Arbeiten siehe §§ 97/6 und 98/3. Betr die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel siehe § 36/2.

StrB: § 130/1 Z 20, 21, 22.

§ 62. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten oder für andere Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen nur Arbeitnehmer herangezogen werden, die

- 1. hierfür geistig und körperlich geeignet sind,**
- 2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und**
- 3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.**

Berufserfahrung bedeutet einschlägige betriebliche Erfahrung und nicht Erfahrung durch Ausübung der Tätigkeit, für die der Nachweis der Fachkenntnisse nötig ist.

(2) Abs. 1 gilt für die Durchführung von Taucherarbeiten, das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Beschäftigung im Rahmen eines Gasrettungsdienstes, die Durchführung von Sprengarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

Tätigkeiten, die einen Nachweis von Fachkenntnissen iS § 63 erfordern, müssen im SG-Dokument im Einzelnen angeführt sein (§ 2 DOK-VO).

Die Tätigkeiten, für welche Fachkenntnisse nachzuweisen sind, sind durch die FK-V, § 22/4 Z 9 AM-VO und durch die Bühnen-FK-V festgelegt.

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Arbeitnehmer beschäftigt werden, die verlässlich sind.

§ 3 SprengV bezeichnet Personen mit Fachkenntnissen zur Durchführung von Sprengarbeiten als Sprengbefugte.

Zur Verlässlichkeit siehe näher § 63/3.

(4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung, bühnentechnische und beleuchtungstechnische Arbeiten sowie sonstige

Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

Die Tätigkeiten, für welche Fachkenntnisse nachzuweisen sind, sind durch die FK-V und durch die Bühnen-FK-V festgelegt.

(5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hierfür geeignet sind und über fachliche Kenntnisse verfügen.

Der erste Satz stellt eine generelle Vorschrift für alle entsprechend gefährlichen Arbeiten dar, ohne dass spezielle fachliche Kenntnisse gefordert werden. Bzgl der nötigen fachlichen Kenntnisse von Aufsichtspersonen siehe die Spezialvorschriften, zB §§ 5 und 30 Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg, § 3 TAV sowie § 4 BauV.

(6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für den Arbeitgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(7) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 126/2017.)

Abs 7 regelte die innerbetriebliche Verzeichnissführung betreffend AN, die Tätigkeiten iS des Abs 2 bis 5 durchführen bzw die entsprechenden Fachkenntnisse besitzen. Zu empfehlen ist die Verzeichnissführung auch nach Aufhebung des Abs 7, dies schon aus Gründen der betriebsinternen Übersicht und der Möglichkeit zur Darlegung einer systematischen, sorgfältigen Vorgangsweise.

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 63. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 ist durch ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] ermächtigt wurde.

Für die Ausbildungseinrichtungen zur Vermittlung der Fachkenntnisse für bestimmte bühnentechnische und beleuchtungstechnische Arbeiten gilt die Bühnen-FK-V. Für sonstige Ausbildungseinrichtungen zur Vermittlung der Fachkenntnisse gilt die FK-V. Siehe auch die Anmerkungen vor § 62.

(2) Die Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse in entsprechender Weise vermittelt werden. Die Ermächtigung ist unter Auflagen zu erteilen, wenn dies zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Vermittlung der Fachkenntnisse erforderlich ist. Die Ermächtigung ist zu widerrufen, wenn gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes

oder der dazu erlassenen Verordnungen über die Vermittlung der Fachkenntnisse verstoßen wurde, die Auflagen nicht eingehalten werden, oder wenn die Voraussetzungen für die Ermächtigung nicht mehr vorliegen.

Siehe Anmerkung zu Abs 1.

(3) Zur Vermittlung der Fachkenntnisse zur Durchführung von Sprengarbeiten sind von der Unterrichtsanstalt oder ermächtigten Einrichtung nur Auszubildende zuzulassen, die eine Bescheinigung der Landespolizeidirektion, insoweit diese für das Gebiet einer Gemeinde zugleich Sicherheitsbehörde erster Instanz ist, oder, außerhalb dieses örtlichen Wirkungsbereiches, der Bezirksverwaltungsbehörde über ihre Verlässlichkeit beibringen. Zur Beurteilung der Verlässlichkeit nach diesem Bundesgesetz ist sinngemäß § 8 des Waffengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 12/1997, heranzuziehen, wobei auch entsprechend schwer wiegende Verwaltungsübertretungen zu berücksichtigen sind.

(4) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist von der zuständigen Behörde zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, zB eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Arbeitgeber, dem zuständigen Arbeitsinspektorat sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekannt zu geben.

(5) Die Arbeitsinspektorate haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, der zuständigen Behörde zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Arbeitgeber Umstände bekannt, die zum Entzug des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden.

StrB: § 130/1 Z 31.

(6) Die Sicherheitsbehörden haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse betreffend die Durchführung von Sprengarbeiten führen könnten, der zuständigen Behörde zur Kenntnis zu bringen.

Handhabung von Lasten

Bis zum Inkrafttreten einer Vdg zu § 64 (vgl auch § 72/1 Z 2) ist gem § 114/4 Z 4 der § 62/2, 3 AAV (Heben, Tragen, Bewegen von Lasten) anzuwenden. Für Baustellen gelten stattdessen (gem § 118/4 Z 3) die entsprechenden Bestimmungen der BauV. Pantoffel, Schuhe mit Holzsohlen oder offene Schuhe dürfen bei Transportarbeiten (wie auch dem Lenken von Fahrzeugen) nicht getragen werden (§ 73/4 AAV).

StrB: § 130/1 Z 23.

§ 64. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Lässt es sich nicht vermeiden, dass Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so haben die Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass es bei den Arbeitnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

Die manuelle Handhabung von Lasten ist grundsätzlich zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei sind die körperliche Eignung der AN (§ 6) sowie die Regelungen für werdende und stillende Mütter (MSchG) und Jugendliche (KJBG und KJBG-VO) zu berücksichtigen. Für die „Evaluierung“ können zB die sogenannten Leitmerkmalmethoden herangezogen werden (von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV). Durch entsprechende Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip ist eine Gefährdung auszuschließen oder möglichst gering zu halten.

(4) Arbeitnehmer dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(5) Arbeitnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Arbeitnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Lärm

Nähere Regelungen erfolgen in der VdG Lärm und Vibrationen (VOLV). Als Hilfestellungen zur Lärmvermeidung stehen Merkblätter der AUVA sowie ZAI-Erlässe (zB zur Lärmbegrenzung im Einzelhandel) und der ZAI-Leitfaden zur Lärmreduktion im Musik- und Unterhaltungssektor zur Verfügung.

StrB: § 130/1 Z 24.

§ 65. (1) Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Arbeitnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

Die Ergebnisse der Messungen sind (gem § 11/7) den SVP, (gem §§ 76/2 und 81/2) den Präventivfachkräften und (gem § 92a/2 ArbVG) dem Betriebsrat zu Verfügung zu stellen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Arbeitgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Arbeitnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

- 1. Die Arbeitnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.**
- 2. Den Arbeitnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.**

Dabei sind § 69 und § 70 einzuhalten. Die für den jeweiligen Bereich notwendigen Gehörschutzmittel sind im SG-Dokument schriftlich festzuhalten (§ 2/2 Z 3 DOK-VO).

- 3. Die Arbeitnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.**
- 4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.**

Siehe § 20/2 und auch die Anmerkung dazu.

StrB: § 130/1 Z 4.

5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.

Ein Maßnahmenprogramm zur Lärminderung ist verpflichtend festzulegen und durchzuführen, wenn ein Expositionsgrenzwert (§ 3 VOLV) oder ein Grenzwert für einen bestimmten Raum (§ 5 VOLV) überschritten wird (§ 9 VOLV).

6. Es ist ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Arbeitgeber müssen jedem Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Das Verzeichnis ist gem § 14/5 VOLV für jene AN zu führen, die einer personenbezogenen Exposition über dem Expositionsgrenzwert (dh 85 dB(A) bzw 137 dB(C)) ausgesetzt sind.

Wenn die AUVA für die Unfallversicherung der betroffenen AN zuständig ist, ist das Verzeichnis an die für den Betrieb zuständige Landesstelle der AUVA zu senden.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

Bzgl Zugangsbeschränkungen und Kennzeichnung von Gefahrenbereichen siehe § 20/2 und die Anmerkung dazu.

StrB: § 130/1 Z 24.

Nähere Regelungen zu Vibrationen erfolgen in der VOLV, jene zu elektromagnetischen Feldern in der VEMF.

§ 66. (1) Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Arbeitgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

Hinsichtlich der Grenzwerte für elektromagnetische Felder siehe die Vdg elektromagnetische Felder, den ZAI-Einführungserlass zur VEMF und zB die Fachinformation „Personen mit aktiven Implantaten in elektrischen, magnetischen und elektromagnetischen Feldern“.

Bzgl Arbeitsvorgängen, mit denen eine erhebliche Beeinträchtigung der AN durch Wärme, üblen Geruch oder ähnliche Einwirkungen verbunden ist, siehe auch § 27b/1 GKV. Für Baustellen siehe BauV.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Druckluft- und Taucherarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind, sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, zB Arbeiten in Kühlräumen.

Der Schutz gegen sonstige physikalische Einwirkungen ist gem § 72/1 Z 4 durch Vdg zu regeln. Bis zum Inkrafttreten derartiger Regelungen sind auch die entsprechenden weitergeltenden Bestimmungen (zB § 26 Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg) anzuwenden.

§ 22 AZG beschränkt die Arbeitszeit bei Arbeiten in bestimmten Öfen, Konvertern und ähnlichen Einrichtungen, in denen die Innentemperatur mehr als 30 °C beträgt.

Bildschirmarbeitsplätze

Die nähere Regelung erfolgt in der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V).

StrB: § 130/1 Z 25.

Die Erbringung von Bildschirmarbeit in einer privaten Wohnung („Homeoffice“) oder im „Mobile Office“ (Oberbegriff: „Telearbeit“) ist als Tätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle (§ 2/3 letzter Satz) zu sehen. Für derartige Arbeitsformen ist eine Vereinbarung zwischen AG und AN notwendig. Bei Telearbeit gelten auch Regelungen des ASchG, die nicht rein arbeitsstättenbezogen sind. Dazu zählen insbesondere: Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung sowie Präventivdienstbetreuung. Im Sinne von Sicherheit und Gesundheitsschutz sind auch Themen wie zB Belichtung, Beleuchtung, Platzverhältnisse oder Raumtemperatur bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen. Auf arbeits- und organisationspsychologische Aspekte und auf Ergonomie ist besonders zu achten. Auch Bestimmungen wie beispielsweise zum Mutterschutz, zur Arbeitszeit und zur Arbeitsruhe sind anzuwenden.

Zu Homeoffice hat das Bundesministerium für Arbeit (BMA) einen Leitfaden herausgegeben. Darin wird empfohlen, bei der Arbeitsplatzevaluierung auf eine Musterevaluierung für Arbeitsplätze im Homeoffice zurückzugreifen bzw eine solche auszuarbeiten. Die Ergebnisse und Maßnahmen sind zu dokumentieren (SG-Dokumente). Eine Unterweisung hat nach den Grundsätzen des § 14 zu erfolgen. Die Erstunterweisung ist unmittelbar und persönlich durchzuführen. Bei ausschließlichem Arbeiten im Homeoffice können Erstunterweisungen auch digital erfolgen, wobei dann ganz besonders auf Verständlichkeit und Rückfragemöglichkeit zu achten ist und darauf, ob der Inhalt auch verstanden wurde. Wiederkehrende allgemeine Unterweisungen können im Regelfall auch elektronisch-computergestützt durchgeführt werden.

Die Mitwirkungsrechte der Belegschaftsorgane, der SVP oder der AN gelten auch bei der Telearbeit. AI, Präventivfachkräfte oder AG haben ohne Zustimmung kein Zutrittsrecht zu privaten Wohnungen der AN. Auf Wunsch bzw. mit Zustimmung des:der AN ist dies jedoch möglich (zB zu Beratungszwecken oder zur Evaluierung).

Mit dem Telearbeitsgesetz (BGBl I Nr 110/2024) wurden in mehreren Gesetzen Bestimmungen zu Homeoffice auf Telearbeit – also Arbeitsleistungen auch außerhalb einer Wohnung – erweitert (zB Coworking-Space, Internetcafe). Siehe dazu insbesondere § 2h AVRAG, § 97/1 Z 27 ArbVG, § 2/4 DienstnehmerhaftpflichtG, § 4/10 ArbIG, § 49/3 Z 31 und § 175/1a und 1b ASVG, § 90/1a und 1b B-KUVG sowie § 13 LAG. Zum Unfallversicherungsschutz siehe Anmerkungen zu § 16.

Der Datenschutz ist auch im „Homeoffice“, „Mobile Office“ oder dgl entsprechend zu berücksichtigen.

§ 67. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

Entscheidend dafür, dass ein Bildschirmgerät vorliegt, ist, dass Buchstaben, Ziffern, Sonderzeichen oder Grafiken dargestellt werden. Gleichgültig ist das Darstellungsverfahren (zB auch Projektion wie bei Mikrofilmlesegeräten, etc). Überwachungsmonitore, Filmbearbeitungsgeräte udgl sind Bildschirmgeräte, wenn sie (auch) für die Darstellung alphanumerischer Zeichen oder Grafik genutzt werden.

(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

Zum Stand der Technik siehe § 2/8.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, dass eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte ist Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

- 1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,**
- 2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,**
- 3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,**
- 4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich ist, und**
- 5. Display-Schreibmaschinen.**

(6) Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

Die nähere Regelung erfolgt in der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V). Bildschirmarbeit ist jede Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz unter Verwendung eines Bildschirmgerätes (§ 1/2 BS-V).

Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze gelten mit Ausnahmen auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte wie etwa bei Telearbeit (§ 67/6, § 68/7). Für AN, die ausschließlich in Telearbeit (Homeoffice, Mobile Office etc.) arbeiten, besteht der Anspruch auf Augenuntersuchungen oder Sehhilfen zwar nicht unmittelbar aufgrund des ASchG, kann jedoch aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht (§ 1157 ABGB) geltend gemacht werden. Bzgl „Telearbeit“ siehe auch Anmerkungen vor § 67.

StrB: § 130/1 Z 25.

§ 68. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung

und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(2) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Arbeitgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein.
2. Die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden können.
3. Die Systeme müssen den Arbeitnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepasst ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

Diese Anforderungen stellen die Grundlage der Software-Ergonomie dar; weitere Anforderungen können sich aus einschlägigen technischen Normen ergeben. Sie sind auch bei Programmänderungen zu berücksichtigen.

(3) Bei Beschäftigung von Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt Folgendes:

Ein nicht unwesentlicher Teil der normalen Arbeit iS des Abs 3 liegt (gem § 1/4 BS-V) vor, wenn AN

1. durchschnittlich ununterbrochen (dh ohne die in § 10 BS-V vorgesehene Pause oder Tätigkeitswechsel) mehr als zwei Stunden oder
 2. durchschnittlich mehr als drei Stunden
- ihrer Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit beschäftigt werden.

1. Die Arbeitgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.

Es handelt sich um freiwillige Untersuchungen, auf die die Regelungen des § 51 *nicht* anzuwenden sind.

4. Den Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

Die Sehhilfe (Bildschirmarbeitsbrille) ist in zweckmäßiger (nicht aber in luxuriöser) Ausführung zur Verfügung zu stellen. Bei der Beurteilung der Ausführung als zweckmäßig ist auch darauf zu achten, dass die Sehhilfe keine Belastung iS des Abs 1 darstellt und ergonomischen Anforderungen entspricht; so ist (in Berücksichtigung von § 7 Z 4, 7) bei einer Brille zB darauf zu achten, dass sie ohne vermeidbare Belastung zu tragen ist (zB Gewicht der Brille), für die Arbeitsbedingungen geeignet ist (zB Bifokalgläser) und dass sie von dem:der AN tatsächlich verwendet wird (dh einem angemessenen ästhetischen Standard entspricht); die einfachste Ausführung wird daher nicht immer zweckmäßig sein. Weitere Anforderungen an diese spezielle Sehhilfe enthält § 12/1 und 2 BS-V. Zu Kostentragung siehe § 12/3 BS-V.

Der Anspruch auf Bildschirmarbeitsbrille besteht auch, wenn der:die AN für die Verrichtung der Arbeit ein privates Bildschirmgerät außerhalb der Arbeitsstätte (zB Homeoffice) verwendet (dies hat der VwGH 25. 5. 2007, Zl.2006/12/0152 ausdrücklich festgestellt).

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

Aus Abs 4 und der Vorschrift, dass die Kosten in keinem Fall zu Lasten der AN gehen dürfen (§ 3/1), ist auch abzuleiten, dass ein Selbstbehalt, wie er in der Krankenversicherung bei der Gewährung einer Brille üblich ist, von AN nicht zu tragen ist. § 12/3 BS-V legt fest, dass die Kosten für Sehhilfen, die ausschließlich durch den notwendigen Schutz bei Bildschirmarbeit entstehen, von AG zu tragen sind, soweit nicht ein Sozialversicherungsträger diese übernimmt.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 67 Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen. Auf die in § 67 Abs. 5 Z 1 und 2 angeführten Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels ist Abs. 3 Z 1 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

(7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung

Arbeitsvorgänge sind grundsätzlich so zu gestalten, dass eine Verwendung von PSA *nicht erforderlich* ist (siehe zB §§ 7, 43/2, 60, 65/1, 66). Das Zur-Verfügung-Stellen und die Verwendung von PSA ist in der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) geregelt. Die PSA-V gilt auch für PSA, die nach anderen AN-Schutzvorschriften zur Verfügung zu stellen ist (§ 1/2 PSA-V). Bestimmungen über PSA in anderen AN-Schutzvorschriften gelten zusätzlich zur PSA-V (§ 17/3 PSA-V). Die für den jeweiligen Arbeitsbereich notwendige PSA ist im SG-Dokument schriftlich festzuhalten (§ 2/2 Z 3 DOK-VO). AG haben AN gem § 7 PSA-V zu informieren und zu unterweisen.

StrB: § 130 Abs 1 Z 26 und Z 14.

Siehe auch den ZAI-Erlass (vom 26. 8. 2009) „Hautschutz – routinemäßiges Tragen von Handschuhen in den Feinkostabteilungen von Supermärkten nicht erforderlich“.

§ 69. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

Siehe die nähere Bestimmung in § 2/1 PSA-V.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind von den Arbeitgebern auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(3) Arbeitnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Arbeitnehmer nicht dulden.

§ 22 BauV sieht die Überwachung der richtigen PSA-Benutzung vor.

StrB betr AN: § 130/4 Z 3.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

Derartige Ausnahmefälle können zB Fälle nach § 100 sein. Siehe auch § 3/7 PSA-V.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Arbeitnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

Siehe die nähere Bestimmung in § 3/3 PSA-V.

(6) Arbeitgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

PSA ist gem § 17 ordnungsgemäß instand zu halten und zu reinigen und rglm auf ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen; festgestellte Mängel sind unverzüglich zu beseitigen. Siehe auch § 3/5 PSA-V sowie besondere Bestimmungen zur PSA-Prüfung im 2. Abschnitt der PSA-V. AG müssen (gemäß § 3/4 PSA-V) erforderlichenfalls Lagerplätze für PSA festlegen und zB für Schutzbrillen, Atemschutzmasken, Gehörschutz geeignete Aufbewahrungsbehältnisse beistellen. Sie haben die betroffenen AN diesbezüglich zu unterweisen (§ 7/4 PSA-V) und für die Einhaltung dieser Anweisungen zu sorgen (§ 3/7 PSA-V).

(7) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

Siehe Anmerkung vor § 69. Bei der Auswahl der PSA sind gem § 92a/1 Z 2 ArbVG der Betriebsrat bzw gem § 11/6 Z 2 die SVP (bzw, falls beide nicht vorhanden sind, gem § 13/2 alle AN) zu beteiligen. Die Präventivfachkräfte und erforderlichenfalls weitere Fachleute sind bei der Erprobung und Auswahl der PSA hinzuzuziehen (§ 76/3 Z 5 und § 81/3 Z 5). Entsprechend § 6/9 PSA-V sind vor der Auswahl von Fuß- und Beinschutz, Augen- und Gesichtsschutz oder Gehörschutz Trageversuche mit den SVP durchzuführen.

StrB: § 130/1 Z 26.

§ 70. (1) Arbeitgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

- 1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,**
Diese Anforderungen sind vor allem in der Vdg (EU) 2016/425 über PSA festgelegt. Für Hautmittel stellt die EU- KosmetikVdg (EG) Nr 1223/2009 idgF eine Inverkehrbringervorschrift dar.
- 2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,**
- 3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,**
- 4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie**

5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

Die Kriterien des Abs 1 werden durch Abs 2, 4 und 5 ergänzt und durch § 6 PSA-V näher geregelt.

(2) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Arbeitnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(3) Werden von Arbeitgebern persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

Zu den erwähnten Rechtsvorschriften gehört die Vdg (EU) 2016/425 über PSA. Zur CE-Kennzeichnung siehe die Anmerkung zu § 33/4.

(4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

Die nähere Regelung dazu erfolgt in § 6/7 PSA-V.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Arbeitgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

- 1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,**
- 2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und**
- 3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.**

Die Bewertung der in Betracht kommenden PSA wird durch § 5 PSA-V ergänzend geregelt. Um dem Abs 6 entsprechen zu können, wird sie in Schriftform zu dokumentieren sein.

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Arbeitgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grund-

lagen für die Bewertung dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung

StrB: § 130/1 Z 26.

§ 71. (1) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, dass durch die Kleidung keine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit bewirkt wird.

Abs 1 beschreibt die allgemeinen Anforderungen an jegliche Berufskleidung. Bis zum Inkrafttreten einer Vdg zu Abs 1 ist gem § 114/4 Z 8 der § 73 AAV (Arbeitskleidung) anzuwenden. Im Gefahrenraum von Gleisen darf nur enganliegende Kleidung getragen werden (§ 22 Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzVdg).

(2) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelerregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Arbeitgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Arbeitnehmern geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Abs 2 betrifft die „schützende Arbeitskleidung“.

Abs 2 tritt gem § 114/3 erst mit Inkrafttreten einer Vdg betreffend Arbeitskleidung (§ 72/1 Z 6) in Kraft. Für Teilbereiche wurde Abs 2 bereits in Kraft gesetzt:

- für die Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen (§§ 6/1 Z 2 und 8 VbA)
- für den Geltungsbereich der Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutzVdg (§ 22 EisbAV)
- für die Verwendung eindeutig krebserzeugender oder reproduktionstoxischer Arbeitsstoffe (§ 14 GKV); die Gefährdungsbeurteilung kann ergeben, dass auch bei der Verwendung krebserzeugender oder anderer gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe Arbeitskleidung beizustellen ist.
- für Tätigkeiten in explosionsgefährdeten Bereichen (§§ 14/4 Z 6 und 22/2 VEXAT)
- hinsichtlich der Einwirkung künstlicher optischer Strahlung (§ 13/2 VOPST)

Auch Kollektivverträge können ggfs Regelungen über Arbeitskleidung enthalten.

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 72. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 6. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. **jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, die Ermächtigung nach § 63 einschließlich der Grundzüge der Ausbildung zur Vermittlung der notwendigen Fachkenntnisse sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse,**

Auf Grund der Z 1 wurden die FK-V und die Bühnen-FK-V erlassen.

2. **Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,**

Diese Verordnung fehlt nach wie vor.

3. **die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 65 Abs. 4,**

Auf Grund der Z 3 wurde die VOLV erlassen.

4. **für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,**

Auf Grund der Z 4 wurden die VOLV und die VEMF erlassen. Auf Grund der Z 4 bis 6 wurde die VOPST erlassen.

5. **die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,**

6. **die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss.**

Zum Teil sind solche Vdgen bereits in Kraft getreten; siehe Anmerkung zu § 71/2.

(2) Für persönliche Schutzausrüstungen, auf die die Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994, nicht anzuwenden ist, kann der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] durch Verordnung die grundlegenden Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen einschließlich der Erstellung von Beschreibungen und Bedienungsanleitungen festlegen. In diesen Verordnungen können auch besondere Regelungen über die Prüfung, Übereinstimmungserklärung und über eine Zulassung durch Bescheid des Bundesministers für Arbeit [gem BMG idgF] getroffen werden.

Auf Grund auch des Abs 2 wurde die Schifffahrt-ArbeitnehmerInnenschutzVdg erlassen.

7. Abschnitt

Präventivdienste

Als „Präventivfachkräfte“ (§ 83/1) gelten „Sicherheitsfachkräfte“ (SFK, § 73) und „Arbeitsmediziner:innen“ (AMED, § 79); durch sie erfolgt die „sicherheitstechnische Betreuung“ und die „arbeitsmedizinische Betreuung“. Veraltete Bezeichnungen wie „sicherheitstechnischer Dienst“, „Sicherheitsbeauftragter“ oder „Betriebsärztin, Betriebsarzt“ werden nicht mehr verwendet.

Sonderbestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 AN sind in § 78 und § 78b enthalten. Die gesetzlich angegebene Präventionszeit ist (nach wie vor) ein Mindestausmaß, über das ggfs zur Erfüllung der gebotenen Präventionsaufgaben hinauszugehen ist.

Zum arbeitsrechtlichen Schutz jener AN, die als Präventivfachkräfte oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, sowie zum Verhältnis der Präventivfachkräfte zu den SVP siehe die Anmerkung vor § 10.

StrB: § 130/1 Z 27, 27c, 28.

Mit Strafe bedroht ist die Verletzung der AG-Verpflichtungen

- betr die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen,
- betr ihre Beiziehung (§ 76, § 83),
- betr die Präventionszeit (§ 82a),
- betr das Zur-Verfügung-Stellen der erforderlichen Informationen und Unterlagen,
- betr die Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal oder die Beistellung der notwendigen Räume, Ausstattung oder Mittel,
- dafür zu sorgen, dass die Präventivfachkräfte ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen.

Weitere StrB sind bei den betr Paragrafen angeführt.

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

Zur Vorgangsweise bei der Bestellung siehe § 83/2–7; zur Abberufung siehe § 87/1. Für Arbeitsstätten mit 1 bis 50 AN gelten die Sonderbestimmungen des § 78.

§ 73. (1) Arbeitgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß folgender Z 1 oder, wenn ein

Arbeitgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß folgender Z 2 oder 3 zu erfüllen:

- 1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),**
- 2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder**
- 3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.**

Entsprechend der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG müssen AG betriebseigene SFK mit der Betreuung beauftragen, wenn solche im Betrieb verfügbar sind.

Obwohl ein dem § 75 widersprechender Betrieb eines sicherheitstechnischen Zentrums nach § 130/6 strafbar ist, ist den AG zu empfehlen, sich die ASchG-Konformität des Zentrums bereits bei der Anbahnung eines Betreuungsvertrages bestätigen zu lassen. Bei Inanspruchnahme eines Zentrums soll zur Einhaltung des Aufteilungsverbotes (§ 83/4 bis 6) zur Vermeidung ineffizienter Fluktuationen insbesondere vertraglich vereinbart werden, dass die Betreuung durch *eine* SFK zu erfolgen hat.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 74 nachweisen.

Diese Fachkenntnisse sind in der Vdg über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO) näher geregelt.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

StrB: § 130/1 Z 28.

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung der Arbeitgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen.

Die im letzten Satz geforderten Nachweise benötigen AG, um bei Beanstandungen die Erfüllung seiner Verpflichtung nach Abs 4 belegen zu können.

Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

Siehe die SFK-VO und die Anmerkungen zu § 73/2.

§ 74. (1) Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer vom Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] anerkannten Fachausbildung nachzuweisen.

(2) Eine Fachausbildung ist auf Antrag anzuerkennen, wenn

1. nach dem vorgelegten Ausbildungsplan davon auszugehen ist, dass sie die Auszubildenden in die Lage versetzt, die Aufgaben einer Sicherheitsfachkraft zu erfüllen, und das dafür notwendige Wissen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und Kenntnisse über die maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften vermittelt und
2. die Ausbildungseinrichtung über die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderliche Ausstattung, Lehrmittel und Lehrkräfte verfügt.

(3) Die Anerkennung ist unter Vorschreibung von Auflagen zu erteilen, wenn dies zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Ausbildung im Hinblick auf Abs. 2 Z 2 und Abs. 4 erforderlich ist. Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die ordnungsgemäße Ausbildung nicht mehr gewährleistet ist.

(4) Zur Fachausbildung sind nur Personen zuzulassen, die über ausreichende Grundkenntnisse auf technischem Gebiet und ausreichende betriebliche Erfahrungen verfügen. Personen, die diese Grundkenntnisse nicht durch den erfolgreichen Abschluss einer geeigneten Ausbildung nachweisen, dürfen erst nach erfolgreicher Ablegung einer Aufnahmeprüfung zur Fachausbildung zugelassen werden.

Sicherheitstechnische Zentren

§ 75. (1) Für den Betrieb eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne dieses Bundesgesetzes müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die sicherheitstechnische Leitung des Zentrums muss einer Sicherheitsfachkraft übertragen sein, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweist und die sicherheitstechnische Betreuung hauptberuflich ausübt.
2. Im Zentrum müssen weitere Sicherheitsfachkräfte beschäftigt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, sodass gewährleistet ist, dass das Zentrum regelmäßig eine sicherheitstechnische Betreuung im Ausmaß von mindestens 70 Stunden wöchentlich ausüben kann, wobei auf dieses Ausmaß nur die Einsatzzeit von Sicherheitsfachkräften anzurechnen ist, die regelmäßig mindestens acht Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
3. Im Zentrum muss das erforderliche Fach- und Hilfspersonal beschäftigt werden.
4. Im Zentrum müssen die für eine ordnungsgemäße sicherheitstechnische Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel vorhanden sein.

Die näheren Bestimmungen und Voraussetzungen für sicherheitstechnische Zentren (sowie für kombinierte Zentren für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung) sind durch die STZ-VO geregelt.

StrB: § 130/6 Z 1.

(2) Der Betreiber eines sicherheitstechnischen Zentrums hat dem Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] zu melden:

1. **spätestens vier Wochen vor Aufnahme des Betriebes eines Zentrums: Zeitpunkt der beabsichtigten Inbetriebnahme, Bezeichnung des Zentrums, Name des Leiters, Anschrift und Telefonnummer des Zentrums,**
2. **nach Aufnahme des Betriebes: allfällige Änderungen der Angaben nach Z 1,**
3. **die allfällige Beendigung der Tätigkeit des Zentrums.**

StrB: § 130/6 Z 3.

(3) Das zuständige Arbeitsinspektorat hat auf Grund der Meldung nach Abs. 2 Z 1 unverzüglich zu überprüfen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 vorliegen. Ergibt die Überprüfung, dass die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht erfüllt sind, hat das Arbeitsinspektorat den Betreiber schriftlich zur Behebung der Mängel vor Aufnahme des Betriebes des Zentrums aufzufordern. Wird ein sicherheitstechnisches Zentrum betrieben, ohne die Voraussetzungen nach Abs. 1 zu erfüllen, hat das Arbeitsinspektorat Strafanzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten. § 9 Abs. 4 und 5 sowie §§ 11 und 13 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, gelten sinngemäß. Das Arbeitsinspektorat hat den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

1. **Gelegenheit zu geben, an der Überprüfung teilzunehmen,**
2. **gegebenenfalls eine Kopie der Aufforderung zur Behebung der Mängel zu übermitteln und**
3. **mitzuteilen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 vorliegen oder ob Strafanzeige erstattet wurde.**

(4) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat jährlich eine Liste der sicherheitstechnischen Zentren zu erstellen und sie im Internet zu veröffentlichen. Diese Liste hat zu enthalten: Namen der Betreiber, Namen der Leiter, Anschriften, Telefonnummern und Bezeichnung der Zentren. In diese Liste sind alle sicherheitstechnischen Zentren aufzunehmen, bei denen die Prüfung gemäß Abs. 3 ergeben hat, dass sie die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllen. Erfolgt eine rechtskräftige Bestrafung im Sinne des § 130 Abs. 6 Z 1, so ist das betreffende Zentrum aus der Liste zu streichen.

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 76. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

Weitere Aufgaben ergeben sich aus §§ 77 und 84 – 86.

(2) Arbeitgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer aufgenommen werden oder wenn Arbeitnehmer auf Grund einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Bisher hatte das AI den SFK und AMED, soweit deren Aufgabenbereich betroffen ist, die Aufforderung zur Mängelbehebung (§ 9 ArbStG) zur Kenntnis zu übersenden. Diese Übermittlung wurde 2017 aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgeschafft, wobei die Erläuterungen zum parlamentarischen Antrag (2228/A, XXV. GP) besagen: „Eine Übermittlung an SFK und AMED als Berater:innen der AG wird auch weiterhin auf Verlangen zulässig sein.“ Nunmehr sind Präventivfachkräfte, soweit sie nicht mit einem solchen Verlangen beim zuständigen AI erfolgreich sind, darauf angewiesen, dass in der Arbeitsstätte eine adäquate Dokumentenlenkung vor sich geht.

(3) Arbeitgeber haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

- 1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,**
- 2. bei der Planung von Arbeitsstätten,**
- 3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,**
- 4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,**
- 5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,**
- 6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,**

Aus dem interdisziplinären Charakter von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) folgt, dass auch SFK in die Entwicklung und Durchführung von Aktionen und Maßnahmen der BGF (siehe Anmerkung zu § 81/1) einbezogen werden sollen.

- 7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,**
- 8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,**
- 9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,**
- 10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und**
- 11. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.**

Die Hinzuziehung von entsprechend qualifizierten Arbeitspsycholog:innen, Ergonom:innen, Sozialwissenschaftler:innen, Chemiker:innen und/oder anderer geeigneter Fachleute kann erforderlich sein, soweit zB die in Z 4 und 6 genannten Bereiche, die Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ (§ 7 Z 4), die Verknüpfung von technischen und sozialen Faktoren (§ 7 Z 7), die Gestaltungsaufgaben nach § 60/1, 2 und nach § 68/1, 2 (Ermittlung spezifischer Belastungen, Software-Ergonomie), Aufgaben zB nach § 41 und § 42, die Beurteilung zB nach § 22/3 und § 23/3, Gefahrenanalysen (Risikoanalysen) zB nach § 35/2, 4 und § 37/5 und dergleichen nicht durch die Präventivfachkräfte abgedeckt werden. Wenn die Anforderungen nach § 82a/5 und § 82b erfüllt sind, können die erforderlichen Fachleute nach den Bestimmungen des § 82a/5 beschäftigt und in die Präventionszeit einberechnet werden.

Hinsichtlich der Unterweisung ist die Aufgabe auf die Hinzuziehung bei der Organisation gerichtet (Z 10). Dabei kann beraten und unterstützt werden (§ 77 Z 1). Ähnliches gilt für die Organisation des Brandschutzes (Z 7) und die Organisation von Maßnahmen zur Evakuierung (Z 7). Die Durchführung einer Unterweisung, Evakuierung oder des Brandschutzes ist damit nicht umfasst. Führt eine SFK zB eine Unterweisung selbst durch, kann dies nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden.

(4) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

- 1. den Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,**
- 2. die Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und**
- 3. die Belegschaftsorgane auf Verlangen beraten.**

Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte

Die Präventionszeit ist in § 82a geregelt.

§ 77. In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

- 1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers in Angelegenheiten gemäß § 76 Abs. 3,**

2. die Beratung der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
Vgl die Anmerkung zu § 85/2, 3.
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
- 4a. die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,
Zur Gefährdungsbeurteilung nach den AN-Schutzvorschriften zählen die Gefährdungsbeurteilung nach § 4, § 41 usw, nach § 2a MSchG und nach § 23 KJBG.
5. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
ZB die Teilnahme an einschlägigen Kursen und Fachveranstaltungen; vgl § 83/8.
6. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des zentralen Arbeitsschutzausschusses,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

Diese Aufzählung ist vollständig und nicht beispielhaft. Andere Tätigkeiten dürfen nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden. Dies gilt für alle Tätigkeiten, die nicht die Arbeitssicherheit oder die menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 76/1) bezwecken. SFK dürfen in ihrer Präventionszeit (§ 82a) mit Aufgaben zB im Bereich des Umweltschutzes, des (technischen) Brandschutzes, der Abfallwirtschaft, des Nachbarschaftsschutzes, der Störfallvermeidung oder Beseitigung von Störfallauswirkungen (soweit diese nicht unmittelbar den AN-Schutz bezwecken) nicht beschäftigt werden. Auch Weg- und Fahrtzeiten zur Arbeitsstätte, zu auswärtigen Arbeitsstellen oder Baustellen sind nicht Teil der Präventionszeit.

Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern

§ 77a. (1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

Der Begriff „Begehungen“ umfasst nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der AG und AN, der SVP und der Belegschaftsorgane iS des § 76/1 bzw § 81/1 sowie die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Durch welche Personen diese Form der Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 AN erfolgen kann, ist in § 78 geregelt. Die Zahl der AN ist nach Abs 5 zu ermitteln.

(2) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1, 1a und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß § 76 Abs. 1 und 3 und § 81 Abs. 1 und 3 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehörigen Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,

1a. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmern, in denen nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind: mindestens einmal in drei Kalenderjahren,

Zu „Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbare Gefährdungen und Belastungen“ siehe § 82a/2 und die Anmerkung dazu.

2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Bei den Begehungen müssen alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte berücksichtigt werden; die gewonnenen Ergebnisse müssen erforderlichenfalls zur Meldung von Mängeln nach § 86/1 und 2 führen und in den Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 84/3 bzw § 78a/5) zum Ausdruck kommen. Der Zeitaufwand für diese Begehungen hat sich nach dem zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung erforderlichen Ausmaß zu richten.

Die Veranlassung der jeweiligen Begehung ist Pflicht des:der AG.

StrB: § 130/1 Z 27a.

(3) Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Bezieht sich eine aus Anlass der in §§ 76 Abs. 3 und 81 Abs. 3 genannten Fälle veranlasste Begehung auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, gilt diese als Begehung nach Abs. 2.

Solche „anlassbezogenen Begehungen“ werden zB auch nach Arbeitsunfällen erforderlich sein sowie beim Auftreten von Gesundheitsstörungen, wenn der Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind. Siehe auch Abs 8.

Die Veranlassung der jeweiligen Begehung ist Pflicht des:der AG.

StrB: § 130/1 Z 27a.

(3a) Die erstmalige Begehung einer Arbeitsstätte gemäß Abs. 1, in der nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, hat durch eine Arbeitsmedizinerin / einen Arbeitsmediziner zu erfolgen. Weitere regelmäßige Begehungen sowie Anlassbegehungen gemäß Abs. 3 und Abs. 8 können je nach Erfordernis durch den arbeitsmedizinischen Fachdienst gemäß § 82c erfolgen. § 82c Abs. 1, 2, 4, 5 und 7 gelten sinngemäß.

Zu „Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen“ siehe § 82a/2 und die Anmerkung dazu.

Nach § 82c/4 hat der arbeitsmedizinische Fachdienst (AFa) – auch bei Begehungen – unter Leitung der:des AMED tätig zu werden, um sie bei Erfüllung der arbeitsmedizinischen Aufgaben (§ 81) zu unterstützen.

Aus dem ZAI-Erlass und der Regierungsvorlage folgt: Bei der Erstbegehung, die jedenfalls durch den:die AMED erfolgen muss, hat dieser:diese auch zu beurteilen, in welcher Form die künftige arbeitsmedizinische Begehung der Arbeitsstätte (§ 77a) durchgeführt werden soll („je nach Erfordernis“). Beispiele: Folgebegehung zur Gänze oder nur für bestimmte arbeitsmedizinische Unterstützungstätigkeiten durch AFa; Folgebegehungen abwechselnd durch AMED und AFa; gemeinsame Folgebegehungen durch AMED und AFa. Die Beurteilung (der nach Abs 3a maßgeblichen „Erfordernisse“) und die Entscheidung über die künftige arbeitsmedizinische Begehung sind zu dokumentieren (§ 84/1).

Sollte nach der Erstbegehung spezifische arbeitsmedizinische Expertise erforderlich sein, muss der:die AMED die Begehung selbst (ggfs mit dem AFa) durchführen. Das kann etwa aufgrund besonderer Belastungssituationen in betrieblichen Anlassfällen notwendig sein oder wenn Begehungen aus dem Erfordernis spezifischer Aspekte des Gesundheitsschutzes von Lehrlingen oder begünstigten Behinderten erfolgen (§ 77a/8).

Die Kooperations- und Aufzeichnungspflichten gelten auch für den arbeitsmedizinischen Fachdienst (§ 82c/5).

(4) Arbeitgeber haben bei Begehungen nach Abs. 2 und 3 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Arbeitnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(5) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Arbeitnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Arbeitnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern

gelten auch dann, wenn in einer Arbeitsstätte bis zu 53 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sofern die Zahlengrenze von 50 Arbeitnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in dieser Arbeitsstätte Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, beschäftigt werden.

Für die Feststellung der AN-Zahl ist die Anzahl der „rglm Beschäftigten“ ausschlaggebend. Die nach Abs 6 der Arbeitsstätte zuzurechnenden AN sind in die AN-Zahlen einzubeziehen. Zum Begriff „rglm beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27.

Für Arbeitsstätten mit wechselnder AN-Zahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern auch dann, wenn in der Arbeitsstätte

1. im Jahresdurchschnitt maximal 50 AN beschäftigt werden (wobei krankheits- oder urlaubsbedingt abwesende AN sowie nicht nur kurzfristig vorübergehend tätige Leiharbeitskräfte mitzuzählen sind) und

2. an höchstens 30 Tagen im Jahr mehr als 75 AN beschäftigt werden.

Eine aliquote Berücksichtigung von teilzeitbeschäftigten AN ist nicht vorzunehmen; diese sind voll einzuberechnen.

Hinsichtlich des Abs 5 letzter Satz siehe die Bestimmungen des Abs 7 und 8.

(6) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nach den §§ 77 und 82 eingerichtet ist.

(7) Abs. 5 letzter Satz gilt nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der Beschäftigung Behinderter dienen, wie Lehrwerkstätten oder integrative Betriebe.

Hinsichtlich der integrativen Betriebe siehe § 11 Behinderteneinstellungsg (BEinstG).

(8) Im Fall des Abs. 5 letzter Satz sind Begehungen im Sinne des Abs. 3 zusätzlich aus dem Erfordernis der spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten zu veranlassen.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern

Die AG-Pflichten sind hinsichtlich kleinerer Arbeitsstätten nicht anders als in großen Arbeitsstätten. So obliegen dem:der AG auch hinsichtlich einer Arbeitsstätte mit bis zu 50 AN zum Beispiel die allgemeinen Pflichten nach § 3, die Gefährdungsbeurteilungs- und die Dokumentationspflicht (§ 4 und § 5) sowie die Pflicht zur Beiziehung der Präventivfachkräfte (oder eines Präventionszentrums – § 78a/2) in allen in § 76/3 und § 81/3 genannten Angelegenheiten. Der:die AG kann (im Rahmen

der durch Abs 1 und 2 gegebenen Möglichkeiten) für die sicherheitstechnische Betreuung eine andere Betreuungsform wählen als für die arbeitsmedizinische Betreuung. Bei der Wahl der Betreuungsform sind die SVP, Belegschaftsorgane oder alle AN zu beteiligen (Abs 4).

§ 78. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern kann erfolgen:

- 1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 73,**
- 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 78a, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 73 Abs. 1 Z 1) verfügt, oder**
- 3. durch den Arbeitgeber selbst nach Maßgabe des § 78b (Unternehmermodell).**

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern kann erfolgen:

Zur Ermittlung der Schlüsselzahl 50 Siehe § 77a/5.

- 1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 79 oder**
- 2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 78a, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Arbeitsmediziner (§ 79 Abs. 1 Z 1) verfügt.**

Die Gesamtbeschäftigtenzahl von 250 AN richtet sich nicht nach der Zahl der rglm beschäftigten AN. Auch kurzfristig oder fallweise beschäftigte AN sind in die Gesamtbeschäftigtenzahl nach Z 2 einzurechnen.

(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 78a Abs. 2 letzter Satz ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber zweimal rechtskräftig gemäß § 130 Abs. 1 Z 27b bestraft wurde.

(4) Die Arbeitgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Arbeitnehmer, von ihrer Absicht, für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum in Anspruch zu nehmen oder die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem § 11/5 und § 13/2.

Präventionszentren der Unfallversicherungsträger

Zu den Aufgaben der Präventionszentren: Die Präventionszentren haben die den SFK und AMED (Präventivfachkräften) nach den AN-Schutzvorschriften obliegenden Aufgaben (ggfs nach Maßgabe des § 78a) durchzuführen. Die Betreuung der AN in Arbeitsstätten mit bis zu 50 AN erfolgt gem § 77a/1 in Form von Begehungen. Die Begehungen müssen gem § 77a durch eine SFK und durch eine/n AMED – nach Möglichkeit gemeinsam – erfolgen.

Soweit das ASchG vorsieht, dass AG bestimmte ihnen selbst obliegende Aufgaben an Präventivfachkräfte übertragen können, ist dies eine Frage der vertraglichen Vereinbarung zwischen AG und Präventivfachkräften; eine solche Vereinbarung erfordert somit die Zustimmung der Präventivfachkräfte.

Die Präventionszentren der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) führen die Gefährdungsbeurteilung (und deren Dokumentation) und andere AG-Aufgaben sowie die Gesundheitsüberwachung nach §§ 49 bis 51 nicht durch.

§ 78a. (1) Für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Arbeitnehmer in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern haben die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau Präventionszentren einzurichten. Diesen Präventionszentren müssen Sicherheitsfachkräfte mit den Fachkenntnissen nach § 74 und Arbeitsmediziner mit der Ausbildung nach § 79 Abs. 2, das erforderliche Fach- und Hilfspersonal und die zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung stehen. Der zuständige Träger der Unfallversicherung kann sich dabei externer Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Zentren bedienen, die die Betreuungsleistungen in seinem Auftrag zu erbringen haben.

(2) Die Präventionszentren haben Verlangen der Arbeitgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr im Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Arbeitgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 76 Abs. 2 oder § 81 Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt. Das Präventionszentrum hat das zuständige Arbeitsinspektorat spätestens binnen zwei Wochen von jeder erfolgten Ablehnung der Betreuung einer Arbeitsstätte unter Bekanntgabe von Namen oder sonstiger Bezeichnung des Arbeitgebers sowie Anschrift der Arbeitsstätte zu verständigen.

AG haben eine Begehung oder Betreuung insbesondere in den in § 76/3 und § 81/3 genannten Angelegenheiten sowie immer, wenn ein Bedarf iS des § 76/1 oder § 81/1 besteht, zu veranlassen (§ 77a/3 und 8).

(2a) Die erstmalige Begehung einer Arbeitsstätte gemäß § 77a, in der nur Büroarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen eingerichtet sind, hat durch eine Arbeitsmedizinerin / einen Arbeitsmediziner zu erfolgen. Weitere regelmäßige Begehungen sowie Anlassbegehungen gemäß § 77a Abs. 3 und Abs. 8 können je nach Erfordernis durch den arbeitsmedizinischen Fachdienst gemäß § 82c erfolgen. § 82c Abs. 1, 2, 4, 5 und 7 gelten sinngemäß.

Siehe Anmerkungen zu § 77a/3a.

(3) Nimmt der Arbeitgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Arbeitnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs. 2 erster Halbsatz gilt sinngemäß.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht ist vom Gericht zu bestrafen. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht insbesondere dem AG gegenüber in Bezug auf alle Informationen oder Andeutungen darüber, dass oder welche der in Abs 3 angeführten Personen ein Tätigwerden des Präventionszentrums verlangt haben. (Die Verschwiegenheitspflicht entspricht jener des AI).

Im Fall eines Verlangens nach Abs 3 hat das Präventionszentrum diesem unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald wie möglich, bei Gefahr im Verzug unverzüglich, nachzukommen. Verlangen nach Abs 3 müssen mit derselben Wichtigkeit wie Verlangen nach Abs 2 verfolgt werden.

(4) Die §§ 76 Abs. 1 bis 3, 81 Abs. 1 bis 3, 84 Abs. 1 und 4, 85 Abs. 1 und § 86 gelten sinngemäß. Weiters gilt § 85 Abs. 3 sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

Die anzuwendenden Bestimmungen betreffen vor allem

- die allgemeinen Aufgaben der Präventivfachkräfte,
- die Zur-Verfügung-Stellung aller einschlägigen Unterlagen und Informationen an diese,
- die Themen, zu denen sie verpflichtend beizuziehen sind,
- die Dokumentation ihrer Tätigkeit,

- die Zusammenarbeitspflicht der Präventivfachkräfte insbesondere mit dem Betriebsrat und den SVP,
- die Informationspflicht der Präventivfachkräfte an den:die AG und an den Betriebsrat betreffend Mängel,
- ihre Warnpflicht an die betroffenen AN, die AG und an den Betriebsrat betreffend jede ernste und unmittelbare Gefahr sowie
- ihr Recht, das AI zu informieren, wenn sie nach Aufforderung zur Beseitigung eines Mangels der Auffassung sind, dass die getroffenen Maßnahmen nicht ausreichen.

(5) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung dem Arbeitgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben. Der Arbeitgeber hat diese Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer aufzulegen. Der Arbeitgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 4 Abs. 3 und Abs. 4 zu berücksichtigen.

AG haben zu prüfen, ob eine Anpassung der Gefährdungsbeurteilung an geänderte Gegebenheiten entsprechend den Verbesserungsvorschlägen des Präventionszentrums erforderlich sind und ob die zuletzt festgelegten Maßnahmen (§ 4/3) weiterhin wirksam sind oder ob diese angepasst werden müssen. Ergibt sich eine Umsetzung der Verbesserungsvorschläge, sind diese Maßnahmen wie alle anderen Schutzmaßnahmen in den SG-Dokumenten gem § 5 samt allfälliger Umsetzungsfristen zu berücksichtigen. Hält ein:eine AG die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge nicht für notwendig, soll er aus Gründen der Nachvollziehbarkeit die Verbesserungsvorschläge aufbewahren und diese zB mit einem entsprechenden Vermerk den Dokumenten anschließen.

(6) Die zuständigen Arbeitsinspektorate sind verpflichtet, dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Bundesgesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern zu übermitteln:

- 1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Arbeitgeber,**
- 2. Wirtschaftszweigklassifikationen gemäß ÖNACE,**

Die ÖNACE ist die (jeweils aktuelle) „Systematik der Wirtschaftstätigkeiten“ (Branchenkategorisierung), dies ist die vom Österreichischen Statistischen

Zentralamt erstellte österreichische Version der ersten revidierten Fassung der „Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“ (NACE; Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes).

3. Anschriften der Arbeitsstätten.

(7) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit [gem BMG idgF] mindestens einmal jährlich oder auf Verlangen folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

- 1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Arbeitgeber,**
- 2. Wirtschaftszweigklassifikationen gemäß ÖNACE,**
- 3. Anschriften der Arbeitsstätten und**
- 4. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.**

(8) Des weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung dem Bundesministerium für Arbeit [gem BMG idgF] einmal jährlich oder auf Verlangen Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen gemäß Abs. 1 beauftragt wurden, zu übermitteln.

Unternehmermodell

§ 78b. (1) Arbeitgeber können selbst die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 76 Abs. 1, § 84 Abs. 1 und 3, § 85 Abs. 1 und 2 und § 86 Abs. 1 und 2 wahrnehmen, wenn sie

- 1. insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen und die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 74 nachweisen oder**

Diese Fachkenntnisse sind die nach der SFK-VO vorgesehenen.

Nach der Verwaltungspraxis des ZAI ist für die Zahlengrenze von 50 AN iS der Z1 die Berechnung nach § 77a/5 samt den dort angegebenen Erleichterungen anwendbar.

- 2. insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigen und ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die jeweilige Arbeitsstätte nachweisen.**

Die Gesamtbeschäftigtenzahl von 25 AN richtet sich nicht nach der Zahl der rglm beschäftigten AN. Auch kurzfristig oder fallweise beschäftigte AN sind in die Gesamtbeschäftigtenzahl nach Z 2 einzurechnen.

Die nach Z 2 erforderlichen Kenntnisse sind arbeitsstätten- und branchenspezifisch und werden zusätzlich beispielhaft durch Abs 2 bestimmt. Abs 3 regelt den

Mindestumfang der Ausbildung und die rglm Weiterbildung. Ist die Frist für die verpflichtende Weiterbildung verstrichen, so liegt der erforderliche Nachweis ausreichender Kenntnisse iS der Z 2 nicht mehr vor.

Das Unternehmermodell kann nur durch den:die AG selbst (oder wenn der:die AG keine natürliche Person ist, durch ein zur Vertretung nach außen befugtes Organ) wahrgenommen werden. In keinem Fall kommen dafür Personen in Betracht, die als „sonstige Personen“ iS des § 9/2 letzter Satz VerwaltungsstrafG 1991 zu verantwortlichen Beauftragten bestellt worden sind. Betr „verantwortliche Personen“ siehe auch Anmerkung § 3/6.

Vor der Entscheidung, das Unternehmermodell in Anspruch zu nehmen, hat der:die AG die Informations- und Beratungspflichten nach § 78/4 wahrzunehmen. Das Unternehmermodell ist unzulässig, wenn der:die AG zweimal rechtskräftig gem § 130/1 Z 27b bestraft wurde (§ 78/3).

StrB: § 130/1 Z 27b und Z 11.

(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen

- 1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und**
- 2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein.**

iS der Z 2 kommen nur Ausbildungseinrichtungen in Frage, die die SFK-Fachausbildung tatsächlich durchführen, nicht aber Einrichtungen, die wohl eine Anerkennung nach § 74 erlangt haben, SFK-Fachausbildungen aber nicht (mehr) durchführen.

Andere Ausbildungsnachweise über Gebiete nach Z 1 können vom Unfallversicherungsträger (nach Abs 4) anerkannt werden, jedoch sind diese Kenntnisse durch eine Ausbildungseinrichtung (Z 2) nach den Richtlinien des Unfallversicherungsträgers zu prüfen.

(3) Voraussetzung für die Bescheinigung nach Abs. 2 Z 2 ist der erfolgreiche Abschluss

- 1. einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den in Abs. 2 genannten Gebieten und**
- 2. von jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildungen in Abständen von längstens drei Jahren.**

Die Ausbildung umfasst zumindest 72 Unterrichtseinheiten und muss im Abstand von höchstens alle 3 Jahre durch eine zumindest 2-tägige Weiterbildung ergänzt werden. Die Ausbildung und die Weiterbildungen müssen jeweils mit Erfolg abgeschlossen worden sein; dies bedingt eine nachvollziehbare Erfolgsfeststellung.

Die in Abs 2 Z 2 genannte Ausbildungseinrichtung hat den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung (Z 1) bzw der jeweiligen Weiterbildung (Z 2) zu bescheinigen.

(4) Soweit ein Arbeitgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs. 2 Z 1 angeführten Gebieten verfügt, kann der zuständige Träger der Unfallversicherung diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 3 anerkennen. In diesem Fall sind die Kenntnisse nach Abs. 2 Z 1 durch eine den Richtlinien des zuständigen Trägers der Unfallversicherung entsprechende Prüfung durch eine Ausbildungseinrichtung nach Abs. 2 Z 2 zu bescheinigen.

Bestellung von Arbeitsmedizinern

Zur Vorgangsweise bei der Bestellung siehe § 83/2–7; zur Abberufung siehe § 87/1. Für Arbeitsstätten mit 1 bis 50 AN gelten die Sonderbestimmungen des § 78.

§ 79. (1) Arbeitgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß folgender Z 1 oder, wenn ein Arbeitgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß folgender Z 2 oder 3 zu erfüllen:

- 1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner),**
- 2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder**
- 3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.**

Entsprechend der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG müssen AG betriebseigene AMED mit der Betreuung beauftragen, wenn solche im Betrieb verfügbar sind.

Obwohl ein dem § 80 widersprechender Betrieb eines arbeitsmedizinischen Zentrums nach § 130/6 strafbar ist, ist den AG zu empfehlen, sich die ASchG-Konformität des Zentrums bereits bei der Anbahnung eines Betreuungsvertrages bestätigen zu lassen.

Bei Inanspruchnahme eines Zentrums soll zur Einhaltung des Aufteilungsverbotes (§ 83/4 bis 6) zur Vermeidung ineffizienter Fluktuationen insbesondere vertraglich vereinbart werden, dass die Betreuung durch *eine:n* AMED zu erfolgen hat.

(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Gesundheit anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben.

(3) Die Bestimmungen des Ärztegesetzes 1998 bleiben unberührt.

Durch diese Bekräftigung werden die Weisungsfreiheit, Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der AMED bei Ausübung ihrer Tätigkeit sowie die im ÄrzteG vor-

geschriebene besondere Sorgfaltspflicht, die Wahrung des Berufsgeheimnisses (§ 54 ÄrzteG 1998), die Erfüllung der Dokumentationspflicht (§ 51 ÄrzteG 1998) etc unterstrichen.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, das für die arbeitsmedizinische Betreuung notwendige Fach- und Hilfspersonal zu beschäftigen.

Den Verpflichtungen des Abs 4 ist entsprechend den jeweiligen Erfordernissen nachzukommen. Für das Fach- und Hilfspersonal können ggfs die Bestimmungen des ÄrzteG (§§ 49/2, 54 ÄrzteG 1998) zutreffen.

StrB: § 130/1 Z 28.

(5) Arbeitgeber sind verpflichtet, für die notwendige Fortbildung des von ihnen beschäftigten Fachpersonals während der Arbeitszeit zu sorgen.

Dies geht über die Pflicht, eine Fortbildung zu „ermöglichen“, hinaus. Bzgl der Weiterbildung betriebseigener AMED siehe § 83/8.

(6) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die arbeitsmedizinische Betreuung notwendigen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

StrB: § 130/1 Z 28.

(7) Bei Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal und zur Bereitstellung der notwendigen Ausstattung und Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner entfällt diese Verpflichtung der Arbeitgeber insoweit, als diese Arbeitsmediziner nachweislich das notwendige Fach- und Hilfspersonal und die notwendige Ausstattung und die notwendigen Mittel beistellen.

Siehe Anmerkung zu § 73/5.

Arbeitsmedizinische Zentren

Bei arbeitsmedizinischen Zentren ist für die Meldung von Vergiftungen nach der Giftinformations-Vdg 1999 (siehe Anmerkung zu § 81/1) die Leitung des Zentrums verantwortlich.

§ 80. (1) Für den Betrieb eines arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne dieses Bundesgesetzes müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1. Die ärztliche Leitung des Zentrums muss einem Arzt übertragen sein, der über die erforderliche Ausbildung verfügt und die arbeitsmedizinische Betreuung hauptberuflich ausübt.**
- 2. Im Zentrum müssen weitere Ärzte beschäftigt werden, die über die erforderliche Ausbildung verfügen, sodass gewährleistet ist, dass das Zentrum regel-**

mäßig eine arbeitsmedizinische Betreuung im Ausmaß von mindestens 70 Stunden wöchentlich ausüben kann, wobei auf dieses Ausmaß nur die Einsatzzeit von Ärzten anzurechnen ist, die regelmäßig mindestens acht Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

3. Im Zentrum muss das erforderliche Fach- und Hilfspersonal beschäftigt werden.

Bestimmte Angehörige des Fachpersonals müssen (gem § 2/3 AMZ-VO) eine Ausbildung für arbeitsmedizinisches Fachpersonal in der Dauer von mindestens vier Wochen absolviert haben.

4. Im Zentrum müssen die für eine ordnungsgemäße arbeitsmedizinische Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel vorhanden sein.

StrB: § 130/6 Z 2.

Die näheren Bestimmungen und Voraussetzungen für arbeitsmedizinische Zentren sind durch die AMZ-VO geregelt.

(2) Der Betreiber eines arbeitsmedizinischen Zentrums hat dem Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] zu melden:

- 1. spätestens vier Wochen vor Aufnahme des Betriebes eines Zentrums: Zeitpunkt der beabsichtigten Inbetriebnahme, Bezeichnung des Zentrums, Name des Leiters, Anschrift und Telefonnummer des Zentrums,**
- 2. nach Aufnahme des Betriebes: allfällige Änderungen der Angaben nach Z 1,**
- 3. die allfällige Beendigung der Tätigkeit des Zentrums.**

StrB: § 130 Abs 6 Z 2.

(3) Das zuständige Arbeitsinspektorat hat auf Grund der Meldung nach Abs. 2 Z 1 unverzüglich zu überprüfen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 vorliegen. Ergibt die Überprüfung, dass die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht erfüllt sind, hat das Arbeitsinspektorat den Betreiber schriftlich zur Behebung der Mängel vor Aufnahme des Betriebes des Zentrums aufzufordern. Wird ein arbeitsmedizinisches Zentrum betrieben, ohne die Voraussetzungen nach Abs. 1 zu erfüllen, hat das Arbeitsinspektorat Strafanzeige wegen Übertretung im Sinne des § 130 Abs. 6 Z 2 an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten. § 9 Abs. 4 und 5 sowie §§ 11 und 13 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27/1993, gelten sinngemäß. Das Arbeitsinspektorat hat den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie der Österreichischen Ärztekammer

- 1. Gelegenheit zu geben, an der Überprüfung teilzunehmen,**
- 2. gegebenenfalls eine Kopie der Aufforderung zur Behebung der Mängel zu übermitteln und**
- 3. mitzuteilen, ob die Voraussetzungen vorliegen oder ob Strafanzeige erstattet wurde.**

(4) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat jährlich eine Liste der arbeitsmedizinischen Zentren zu erstellen und sie im Internet zu veröffentlichen. Diese Liste hat zu enthalten: Namen der Betreiber, Namen der Leiter, Anschriften, Telefonnummern und Bezeichnung der Zentren. In diese Liste sind alle arbeitsmedizinischen Zentren aufzunehmen, die eine Meldung nach Abs. 2 Z 1 erstattet haben und bei denen die Prüfung gemäß Abs. 3 ergeben hat, dass sie die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllen. Erfolgt eine rechtskräftige Bestrafung im Sinne des § 130 Abs. 6 Z 2, so ist das betreffende Zentrum aus der Liste zu streichen.

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 81. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

Unter „auf die Arbeitsbedingungen bezogene Gesundheitsförderung“ – auch als Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bezeichnet – wird ein umfassender Prozess verstanden, Gesundheit im Betrieb zu verankern.

Das Europäische Netzwerk zur BGF hat dafür, aufbauend auf der „Ottawa Charta“ der Weltgesundheitsorganisation (www.who.int > Suche „Ottawa“), bereits 1997 Standards entwickelt, die mittlerweile europaweit anerkannt sind. Es handelt sich dabei um die Luxemburger Deklaration zur BGF.

Nach dieser Übereinkunft kann nur dann von BGF gesprochen werden, wenn folgende wesentliche Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Das grundlegende Bekenntnis des Betriebes, dass die Gesundheit der Beschäftigten ein relevantes Anliegen des Betriebes ist.
2. Führungsgrundsätze, die die Gesundheit in allen wichtigen Entscheidungen berücksichtigen und die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen.
3. „Gesundheit“ muss als ein Prozess verstanden werden, der von vielen Faktoren beeinflusst wird. Im Arbeitsumfeld sind diese etwa physische Einflüsse (zB chemische, physikalische, ergonomische) und psychische Belastungsfaktoren, die bei unzureichender Gestaltung zu Fehlbeanspruchungen führen können (zB Zeitdruck, mangelnde Anerkennungskultur). Wenn hingegen Gesundheit nur als „Verantwortung des Einzelnen“ behandelt wird (Sport betreiben, gesund Essen, etc), kann nicht von BGF gesprochen werden.
4. Die Bereitschaft des Betriebs Verbesserungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsablauf und in der Arbeitsorganisation aktiv zu planen und weiter zu entwickeln (ständiger Verbesserungszyklus: „plan-do-check-act“).

5. Dabei müssen die Erfahrungen der AN bei ihrer Arbeit in organisierter Weise kontinuierlich mit eingebunden werden (zB durch Gesundheitszirkel).
6. BGF setzt grundsätzlich sowohl auf der Ebene der Arbeitsbedingungen als auch auf der Ebene des Gesundheitsverhaltens der Betroffenen an. **Rein auf persönliche Verhaltensänderung zielende Maßnahmen oder Programme** (zB Ernährungsberatung, Äpfel-Verteilen, Bewegungsprogramme wie Nordic Walking, Yoga, etc) **gelten hingegen nicht als BGF.**

BGF geht insofern über die Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren hinaus und zielt darauf ab, Arbeit so zu gestalten, dass sie zur Stärkung von Gesundheit beiträgt. BGF bedeutet auch, bereits in sämtliche Schritte bei der Planung der Arbeit die genannten Aspekte zu integrieren. Als Voraussetzung dafür ist auch die Verpflichtung des § 12 wichtig und hilfreich, derzufolge AG stets so zu informieren haben, dass die AN überprüfen und beurteilen können, ob alle erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen getroffen wurden.

Weitere AMED-Aufgaben ergeben sich aus §§ 82, 84–86. Durch andere Rechtsvorschriften sind ihnen zusätzliche Aufgaben aufgetragen. Zu diesen gehört zB die Pflicht zur Meldung des Verdachtes einer Berufskrankheit gem § 363/2 ASVG an den zuständigen Unfallversicherungsträger. Dieser Bestimmung zufolge müssen (auch) AMED, die eine Berufskrankheit oder Krankheitserscheinungen feststellen, die den begründeten *Verdacht* einer solchen Krankheit rechtfertigen, dies binnen 5 Tagen mit Formular der gesetzlichen Unfallversicherung mitteilen; die Unterlassung der Meldung ist strafbar.

Weiters besteht gem § 7 Giftinformations-Vdg 1999 eine Mitteilungspflicht für Vergiftungen. Nach § 7/1 dieser Vdg haben auch AMED, die eine Erkrankung („Vergiftung“) feststellen, bei der zumindest der begründete Verdacht besteht, dass sie durch einen chemischen Stoff (Gemisch) verursacht worden ist, dies dem zuständigen Bundesministerium mit Meldeformular mitzuteilen.

AMED sollen gem § 2/2 Gift-Vdg 2000 das Gespräch mit betroffenen Beschäftigten suchen. Nach § 54/4 ÄrzteG 1998 sind AMED zur unverzüglichen Meldung an die Sicherheitsbehörde verpflichtet, wenn sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Anzeichen dafür feststellen, dass eine schwere Körperverletzung (oder der Tod) durch eine gerichtlich strafbare Handlung verursacht wurde.

Ob zusätzlichen Aufgaben in die Einsatzzeit eingerechnet werden dürfen, ist nach § 82 zu beurteilen.

(2) Arbeitgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmedi-

ziner sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer aufgenommen werden, oder wenn Arbeitnehmer auf Grund einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Siehe Anmerkung zu § 76/2. AG haben gem § 3/6 MSchG den:die AMED über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren. Auch Dosisermittlungen nach dem Strahlenschutzrecht fallen unter Ergebnisse von Messungen.

(3) Arbeitgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

- 1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen,**
- 2. bei der Planung von Arbeitsstätten,**
- 3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,**
- 4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,**
- 5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,**
- 6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,**
- 7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,**
Die Hinzuziehung bei der Planung und Organisation der Ersten Hilfe ist strikt von der Durchführung von Erste-Hilfe-Kursen und den Auffrischungen für Ersthelfer:innen (§ 40/3 AStV) zu unterscheiden. Erste-Hilfe-Kurse und Auffrischungen sind nicht in die Präventionszeit einrechenbar.
- 8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,**
- 9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,**
- 10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,**
- 11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und**
- 12. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.**

Bzgl der Hinzuziehung von Fachleuten siehe Anmerkung zu § 76/3.

(4) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

- 1. den Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,**
- 2. die Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und**
- 3. die Belegschaftsorgane auf Verlangen beraten.**

(5) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über besondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Die anzubietende arbeitsmedizinische (präventivmedizinische) Gesundheitsüberwachung muss sich an den Risiken und Belastungen für Gesundheit und Sicherheit am konkreten Arbeitsplatz der AN orientieren. Die in den üblichen Gesundenuntersuchungen (die zB gem § 132b/2 ASVG vor allem der Früherkennung von Volkskrankheiten zu dienen haben) vorgesehenen Untersuchungs- und Beratungsmaßnahmen werden daher in vielen Fällen nicht oder nur zum geringen Teil geeignet sein, die Verpflichtungen gem Abs 5 zu erfüllen.

Tätigkeiten der Arbeitsmediziner

Die Präventionszeit ist in § 82a geregelt.

§ 82. In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

- 1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers in den Angelegenheiten gemäß § 81 Abs. 3,**
- 2. die Beratung der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,**
- 3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,**
Vgl Anmerkung zu § 85/2.
- 4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,**
- 4a. die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung,**
Vgl Anmerkung zu § 77 Z 4a.
- 5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,**

In dieses Höchstausmaß fallen: Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt sowie Bildschirmarbeitsuntersuchungen nach § 68/3 und BS-V; Untersuchungen bei

Nacharbeit Jugendlicher nach § 17/7 KJBG und freiwillige Untersuchungen auf Wunsch der AN gem § 81/5 sowie die Dokumentation dieser Untersuchungen (zB Ausfüllen der Untersuchungsformulare).

Nicht zu den arbeitsmedizinischen Untersuchungen zählen insbesondere die Strahlenschutzuntersuchungen nach dem StrahlenschutzG 2020 und der AllgStrSchV 2020. Nicht in die Präventionszeit einrechenbar sind weiters zB allgemeine Einstellungsuntersuchungen („Jobtauglichkeit“) – soweit deren Durchführung durch betreuende AMED ethisch überhaupt vertretbar ist – allgemeine Vorsorgeuntersuchungen (zB nach ASVG), Untersuchungen der Fahrtauglichkeit (zB nach Führerscheingesetz), sportmedizinische Untersuchungen, etc.

6. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer im Zusammenhang stehen,

Siehe auch § 43/4.

7. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,

8. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des zentralen Arbeitsschutzausschusses,

9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und

Dazu gehört nicht die unter Z 5 fallende Dokumentation.

10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

Diese Aufzählung ist vollständig und nicht beispielhaft. Andere Tätigkeiten dürfen nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden. Siehe dazu die Anmerkung nach § 77.

Die allfällige Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit bestimmter, besonders langer Arbeitszeiten gem § 4a/4 AZG (12-Stunden-Schichten), darf in die Präventionszeit nicht eingerechnet werden.

Präventionszeit

§ 82a. (1) Sofern § 77a nicht anderes bestimmt, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

AMED und SFK müssen im erforderlichen Ausmaß, wie es sich nach den betrieblichen Verhältnissen und Gefahren aus den Aufgaben der Präventivfachkräfte ergibt, beispielsweise auch auf Grund ihrer Heranziehung nach § 81/3, ihrer Inanspruchnahme durch AN, SVP und Belegschaftsorgane (§ 81/4) sowie für arbeits-

bezogene Überwachungen des Gesundheitszustandes (§ 81/5), beschäftigt werden. Die Präventionszeit ist lediglich eine vorgegebene Untergrenze.

Eine den konkreten Erfordernissen von Gesundheitsschutz und Sicherheit entsprechende Präventionszeit (die über das in Abs 2 genannte Ausmaß hinausgeht) kann sich auch als ein Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (durchzuführende Maßnahme) herausstellen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

- 1. für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Arbeitnehmer,**
- 2. für Arbeitnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer.**

Bei der Berechnung der jährlichen Präventionszeit für die jeweilige Arbeitsstätte sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderungen der Berechnung zu Grunde gelegten Arbeitnehmerzahl um mehr als 5 % zu erfolgen.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage wird dazu ausgeführt: Der Faktor 1,2 soll für alle Büroarbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Belastungen und Gefährdungen gelten. Darunter sind – gemessen am Kalorienverbrauch und der Muskelbelastung – Tätigkeiten zu verstehen, die mit leichter körperlicher Arbeit verbunden sind und Arbeitsaufgaben beinhalten, die ohne besondere Muskelkraft verrichtet werden können (der durchschnittliche Tagesbedarf liegt bei Büroarbeit bei 2100 bis 2700 kcal). Weiters können dies nur Tätigkeiten sein, bei denen gefährliche Arbeitsstoffe, gefährliche Arbeitsvorgänge oder physikalische Einwirkungen keine oder eine geringere Rolle spielen, sodass sich die Präventivfachkräfte auf die Bereiche der psychomentalen (informatischen) und psychosozialen Belastungen sowie raumklimatischen Bedingungen und auf die ergonomische Gestaltung (vor allem von Bildschirmarbeitsplätzen) beschränken können.

Als Beispiele für Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen können angeführt werden: Arbeiten an Bankschaltern, an Hotelrezeptionen, Arbeiten als Ordinationsassistentin mit überwiegend organisatorischen Aufgaben, Arbeiten im strategischen Unternehmensbereich sowie Arbeiten vorwiegend im Bereich der Unternehmensberatung (Managementaufgaben, Verwaltungsaufgaben), Arbeiten in der Informationstechnologie, Arbeiten in Warten (sofern keine Lärm-, Vibrations-, Arbeitsstoff-Einwirkung etc vorliegt). Die Gefährdungen und Belastungen an Arbeitsplätzen im Einzelhandel können dort mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sein, wo keine oder nur geringe manuelle Lastenhandhabung erforderlich ist und überwiegend administrativen Aufgaben vergleichbare Arbeiten zu erledigen sind.

Nicht unter Ziffer 1 fallen beispielsweise also Kassenarbeitsplätze in Selbstbedienungsläden, Arbeitsplätze an Feinkosttheken oder Arbeitsplätze, an denen schwere Lasten händisch bewegt werden müssen. Auf Grund der im Handel bestehenden unterschiedlichsten Arbeitsplatzsituationen wird für die Einstufung in die „Gefahrenklassen“ eine genaue Prüfung der jeweiligen Belastungs- bzw. Gefährdungssituation daher unerlässlich sein, wobei vor allem auch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sein wird. Nicht unter Ziffer 1 fallen Arbeitsplätze von Fahrpersonal (wie Triebfahrzeugführer:in, Straßenbahnfahrer:in, Pilot:in, Schiffsführer:in) und Betriebspersonal im Verkehrsbereich (Fahrdienstleitung, Disponent:in, Flugsicherung) auf Grund der dort herrschenden Rahmenbedingungen.

(3) Für jeden Arbeitnehmer, der mindestens 50-mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 354/1981, leistet, erhöht sich die jährliche Präventionszeit um je 0,5 Stunden pro Kalenderjahr.

Nachtarbeit iS des Art. VII/1 des NSchG leisten AN, die in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr mindestens 6 Stunden arbeiten, sofern nicht in die Arbeitszeit rgm und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Diese Definition der Nachtarbeit darf nicht verwechselt werden mit der Definition der Nachtarbeit iS der freiwilligen Gesundenüberwachung bei Nachtarbeit nach § 5/5 VGÜ.

(4) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte, diesem Bundesgesetz entsprechende Präventivdienstbetreuung eingerichtet ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Arbeitnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl pro Jahr.

Das Ausmaß der Präventionszeit richtet sich nicht nach der Zahl der rgm beschäftigten AN. In die Beschäftigtenzahl der Arbeitsstätte einzurechnen sind auch AN, die in Urlaub oder Krankenstand sind, Saisonarbeitskräfte, überlassene AN (§ 9/2) sowie Aushilfen, die nicht nur kurzfristig beschäftigt werden. Nicht einzurechnen sind AN, die wegen Karenzurlaubs, Mutterschaft oder Präsenzdienst/Zivildienst abwesend sind.

Jede Änderung der Beschäftigtenzahl ändert die Präventionszeit, wobei die 5 %-Grenze nach Abs 2 zu berücksichtigen ist.

Wird in Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder AN-Zahl entgegen der vorhersehbaren Durchschnittszahl tatsächlich eine höhere Anzahl von AN be-

schäftigt, so erhöht sich (bei einer Abweichung von mehr als 5 %; siehe Abs 2) die Präventionszeit. Am Jahresende muss die Präventionszeit erfüllt sein.

Bzgl der gesonderten Präventivdienstbetreuung von Baustellen siehe § 83/5.

(5) Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der gemäß Abs. 2 und 3 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß § 76 Abs. 3 bzw. § 81 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder die Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

Soweit „sonstige geeignete Fachleute“ herangezogen werden, müssen AG die Fachkunde dieser Personen nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation auswählen, und es muss sich um geeignete Expert:innen dahingehend handeln, dass sie für die Aufgaben iS des § 76/3 bzw § 81/3 hinzuzuziehen wären. Auf Grund der zunehmenden Bedeutung psychosozialer Belastungen sind in der beispielhaften Aufzählung Arbeitspsycholog:innen ausdrücklich genannt. Auch die „sonstigen geeigneten Fachleute“ dürfen in der Präventionszeit ausschließlich präventiv (und nicht kurativ) tätig werden. Hinsichtlich der Rechte und Pflichten der „sonstigen Fachleute“ siehe § 82b. Der Einsatz sonstiger geeigneter Fachleute in der Präventionszeit ist unzulässig, wenn ihre Tätigkeit auch von den Präventivfachkräften erbracht werden kann, wenn es sich um Tätigkeiten ohne unmittelbar arbeits(platz)bezogenen Präventionscharakter (zB Ernährungsberatung, Betriebssport usw) handelt oder wenn diese Tätigkeit bereits auf Grund anderer Rechtsvorschriften oder auf Grund behördlicher Verschreibung zu erfolgen hat (zB Abfall-, Gift- oder Brandschutzbeauftragte, Hygienefachkräfte, Erfüllen vorgeschriebener Prüfpflichten, usw).

In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage wird zu Abs 5 ua ausgeführt:

SFK bzw AMED sind zwingend im Ausmaß von mindestens 40 % bzw 35 % der jährlichen Präventionszeit zu beschäftigen. Die verbleibenden 25 % der jährlichen Präventionszeit sind für Beratungsleistungen jener Expert:innen zu verwenden, deren Einsatz die jeweilige betriebliche Situation in der Praxis erfordert, oder auf die Präventivfachkräfte aufzuteilen. Neben SFK und/oder AMED können innerhalb der jährlichen Präventionszeit somit alternativ auch sonstige Fachleute beigezogen werden, die demonstrativ im Gesetz aufgezählt werden, aber auch andere Expert:innen, deren Fachkunde nicht durch die Präventivfachkräfte abgedeckt werden kann.

Durch dieses neue System soll einerseits die Umsetzung des interdisziplinären Ansatzes der präventiven Beratung im ASchG gefördert, andererseits aber auch ein gefahrenangepasstes System der erforderlichen Betreuungsleistungen verwirk-

licht werden. Bereits im schon länger geltenden Recht (§§ 76/3 und 81/3) ist durch die Verwendung der Wortfolge „geeignete sonstige Fachleute“ im Zusammenhalt mit dem Aufgabenkatalog der Präventivfachkräfte klar gestellt, dass es sich dabei ausschließlich um Fachleute auf dem Gebiet der betrieblichen Prävention in Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit handeln muss. Betriebliche Aktionen, die der allgemeinen Gesundheitserziehung dienen (wie beispielsweise Ernährungsberatung, Alkoholberatung, Wellnessberatung, Betriebssport, Therapien, Massagen), können daher ebenso wie Coaching, Supervision nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden.

Beibehalten werden soll der bewährte Grundsatz, dass es sich dabei um Mindestpräventionszeiten handelt, also um Zeiten, die nur dann als ausreichend und damit gesetzeskonform anzusehen sind, wenn der umfangreiche Aufgabenkatalog von den Präventivfachkräften und den allenfalls beigezogenen sonstigen Fachleuten in dieser Zeit auch tatsächlich „abgearbeitet“ werden kann. Ist dies nicht der Fall, müssen nach wie vor zusätzliche Zeiten für eine effiziente präventive Beratung von AG zugekauft werden.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(7) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmediziner kann auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Die Aufteilung (die in der Regel mit einer mehr oder minder ausgeprägten Effizienzreduktion verbunden ist) darf nur dann erfolgen, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen dem Betreuungszweck besser entspricht, als wenn jeweils nur eine SFK oder ein:e AMED tätig wird. Siehe auch § 83/4 bis 6.

Eine Aufteilung kann zB zweckmäßig sein, wenn zB mehrere auswärtige Arbeitsstellen mit größerer räumlicher Entfernung zu betreuen sind oder wenn Personen mit besonderen Fachkenntnissen auf verschiedenen Gebieten erforderlich sind oder wenn zusätzlich zur betriebseigenen Präventivfachkraft für bestimmte Aufgaben aus sachlicher Erfordernis externe Personen (Zentren) herangezogen werden sollen.

Sonstige Fachleute

§ 82b. (1) Der Arbeitgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und

Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

Sonstige Fachleute dürfen in der Präventionszeit nur nach Maßgabe des § 82a/5 beschäftigt werden.

(2) Die Präventivfachkräfte, Belegschaftsorgane und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) § 84 Abs. 1 gilt. Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, ansonsten jährlich, dem Arbeitgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat. § 84 Abs. 3 zweiter bis vierter Satz gilt.

(4) Besteht in der Arbeitsstätte ein Arbeitsschutzausschuss (§ 88) und findet eine Sitzung des Ausschusses während der Beschäftigung sonstiger Fachleute innerhalb der Präventionszeit statt, sind sie der Sitzung beizuziehen und hat die Tagesordnung dieser Sitzung die Behandlung ihrer Berichte vorzusehen. § 84 Abs. 2 zweiter Satz gilt.

Arbeitsmedizinischer Fachdienst

Seit 1.7.2022 ermöglicht eine Novelle des ASchG und des LandarbeitsG 2021 – LAG (BGBl I Nr 115/2022) die Beschäftigung bzw den Einsatz eines arbeitsmedizinischen Fachdienstes (AFa) zur Unterstützung von AMED unter deren Leitung. Arbeitsmedizinischer Fachdienst ist kein neuer Gesundheitsberuf; das gesundheitsrechtliche Berufsrecht (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG, MTD-Gesetz) bleibt durch das ASchG unberührt. Für die Beschäftigung als AFa bedarf es bestimmter Qualifikationsvoraussetzungen.

Vor der Beiziehung eines AFa muss darüber das Einvernehmen zwischen AG und betreuendem:er AMED hergestellt werden. Vor der Beiziehung sind außerdem die SVP zu informieren, und die Beiziehung ist mit ihnen zu beraten (außer in den in § 11/5 genannten Fällen). Die beabsichtigte Beiziehung ist mit dem Betriebsrat zu beraten (§ 92a/3 ArbVG), außer diese wird im Arbeitsschutzausschuss behandelt. Der arbeitsmedizinische Fachdienst ist an Anordnungen der AMED gebunden, die sich aus ASchG-Vorgaben oder zB aus einem betrieblichen Arbeitnehmer:innenschutzprogramm oder aus den jährlichen Tätigkeitsberichten und Vorschlägen der AMED zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 84/3) ergeben. Bei Erforderlichkeit einer ärztlichen Expertise erfolgt die weitere arbeitsmedizinische Betreuung nicht durch den AFa, sondern durch AMED. Präventionszeitfähige Tätigkeiten des AFa können bis max. 30 % in die arbeitsmedizinische Präventionszeit eingerechnet werden.

AFa sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei und zur eigenständigen Durchführung bestimmter Tätigkeiten berechtigt, soweit die Berufsberechtigung im Quellberuf diese Tätigkeiten zulässt. Ärzten und Ärztinnen vorbehaltene Tätigkeiten dürfen einem AFa nicht übertragen werden.

Zum Einsatz von AFa in Arbeitsstätten mit bis zu 50 AN (Bürobetriebe bzw vergleichbare Gefährdung/Belastung) siehe § 77a/3a und § 78a/2a.

Für Angehörige des arbeitsmedizinischen Fachdienstes gelten der Kündigungsschutz und das Benachteiligungsverbot gemäß § 105/3 Z 1 lit g ArbVG bzw gemäß § 9/1 und 2 AVRAG.

Weitere Ausführungen siehe ZAI-Erlass vom 2.8.2022 „Information zu Novellen ASchG (Arbeitsmedizinische Fachdienste) und AMZ-VO“ und Erläuterungen zur Regierungsvorlage (1510 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrats, XXVII. GP).

§ 82c. (1) Als arbeitsmedizinischer Fachdienst dürfen Personen beschäftigt werden, die

- 1. eine Ausbildung sowie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in einem Gesundheitsberuf gemäß Abs. 2 und**
- 2. eine Ausbildung für den arbeitsmedizinischen Fachdienst mit einer Gesamtstundenanzahl von mindestens 208 Stunden an einer Akademie für Arbeitsmedizin, die gemäß § 38 Abs. 4 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, anerkannte Ausbildungslehrgänge durchführt, absolviert haben.**

(2) Gesundheitsberufe im Sinn des Abs. 1 Z 1 sind:

- 1. gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege gemäß Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, BGBl. I Nr. 108/1997,**
- 2. physiotherapeutischer Dienst (Physiotherapeutin/Physiotherapeut), ergotherapeutischer Dienst (Ergotherapeutin/Ergotherapeut), logopädisch-phoniatriisch-audiologischer Dienst (Logopädin/Logopäde), orthoptischer Dienst (Orthoptistin/Orthoptist), medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst (Biomedizinische Analytikerin/Biomedizinischer Analytiker), radiologisch-technischer Dienst (Radiologietechnologin/Radiologietechnologe) sowie Diätdienst und ernährungsmedizinischer Beratungsdienst (Diätologin/Diätologe) gemäß MTD-Gesetz, BGBl. Nr. 460/1992.**

(3) Werden Tätigkeiten gemäß § 82 durch den arbeitsmedizinischen Fachdienst durchgeführt, darf die dafür aufgewendete Zeit bis zu maximal 30 v. H. in die jährliche Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen/Arbeitsmediziner gemäß § 82a eingerechnet werden. Das in § 82 Z 5 und Z 7 festgelegte Höchstausmaß darf dadurch nicht überschritten werden.

Präventionszeitfähig sind jene in § 82 abschließend angeführten AMED-Tätigkeiten, die auf die Prävention von arbeitsbedingten Risiken abstellen. Das Höchst-

ausmaß von 20 % der AMED-Präventionszeit für arbeitsmedizinische Untersuchungen und von 15 % für Weiterbildung darf auch bei AFa-Unterstützung nicht überschritten werden.

Der Einsatz bzw. das Ausmaß eines AFa ist vom betrieblichen Bedarf sowie der spezifischen Gefährdungs- und Belastungssituation abhängig und wird betriebs- und branchenspezifisch variieren. Kommt eine AFa-Unterstützung in Betracht, haben AG (beraten von AMED) zu beurteilen, welche AFa-Qualifikation konkret benötigt wird.

(4) Die Tätigkeit des arbeitsmedizinischen Fachdienstes hat unter Leitung der Arbeitsmedizinerin/des Arbeitsmediziners zu erfolgen.

Auch die für die arbeitsmedizinischen Unterstützungstätigkeiten notwendigen Informationen und Unterlagen erhält der arbeitsmedizinische Fachdienst von AMED. Die Meldung allfälliger Mängel gemäß § 86 obliegt weiterhin ausschließlich den Präventivfachkräften (AMED/SFK). Falls der arbeitsmedizinische Fachdienst bei seiner Unterstützungstätigkeit Mängel feststellt, muss er diese dem/der AMED mitteilen. Ist der arbeitsmedizinische Fachdienst AN des betreuten Betriebs, treffen ihn (zusätzlich) die Pflichten gemäß § 15/5.

(5) Der arbeitsmedizinische Fachdienst hat an der Zusammenarbeit gemäß § 85 mitzuwirken. § 84 Abs. 1 gilt. Werden gemeinsame Aufzeichnungen mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner geführt, muss ersichtlich sein, welche Tätigkeiten der arbeitsmedizinische Fachdienst durchgeführt hat.

Der arbeitsmedizinische Fachdienst hat mit den Präventivfachkräften und den Belegschaftsorganen zusammenzuarbeiten und die Arbeitsplätze zu besichtigen (§ 85/2 und 3). Die Aufzeichnungspflicht und die Einsichtsgewährung nach § 84/1 gilt auch für den AFa.

Die jährliche Berichtslegung und Erstattung von Verbesserungsvorschlägen gemäß § 84/3 obliegt weiterhin ausschließlich AMED.

(6) Besteht in der Arbeitsstätte ein Arbeitsschutzausschuss, ist der arbeitsmedizinische Fachdienst erforderlichenfalls den Sitzungen beizuziehen.

(7) Als arbeitsmedizinischer Fachdienst dürfen auch Personen beschäftigt werden, die in den Kalenderjahren 2017 bis 2021 eine Abs. 1 Z 2 entsprechende Ausbildung der Österreichischen Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention in Kooperation mit der Medizinischen Universität Graz (Universitätslehrgang Arbeitsmedizinische Fach-Assistentin/Arbeitsmedizinischer Fach-Assistent) oder der Medizinischen Universität Wien (Universitätslehrgang Arbeitsmedizinische Fach-Assistenz) absolviert haben.

(8) Die Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention (AAMP) mit Sitz in Wien hat auf Antrag eine in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen

Union oder einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft erworbene Qualifikation gemäß Abs. 1 Z 2 anzuerkennen, wenn dies durch Ausbildungs- oder Befähigungsnachweise oder gegebenenfalls ergänzend durch Berufserfahrung ausreichend belegt wird. Die Anerkennung durch die AAMP erfolgt durch Ausstellung eines Zeugnisses, das zur Ausübung der Tätigkeit als arbeitsmedizinischer Fachdienst im Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes berechtigt. Antragsberechtigt ist jene Person, die über die im Ausland erworbene Berufsqualifikation verfügt und bei Antragstellung ihre Berufsberechtigung im Gesundheitsberuf gemäß Abs. 2 nach dem jeweiligen Berufsgesetz (GuKG, MTD-Gesetz) nachweist, oder deren Arbeitgeberin/Arbeitgeber im Inland. Die AAMP hat der Antragstellerin/dem Antragsteller binnen eines Monats den Empfang der Unterlagen zu bestätigen und gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen. Sie hat über Anträge ohne unnötigen Verzug, spätestens aber binnen drei Monaten nach Einreichung der vollständigen Unterlagen zu entscheiden. Ist aufgrund der vorgelegten Nachweise die ausreichende Qualifikation nicht eindeutig feststellbar, hat sich die AAMP durch eine Prüfung vom Vorliegen ausreichender Fachkenntnisse für den arbeitsmedizinischen Fachdienst zu überzeugen.

Die Anerkennungsregelungen beziehen sich auf die Zusatzqualifikation „Arbeitsmedizinischer Fachdienst“. Die Anerkennung bzw. Nostrifikation eines ausländischen Gesundheitsberufs muss bereits zuvor aufgrund der Berufsgesetze (GuKG, MTD-Gesetz) erfolgt sein (dh die antragstellende Person muss schon über eine Anerkennung ihres Quellberufes [Abs 1 Z 1 und Abs 2] verfügen), sodass überhaupt nach Abs 8 über die Zusatzqualifikation als arbeitsmedizinischer Fachdienst entschieden werden kann.

Der genannten Einrichtung sind im Anerkennungsverfahren behördliche Aufgaben des zuständigen Bundesministeriums übertragen. Gegen bescheidmäßige Entscheidungen besteht die Möglichkeit einer Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht gem VerwaltungsverfahrensG-VwGVG.

(9) Abs. 8 gilt sinngemäß für Personen, die außerhalb der Europäischen Union, des EWR oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft eine Abs. 1 Z 2 entsprechende Drittstaatsqualifikation nachweislich erworben haben und die als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer aus dem Ausland nach Österreich entsandt oder grenzüberschreitend überlassen werden.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 83. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner werden im Folgenden als Präventivfachkräfte bezeichnet.

(2) Wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht, ist er vor der Bestellung von Präventivfachkräften anzuhören.

StrB: § 130/1 Z 29.

Die beabsichtigte Bestellung ist gem § 92a/3 ArbVG mit dem Betriebsrat zu beraten, außer wenn diese im Arbeitsschutzausschuss behandelt wird. Die SVP sind stets vorher zu informieren (§ 11/5). Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat bzw ohne Behandlung im Ausschuss vorgenommene Bestellung ist rechtsunwirksam (§ 92a/3 ArbVG). Besteht kein Belegschaftsorgan und wird die Bestellung im Arbeitsschutzausschuss nicht behandelt, so ist die beabsichtigte Bestellung gem § 11/5 mit den SVP zu beraten. Sind auch keine SVP bestellt, sind gem § 13/2 alle AN der Arbeitsstätte zu beteiligen. Zur Abberufung einer Präventivfachkraft siehe § 87/1.

(3) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(4) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Arbeitsstätte samt allen dazugehörigen Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen.

Die Präventionszeit der SFK darf dann auf mehrere SFK, die Präventionszeit des:der AMED dann auf mehrere AMED aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist (§ 82a/7). Diese Anordnung soll Diskontinuität, Informationsverlust, Doppelgleisigkeiten, übermäßigen Kommunikations- und Koordinationsaufwand bzw Reibungsverluste vermeiden.

(5) Abweichend von Abs. 4 darf eine gesonderte Bestellung von Präventivfachkräften für Baustellen erfolgen, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Dies ermöglicht, dass zB mehrere AG für die auf einer Baustelle beschäftigten AN gemeinsame Präventivdienste einrichten, während die in der Arbeitsstätte beschäftigten AN von einer anderen Präventivfachkraft betreut werden.

(6) Abs. 4 und 5 gilt auch bei Inanspruchnahme eines Zentrums. Werden mehrere betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Gleiches gilt bei Bestellung mehrerer betriebseigener Arbeitsmediziner. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben betriebseigenen oder externen Präventivfachkräften ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

Auch die Betreuung durch ein Zentrum muss grundsätzlich durch eine bestimmte Person erfolgen, dh das Zentrum hat (intern) dafür zu sorgen, dass mit der Betreuung einer bestimmten Arbeitsstätte grundsätzlich immer dieselbe Präventivfachkraft beauftragt wird. Verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung der Betreuung (vgl § 82a/7) ist der:die AG und es ist daher zu empfehlen, die Verpflichtung zur personellen Betreuungskontinuität im Vertrag mit dem Zentrum zu regeln. StrB: § 130/1 Z 10.

(7) Betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. deren Leitung sind unmittelbar dem Arbeitgeber oder der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen.

Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ist als „Stabsstelle“ einzurichten. Diese – der Bedeutung des Gesundheitsschutzes entsprechende – Stellung sollte zum Beispiel auch dadurch zum Ausdruck kommen, dass die Präventivfachkräfte in einem firmeninternen (Telefon-) Verzeichnis als eigene Funktion unter eigener Überschrift hervorgehoben sind, dass sie in Organigrammen, Leitbildern etc entsprechend dargestellt werden, usw.

Nach Abs 7 ist es unzulässig, dass zB ein:e AMED in der betrieblichen Hierarchie einer SFK unterstellt wird, oder umgekehrt. In einer „Sicherheitsabteilung“ des Betriebes oder ähnlichem darf eine Präventivfachkraft nur dann eingegliedert werden, wenn die Leitung dieser Spezialabteilung als verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person (siehe § 9 VStG sowie die Anmerkung zu § 3/6) für die Einhaltung der AN-Schutzvorschriften bestellt ist; nur dann ist die unmittelbare Unterstellung gegeben.

Durch die „unmittelbare Unterstellung“ wird die fachliche Weisungsfreiheit der SFK und der AMED (§§ 73/3, 79/3) nicht berührt.

(8) Arbeitgeber haben den betriebseigenen Präventivfachkräften Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

Vgl § 77 Z 5 und § 82 Z 7.

(9) Weder die Bestellung von Präventivfachkräften noch die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 78b enthebt die Arbeitgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. §§ 15 und 130 Abs. 4 gelten auch für betriebseigene Präventivfachkräfte.

Aufzeichnungen und Berichte

§ 84/1 und 4 gelten (gem § 78a/4) auch für Präventionszentren. § 84/1 und 3 gelten (gem § 78b/1) auch im Rahmen des Unternehmermodells. § 84/1, 2 zweiter Satz und 3 zweiter bis vierter Satz gelten (gem § 82b) auch für „sonstige Fachleute“.

§ 84. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Bundesgesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Die Präventivfachkräfte haben den Organen der Arbeitsinspektion auf deren Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewäh-

ren oder Kopien dieser Unterlagen zu übermitteln. Nach Beendigung ihrer Tätigkeit haben Präventivfachkräfte diese Unterlagen sowie Berichte gemäß Abs. 2 und 3 an ihre Nachfolger im Betrieb zu übergeben.

StrB: § 130/1 Z 27 und 27b; bzgl der Nichtübermittlung verlangter Unterlagen an das AI: § 24 ArbIG.

AMED haben Aufzeichnungen auch über arbeitsmedizinische Untersuchungen und deren Ergebnisse zu führen, die allenfalls über die reinen Befunde gem § 52 Z 2 und § 55/1 Z 2 hinausgehen. AMED haben weiters die Dokumentationspflicht nach § 51 ÄrzteG 1998 zu befolgen.

Vor allem AMED werden die Übergabe so zu gestalten haben, dass die Geheimhaltung personenbezogener Daten und Unterlagen, insbesondere von Gesundheitsdaten der AN, auf jeden Fall sichergestellt und die ärztliche Schweigepflicht (§ 54 ÄrzteG 1998) gewahrt ist.

(2) Besteht ein Arbeitsschutzausschuss, so haben die Präventivfachkräfte an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, sofern der Teilnahme nicht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Sind sie an der Teilnahme verhindert, so haben sie dem Arbeitsschutzausschuss einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu übermitteln, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

Zum Arbeitsschutzausschuss siehe § 88 und § 88a.

(3) Präventivfachkräfte haben dem Arbeitgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat. Der Arbeitgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer aufzulegen. Dem zuständigen Arbeitsinspektorat hat der Arbeitgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

Die Verpflichtungen tragen zu der gem § 12 vorgesehenen Information der AN bei. Bzgl der Verpflichtung zur Anhörung siehe § 13.

StrB: § 130/1 Z 27 und 27b; bzgl der Nichtübermittlung verlangter Unterlagen an das AI: § 24 ArbIG.

(4) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen,

- 1. wer als Sicherheitsfachkraft bzw. als Arbeitsmediziner vom Zentrum beschäftigt wird,**
- 2. welche Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen vom Zentrum betreut werden, und**

3. welche Präventionszeit in diesen Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen geleistet wird.

StrB: § 130/6 Z 3.

Zusammenarbeit

§ 85. (1) Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner und Belegschaftsorgane haben zusammenzuarbeiten.

Vgl § 11/1 Z 7 bzgl der SVP. Zweckmäßig kann auch die Zusammenarbeit mit Strahlenschutzbeauftragten, Arbeitspsycholog:innen sowie mit weiteren in der Anmerkung zu § 88/6 genannten Personen sein.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten, der Baustellen und der auswärtigen Arbeitsstellen durchzuführen.

Dies bedeutet nicht, dass *jede* Besichtigung gemeinsam erfolgen muss. Die Häufigkeit gemeinsamer Besichtigungen ist nach den Erfordernissen zur Erfüllung der Aufgaben der Präventivfachkräfte (§§ 76, 81) und der Verpflichtung zur Zusammenarbeit (Abs 1) und zur Beratung der SVP (§ 76/4 Z 2, § 81/4 Z 2) festzulegen. Über Besichtigungen und deren Ergebnisse haben die Präventivfachkräfte Aufzeichnungen zu führen (§ 84/1).

Weiters ist § 4/8 ArbStG einzuhalten: Bei Besichtigungen durch das AI sind die Organe der AN-Vertretung (zB Betriebsrat) beizuziehen. Außerdem sind den Besichtigungen die SVP sowie nach Möglichkeit die SFK und AMED in dem durch deren Tätigkeit gebotenen Umfang beizuziehen. Auf deren Verlangen sind sie den Besichtigungen jedenfalls beizuziehen. Diese Personen und Organe sind vom AG oder von dessen Vertretung von der bevorstehenden Besichtigung unverzüglich zu verständigen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane beizuziehen.

Meldung von Mängeln

§ 86/1 bis 3 gelten (gem § 78a/4) auch für Präventionszentren. § 86/1 und 2 gelten (gem § 78b/1) auch im Rahmen des Unternehmermodells.

§ 86. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Arbeitgeber oder der sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie den Belegschaftsorganen mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie die Belegschaftsorgane zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

Die Verpflichtung und Verantwortung zur sofortigen Anordnung von Abhilfemaßnahmen und die diesbezügliche Verantwortlichkeit verbleiben bei dem:der AG bzw bei der verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person (vgl Anmerkung zu § 3/6).

(3) Wenn kein Arbeitsschutzausschuss besteht, haben Präventivfachkräfte das Recht, sich an das Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Arbeitgeber eine Beseitigung dieser Mängel verlangt haben.

Grundsätzlich können sich alle Personen, auch Präventivfachkräfte, an das AI wenden und das AI hat die Quelle einer Mitteilung geheim zu halten (§ 18/1 ArbIG). Abs 3 stellt klar, dass gegen eine Präventivfachkraft (gleichgültig, ob sie AN im Betrieb oder extern ist), die unter den Bedingungen des Abs 3 das AI informiert, kein arbeitsrechtlicher, vertragsrechtlicher oder ähnlicher Vorwurf ins Treffen geführt werden kann.

Der Betriebsrat hat gem § 90/1 ArbVG stets das Recht, erforderlichenfalls das AI zu informieren und entsprechende behördliche Maßnahmen zu verlangen.

Abberufung

§ 87. (1) Wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht, darf der Arbeitgeber eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses abberufen.

Der Ausschuss soll die für und gegen die Abberufung sprechenden Aspekte diskutieren; seine Zustimmung ist nicht erforderlich.

Wenn kein Ausschuss besteht, muss (gem § 92a/3 ArbVG) die beabsichtigte Abberufung mit dem Betriebsrat beraten werden. Die SVP sind vorher zu informieren (§ 11/5). Besteht kein Belegschaftsorgan, ist die Beratung gem § 11/5 mit den SVP zu führen. Sind auch keine SVP bestellt, sind gem § 13/2 alle AN zu beteiligen. StrB: § 130/1 Z 29.

(2) Wenn nach Auffassung des Arbeitsinspektorates eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß er-

füllt, hat das Arbeitsinspektorat vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 130 diese Beanstandungen dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Wenn ein Arbeitsschutzausschuss besteht, ist der Arbeitgeber im Falle einer Mitteilung gemäß Abs. 2 verpflichtet, unverzüglich den Arbeitsschutzausschuss einzuberufen. Im Arbeitsschutzausschuss sind unter Beteiligung des Arbeitsinspektorates die geltend gemachten Mängel bei der Aufgabenerfüllung zu behandeln.

StrB: § 130/1 Z 29.

(4) Wenn kein Arbeitsschutzausschuss besteht, hat der Arbeitgeber im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber dem Arbeitsinspektorat binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Die Regelungen in Abs 2–4 gehen davon aus, dass der:die AG dafür verantwortlich ist (vgl § 130/1 Z 27), dass die Präventivfachkräfte ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen. Vor einer allfälligen Strafanzeige wird dem:der AG Gelegenheit gegeben, sich ggfs im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses mit den Beanstandungen auseinander zu setzen und Mängel abzustellen.

Arbeitsschutzausschuss

Die Ausschüsse müssen mindestens einmal im Jahr zusammenkommen. Eine Sitzung kann auch von einem Drittel seiner Mitglieder verlangt werden (Abs 5) oder wird durch im ASchG genannte Umstände erforderlich.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, insbesondere sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitsgestaltung zu beraten, die entsprechenden Berichte und Vorschläge zu erörtern und ein Konzept (Grundsätze) für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des AN-Schutzes zu erarbeiten (siehe Abs 2).

Durch einen funktionierenden Arbeitsschutzausschuss können die Informations-, Anhörungs- und Beratungspflichten (zB nach § 11/5) auf sinnvolle Weise gebündelt und reduziert werden. Zahlreiche Betriebe richten daher einen Arbeitsschutzausschuss bereits bei geringeren als den in Abs 1 vorgegebenen Beschäftigtenzahlen ein.

StrB: § 130/1 Z 29.

§ 88. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Arbeitsstätten, in denen sie regelmäßig mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Diese Verpflichtung gilt für Arbeitsstätten, in denen mindestens drei Viertel der Arbeitsplätze Büroarbeitsplätze oder Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen sind, erst ab der regel-

mäßigen Beschäftigung von mindestens 250 Arbeitnehmern. Die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen.

Hinsichtlich des Begriffs der Büroarbeitsplätze und der Arbeitsplätze mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen siehe § 82a/2 und die Anmerkung dazu. Zum Begriff „rglm beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27.

(2) Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen zu gewährleisten und auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Der Arbeitsschutzausschuss hat sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Im Arbeitsschutzausschuss sind insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern. Der Arbeitsschutzausschuss hat die innerbetriebliche Zusammenarbeit in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern und Grundsätze für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erarbeiten.

Siehe auch §§ 83/2, 82b/4, 84/2, 87/1,3.

(3) Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:

- 1. Der Arbeitgeber oder die von ihm mit seiner Vertretung beauftragte Person;**
- 2. die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften in der Arbeitsstätte bestellten verantwortlichen Beauftragten;**

Zum Begriff der verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person siehe Anmerkung zu § 3/6.

- 3. die Sicherheitsfachkraft oder, wenn mehrere Sicherheitsfachkräfte für die Arbeitsstätte bestellt sind, deren Leiter oder sein Vertreter;**
- 4. der Arbeitsmediziner oder, wenn mehrere Arbeitsmediziner für die Arbeitsstätte bestellt sind, deren Leiter oder sein Vertreter;**
- 5. die Sicherheitsvertrauenspersonen;**
- 6. je ein Vertreter der zuständigen Belegschaftsorgane.**

Sind zur Zeit der Tagung des Ausschusses „sonstige Fachleute“ (§§ 82b und 82a/5) tätig, so haben sie an der Sitzung teilzunehmen und die Tagesordnung dieser Sitzung hat die Behandlung ihrer Bereiche vorzusehen (§ 82b/4).

(4) Den Vorsitz im Arbeitsschutzausschuss führt der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person.

(5) Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person hat den Arbeitsschutzausschuss nach Erfordernis, mindestens aber einmal pro Kalenderjahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb erfordern oder wenn

ein Drittel der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses eine Einberufung verlangt. Die Einladung zu den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ist mindestens drei Wochen vor dem Sitzungstermin abzusenden und hat zu enthalten:

- 1. Ort und Zeit der Sitzung;**
- 2. die Tagesordnung, die jedenfalls Berichte der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Präventivfachkräfte vorzusehen hat;**

Siehe auch § 84/2.

- 3. die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen.**

Der Ausschuss ist insbesondere auch im Fall des § 87/3 einzuberufen.

(6) Der Vorsitzende kann den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von sich aus oder auf Empfehlung von Mitgliedern des Ausschusses Sachverständige, sonstige Personen mit Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitnehmer- oder Umweltschutzes sowie das zuständige Arbeitsinspektorat beiziehen.

So können, falls zweckmäßig, zB beigezogen werden: Strahlenschutzbeauftragte, Laserschutzbeauftragte, Brandschutzbeauftragte, Beauftragte für den Giftverkehr, Abfallbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte, biologische Sicherheitsbeauftragte nach dem GentechnikG, technische Sicherheitsbeauftragte, Barrierefreiheitsbeauftragte (BEinstG) und Krankenhaushygieniker:innen sowie weitere Beauftragte nach dem KAKuG.

Zur verpflichtenden Beiziehung der sonstigen Fachleute siehe § 82b/4.

(7) Über jede Sitzung des Arbeitsschutzausschusses ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen. Das Ergebnisprotokoll hat zu enthalten:

- 1. Ort, Datum und Dauer der Sitzung;**
- 2. die Beratungsgegenstände;**
- 3. die Namen der Anwesenden;**
- 4. eine Zusammenfassung der von einzelnen Teilnehmern zu den Beratungsgegenständen vertretenen Standpunkte und Vorschläge, die auch allenfalls abweichende Standpunkte und Vorschläge zu enthalten hat.**

(8) Das Ergebnisprotokoll ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben. Waren die Präventivfachkräfte oder die vom Arbeitgeber gemäß § 82b Abs. 4 der Sitzung beizuziehenden sonstigen Fachleute verhindert, an der Sitzung des Ausschusses teilzunehmen, sind dem Protokoll deren schriftliche Berichte anzuschließen. Eine Ausfertigung des Ergebnisprotokolls ist an alle Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses zu versenden. Das Ergebnisprotokoll ist dem zuständigen Arbeitsinspektorat auf Verlangen vorzulegen.

Zu den schriftlichen Berichten siehe § 84/2 und § 82b/4.

StrB: Die Nichtübermittlung von verlangten Unterlagen an das AI ist nach § 24 ArbIG strafbar.

Zentraler Arbeitsschutzausschuss

§ 88a. (1) Betreibt ein Arbeitgeber mehrere Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, ist er verpflichtet, am Unternehmenssitz einen zentralen Arbeitsschutzausschuss einzurichten. § 88 Abs. 2 gilt. Darüber hinaus hat der zentrale Arbeitsschutzausschuss auch Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Bezug auf jene Arbeitsstätten des Arbeitgebers zu beraten, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist.

Auch der zentrale Arbeitsschutzausschuss hat ein Konzept (Grundsätze) für die innerbetriebliche Weiterentwicklung des AN-Schutzes (in Abstimmung mit den Arbeitsschutzausschüssen) zu erarbeiten.

(2) Dem zentralen Arbeitsschutzausschuss gehören als Mitglieder an:

- 1. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person sowie höchstens zwei weitere Vertreter des Arbeitgebers;**
- 2. drei Vertreter der auf der Ebene des zentralen Arbeitsschutzausschusses zuständigen Belegschaftsorgane;**
- 3. je drei von jedem lokalen Arbeitsschutzausschuss entsandte Mitglieder, und zwar je eine Sicherheitsvertrauensperson, eine Sicherheitsfachkraft und ein Arbeitsmediziner.**

Die Entsendung wird durch eine Mehrheitsentscheidung des Ausschusses nach vorangegangener Beratung zu erfolgen haben.

(3) Ergibt die nach Abs. 2 ermittelte Zahl der Mitglieder des zentralen Arbeitsschutzausschusses eine höhere Zahl als zwanzig, so gehören dem zentralen Arbeitsschutzausschuss als Mitglieder an:

- 1. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person sowie ein weiterer Vertreter des Arbeitgebers;**
- 2. drei Vertreter der auf der Ebene des zentralen Arbeitsschutzausschusses zuständigen Belegschaftsorgane;**
- 3. insgesamt 15 von den lokalen Arbeitsschutzausschüssen entsandte Mitglieder, und zwar je fünf Mitglieder aus dem Kreis der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner.**

(4) Wenn es der Beratungsgegenstand erfordert, können den Sitzungen vom Vorsitzenden auch Personen aus jenen Arbeitsstätten, für die kein eigener Arbeitsschutzausschuss einzurichten ist, beigezogen werden.

(5) Die Sitzungen des zentralen Arbeitsschutzausschusses sind vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person nach Erfordernis, mindestens jedoch einmal jährlich einzuberufen. § 88 Abs. 5 zweiter Satz ist anzuwenden.

(6) Die Einladung zu den Sitzungen ist mindestens vier Wochen vor dem Sitzungstermin abzusenden und hat zu enthalten:

1. Ort und Zeit der Sitzung;
2. die Tagesordnung, die jedenfalls Berichte der Vertreter der lokalen Arbeitsschutzausschüsse vorzusehen hat;
3. die Unterlagen zu den Beratungsgegenständen.

(7) § 88 Abs. 6 und Abs. 7 sowie Abs. 8 erster, dritter und vierter Satz sind anzuwenden.

Zentren der Unfallversicherungsträger

§ 89. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] kann durch Verordnung die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt oder die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau für deren Zuständigkeitsbereich beauftragen, sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren einzurichten und zu betreiben, wenn dies für eine ausreichende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung geboten ist.

Eine solche Beauftragung ist bisher nicht erfolgt.

(2) Für sicherheitstechnische Zentren gemäß Abs. 1 gilt § 75 Abs. 1. Arbeitsmedizinische Zentren gemäß Abs. 1 müssen die Anforderungen des § 80 Abs. 1 erfüllen.

(3) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 35/2012.)

Verordnungen über Präventivdienste

Die derzeit nach dem ASchG erlassenen Vdgen sind ab Seite 226 ff zusammengestellt.

§ 90. Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 7. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte, die Durchführung der Fachausbildung und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung, wobei in der Verordnung Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Verordnung bereits tätigen Sicherheitsfachkräfte vorzusehen sind,

Dies ist in der SFK-VO geregelt.

2. die Voraussetzungen für sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Zentren.

Die Zentren sind in der STZ-VO und in der AMZ-VO geregelt.

(2) bis (4) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

8. Abschnitt

Behörden und Verfahren

Arbeitnehmerschutzbeirat

§ 91. (1) Zur Beratung des Bundesministers für Arbeit [gem BMG idgF] in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und zu seiner Information über Organisation und Tätigkeit der Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung ist ein Arbeitnehmerschutzbeirat einzurichten.

(2) Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehören neben dem Zentral-Arbeitsinspektor bzw. bei Verhinderung dessen Vertretung an:

1. (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 35/2012.)
2. zwei Vertreter der Bundesarbeitskammer,
3. zwei Vertreter der Bundeswirtschaftskammer,
4. zwei Vertreter des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,
5. zwei Vertreter der Vereinigung Österreichischer Industrieller,
6. zwei Vertreter der Bundesingenieurkammer,
7. zwei Vertreter der Österreichischen Ärztekammer und
8. zwei Vertreter der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt.

(3) Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehören weiters ein Vertreter der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau an, wenn der gesetzliche Aufgabenbereich dieser Institution durch den Beratungsgegenstand berührt wird. Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehört weiters ein Vertreter von Österreichs Energie an, wenn nach dem Beratungsgegenstand die Interessen der Elektrizitätswirtschaft berührt werden.

(4) Zu den Sitzungen des Arbeitnehmerschutzbeirates sind weiters die Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der Niederösterreichischen Landesregierung sowie gegebenenfalls die nach dem Beratungsgegenstand in Betracht kommenden Bundesministerien einzuladen.

(5) Die Tätigkeit im Arbeitnehmerschutzbeirat ist ehrenamtlich.

(6) Zur Vorberatung können Fachausschüsse eingesetzt werden.

(7) Die Sitzungen des Arbeitnehmerschutzbeirates und der Fachausschüsse sind nicht öffentlich. Die in Abs. 2 und 3 genannten Personen und Institutionen sind berechtigt, Sachverständige beizuziehen.

(8) Die Einberufung und die Geschäftsführung obliegen dem Zentral-Arbeitsinspektorat.

Die Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates wurde mit BGBl Nr 30/1995 kundgemacht.

Arbeitsstättenbewilligung

Weil der Begriff „Betriebsbewilligung“ gesetzlich für andere Bewilligungen verwendet wird, wird zur Vermeidung von Missverständnissen die Bewilligung nach dem ASchG als „Arbeitsstättenbewilligung“ bezeichnet. Bis zum Inkrafttreten einer Vdg über die Arbeitsstättenbewilligungspflicht (§ 101/1 Z 2) sind (nach Maßgabe des § 117) die §§ 2/3 und 3/2 der Vdg über die Betriebsbewilligung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz weiter anzuwenden. Für die dort genannten Arbeitsstätten ist gem § 117/2 eine eigene Arbeitsstättenbewilligung nötig, sofern nicht (nach § 93) ein gemeinsames Verfahren durchgeführt wird.

Zur „zuständigen Behörde“ siehe § 99.

AG haben (gem § 11/7) die SVP und (gem § 92a/2 ArbVG) den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen betr den AN-Schutz zu informieren. Bestehen weder Belegschaftsorgane noch SVP, so sind gem § 12/7 alle AN zu informieren. AG haben (gem § 76/3 Z 11, § 81/3 Z 11) die Präventivfachkräfte bei Verwaltungsverfahren iS des 8. Abschnittes hinzuzuziehen. Zu Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren oder durch das AI ist gem § 89 Z 3 ArbVG der Betriebsrat beizuziehen.

StrB: § 130/1 Z 30.

§ 92. (1) Arbeitsstätten, die infolge der Art der Betriebseinrichtungen, der Arbeitsmittel, der verwendeten Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren in besonderem Maße eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bewirken können, dürfen nur auf Grund einer Bewilligung der zuständigen Behörde errichtet und betrieben werden (Arbeitsstättenbewilligung).

Eine eigene Arbeitsstättenbewilligung ist bei den in § 93 genannten Fällen nicht erforderlich, weil die Belange des AN-Schutzes im entsprechenden Genehmigungs-/Bewilligungsverfahren berücksichtigt werden.

(2) Die Arbeitsstättenbewilligung ist auf Antrag des Arbeitgebers zu erteilen, wenn die Arbeitsstätte den Arbeitnehmerschutzvorschriften entspricht und zu erwarten ist, dass überhaupt oder bei Einhaltung der erforderlichenfalls vorzuschreibenden Bedingungen und Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles vorausseh-

baren Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden. Solche Auflagen sind vorzuschreiben, wenn

- 1. nach den konkreten Verhältnissen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer Maßnahmen erforderlich sind, die über die in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen enthaltenen Anforderungen hinausgehen, oder**
- 2. die Vorschreibung von Auflagen zur Konkretisierung oder Anpassung der in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen vorgesehenen Anforderungen an die konkreten Verhältnisse des Einzelfalls erforderlich ist.**

(3) Dem Antrag auf Arbeitsstättenbewilligung sind eine Beschreibung der Arbeitsstätte einschließlich eines Verzeichnisses der Arbeitsmittel und die erforderlichen Pläne und Skizzen sowie die sonst für die Beurteilung des Projektes erforderlichen Unterlagen in dreifacher Ausfertigung anzuschließen. Weiters sind Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente in dreifacher Ausfertigung vorzulegen, soweit die Erstellung dieser Dokumente im Zeitpunkt der Antragstellung bereits möglich ist.

SG-Dokumente siehe § 5 und DOK-VO.

(4) Eine Arbeitsstättenbewilligung erlischt, wenn der Betrieb der Arbeitsstätte nicht binnen fünf Jahren nach erteilter Bewilligung aufgenommen wird oder wenn der Betrieb durch mehr als fünf Jahre unterbrochen wird. Die Behörde kann diese Frist auf Antrag des Arbeitgebers auf sieben Jahre verlängern, wenn es Art und Umfang des Vorhabens erfordern oder die Fertigstellung des Vorhabens unvorhergesehenen Schwierigkeiten begegnet.

(5) Die Änderung einer bewilligten Arbeitsstätte bedarf einer Bewilligung, wenn dies zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, insbesondere wenn durch die Änderung das Ausmaß der Gefährdung vergrößert wird oder die Änderung mit einer Gefährdung anderer Art verbunden ist. Diese Bewilligung hat auch die bereits bewilligte Arbeitsstätte so weit zu umfassen, als es wegen der Änderung zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(6) Bestehen Zweifel, ob die Errichtung oder die Änderung einer Arbeitsstätte einer Bewilligung bedarf, so hat die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitsinspektorates zu prüfen und festzustellen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 oder 5 vorliegen.

(7) Die Wirksamkeit einer Bewilligung nach Abs. 1 und 5 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt. Auflagen gemäß Abs. 2 sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Berücksichtigung des Arbeitnehmer/innenschutzes in Genehmigungsverfahren

Aus Gründen der Einfachheit ist kein gesondertes Arbeitsstättenbewilligungsverfahren (§ 92) vorgesehen, da im Genehmigungs-/Bewilligungsverfahren nach Abs 1 die Belange des AN-Schutzes berücksichtigt werden müssen. Gem Abs 6 entfällt eine Arbeitsstättenbewilligung für diese Arbeitsstätten.

§ 93. (1) In folgenden Genehmigungsverfahren sind die Belange des Arbeitnehmer/innenschutzes zu berücksichtigen:

1. Genehmigung von Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994,
2. Genehmigung von Gewinnungsbetriebsplänen und von Bergbauanlagen, soweit es sich um Arbeitsstätten handelt, nach dem Mineralrohstoffgesetz, BGBl. I Nr. 38/1999,
3. Genehmigung von Apotheken nach dem Apothekengesetz, RGBl. Nr. 5/1907,
4. Genehmigung von Eisenbahnanlagen nach dem Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60/1957,

Zum Begriff der Eisenbahnanlage siehe § 10 Eisenbahngesetz 1957.

5. Bewilligung von Schifffahrtsanlagen im Sinne des § 47 und von sonstigen Anlagen im Sinne des § 66 des Schifffahrtsgesetzes, BGBl. I Nr. 62/1997,
6. Bewilligung von Bädern nach dem Bäderhygienegesetz, BGBl. Nr. 254/1976,
7. Genehmigung von Abfall- und Altölbehandlungsanlagen nach §§ 37 bis 65 des Abfallwirtschaftsgesetzes 2002 (AWG 2002), BGBl. I Nr. 102/2002,
8. Bewilligung von Anlagen und Zivilflugplätzen im Sinne des Luftfahrtgesetzes 1957, BGBl. Nr. 253/1957,
9. Bewilligung von Lagern nach § 35 des Sprengmittelgesetzes 2010 – SprG, BGBl. I Nr. 121/2009,
10. Genehmigung von Seilbahnanlagen nach dem Seilbahngesetz 2003 – SeilbG 2003, BGBl. I Nr. 103/2003.

(2) In diesen Verfahren sind dem jeweiligen Genehmigungsantrag die in § 92 Abs. 3 genannten Unterlagen anzuschließen. Die genannten Anlagen dürfen nur genehmigt werden, wenn sie den Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechen und zu erwarten ist, dass überhaupt oder bei Einhaltung der erforderlichenfalls vorzuschreibenden geeigneten Bedingungen und Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden. Für die Vorschreibung von Auflagen ist § 92 Abs. 2 letzter Satz anzuwenden.

(3) Abs. 2 gilt auch für die Genehmigung einer Änderung oder einer Sanierung von in Abs. 1 angeführten Anlagen. Änderungen, die nach den in Abs. 1 angeführten Rechtsvorschriften keiner Genehmigung bedürfen, der Behörde nach diesen Vor-

schriften jedoch anzuzeigen sind, dürfen von der Behörde nur dann mit Bescheid zur Kenntnis genommen werden, wenn zu erwarten ist, dass sich die Änderung auch nicht nachteilig auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auswirkt.

(4) Die gemäß Abs. 2 und 3 vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers abzuändern oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

(5) Abs. 2 bis 4 gilt auch für Verfahren, in denen nach den in Abs. 1 genannten Bundesgesetzen ein Feststellungsbescheid als Genehmigungsbescheid für die Anlage gilt.

(6) Die in Abs. 1 genannten Arbeitsstätten bedürfen keiner Arbeitsstättenbewilligung nach § 92.

Sonstige Genehmigungen und Vorschreibungen

Abs 1 und 2 betrifft Genehmigungsverfahren, die ein gesondertes Arbeitsstättenbewilligungsverfahren nicht überflüssig machen, in denen aber die mit dem jeweiligen Genehmigungsgegenstand in Zusammenhang stehenden AN-Schutzbelange zu berücksichtigen sind. Abs 3 und 4 regeln hingegen Vorschreibungen außerhalb von Genehmigungsverfahren.

§ 94. (1) In folgenden Verfahren sind die mit dem Genehmigungsgegenstand zusammenhängenden Belange des Arbeitnehmerschutzes zu berücksichtigen:

- 1. Genehmigung einer Rohrleitungsanlage gemäß § 17 des Rohrleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 411/1975,**
- 2. Genehmigung von Anlagen nach dem Starkstromwegegesetz [1968], BGBl. Nr. 70/1968,**
- 3. Genehmigung von Dampfkesselanlagen gemäß § 4 des Luftreinhaltegesetzes für Kesselanlagen, BGBl. Nr. 380/1988,**

Dampfkesselanlagen sind nunmehr nach dem Emissionsschutzgesetz für Kesselanlagen (EG-K 2013) zu genehmigen.

- 4. Bewilligung von Einrichtungen, Arbeitsmitteln usw. nach dem Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, dem Luftfahrtgesetz 1957, BGBl. Nr. 253, dem Schifffahrtsgesetz und dem Seeschifffahrtsgesetz, BGBl. Nr. 174/1981, soweit nicht § 93 anzuwenden ist,**
- 5. Genehmigung von Anlagen und Einrichtungen nach dem Strahlenschutzgesetz, BGBl. Nr. 227/1969,**
Seit 1. 8. 2020 ist das Strahlenschutzgesetz 2020 (StrSchG 2020) anzuwenden.
- 6. Genehmigung von Anlagen nach §§ 31a, 31c, 32, 40 und 41 des Wasserrechtsgesetzes 1959, BGBl. Nr. 215,**

7. Genehmigungen und Bewilligungen nach dem Mineralrohstoffgesetz,
8. Genehmigung von Räumen von Fahrschulen nach dem Kraftfahrgesetz 1967, BGBl. Nr. 267/1967,
9. Genehmigung von Gasleitungsanlagen nach dem Gaswirtschaftsgesetz 2011 – GWG 2011, BGBl. I Nr. 107/2011.
10. Verfahren zur Bewilligung von Einrichtungen und Arbeitsmitteln nach dem Seilbahngesetz 2003 – SeilbG 2003, BGBl. I Nr. 103/2003,
11. Verfahren zur Genehmigung von mobilen Behandlungsanlagen gemäß § 52 des Abfallwirtschaftsgesetzes 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002.

(2) Die genannten Anlagen dürfen nur genehmigt werden, wenn Arbeitnehmerschutzvorschriften der Genehmigung nicht entgegenstehen und zu erwarten ist, dass überhaupt oder bei Einhaltung der erforderlichenfalls vorzuschreibenden geeigneten Bedingungen und Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden. Dies gilt auch für die Genehmigung einer Änderung derartiger Anlagen.

(3) Zeigt sich in einer Arbeitsstätte nach rechtskräftig erteilter Arbeitsstättenbewilligung oder nach einer rechtskräftigen Genehmigung nach § 93 Abs. 1, dass der Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer unter den vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen nicht ausreichend gewährleistet wird, so hat die zuständige Behörde zum Schutz der Arbeitnehmer andere oder zusätzliche Bedingungen und Auflagen vorzuschreiben.

(4) Für Arbeitsstätten, die keiner Arbeitsstättenbewilligung bedürfen und für die auch keine Genehmigung nach § 93 Abs. 1 vorliegt, hat die zuständige Behörde die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen vorzuschreiben. Dies gilt auch für Arbeitsstätten, für die eine Genehmigung im Sinne des § 93 Abs. 1 vorliegt, wenn bei der Genehmigung das Arbeitnehmerschutzgesetz und dieses Bundesgesetz keine Anwendung gefunden haben.

(5) Für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen gilt Abs. 4 mit folgender Maßgabe: Für eine bestimmte Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle hat die für diese Baustelle/Arbeitsstelle zuständige Behörde die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen vorzuschreiben. Sind für mehrere künftige Baustellen oder auswärtige Arbeitsstellen eines Arbeitgebers solche Vorschriften erforderlich, so hat die Vorschreibung durch jene Behörde zu erfolgen, die für die Arbeitsstätte zuständig ist, der diese Baustellen oder Arbeitsstellen organisatorisch zuzurechnen sind, im Zweifel durch die für den Unternehmenssitz zuständige Behörde.

(5a) Sind für mehrere identische Arbeitsstätten eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin oder für mehrere identische Arbeitsmittel, die in verschiedenen Arbeits-

stätten eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin verwendet werden sollen, und für die vollkommen identische Voraussetzungen vorliegen, solche Vorschriften erforderlich, so ist für das Verfahren die für den Unternehmenssitz zuständige Behörde zuständig.

(5b) Sofern dies im Sinne der Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis zweckmäßig ist, können die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen erforderlichen Maßnahmen auch einer von dem/der Arbeitgeber/in verschiedenen Person vorgeschrieben werden, wie insbesondere dem/der Genehmigungswerber/in in Verfahren nach § 93 Abs. 1 und 3 und § 94 Abs. 1 oder dem/der Inhaber/in oder dem/der Betreiber/in einer mehrere Arbeitsstätten umfassenden Gesamtanlage.

(6) Für Auflagen und Maßnahmen nach Abs. 1 bis 5b ist § 92 Abs. 2 letzter Satz anzuwenden.

(7) Die Wirksamkeit von Vorschriften gemäß Abs. 1 bis 5 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt. Solche Vorschriften sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen für die Vorschrift nicht mehr vorliegen.

Ausnahmen

§ 95. (1) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, ist in den Verordnungen festzulegen, dass die zuständige Behörde von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf.

So sehen insbesondere die KennV, VOPST, VEMF, FK-V und die NastV vor, dass keine Ausnahme zulässig ist. Ausnahmen von der DOK-VO und der SVP-VO (erlassen auf Grund des ASchG-Abschnitts 1), der VGÜ (erlassen auf Grund des ASchG-Abschnitts 5) sowie der SFK-VO, STZ-VO und AMZ-VO (erlassen auf Grund des ASchG-Abschnitts 7) untersagt der Abs 3.

(2) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen können Abweichungen von den im 1. bis 6. Abschnitt sowie in §§ 97 und 98 festgelegten Anforderungen geregelt werden, wenn diese Abweichungen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind.

(3) Darüber hinaus kann die zuständige Behörde im Einzelfall auf begründeten Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung

des § 6 Abs. 4 sowie des 2. bis 4. und 6. Abschnittes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder dass durch eine andere vom Arbeitgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

(4) Ausnahmen nach Abs. 3 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 3 Z 2 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Ausnahmen nach Abs. 3 sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn solche Auflagen nicht eingehalten werden oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(5) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 3 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat.

(6) Sofern dies im Sinne der Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis zweckmäßig ist, können Ausnahmen nach Abs. 3 auch auf Antrag einer vom Arbeitgeber verschiedenen Person zugelassen werden, wie insbesondere des Genehmigers in Verfahren nach § 93 Abs. 1 und 3 und § 94 Abs. 1 oder des Inhabers oder Betreibers einer mehrere Arbeitsstätten umfassenden Gesamtanlage.

(7) Wird eine Ausnahmegenehmigung für mehrere künftige Baustellen oder auswärtige Arbeitsstellen eines Arbeitgebers beantragt, so ist für das Verfahren jene Behörde zuständig, die für die Arbeitsstätte zuständig ist, der diese Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen organisatorisch zuzurechnen sind, im Zweifel die für den Unternehmenssitz zuständige Behörde. Wird eine Ausnahmegenehmigung in Bezug auf mehrere identische Arbeitsstätten eines Arbeitgebers oder für mehrere identische Arbeitsmittel, die in verschiedenen Arbeitsstätten eines Arbeitgebers verwendet werden sollen, beantragt, für deren Erteilung vollkommen identische Voraussetzungen vorliegen, so ist für das Verfahren die für den Unternehmenssitz des Arbeitgebers zuständige Behörde zuständig.

Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen

In Fällen unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit der AN hat das AI gem § 10/4 ArbIG auch vor Erlassung eines Bescheides Sofortmaßnahmen analog zu Maßnahmen nach § 96/1 an Ort und Stelle zu verfügen und durchzusetzen. Zur „zuständigen Behörde“ siehe § 99.

§ 96. (1) Die zuständige Behörde hat durch Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersagen oder sonstige geeignete Sicherungsmaßnahmen anzuordnen, wie die gänzliche oder teilweise Schließung einer Arbeitsstätte oder die Stilllegung von Arbeitsmitteln, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern erforderlich ist.

StrB: § 130/2.

(2) Liegen die Voraussetzungen für die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 1 nicht mehr vor, so hat die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers die nach Abs. 1 getroffenen Maßnahmen aufzuheben.

(3) Beschwerden beim Verwaltungsgericht gegen Bescheide nach Abs. 1 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

(4) Bescheide nach Abs. 1 treten mit Ablauf eines Jahres, vom Tag ihrer Erlassung an gerechnet, außer Wirksamkeit, wenn sie nicht kürzer befristet sind. Dies gilt auch für Erkenntnisse des Verwaltungsgerichts, die aufgrund von Beschwerden gegen Bescheide nach Abs. 1 ergangen sind.

(5) Den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist eine Ablichtung von Bescheiden gemäß Abs. 1 und 2 zu übermitteln.

(6) Abs. 1 und 2 ist auf Arbeitsstätten, für die auf Grund gesetzlicher Vorschriften eine Betriebspflicht besteht, nicht anzuwenden.

(7) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 38/1999.)*

Sonderbestimmungen für die Zustellung

§ 96a. (1) Schifffahrtsunternehmen mit Sitz im Ausland, deren Fahrzeuge auf österreichischen Wasserstraßen verkehren, kann im Wege des Schiffführers eines Fahrzeuges des Unternehmens wirksam zugestellt werden.

(2) Eisenbahnunternehmen mit Sitz im Ausland, deren Fahrzeuge auf dem österreichischen Schienennetz verkehren, kann im Wege des Triebfahrzeugführers oder des Personals eines Fahrzeuges des Unternehmens wirksam zugestellt werden.

Meldung von Bauarbeiten

Die Meldepflichten gem § 97/1, 3 sind durch § 3 BauV geregelt. Für Asbestarbeiten siehe Abs 7.

StrB: § 130/1 Z 31.

§ 97. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat Bauarbeiten, die voraussichtlich länger als fünf Arbeitstage dauern, nachweislich zu melden. Zum Zweck der Kontrolle von Baustellen ist die Meldung auch an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (§ 14 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG, BGBl. Nr. 414/1972) zu übermitteln.

Von dieser Meldepflicht sind nach § 3/2 BauV ausgenommen: Arbeiten von Glaser:innen, Maler:innen, Anstreicher:innen, Fliesenleger:innen sowie Estrich-, Isolier-, Gas-, Wasser-, Heizungs-, Lüftungs- und Elektroinstallationsarbeiten, soweit diese Arbeiten im Gebäude ausgeführt werden. Zur Übermittlung der Meldung siehe Abs 8, diese muss elektronisch erfolgen.

(2) Die Meldung muss spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn erfolgen. Die Arbeiten dürfen erst nach erfolgter Meldung begonnen werden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung spätestens am Tag des Arbeitsbeginns zu erstatten.

(3) Die Meldung muss alle zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben enthalten.

Der Inhalt der Meldung ergibt sich aus § 3/3 BauV.

(4) Erfolgt vor Beginn der Bauarbeiten eine Meldung an das Arbeitsinspektorat durch den Auftraggeber oder eine von ihm beauftragte Person, und enthält diese Meldung alle für die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben, so entfällt die Meldepflicht der Arbeitgeber.

Nach § 6 BauKG hat der Bauherr (Definition gem § 2/1 BauKG) (oder dessen Beauftragter) für Baustellen, bei denen voraussichtlich entweder die Dauer der Arbeiten mehr als 30 Arbeitstage beträgt und auf denen mehr als 20 AN gleichzeitig beschäftigt werden, oder deren Umfang 500 Personentage übersteigt, eine Vorankündigung an das AI zu erstellen. Nur für diese Baustellen entfällt die Meldepflicht der AG nach Abs 1, 2, 3 und 5, dies aber nur dann, wenn der Bauherr (Auftraggeber:in) oder die von ihm beauftragte Person die Vorankündigung tatsächlich ordnungsgemäß vornimmt. Eine entsprechende Vereinbarung und Absicherung sind daher ratsam.

(5) Werden auf einer Baustelle Bauarbeiten von mehreren Arbeitgebern unmittelbar aufeinander folgend ausgeführt, obliegt die Meldepflicht jenem Arbeitgeber, der zuerst mit den Arbeiten auf der Baustelle beginnt.

Für größere Baustellen siehe Anmerkung nach Abs 4.

(6) Mit besonderen Gefahren verbundene Bauarbeiten sind abweichend von Abs. 4 und 5 jedenfalls gesondert durch die betreffenden Arbeitgeber zu melden.

Siehe dazu § 3/5 BauV. Es handelt sich um Arbeiten in Behältern, Gruben, Schächten, Kanälen oder Rohrleitungen, für die gem § 120 BauV schriftlich angeordnete Schutzmaßnahmen nötig sind; Arbeiten, bei denen Bleistaub frei wird; Sandstralarbeiten und Arbeiten auf Dächern mit einer Absturzhöhe von mehr als 5,00 m.

(7) Bauarbeiten, bei denen die Arbeitnehmer Einwirkungen von schwachgebundenen Asbestprodukten ausgesetzt sein können, sind abweichend von Abs. 1 und 4 bis 6 unabhängig von ihrer Dauer zu melden. Die Meldung hat auch Angaben über die Arbeitsweise und die zum Schutz der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen zu enthalten. Die Meldung muss abweichend von Abs. 2 jedenfalls vor Beginn der Arbeiten erfolgen.

Zur Meldung und zu allfälligen Ausnahmen von der Meldepflicht siehe § 22 GKV. Zur Übermittlung der Meldung siehe Abs 8.

(8) Erfolgt die Meldung nach Abs. 1, 6 oder 7 elektronisch mittels Webanwendung an die Baustellendatenbank (§ 31a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes – BUAG, BGBl. Nr. 414/1972, in der geltenden Fassung), gilt sie als Meldung an das zuständige Arbeitsinspektorat. Ab 1. Jänner 2019 müssen Meldungen nach Abs. 1, 6 und 7 elektronisch mittels Webanwendung an die Baustellendatenbank erfolgen.

Die Baustellendatenbank ist auf der BUA-K-Webseite www.buak.at zugänglich.

Sonstige Meldepflichten

StrB: § 130/1 Z 31.

§ 98. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat tödliche und schwere Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden, sofern nicht eine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt.

Siehe auch § 16/3. AG haben diese Meldung unverzüglich unmittelbar an das zuständige AI zu richten. Die Pflicht der Meldung von Arbeitsunfällen (§ 363 ASVG; siehe Anmerkung zu § 16/1) an den Unfallversicherungsträger wird dadurch nicht beeinflusst.

Ein schwerer Arbeitsunfall liegt (nach Rechtsauslegung des AI) dann vor, wenn eine schwere Körperverletzung gegeben ist, wobei man sich zur Eingrenzung dieses Begriffs an § 84/1 Strafgesetzbuch orientieren kann: Eine schwere Körperverletzung liegt dann vor, wenn entweder die Verletzung oder Gesundheitsschädigung (unabhängig von der Dauer) an sich schwer ist oder die Gesundheitsschädigung oder Berufsunfähigkeit länger als 24 Tage andauert.

Nach Abs 1 zu melden sind demnach beispielsweise Arbeitsunfälle mit: Knochenbruch, Eröffnung einer Körperhöhle (zB Brust, Magen, Bauch), schwerer Gehirn-

erschütterung, Zertrümmerung von Unterhautgeweben, Bluterguss unter der Bindehaut des Augapfels, Verletzung eines wichtigen Organs, Ausschlagen eines Schneidezahns und Abbrechen eines zweiten Zahns, lang andauernder auffallender Verunstaltung. Auch wenn die Vermutung nahe liegt, dass die Gesundheitsschädigung oder Arbeitsunfähigkeit länger als 24 Tage dauern wird, ist der Arbeitsunfall nach Abs 1 zu melden.

(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, gefährliche Ereignisse gemäß § 97 des Mineralrohstoffgesetzes, die sich in Bergbaubetrieben (§ 108 MinroG) ereignen, unverzüglich dem Arbeitsinspektorat zu melden.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten Arbeitnehmer verbunden sind, zu melden, sofern dies in einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz festgelegt ist.

Zu beachten sind die Meldepflichten auch nach Vorschriften, die auf Grund des ASchG weitergelten. So sieht zB die Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg Meldepflichten für bestimmte gefährliche Arbeiten vor. § 11/4 VbA verpflichtet AG zur Meldung bestimmter Betriebsstörungen oder Zwischenfälle beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen.

Weitere Meldepflichten an die jeweils zuständigen Stellen können nach anderen Rechtsvorschriften bestehen. Dazu zählt zB die auch den AG auferlegte Meldepflicht für Berufskrankheiten gem § 363/1 ASVG. Der Betreiber einer elektrischen Anlage oder eines elektrischen Betriebsmittels ist nach § 15 ETG 1992 verpflichtet, jeden Personen-Stromunfall an die dort genannte Behörde zu melden. Unfälle und außergewöhnliche Vorfälle mit Aufzügen sind jedenfalls (auch) unverzüglich der Genehmigungsbehörde und der Inspektionsstelle zu melden (§ 8/3 HBV 2009). Auch das anzuwendende LandesaufzugsG kann für den Betreiber eines Aufzugs eine Meldepflicht für gefährliche Aufzugsstörungen, -fehler und -unfälle vorschreiben. Bei sicherheitsbeeinträchtigenden Mängeln oder einem Schadensereignis an einem Druckgerät hat der Betreiber gem § 14/4 und § 13/2 DruckgeräteG vorzugehen. Jeder Unfall mit gefährlichen Stoffen in einer gewerblichen Betriebsanlage, der unter den § 4 IndustrieunfallVdg 2015 fällt, ist (auch) nach der genannten Vdg zu melden. Eine ähnliche Verpflichtung besteht nach § 4 Abfall-IndustrieunfallVdg. Der Verlust bzw Fund eines radioaktiven Stoffs/einer Quelle ist gem §§ 45, 47 bzw 138 StrSchG 2020 zu melden. Für den Verlust oder die irrtümliche Abgabe von Giften gilt § 48 ChemG 1996.

Behördenzuständigkeit

§ 99. Soweit in diesem Bundesgesetz auf die „zuständige Behörde“ verwiesen wird, ist darunter zu verstehen:

1. bei nach der Gewerbeordnung 1994 genehmigungspflichtigen Betriebsanlagen die nach der Gewerbeordnung 1994 in erster Instanz zuständige Genehmigungsbehörde, bei sonstigen der Gewerbeordnung 1994 unterliegenden Tätigkeiten die Bezirksverwaltungsbehörde,
 2. bei den in § 93 Abs. 1 Z 2 bis 10 angeführten Arbeitsstätten die nach den angeführten Bestimmungen in erster Instanz zuständige Genehmigungsbehörde,
 3. bei Krankenanstalten, deren Errichtung und Betrieb nach den in Ausführung des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten (KAKuG), BGBl. Nr. 1/1957, ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
- 3a. (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)
4. bei Theater- oder Kinobetrieben sowie sonstigen Veranstaltungsstätten, deren Errichtung und Betrieb nach landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
 5. bei Anlagen zur Erzeugung elektrischer Energie, deren Errichtung nach den in Ausführung des Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetzes 2010 – ElWOG 2010, BGBl. I Nr. 110/2010, ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
 6. für die unter das Mineralrohstoffgesetz fallenden Tätigkeiten die nach dem Mineralrohstoffgesetz dafür zuständige Behörde,
 7. in allen übrigen Fällen die Bezirksverwaltungsbehörde.

Außergewöhnliche Fälle

§ 100. (1) Der 1. bis 6. Abschnitt dieses Bundesgesetzes sowie die in Durchführung dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit spezifischen Tätigkeiten im Rahmen von Katastrophenhilfsdiensten insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Bundesgesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

Eine spezifische Tätigkeit im Rahmen eines Katastrophenhilfsdienstes, die in besonderen Fällen die Anwendung bestimmter AN-Schutzvorschriften nicht zulässt, könnte ein Einsatz eines Katastrophenhilfsdienstes auf Grund einer unmittelbaren Gefahr (Brand, akute Einsturzgefahr, etc) sein. Bzgl Übungen oder technischen Hilfsdiensten (zB Keller auspumpen, Dach säubern, Hindernisse beseitigen) wird nicht angenommen werden können, dass diese der Anwendung der AN-Schutzvorschriften zwingend entgegenstehen.

(2) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer sind von diesem Bundesgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

Verordnungen über Behörden und Verfahren

§ 101. (1) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] hat in Durchführung des 8. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

- 1. die Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates,**
- 2. die Arbeitsstättenbewilligungspflicht,**
- 3. die Meldepflichten gemäß § 97 Abs. 1, wobei Ausnahmen für Arbeiten, die mit keinen besonderen Gefahren verbunden sind, vorzusehen sind, den Inhalt der Meldung nach § 97 Abs. 3,**
- 4. Arbeiten im Sinne des § 98 Abs. 3 sowie den Inhalt der Meldung.**

(2) Der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] kann durch Verordnung weitere bundesgesetzliche Bewilligungsverfahren den in § 93 Abs. 1 angeführten Verfahren gleichstellen, wenn gewährleistet ist, dass in diesen Verfahren die Arbeitnehmerschutzbelange in gleicher Weise berücksichtigt werden wie in einem Arbeitsstättenbewilligungsverfahren. Eine solche Verordnung darf nur im Einvernehmen mit dem für dieses bundesgesetzliche Bewilligungsverfahren zuständigen Bundesminister erlassen werden.

(3) Abs. 2 gilt für die Gleichstellung weiterer bundesgesetzlicher Bewilligungsverfahren mit den in § 94 Abs. 1 angeführten Verfahren sinngemäß mit der Maßgabe, dass eine Gleichstellung zu erfolgen hat, wenn im Hinblick auf den Verfahrensgegenstand Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz zu erwarten sind und das Verfahren zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes geeignet ist.

(4) Sehen gesetzliche Bestimmungen vor, dass im Genehmigungsverfahren Gutachten oder öffentliche Urkunden beizugeben sind, kann der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] durch Verordnung festlegen, in welcher Weise die Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes in den Gutachten oder öffentlichen Urkunden zu berücksichtigen sind und deren Einhaltung nachzuweisen ist. Darüber hinaus kann der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] durch Verordnung auch festlegen, in welcher Weise die Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes in Verwaltungsverfahren zu berücksichtigen sind und deren Einhaltung nachzuweisen ist. § 12 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 (ArbIG), BGBl. Nr. 27/1993, bleibt unberührt.

Gem § 127a gilt die ArbeitnehmerInnenschutzVdg Verkehr (AVO Verkehr) 2017 als Vdg auf Grund von Abs 4.

9. Abschnitt

Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

Im 9. Abschnitt werden Bestimmungen bisheriger wichtiger ANschutz-Vdgen (zB Bestimmungen der AAV) weiter in Geltung belassen. Zur Hilfestellung sind die weitergeltenden Bestimmungen in der Weitergeltungs-Übersicht ab Seite 222 zusammengestellt. Es ist zu beachten, dass die BauV als Vdg nach dem ASchG gilt (§ 118/3) und dass daher für Bauarbeiten bestimmte weitergeltende Bestimmungen durch die entsprechenden Bestimmungen der BauV ersetzt sind, auch wenn darauf im ASchG nicht ausdrücklich hingewiesen wird.

Gem § 125/6 können über die meisten weitergeltenden Bestimmungen hinaus zusätzliche Maßnahmen zum AN-Schutz (nach § 94/3–7) vorgeschrieben werden.

StrB: Das Zuwiderhandeln gegen Bestimmungen sowie die Nichteinhaltung von bescheidmäßigen Vorschriften, die gem 9. Abschnitt weitergelten, ist nach § 130/5 mit Strafe bedroht.

Erleichterungen bei Betriebsübergaben

§ 101a. Im Fall einer Betriebsübergabe gilt für die Dauer von zwei Jahren ab Übergabe:

1. Werden Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, so darf die Mitteilung an das Arbeitsinspektorat nach § 10 Abs. 8 innerhalb dieses zweijährigen Zeitraums erfolgen.
2. Der Arbeitsschutzausschuss ist abweichend von § 88 Abs. 5 erster Satz nur mindestens einmal innerhalb der zwei Jahre einzuberufen. Vorsitz, Einladung und Protokoll sind in diesem Zeitraum an keine Formerfordernisse gebunden, § 88 Abs. 4, Abs. 5 letzter Satz und Z 1 bis 3 sowie Abs. 7 und 8 kommen nicht zur Anwendung.

§ 101a wurde mit BGBl I Nr 56/2024 eingefügt und trat mit 1.1.2024 in Kraft.

Übergangsbestimmungen zu §§ 4 und 5

§ 102. (1) §§ 4 und 5 treten für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1995, im übrigen mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

Zum Begriff „rglm beschäftigt“ siehe Anmerkung vor § 27.

(2) Die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente muss spätestens fertig gestellt sein:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1997,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1998,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 11 bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1999,
4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 2000.

Die Wahl des Wortes „fertig gestellt“ im Abs 2 ist missverständlich: Die Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung) ist niemals „fertig gestellt“, sondern ein laufender Prozess (§ 4/4, 5), der auf eine fortgesetzte Verbesserung der Arbeitsbedingungen zielt (§ 4/4). Dem entsprechend kann auch die Erstellung der SG-Dokumente niemals „fertig gestellt“ sein.

Abs 2 bezog sich auf die erstmalige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation.

(3) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs. 1 und 2 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

§ 103.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

§ 104.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

§ 105.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten

§ 106. (1) Für Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, sind in den Verordnungen zur Durchführung des 2. Abschnittes dieses Bundesgesetzes die erforderlichen Abweichungen und Anpassungsfristen festzulegen. In den Verordnungen ist insbesondere auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen für solche Arbeitsstätten die Bestimmungen der Verordnungen bei Änderungen oder Erweiterungen der Arbeitsstätte wirksam werden.

Dies ist mit der ASTV geschehen.

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*

(3) Die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, als Bundesgesetz:

1. Für Fußböden in Betriebsräumen gilt § 6 Abs. 4 erster und zweiter Satz, für Wände und Decken in Betriebsräumen § 7 Abs. 4 zweiter Satz, für die Beheizung von Arbeitsräumen und von brandgefährdeten Räumen § 14 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass die Wortfolge „und explosionsgefährdete Räume“ entfällt.

BGBl II Nr 330/2024 bereinigt § 6/4 AAV und überführt diese Bestimmung modifiziert in § 27e/5 GKV (gilt nicht für Baustellen). Mit dieser Novelle erfolgte ebenfalls eine Bereinigung von § 14/2 AAV.

2. Für Ausgänge und Verkehrswege in Arbeitsstätten gelten § 22 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass die Wortfolge „und von explosionsgefährdeten Räumen“ entfällt, und § 26 Abs. 10 mit der Maßgabe, dass im ersten Satz die Wortfolge „Explosionsgefährdete Räume und“ entfällt.

3. Für Schutzmaßnahmen gegen Absturz in Betriebsräumen gilt § 18 Abs. 6 erster Satz.

4. Für Lagerungen in Arbeitsstätten gilt § 64 Abs. 1 dritter Satz, Abs. 4 zweiter Satz, Abs. 5 zweiter und dritter Satz, Abs. 6 sowie Abs. 8 zweiter und dritter Satz.

(4) *bis (7) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

Brandschutz und Erste Hilfe

§ 107 gilt gem § 118/4 nicht für Baustellen.

§ 107. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, gelten die §§ 74 mit der Maßgabe, dass in Abs. 1 die Wortfolge „und in explosionsgefährdeten Räumen“ und in Abs. 2 der erste Satz entfällt, 75, 76 Abs. 6 und 8 sowie § 81 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 8

AAV als Bundesgesetz. § 81 Abs. 8 AAV gilt mit der Maßgabe, dass der erste Halbsatz lautet: „In Räumen, in denen giftige oder ätzende Arbeitsstoffe verwendet werden,“.

BGBI II Nr 330/2024 bereinigt § 81/8 AAV und überführt diese Bestimmung modifiziert in § 27f GKV (gilt nicht für Baustellen). Für Baustellen siehe § 31/8 BauV.

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 60/2015.)*

(3) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 94/2014.)*

(4) und (5) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 159/2001.)*

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen

Mit Inkrafttreten der AStV wurden die meisten Bestimmungen des § 108 entbehrlich und konnten entfallen.

§ 108. (1) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 60/2015.)*

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, gelten für das Trinkwasser § 83 Abs. 2 AAV, für Kleiderkästen und Umkleieräume § 86 Abs. 6 AAV als Bundesgesetz. § 86 Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, dass der erste Halbsatz lautet: „Sofern die Arbeitskleidung bei Arbeiten stark verschmutzt wird oder die Schutzkleidung mit giftigen, ätzenden, leicht zersetzlichen oder Ekel erregenden Arbeitsstoffen in Berührung kommt.“

BGBI II Nr 330/2024 bereinigt §§ 83/2 und 86/6 AAV. § 86/6 AAV (Arbeitskleidung – getrennte Aufbewahrung) wurde modifiziert in § 27c/4 GKV (gilt nicht für Baustellen) übernommen. Siehe dazu auch § 14 GKV (gilt auch für Baustellen). Bzgl Trinkwasser auf Baustellen siehe § 33 BauV.

(3) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 159/2001.)*

Arbeitsmittel

Die Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen an Arbeitsmittel und die näheren Regelungen über die Beschaffenheit, Benutzung, Aufstellung und Prüfung von Arbeitsmitteln, die zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit erforderlich sind, sind mit der AM-VO geregelt.

§ 109. (1) *(Außer Kraft getreten gem BGBI I Nr 60/2015.)*

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den entsprechenden Gegenstand regelt, gelten § 41 Abs. 8, § 59 Abs. 1 bis 7, Abs. 8 mit

Ausnahme des letzten Satzes, Abs. 9 bis 12, 14 und 15, weiters § 60 Abs. 1 bis 3 und Abs. 10 bis 12 AAV als Bundesgesetz.

§ 41/8 AAV betrifft Schutzmaßnahmen gegen das Hineinfallen in offene Behälter für giftige, ätzende oder heiße Arbeitsstoffe. BGBl II Nr 330/2024 bereinigt §§ 59, 60 AAV und überführt diese modifiziert in §§ 15/6, 23a, 23b AM-VO (Maßnahmen bei Arbeiten in kleinen, engen oder schlechtbelüfteten Räumen und Behältern; Arbeiten an Einrichtungen für die Lagerung von Schüttgütern).

Für Bauarbeiten gelten (gem § 118/4) die Bestimmungen der BauV.

(3) bis (5) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

(6) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

(7) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

**Allgemeine Übergangsbestimmungen
betreffend Arbeitsstoffe**

§ 110. (1) § 41 Abs. 2 bis 6 tritt für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, mit 1. Juli 1995, im Übrigen mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

(1a) Die Umsetzung der in § 41 Abs. 2 bis 6 festgelegten Verpflichtung muss spätestens fertig gestellt sein:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1997,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1998,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1999,
4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 2000.

(1b) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs. 1 und 1a jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(2) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

(3) § 42 Abs. 7 tritt hinsichtlich jener Arbeitsstoffe, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Verwendung stehen, mit 1. Juli 1995 in Kraft.

(4) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

(5) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

(6) § 46 Abs. 2, 5 und 8 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Messungen gemäß § 48 Abs. 1 Z 4 regelt, in Kraft.

Messungen zum Schutz von explosionsfähigen Atmosphären sieht die VEXAT vor. Messungen der Konzentration von Arbeitsstoffen in der Luft regelt Abschnitt 5 der GKV.

(7) § 47 tritt für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, mit 1. Juli 1995, im Übrigen mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

(8) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 4. Abschnittes gelten die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz:

1. Für Schutzmaßnahmen gegen Gase, Dämpfe, Schwebstoffe und sonstige Beeinträchtigungen gilt § 16 Abs. 4, Abs. 5 erster Satz, Abs. 6 und 7 sowie 9 bis 11,
2. für Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen gilt § 52 Abs. 4 bis Abs. 6,
3. für Arbeiten mit explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen gilt § 54 Abs. 6 mit der Maßgabe, dass die Wortfolge „brandgefährlichen Arbeitsstoffen und“ entfällt,
4. für den Ersatz und das Verbot von Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren und die Verwendungsbeschränkungen gilt § 55 Abs. 2 bis 5 und Abs. 7 bis 10, mit der Maßgabe, dass in Abs. 2 im letzten Satz nach dem Wort „Laboratorien“ ein Punkt gesetzt und der letzte Halbsatz durch folgenden Satz ersetzt wird: „Dies gilt weiters nicht für die Verwendung von Benzol in Motortreibstoffen, außer zum Antrieb von zweitaktmotorbetriebenen handgeführten Arbeitsmitteln.“,
5. für die Lagerung von besonderen Arbeitsstoffen gilt § 65 AAV mit der Maßgabe, dass in Abs. 4 die Wortfolge „bei den Zugängen deutlich und dauerhaft gekennzeichnet und“ und in Abs. 9 die Wortfolge „bei den Zugängen als solche deutlich und dauerhaft gekennzeichnet und“ entfällt und in Abs. 9 erster Satz die Wortfolge „oder infektiösen“ entfällt.

BGBl II Nr 330/2024 bereinigt alle in § 110 Abs 8 Ziffer 1 bis 5 angeführten AAV-Bestimmungen und überführt diese modifiziert in §§ 27 a–e GKV.

(9) Soweit Arbeitsstoffe noch entsprechend ihren Eigenschaften im Sinne des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung BGBl. I Nr. 14/2015, eingestuft oder gekennzeichnet sind, gelten für sie auch jene Arbeitnehmerschutzvorschriften, die bereits auf die entsprechende Gefahrenkategorie nach der CLP-Verordnung abstellen, wobei § 40 Abs. 8 sinngemäß anzuwenden ist.

Übergangsbestimmungen betreffend bestimmte Arbeitsstoffe

§ 111. Bescheidmäßige Vorschreibungen und Ausnahmegenehmigungen gemäß § 1 Abs. 2 und 3 der Verordnung BGBl. Nr. 183/1923, gemäß § 2 der Verordnung BGBl. Nr. 184/1923, gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 185/1923 und gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 186/1923 bleiben unberührt.

Gesundheitsüberwachung

§ 112. (1) §§ 49, 50, 52 bis 54, 57 und 58 treten mit 1. Juli 1995 in Kraft.

(1a) und (2) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

(3) Für ermächtigte Ärztinnen und Ärzte gilt Folgendes:

1. Ärztinnen und Ärzte, die am 1. August 2017 über eine aufrechte Ermächtigung gemäß § 56 in der Fassung vor der Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 oder gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes verfügen, sind in die Liste nach § 56 aufzunehmen, sofern nicht Z 2 anzuwenden ist.
2. Beim Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] am 1. August 2017 anhängige Verwaltungsverfahren nach § 56 in der Fassung vor der Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 sind einzustellen. Die vorgelegten Nachweise sind nach § 56 zu behandeln.

(4) Bescheide, die gemäß § 8 des Arbeitnehmerschutzgesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 4, § 3 Abs. 7 und § 4 Abs. 4 letzter Satz der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 erlassen wurden, bleiben unberührt. Diese Bescheide sind auf Antrag des Arbeitgebers oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Bescheide gemäß § 3 Abs. 6 letzter Halbsatz, § 3 Abs. 8, § 4 Abs. 2 letzter Satz und § 4 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 werden mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 59 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

Die unberührt bleibenden Bescheide betreffen folgende Entscheidungen: Feststellung des AI im Einzelfall, dass eine bestimmte Tätigkeit Untersuchungen erfordert, und Festsetzung des Zeitabstandes; Entscheidung des AI, dass auf Grund des Befundes die Weiterbeschäftigung des:der AN nicht zulässig ist.

Gegenstandslos wurden folgende Entscheidungen: Verkürzung des Zeitabstandes auf Grund des Befundes durch das AI; allgemeine Verkürzung oder Verlängerung des Zeitabstandes durch die zuständige Behörde; Festlegung des Untersuchungsumfanges durch das AI, wo dieses im Einzelfall festgestellt hat, dass eine Tätigkeit die Untersuchung auslöst und den Zeitabstand festgelegt hat; Festlegung eines vermehrten Untersuchungsumfanges durch die zuständige Behörde.

(5) Für die Gesundheitsüberwachung bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt § 119.

Die Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg, die gem § 119 anzuwenden ist, enthält auch Bestimmungen über die gesundheitliche Eignung, über entsprechende Untersuchungen und die Führung von Aufzeichnungen.

Fachkenntnisse

§ 113. (1) §§ 62 und 63 Abs. 1 und 2 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über den Nachweis der Fachkenntnisse in Kraft, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Die §§ 62 und 63/1,2 traten mit Inkrafttreten der FK-V in Kraft.

(2) und (3) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*

(4) Als Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 dieses Bundesgesetzes gelten auch Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse nach der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten, BGBl. Nr. 441/1975, oder nach der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation von bestimmten Arbeiten unter elektrischer Spannung über 1 kV, BGBl. Nr. 10/1982, weiters Bescheide über die Anerkennung von Zeugnissen von Einrichtungen, die nicht zur Ausstellung von Zeugnissen über den Nachweis der Fachkenntnisse nach den angeführten Verordnungen berechtigt waren, sowie Bescheide gemäß § 10 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 441/1975 und § 8 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 10/1982. Für den Entzug dieser Nachweise gilt § 63 Abs. 4 bis 6.

(4a) Arbeitnehmer, die bereits vor dem 15. Februar 1976 gemäß § 15 Abs. 1 der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten, BGBl. Nr. 441/1975, beschäftigt wurden, dürfen ohne Nachweis der Fachkenntnisse weiter beschäftigt werden. Zeugnisse oder sonstige Bescheinigungen gemäß § 15 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 441/1975 gelten als Nachweis der Fachkenntnisse im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(5) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*

(6) Die vom Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie gemäß § 63 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes vor dem 1. Juli 2012 erteilten Ermächtigungen zur Ausstellung von Zeugnissen zum Nachweis der Fachkenntnisse bleiben bis zu einem allfälligen Widerruf gemäß § 14 Abs. 4 der Fachkenntnisnachweis-Verordnung – FK-V, BGBl. II Nr. 13/2007, durch den Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] unberührt.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 114. (1) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*

(3) § 71 Abs. 2 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung betreffend die Arbeitskleidung gemäß § 72 Abs. 1 Z 6 in Kraft.

(4) Darüber hinaus gelten die nachstehenden Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz:

1. § 48 Abs. 5 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 60 Arbeitsvorgänge regelt,
2. § 49 AAV, mit der Maßgabe, dass in Abs. 7 zweiter Halbsatz die Wortfolge „infektiösen“ entfällt, bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 61 Abs. 5 Regelungen über Sitze, Tische und Werkbänke trifft,
3. § 20 Abs. 5 vierter Satz AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 61 Verkaufsstände regelt,
4. § 62 Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 64 die Handhabung von Lasten regelt,
5. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*
6. § 16 Abs. 1 AAV mit der Maßgabe, dass die Worte „blendendes Licht, schädliche Strahlen“ entfallen bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die § 66 Abs. 2 näher durchführt,
7. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*
8. § 73 AAV mit der Maßgabe, dass in Abs. 2 der zweite Satz entfällt, bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 71 Abs. 1 die Arbeitskleidung regelt.

Abs 4 gilt gem § 118/4 nicht für Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze auf Baustellen.

Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern

§ 115. (1) Für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber regelmäßig bis zu 250 Arbeitnehmer beschäftigt, tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 151 bis 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1996,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 101 bis 150 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1997,

3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1998,
4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1999,
5. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 2000.

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(3) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs. 1 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte diesem Bundesgesetz entsprechende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung eingerichtet ist.

(4) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(5) Bis zwei Jahre nach Inkrafttreten einer Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 90 Abs. 1 Z 1 dürfen als Sicherheitsfachkräfte Personen bestellt werden, deren Kenntnisse zumindest jenen entsprechen, die nach den hiefür geltenden Rechtsvorschriften für die Verleihung der Standesbezeichnung „Ingenieur“ Voraussetzung sind, und die das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen auf dem Gebiet der Sicherheitstechnik sowie entsprechende Betriebserfahrungen und Kenntnisse über die für den Betrieb maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften besitzen.

Die Vdg über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO) trat mit 1. 6. 1995 in Kraft.

(6) Die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Sicherheitstechniker im Sinne des § 21 des Arbeitnehmerschutzgesetzes tätigen Personen gelten als Sicherheitsfachkräfte im Sinne dieses Bundesgesetzes, die in der betriebsärztlichen Betreuung im Sinne des § 22 des Arbeitnehmerschutzgesetzes tätigen Ärzte gelten als Arbeitsmediziner im Sinne dieses Bundesgesetzes, ohne dass eine neuerliche Bestellung und Meldung zu erfolgen hat.

Sonstige Übergangsbestimmungen für Präventivdienste

§ 116. (1) und (2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*

(3) und (4) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(5) Bescheide gemäß § 21 Abs. 2 und § 22 Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit 1. Jänner 1995 gegenstandslos. Bescheide gemäß § 21 Abs. 6 sowie

gemäß § 22c Abs. 4 zweiter Satz, Abs. 5 und 6 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit Inkrafttreten des § 82a dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

(6) Arbeitgeber, die über Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die jeweilige Arbeitsstätte gemäß § 78b Abs. 2 Z 1 verfügen, dürfen das Unternehmermodell gemäß § 78b Abs. 1 Z 2 ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung gemäß § 78b Abs. 2 Z 2 oder § 78b Abs. 4 bis längstens 31. Dezember 1999 anwenden.

Betriebsbewilligung und Arbeitsstättenbewilligung

§ 117. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Arbeitsstättenbewilligung gilt für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten § 2 Abs. 3 und § 3 Abs. 2 der Verordnung über die Betriebsbewilligung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 116/1976, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(2) Die in § 2 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 116/1976 angeführten Arbeitsstätten dürfen nur auf Grund einer Bewilligung gemäß § 92 Abs. 1 bis 3 errichtet und betrieben werden; dies gilt nicht

1. sofern § 93 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes zur Anwendung kommt,
2. für Arbeitsstätten, die bereits am 1. Jänner 1973 betrieben wurden.

Für die Änderung dieser Arbeitsstätten ist eine Bewilligung gemäß § 92 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes erforderlich.

(3) Die gemäß § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ANSchG) erteilten Bewilligungen gelten als Arbeitsstättenbewilligung im Sinne des § 92 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes. Für die Änderung von Arbeitsstätten, die gemäß § 27 Abs. 1 ANSchG bewilligt wurden, gilt § 92 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes.

(4) Wird in einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz eine Arbeitsstättenbewilligung für Arbeitsstätten vorgesehen, die nach § 2 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 116/1976 keiner Betriebsbewilligung bedürfen, so ist in dieser Verordnung festzulegen, ob oder wie lange die bei Inkrafttreten einer solchen Verordnung bereits bestehenden Arbeitsstätten ohne Arbeitsstättenbewilligung weitergeführt werden dürfen und innerhalb welcher Frist ab Inkrafttreten der Verordnung ein allenfalls erforderlicher Bewilligungsantrag eingebracht werden muss.

Bauarbeiten

§ 118. (1) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)*

(3) Die Bauarbeiterschutzverordnung, BGBl. Nr. 340/1994, (BauV) gilt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Verordnung nach diesem Bundesgesetz. Für die Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung ist dieses Bundesgesetz maßgeblich:

1. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*
2. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*
3. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*
4. **Die §§ 158 Abs. 1 und 2 sowie 160 BauV entfallen.**

Die BauV trat mit 1. 1. 1995 zugleich mit dem ASchG, und somit gleich in der durch Abs 3 geänderten Fassung, in Kraft.

(4) Die nachstehend angeführten Übergangsbestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für Baustellen:

1. **§ 107 betreffend den Brandschutz und die Erste Hilfe,**
2. **§ 109 Abs. 2 betreffend Arbeitsmittel,**
3. **§ 114 Abs. 4 betreffend Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze.**

Die gem Abs 4 für Baustellen nicht geltenden Bestimmungen sind in der Weiteranwendungs-Übersicht ab Seite 222 mit dem Symbol „nfB“ (nicht für Baustellen) gekennzeichnet.

Druckluft- und Taucherarbeiten

§ 119. (1) Die §§ 3 und 4, § 5 erster Satz sowie §§ 6 bis 15, §§ 17 bis 20, § 21 Abs. 1 bis 3, § 21 Abs. 5 und 6 jeweils mit Ausnahme des Verweises auf Abs. 4, § 22, § 23 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 bis 10, §§ 24 bis 30, § 31 Abs. 1 bis 5 und Abs. 9, § 32 Abs. 1, 3, 4 und 5, §§ 33 bis 44 sowie §§ 46 bis 50a der Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung, BGBl. Nr. 501/1973, gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die solche Arbeiten regelt, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

Die fachkundige Aufsichtsperson und deren Stellvertretung müssen das Vorliegen der Fachkenntnisse und Berufserfahrungen hinsichtlich der Beaufsichtigung von Arbeiten in Druckluft sowie ihre gesundheitliche Eignung nicht mehr dem AI nachweisen. (Keine Änderung ist hinsichtlich der Taucherarbeiten eingetreten.) Das Beschäftigungsverbot für Frauen in der Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg wurde mit BGBl I Nr 123/2004 aufgehoben.

(2) Die in Abs. 1 angeführten Bestimmungen der Verordnung gelten für die diesem Bundesgesetz unterliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Arbeiten in Druckluft im Zuge von Bauarbeiten aller Art sowie mit Taucherarbeiten.

(3) Anhang 5 der Verordnung gilt nicht hinsichtlich des Nachweises über Taucherarbeiten (Ausbildung für Taucherarbeiten) sowie hinsichtlich der Ausbildung als Taucher/in und als Signalperson.

(4) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*

§ 120.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)

§ 121.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

Besondere Vorschriften für gewerbliche Betriebsanlagen

§ 122. (1) Die nachstehenden Bestimmungen, die sowohl den Schutz der Arbeitnehmer/innen als auch gewerberechtliche Belange regeln, bleiben jeweils als bundesgesetzliche Bestimmungen in Geltung, und zwar als Arbeitnehmer/innenschutzvorschrift solange, bis durch eine Verordnung, die sich auf dieses Bundesgesetz stützt, eine Änderung oder Neuregelung desselben Gegenstandes erfolgt, und als gewerberechtliche Vorschrift solange, bis durch eine Verordnung, die sich auf die Gewerbeordnung 1994 stützt, eine Änderung oder Neuregelung desselben Gegenstandes erfolgt.

„Unter einer gewerblichen Betriebsanlage ist jede örtlich gebundene Einrichtung zu verstehen, die der Entfaltung einer gewerblichen Tätigkeit nicht bloß vorübergehend zu dienen bestimmt ist.“ (§ 74/1 GewO 1994). Das Vorliegen einer gewerblichen Betriebsanlage setzt voraus, dass die GewO 1994 für die in ihr ausgeübten Tätigkeiten gilt (vgl § 2 GewO 1994).

(2) *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)*

(3) Kälteanlagen:

1. §§ 1, 3 und 4, § 5 Abs. 1, §§ 6 bis 24, § 26 Abs. 3 und 4, § 28 und § 29 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Kälteanlagenverordnung, BGBl. Nr. 305/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die den Betrieb von Kälteanlagen regelt, nach Maßgabe der Z 2 und 3 in Geltung.
2. § 1 Abs. 1 der Kälteanlagenverordnung lautet: „Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten, soweit sie den Schutz der Arbeitnehmer regeln, für Betriebsstätten im Sinne des § 2 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, sowie für Betriebe, auf die das Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 650/1994, anzuwenden ist, in denen Kälteanlagen mit

einem Füllgewicht des Kältemittels von mehr als 1,5 kg verwendet werden, sofern andere Kältemittel als Luft oder Wasser verwendet werden.“

3. § 21 der Kälteanlagenverordnung gilt mit der Maßgabe, dass die Bedienungsanweisung als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gilt.

(4) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

(5) Brennbare Flüssigkeiten:

1. Die Verordnung über brennbare Flüssigkeiten – VbF, BGBl. Nr. 240/1991, in der Fassung BGBl. Nr. 354/1993, ausgenommen § 129 Abs. 1 und 2, bleibt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die die Lagerung und Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten regelt, nach Maßgabe der Z 2 als Bundesgesetz in Geltung.
2. § 1 Abs. 1 Z 6 VbF lautet: „in nach § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes bewilligungspflichtigen Betrieben und nach § 92 des Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, bewilligungspflichtigen Arbeitsstätten; in nach § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes vor dem 1. Juni 1993 bewilligten Betrieben nach Maßgabe des § 127.“

Die VbF trat mit Inkrafttreten der VbF 2023 (1.3.2023) außer Kraft. § 122 Abs 5 ist damit gegenstandslos.

(6) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)

§ 123.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)

Aufhebung von Vorschriften

§ 124. (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Arbeitnehmerschutzvorschriften außer Kraft:

1. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl, dRGL. I S 17/1931, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976;
2. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Glashüttenverordnung vom 23. Dezember 1938, dRGL. I S 1961/1938, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976;
3. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Textilbetrieben, BGBl. Nr. 194/1956, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972;
4. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Verbindlichkeitsklärung von ÖNORMEN für Schleifkörper, BGBl. Nr. 81/1969, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 506/1981.

(2) Bescheidmäßige Vorschreibungen gemäß § 45 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 194/1956 bleiben unberührt. Diese Vorschreibungen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Die angeführte Vdg von 1956 ist die Vdg über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Textilbetrieben.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen außer Kraft:

1. die Verordnung BGBl. Nr. 183/1923, mit Ausnahme der §§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 1, 16 Abs. 3 sowie 23 Abs. 2,
2. die Verordnung BGBl. Nr. 184/1923, mit Ausnahme der §§ 9 Abs. 3, 11 Abs. 1 und 2 sowie 23 Abs. 2,
3. die Verordnung BGBl. Nr. 185/1923, mit Ausnahme der §§ 13 Abs. 1 und 2, 14 Abs. 1 sowie 16 Abs. 2,
4. die Verordnung BGBl. Nr. 186/1923, mit Ausnahme des § 11 Abs. 2,
5. § 1, § 62, § 83, § 92, § 93 Abs. 1 und 2, § 104 Abs. 1 und 2, § 105 Abs. 1 sowie §§ 107 bis 115 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951,
6. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 2 sowie §§ 30 bis 35 der Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern bei der Ausführung von Sprengarbeiten, BGBl. Nr. 77/1954,
7. §§ 1 bis 3, § 4 Abs. 1 und 3, § 5 Abs. 2, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 fünfter und sechster Satz sowie Abs. 2 bis 4, §§ 10 bis 12, § 13 Abs. 4, §§ 14 und 15, § 16 Abs. 1 bis 4 und 6, § 17, §§ 19 bis 25, §§ 27 bis 29, § 32 Abs. 3, § 33 Abs. 2 bis 7, §§ 35 und 36, § 40 Abs. 5, §§ 47 bis 51 sowie §§ 60 bis 64 der Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Eisen- und Stahlhüttenbetrieben, BGBl. Nr. 122/1955,
8. § 1 Abs. 1, § 2, § 6 Abs. 6, § 63, § 64, weiters § 66, soweit er auf das Arbeitsinspektionsgesetz verweist, § 67 Abs. 1 und § 68 der Verordnung über den Schutz der Dienstnehmer und der Nachbarschaft beim Betrieb von Steinbrüchen, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben sowie bei Haldenabtragungen, BGBl. Nr. 253/1955,
9. § 2, § 5 Abs. 2, § 25, § 26 Abs. 1 und 2, § 27 sowie § 29 Abs. 1 der Kälteanlagenverordnung, BGBl. Nr. 305/1969,
10. § 2, § 65 Abs. 3 und 4 sowie § 66 der Flüssiggas-Verordnung, BGBl. Nr. 139/1971,
11. §§ 8 bis 12 der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976,
12. § 32 der Verordnung über Ausstattung und Betriebsweise gewerblicher Betriebsanlagen zum Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen, BGBl. Nr. 558/1978,

13. § 1, § 2, § 4, §§ 6 bis 11 sowie §§ 15 bis 21 der Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes, BGBl. Nr. 2/1984,
14. § 1 Z 7 bis 16, § 2, § 4 Abs. 3, § 16 Abs. 2, § 20 Abs. 1 bis 4 und Abs. 5 mit Ausnahme des vierten Satzes, § 29 Abs. 1, § 33 Abs. 9, § 37, § 38, § 48 Abs. 1 bis 3 und Abs. 6 bis 8, § 50, § 52 Abs. 1 und 2, § 53 Abs. 9, § 54 Abs. 1, § 55 Abs. 1 und 11, §§ 56 und 57, § 84 Abs. 2, § 85 Abs. 1, § 86 Abs. 4, § 87 Abs. 1 erster und zweiter Satz, § 89, § 90 Abs. 1 sowie §§ 91 bis 103 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 218/1983,
15. §§ 4 bis 6 der Verordnung BGBl. Nr. 290/1989 betreffend Bolzensetzgeräte,
16. § 129 Abs. 1 und 2 der Verordnung über brennbare Flüssigkeiten, BGBl. Nr. 240/1991,
17. § 38 der Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen, BGBl. Nr. 629/1992.

(4) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Vorschriften als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft:

1. *(gegenstandslos:)* die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung betreffend den Verkehr mit Zelluloid, Zelluloidwaren und Zelluloidabfällen, RGBl. Nr. 163/1908, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, soweit sie den Arbeitnehmerschutz regelt;
Die Vdg RGBl Nr 163/1908 trat gem dem Ersten BundesrechtsbereinigungsG mit 1. 1. 2000 als gewerberechtliche Vorschrift außer Kraft.
2. *(gegenstandslos:)* die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung, mit welcher Vorschriften für die Herstellung, Benützung und Instandhaltung von Anlagen zur Verteilung und Verwendung brennbarer Gase erlassen werden (Gasregulativ), RGBl. Nr. 176/1909 (*richtig: 176/1906*), zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, soweit sie den Arbeitnehmerschutz regelt;
Das Gasregulativ trat gem § 78 GaswirtschaftsG mit 10. 8. 2000 auch als gewerberechtliche Vorschrift außer Kraft.
3. *(gegenstandslos:)* die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung, mit der das Gewerbe der Sodawasser-Erzeugung an eine Konzession gebunden wird, RGBl. Nr. 212/1910, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, soweit sie den Arbeitnehmerschutz regelt;
Die Vdg RGBl Nr 212/1910 trat gem dem Ersten BundesrechtsbereinigungsG mit 1. 1. 2000 auch als gewerberechtliche Vorschrift außer Kraft.
4. *(gegenstandslos:)* die Reichsgaragenordnung, GBlÖ. Nr. 1447/1939, soweit sie gemäß § 33 Abs. 2 Z 7 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972, als Bundesgesetz in Geltung steht und den Arbeitnehmerschutz regelt;

Die Reichsgaragenordnung trat gem dem Ersten BundesrechtsbereinigungsG mit 1. 1. 2000 auch als gewerberechtliche Vorschrift außer Kraft.

5. § 5, §§ 9 bis 13, §§ 15 bis 38, §§ 57 bis 61 sowie §§ 67 bis 70 der Azetylenverordnung, BGBl. Nr. 75/1951, außerdem die Regelungen über Asbesthandschuhe.

(5) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehend angeführten Vorschriften betreffend die Schädlingsbekämpfung als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft:

1. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung zur Ausführung der Verordnung über die Schädlingsbekämpfung mit hochgiftigen Stoffen vom 25. März 1931, deutsches RGBl. I S 83, in der Fassung der Verordnungen vom 29. November 1932, deutsches RGBl. I S 539, vom 6. Mai 1936, deutsches RGBl. I S 44 (*richtig: S 444*), und vom 6. April 1943, deutsches RGBl. I S 179, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 50/1974,
2. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Verwendung von Phosphorwasserstoff zur Schädlingsbekämpfung vom 6. April 1936, deutsches RGBl. I S 360, in der Fassung der Verordnung vom 15. August 1936, deutsches RGBl. I S 633, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972,
3. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über den Gebrauch von Äthylenoxyd zur Schädlingsbekämpfung vom 25. August 1938, deutsches RGBl. I S 1058, in der Fassung der Verordnung vom 2. Februar 1941, deutsches RBGl. I S 69, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972,
4. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über den Gebrauch von Tritox (Trichloracetonitril) zur Schädlingsbekämpfung vom 2. Februar 1941, (*deutsches*) RGBl. I S 72, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972.

Die genannten Vorschriften traten gem dem Ersten bzw Zweiten BundesrechtsbereinigungsG zur Gänze außer Kraft.

(6) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 118/2012.)

(7) Das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 650/1989, tritt außer Kraft, soweit sich aus den §§ 112 und 115 bis 117 nicht anderes ergibt.

Gemeinsame Bestimmungen zu §§ 106 bis 124

§ 125. (1) Bei Anwendung der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung gelten die Begriffsbestimmungen des § 1 Z 1 bis 6 AAV.

Das sind folgende Begriffsbestimmungen: Arbeitsräume (Z 1); Ständige Arbeitsplätze (Z 2); Sonstige Betriebsräume (Z 3); Betriebsräume (Z 4); Arbeitsstellen (Z 5); Stockwerke (Z 6).

(2) Soweit in den gemäß §§ 106 bis 122 weitergeltenden Bestimmungen auf die „zuständige Behörde“ verwiesen wird, sind darunter die in § 99 dieses Bundesgesetzes angeführten Behörden zu verstehen.

(3) Bescheide, durch die weitergehende Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer auf Grund des § 27 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, auf Grund der gemäß § 24 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erlassenen Verordnungen oder auf Grund der gemäß § 33 des Arbeitnehmerschutzgesetzes als Bundesgesetz weitergeltenden Verordnungen vorgeschrieben wurden, bleiben unberührt, soweit in § 112 Abs. 4 und § 124 Abs. 2 nicht anderes bestimmt wird. Für die Abänderung oder Aufhebung solcher Bescheide gilt § 94 Abs. 7 dieses Bundesgesetzes.

(4) Soweit Bescheide im Sinne des Abs. 3 Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer beinhalten, die mit den in diesem Bundesgesetz oder in Verordnungen nach diesem Bundesgesetz vorgeschriebenen Maßnahmen vollinhaltlich übereinstimmen, werden sie gegenstandslos.

(5) Abs. 3 und 4 gelten sinngemäß für Bescheide, durch die vor Inkrafttreten des Arbeitnehmerschutzgesetzes Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorgeschrieben wurden.

(6) Für die Vorschreibung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, die über die gemäß §§ 106 bis 114 sowie §§ 119 bis 122 weitergeltenden Bestimmungen hinausgehen, gilt § 94 Abs. 3 bis 7.

(7) (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 40/2017.)

Die bis Mitte 2017 geltende und in Abs 7 festgelegte Pflicht zur Zugänglichkeit der gem §§ 106–122 weitergeltenden Bestimmungen wurde aufgehoben. Siehe die Anmerkungen zum früheren § 129.

(7) Tritt eine gemäß §§ 106 bis 122 weitergeltende Bestimmung durch Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

Der frühere Absatz 8 wurde zu Abs 7.

Ausnahmegenehmigungen

§ 126. (1) Bescheide, mit denen Ausnahmen von den gemäß §§ 106 bis 122 weitergeltenden Bestimmungen genehmigt wurden, bleiben unberührt, soweit in § 116 sowie in Abs. 4 nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die zuständige Behörde kann auf begründeten Antrag Ausnahmen von den gemäß §§ 106 bis 111, 114 sowie 119 bis 122 weitergeltenden Bestimmungen zulassen, wenn

1. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*
2. **nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Ausnahme nicht beeinträchtigt werden, oder dass durch eine andere vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmung.**

(3) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 1 und 2 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat. Ausnahmen sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(4) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen ist gegebenenfalls festzulegen, dass vor Inkrafttreten der Verordnung erlassene Bescheide, allenfalls nach einer festzulegenden Übergangsfrist, gegenstandslos werden, soweit durch sie Ausnahmen von Anforderungen genehmigt wurden, deren Anwendung unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

Anhängige Verwaltungsverfahren

§ 127. (1) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängige Verwaltungsverfahren sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen. Dies gilt nicht für Verwaltungsverfahren, die

1. **die Genehmigung von Ausnahmen von Bestimmungen zum Gegenstand haben, die mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft treten,**
2. **die Ermächtigung eines arbeitsmedizinischen Zentrums gemäß § 22c des Arbeitnehmerschutzgesetzes zum Gegenstand haben.**

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz anhängigen Verfahren.

(3) Zu dem in § 131 Abs. 12 genannten Zeitpunkt anhängige Ermächtigungsverfahren nach § 56 Abs. 2 sind nach der bis dahin geltenden Rechtslage weiterzuführen.

Verkehrswesen

§ 127a. Die Verordnung über die Berücksichtigung der Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes und über den Nachweis der Einhaltung in Genehmigungsverfahren des Verkehrswesens (Arbeitnehmerschutzverordnung Verkehr 2011 – AVO Verkehr 2011), BGBl. II Nr. 17/2012, gilt als Verordnung gemäß § 101 Abs. 4 dieses Bundesgesetzes.

Diese Vdg wurde zwischenzeitlich umbenannt in ArbeitnehmerInnenschutzverordnung Verkehr 2017 – AVO Verkehr 2017.

10. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen

§ 128. Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Bundesgesetze gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

§ 129.

(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 40/2017.)

Die Pflicht zur Auflage der Schutzvorschriften bzw zur elektronischen Zugangs-Ermöglichung zu diesen wurde mit 1. 7. 2017 abgeschafft, um den damit angeblich verbundenen „erheblichen bürokratischen Aufwand“ (Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 1457 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XXV. GP) zu beseitigen.

Strafbestimmungen

§ 130. (1) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. nicht dafür sorgt, dass die Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr gemäß § 3 Abs. 3 und 4 vorgehen können,
2. die Verpflichtungen nach § 3 Abs. 5 verletzt,
3. die Verpflichtung zur Bestellung einer geeigneten Person gemäß § 3 Abs. 6 verletzt,
4. die Verpflichtungen betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung verletzt,
5. die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren verletzt,
6. die durchzuführenden Schutzmaßnahmen nicht festlegt oder nicht für deren Einhaltung sorgt,

7. die Verpflichtungen betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente verletzt,
8. Arbeitnehmer entgegen § 6 Abs. 1 bis 3 zu Tätigkeiten heranzieht, zu deren Durchführung sie nicht geeignet sind,
9. die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen oder für behinderte Arbeitnehmer verletzt,
10. die Koordinationspflichten verletzt,
11. die Informations-, Beteiligungs- oder Anhörungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern oder die Unterweisungspflicht verletzt,
12. die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in Betrieben gemäß § 10 Abs. 2 und 3, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder in Arbeitsstätten gemäß § 10 Abs. 4, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder die Pflichten gegenüber den Sicherheitsvertrauenspersonen verletzt,
13. die Verpflichtung zur Erstellung, Aufbewahrung und Übermittlung von Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle verletzt,
14. die Instandhaltungs-, Reinigungs- oder Prüfpflichten verletzt,
15. die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen verletzt,
16. die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt,
17. die Verpflichtungen betreffend Arbeitsstoffe verletzt,
18. die Verpflichtungen betreffend Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen verletzt,
19. die Verpflichtungen betreffend die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung von Arbeitsvorgängen oder die Einrichtung, Beschaffenheit und Erhaltung von Arbeitsplätzen verletzt,
20. Arbeitnehmer mit Arbeiten gemäß § 62 Abs. 1 bis 3 beschäftigt, obwohl sie die zu deren Durchführung erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, oder selbst entgegen § 62 Abs. 6 solche Arbeiten durchführt,
21. nicht dafür sorgt, dass die Organisation und Vorbereitung von Arbeiten gemäß § 62 Abs. 4 durch Personen erfolgt, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, oder selbst die Organisation und Vorbereitung entgegen § 62 Abs. 6 durchführt,
22. Arbeitnehmer beschäftigt, ohne dass die gemäß § 62 Abs. 5 erforderliche Aufsicht gewährleistet ist,
23. die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Handhabung von Lasten verletzt,

24. die Verpflichtungen betreffend Lärm oder sonstigen Einwirkungen und Belastungen verletzt,
25. die Verpflichtungen betreffend Bildschirmarbeit verletzt,
26. die Verpflichtungen betreffend persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung verletzt,
27. die Verpflichtung zur Bestellung oder zur Beiziehung von Sicherheitsfachkräften oder von Arbeitsmedizinerinnen verletzt, ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen nicht zur Verfügung stellt, oder nicht dafür sorgt, dass sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen, sofern kein Präventionszentrum gemäß § 78 Abs. 1 Z 2 in Anspruch genommen wurde,
- 27a. die Verpflichtung zur Anforderung oder zur Beiziehung des von ihm in Anspruch genommenen Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers verletzt,
- 27b. die Aufgaben nach § 84 Abs. 1 und 3 sowie § 85 Abs. 2 nicht ordnungsgemäß wahrnimmt, sofern er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat,
- 27c. die Verpflichtungen betreffend Präventionszeit gemäß § 82a verletzt,
- 27d. die Verpflichtungen betreffend die sonstigen Fachleute gemäß § 82b verletzt oder nicht dafür sorgt, dass sie in der Präventionszeit ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen,
28. die Verpflichtung zur Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal für die sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Betreuung oder die Verpflichtung zur Beistellung der notwendigen Räume, Ausstattung oder Mittel verletzt,
29. die Verpflichtungen betreffend den Arbeitsschutzausschuss oder den zentralen Arbeitsschutzausschuss verletzt,
30. eine Arbeitsstätte errichtet, betreibt oder ändert, ohne dass die erforderliche Arbeitsstättenbewilligung vorliegt,
31. Meldepflichten verletzt.
32. *(Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 159/2001.)*

(2) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber Verpflichtungen, die ihm nach einem aufgrund dieses Bundesgesetzes erlassenen Bescheid oder verwaltungsgerichtlichen Erkenntnis obliegen, nicht einhält.

(3) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, wer als Überlasser oder Beschäftigter die in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen vorgesehenen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Überlassung verletzt.

(4) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe bis 250 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe bis 413 € zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitgeber oder das Arbeitsinspektorat entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

- 1. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers Arbeitsmittel nicht ordnungsgemäß benutzt und dadurch eine Gefahr für andere Arbeitnehmer herbeiführt,**
- 2. vor Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht prüft, ob dieses offenkundige Mängel aufweist, oder sich bei Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht vergewissert, dass er sich selbst oder andere Arbeitnehmer nicht in Gefahr bringt,**
- 3. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers die zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende, persönliche Schutzausrüstung nicht oder nicht zweckentsprechend verwendet oder sie nach Benutzung nicht an dem dafür vorgesehenen Platz lagert,**
- 4. eine Schutzeinrichtung entfernt, außer Betrieb setzt, willkürlich verändert oder umstellt oder entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers eine Schutzeinrichtung nicht ordnungsgemäß benutzt,**
- 5. sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzt, indem er sich oder andere Personen in Gefahr bringt,**
- 6. die Meldepflicht betreffend Arbeitsunfälle, ernste und unmittelbare Gefahren oder Defekte verletzt.**

(5) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/in

- 1. den nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden Bestimmungen zuwiderhandelt oder**
- 2. die nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden bescheidmäßigen Vorschriften nicht einhält.**

(6) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 166 bis 8 324 €, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 333 bis 16 659 € zu bestrafen ist, begeht, wer

- 1. ein sicherheitstechnisches Zentrum betreibt, ohne die Voraussetzungen nach § 75 Abs. 1 zu erfüllen,**
- 2. ein arbeitsmedizinisches Zentrum betreibt, ohne die Voraussetzungen nach § 80 Abs. 1 zu erfüllen,**
- 3. die Meldepflichten nach § 75 Abs. 2 oder § 80 Abs. 2 oder die Auskunftspflicht nach § 84 Abs. 4 verletzt.**

(7) Wurden Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1, 2, 3, 5 und 6 nicht im Inland begangen, gelten sie als an jenem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.

Ein ausländisches Unternehmen ohne Unternehmenssitz in Österreich, das aber in Österreich (zB auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen) AN beschäftigt und dabei AN-Schutzvorschriften verletzt, kann nach Abs 7 für Übertretungen des ASchG zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung gezogen werden.

Solche Sonderregelungen zum „Tatort“ sind auch zu finden z.B. § 10/2 BauKG, § 24/4 ArbIG, § 28/11 AZG. Österreichische Strafbehörden können ausländische Behörden um Rechtshilfe ersuchen.

Auf dem Gebiet des AN-Schutzes bestehen daneben weitere Strafbestimmungen zB im MSchG, KJBG. Zusätzliche AG-Pflichten ergeben sich zB aus dem StrahlenschutzG 2020 und zugehörigen Vdgen.

Der § 24/1 ArbIG bedroht AG mit Strafe, die dem AI in Unterlagen keine Einsicht gewähren oder verlangte Unterlagen nicht übermitteln.

Inkrafttreten

§ 131. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1995 in Kraft, soweit im 9. Abschnitt nicht anderes bestimmt ist.

(2) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits vor dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt erlassen werden, sie treten aber frühestens mit diesem Zeitpunkt in Kraft.

Die zur Zeit nach dem ASchG bereits erlassenen Vdgen sind in der Übersicht auf Seite 226 ff dargestellt.

(3) § 8 Abs. 2 Z 1, § 10 Abs. 1, § 25 Abs. 4, § 28 Abs. 2, § 32 Abs. 2, § 47 Abs. 4, § 57 Abs. 3 bis 8, § 58 Abs. 7, § 61 Abs. 6, § 63 Abs. 3, § 67 Abs. 6, § 68 Abs. 7, § 77 Abs. 2 und Abs. 6 Z 4a, § 79 Abs. 2, § 82 Abs. 2 und Abs. 6 Z 4a, § 84 Abs. 4 Z 2 und 3, § 92 Abs. 7, § 93 Abs. 2 und 5, § 94 Abs. 7, § 99 Abs. 3 Z 3a und Abs. 4, § 101 Abs. 1, § 102 Abs. 2 und 3, § 103 Abs. 3, § 106 Abs. 3 Z 1, Abs. 4 Z 2 und Abs. 6, § 109 Abs. 7, § 110 Abs. 1a, 1b und 5, § 112 Abs. 1a, § 113 Abs. 3 und 4a, § 115 Abs. 2 Z 1 und Abs. 4, § 116 Abs. 5, § 117 Abs. 2 erster Satz, § 118 Abs. 1, § 122 Abs. 3 Z 1 und 2, § 124 Abs. 3 Z 1, 5 und 14, § 130 Abs. 6, sowie § 132 Abs. 3 Z 3 und 6, jeweils in der Fassung BGBl. I Nr. 9/1997, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

(4) § 2 Abs. 1 und 3, § 63 Abs. 1, § 73 Abs. 5, § 75, § 77 Abs. 1, 2 und 5, § 77a, § 78, § 78a, § 78b, § 79 Abs. 1 Z 3, § 80, § 82 Abs. 1, 2 und 5, § 83 Abs. 3 und 9, § 89 Abs. 2, § 90, § 91 Abs. 1, § 116 Abs. 3 und 6, § 130 Abs. 1 Z 27, 27a und 27b, § 130 Abs. 6 Z 1, 2 und 3, jeweils in der Fassung BGBl. I Nr. 12/1999, treten mit 1. Jänner 1999 in Kraft.

(5) § 1 Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/1999 tritt mit 1. Juni 1999 in Kraft.

(6) § 130 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 136/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(7) Es treten

- 1. mit Ablauf des 31. Dezember 2001 außer Kraft: §§ 10 Abs. 2 Z 2, § 40 Abs. 6 Z 1, 2 und 5, 58 Abs. 3, 83 Abs. 3, 90 Abs. 1 Z 4 und 5 sowie Abs. 2, 3 und 4, 95 Abs. 3 Z 1, 115 Abs. 2 und 4, 116 Abs. 3 und 4, 126 Abs. 2 Z 1, 130 Abs. 1 Z 32 in der Fassung BGBl. I Nr. 70/1999;**
- 2. mit 1. Jänner 2002 in Kraft: das Inhaltsverzeichnis zum 7. Abschnitt, §§ 2 Abs. 8, 4 Abs. 2, 8 Abs. 2 Z 3 und 4 und Abs. 5, 10 Abs. 2 Z 3, 14 Abs. 2 und 3, 15 Abs. 3, 31 Abs. 1, 35 Abs. 1 Z 3, 4 und 5, Abs. 2, Abs. 4 Z 2 und 3 und Abs. 5, 37 Abs. 5, 40 Abs. 3 Z 1 und 2, Abs. 4 und 5, 41 Abs. 4 Z 1 und 2, 53 Abs. 9, 62 Abs. 5 und 6, 68 Abs. 6, 73 Abs. 1, 77, 77a Abs. 2, 78 Abs. 3, 78a Abs. 2, 7 und 8, 79 Abs. 2 und 3, 81 Abs. 3 Z 1, 82, 82a, 82b, 83 Abs. 4, 84 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 Z 3, 88, 88a, 93 Abs. 1 Z 5 und 9 und Abs. 3, 94 Abs. 1 Z 4, 8 und 9, 95 Abs. 3, 6 und 7, 98, 99 Abs. 3 Z 2 und 6, 101 Abs. 1 Z 3 und 4, 113 Abs. 2 Z 1 und 2 und Abs. 5, 115 Abs. 3, 116 Abs. 5, 119 Abs. 1, 125 Abs. 7, 126 Abs. 2, 129 sowie 130 Abs. 1 Z 27, 27c, 27d und 31, Abs. 4 erster Satz und Abs. 4 Z 4 und Abs. 7 in der Fassung BGBl. I Nr. 159/2001.**

(8) § 97 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 51/2011 tritt mit dem Zeitpunkt in Kraft, den der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF] durch Verordnung als jenen feststellt, ab dem die zur Verfügung stehenden technischen Mittel zur Erfassung der in § 97 Abs. 1, 6 und 7 vorgesehenen Meldungen geeignet sind. Er darf diesen Zeitpunkt frühestens mit 1. Jänner 2012 festsetzen.

Diese Vdg wurde mit BGBl. II Nr. 86/2012 erlassen (Baustellendatenbank-Vdg) und hat den Zeitpunkt mit 1. 4. 2012 festgelegt. Sie lautet: „Ab 1. 4. 2012 stehen die geeigneten technischen Mittel (Baustellendatenbank) zur Erfassung der Vorankündigung nach § 6 des BauKG und der Meldungen nach § 97/1, 6 und 7 des ASchG zur Verfügung.“

(9) § 2 Abs. 3, § 32 Abs. 2, § 39 Abs. 3, § 63 Abs. 1, § 72 Abs. 2, § 78a Abs. 6, 7 und 8, § 89 Abs. 1, § 96a samt Überschrift, § 99 Abs. 2, § 101 Abs. 4, § 113 Abs. 6, § 127a samt Überschrift und § 132 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, treten mit 1. Juli 2012 in Kraft. Gleichzeitig treten § 89 Abs. 3, § 91 Abs. 2 Z 1 sowie § 99 Abs. 1 und Abs. 3 Z 6 außer Kraft. Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, können bereits vor diesem Zeitpunkt erlassen werden, treten jedoch frühestens mit diesem Zeitpunkt in Kraft.

(10) § 63 Abs. 3 erster Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2012 tritt mit 1. September 2012 in Kraft.

(11) § 9 Abs. 3, 4 und 5 in der Fassung des BGBl. I Nr. 98/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

(12) Es treten

- 1. mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft: § 56 Abs. 5 Z 2, § 62 Abs. 6, § 99 Abs. 3 Z 3a, § 113 Abs. 2, 3 und 5, § 114 Abs. 2 und Abs. 4 Z 5, § 118 Abs. 3 Z 1 und 3, § 119 Abs. 4, § 120, § 122 Abs. 2, § 123, § 124 Abs. 6;**
- 2. mit 1. Jänner 2013 in Kraft: das Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 1, 6, 7, 7a und 9, § 3 Abs. 1, die Überschrift zu § 4, § 4 Abs. 1, 5 und 6, § 6 Abs. 3, § 7 Z 4a und Z 7, § 10 Abs. 1 und 6, § 15 Abs. 1, § 20 Abs. 7, § 23 Abs. 5, § 40 Abs. 7, § 41 Abs. 4 Z 1, § 52 Z 5, § 56 Abs. 2, Abs. 5 Z 2 und Abs. 5a, § 56 Abs. 7, § 57 Abs. 6, § 60 Abs. 2 und 4, § 62 Abs. 6 und 7, § 67 Abs. 5 Z 4, § 69 Abs. 7, § 72 Abs. 1 Z 1, § 75 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4, § 78a Abs. 6 Z 2 und Abs. 7 Z 2, § 79 Abs. 2, § 80 Abs. 1 Z 1 und Abs. 4, § 82a Abs. 3, § 84 Abs. 1 und 3, die Überschrift zu § 86, § 86 Abs. 1 und 3, § 88 Abs. 3 Z 3, § 91 Abs. 3, die Überschrift zu § 93, § 93 Abs. 1, 2 und 6, § 94 Abs. 1 Z 9, 10 und 11, Abs. 5a, 5b und 6, § 99 Abs. 3 Z 3, § 99 Abs. 3 Z 5, § 105, § 106 Abs. 3, § 107 Abs. 1, § 108 Abs. 2, § 109 Abs. 2, § 110 Abs. 8, § 112 Abs. 3, § 113 Abs. 4, § 114 Abs. 4 Z 1, 4, 6, 7 und 8, § 117 Abs. 4, § 118 Abs. 3 Z 4 und Abs. 4 Z 2, § 119 Abs. 1 und 3, § 122 Abs. 1, § 124 Abs. 3 Z 14 und Abs. 4, § 127 Abs. 3, § 130 Abs. 1 bis 6 und § 132, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2012.**

(13) § 9 Abs. 5, § 53 Abs. 8, § 58 Abs. 5, § 96 Abs. 3 und 4, § 99, § 119 Abs. 1, § 125 Abs. 2 und § 130 Abs. 2 in der Fassung des BGBl. I Nr. 71/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. § 99 Abs. 2 und 4 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft.

(14) § 10 Abs. 10, § 32 Abs. 1 Z 2 und § 88 Abs. 5 in der Fassung BGBl. I Nr. 94/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. § 25 Abs. 5 und § 107 Abs. 3 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft.

(15) Das Inhaltsverzeichnis, § 40 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 und 8, § 41 Abs. 2, in § 41 Abs. 4 der Einleitungssatz und die Z 1, § 42 Abs. 1 und 5, § 43 Abs. 1, § 44 Abs. 2, 3 und 4, § 47 Abs. 1, § 60 Abs. 5, § 108 Abs. 2, § 110 Abs. 6, 8 und 9, § 125 samt Überschrift und § 126 Abs. 1 und 2, jeweils in der Fassung des BGBl. I Nr. 60/2015 treten am 1. Juni 2015 in Kraft. § 40 Abs. 6, § 41 Abs. 3, § 69 Abs. 7, § 105 samt Überschrift, § 106 Abs. 2, § 107 Abs. 2, § 108 Abs. 1, § 109 Abs. 1 und 6, § 110 Abs. 2 und 4, § 112 Abs. 1 zweiter Satz, § 114 Abs. 1 und Abs. 4 Z 7, § 116 Abs. 1 und 2, § 118 Abs. 2 treten mit Ablauf des 31. Mai 2015 außer Kraft. § 40 Abs. 2a, 3a und 4a treten mit Ablauf des 31. Mai 2027 außer Kraft.

(16) § 97 Abs. 8 in der Fassung BGBl. I Nr. 72/2016 tritt mit 1. April 2017 in Kraft.

(17) Das Inhaltsverzeichnis und § 125 in der Fassung des Deregulierungsgesetzes 2017, BGBl. I Nr. 40/2017, treten mit 1. Juli 2017 in Kraft. § 129 samt Überschrift tritt mit Ablauf des 30. Juni 2017 außer Kraft.

(18) Das Inhaltsverzeichnis zu § 52a und § 56 sowie § 16 Abs. 1, § 52a samt Überschrift, § 56 samt Überschrift, § 77 Z 4a, § 77a Abs. 2, § 78a Abs. 1, § 82 Z 4a, § 99 Z 2, § 112 Abs. 3 und § 130 Abs. 1 Z 13, 20 und 21 in der Fassung BGBl. I Nr. 126/2017 treten am 1. August 2017 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt § 62 Abs. 7 außer Kraft. Das Inhaltsverzeichnis zu § 30 und § 30 samt Überschrift in der Fassung BGBl. I Nr. 126/2017 treten am 1. Mai 2018 in Kraft.

(19) Die § 57 Abs. 4, 78a Abs. 1, 89 Abs. 1 und 91 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(20) Das Inhaltsverzeichnis zu § 82c, § 96a und § 127a, § 11 Abs. 5, § 77a Abs. 3a, § 78a Abs. 2a und § 82c samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2022 treten mit 1. Juli 2022 in Kraft.

Mit § 78 Abs. 2a im Gesetzestext des BGBl. I Nr. 115/2022 war offensichtlich § 78a Abs. 2a gemeint – oben *kursiv* ergänzt.

(21) Das Inhaltsverzeichnis zu § 101a und § 101a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2024 treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.

Vollziehung

§ 132. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist betraut:

- 1. hinsichtlich des § 63 Abs. 3, soweit er sich auf die Bescheinigung über die Verlässlichkeit bezieht, und des § 63 Abs. 5 der Bundesminister für Inneres,**
- 2. im Übrigen der Bundesminister für Arbeit [gem BMG idgF].**

Hinweis auf die Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung) nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)

Das MSchG (BGBl Nr 221/1979 idgF) sieht in § 2a eine besondere Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung) und in § 2b die Festlegung von Maßnahmen vor. Diese Verpflichtungen dienen dem vorbeugenden Schutz der werdenden bzw stillenden Mutter sowie dem Schutz vor ungünstigen Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen. Sie bestehen zusätzlich zu den Evaluierungspflichten nach dem ASchG.

Es wird empfohlen, die besondere Gefährdungsbeurteilung nach dem MSchG an allen Arbeitsplätzen, an denen Frauen arbeiten oder arbeiten könnten, **zugleich** mit der Gefährdungsbeurteilung nach dem ASchG durchzuführen, zu dokumentieren und zu wiederholen.

Die §§ 2a und 2b MSchG sind in **Fettdruck** wiedergegeben, die Anmerkungen zu den einzelnen Bestimmungen stammen im Wesentlichen aus den offiziellen Erläuterungen zur Regierungsvorlage (113 der Beilagen zu den Stenografischen Protokollen des Nationalrates, XIX. GP).

StrB: § 37 MSchG.

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

Unter Gefahren iS der §§ 2a und 2b sind auch Belastungen zu verstehen.

§ 2a. (1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

Gem der entsprechenden EU-Richtlinie ist für jede Tätigkeit, bei der das Risiko einer Einwirkung oder Belastung durch Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, Art, Intensität und Dauer dieser Belastungen für Schwangere und stillende Mütter zu beurteilen, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder die Situation der stillenden Mütter abgeschätzt werden können. Die Kontrolle, ob die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, obliegt gem § 10 ArbIG der Arbeitsinspektion.

Es ist daher für jeden Arbeitsplatz, an dem eine Frau beschäftigt ist, eine spezielle Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Diese Gefährdungsbeurteilung ist nicht

erst dann vorzunehmen, wenn am Arbeitsplatz eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin tätig ist. Sie muss vielmehr bereits vorliegen, sobald eine Frau dort zu arbeiten beginnt. Es ist daher ratsam, die „Mutterschutzzevaluierung“ samt Maßnahmen zum Gefährdungsausschluss (§ 2b) bereits zu dokumentieren, wenn ein Arbeitsplatz künftighin potentiell mit einer Arbeitnehmerin besetzt werden könnte. Es kann auch nicht darauf abgestellt werden, ob Frauen in einem bestimmten Alter beschäftigt werden, da sonst betriebliche Aufzeichnungen über die Gebärfähigkeit von Arbeitnehmerinnen geführt werden müssten. Die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung muss erfüllt sein, sobald an dem jeweiligen Arbeitsplatz eine Arbeitnehmerin beschäftigt wird – unabhängig von deren Schwangerschaft oder Kinderwunsch.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

- 1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;**
- 2. Bewegen von schweren Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;**
- 3. Lärm;**

Dafür sind jedenfalls Lärmmessungen vorzunehmen.

- 4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;**

Schwangere dürfen mit Arbeiten mit oder unter Einwirkung ionisierender Strahlung nicht beschäftigt werden (§ 4 MSchG). Gem § 11 StrSchG 2020 muss der Schutz schwangerer Arbeitskräfte jenen von Einzelpersonen in der Bevölkerung entsprechen. Hinsichtlich elektromagnetischer Felder siehe § 5 VEMF.

- 5. extreme Kälte und Hitze;**
- 6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;**
- 7. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 Abs. 5 Z 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;**

Es ist zu berücksichtigen, dass die üblichen Listen für die Einstufung biologischer Arbeitsstoffe in Risikogruppen den Zustand der Schwangerschaft nicht oder nur hinsichtlich einzelner Mikroorganismen berücksichtigen. Es ist daher auch die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass ein biologischer Arbeitsstoff, für den die Ermittlung und Beurteilung gem § 41 ASchG ergeben hat, dass er für AN im allgemeinen kein erkennbares Gesundheitsrisiko darstellt (§ 40/1 ASchG), zB auf Grund der schwangerschaftsbedingten physiologischen Besonderheiten eine mögliche Schädigung oder Belastung der Mutter und/oder des werdenden Kindes bewirken kann. Sofern die Therapie oder die ihr vorgelagerten diagnos-

tischen Maßnahmen eine Gefährdung darstellen (zB Röntgenuntersuchung), sind auch diese zu berücksichtigen.

8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;

Hierbei ist zu beachten, dass (gem § 2/2 GKV) auch bei Einhaltung der MAK-Werte insbesondere bei schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder unangemessene Belästigung nicht ausgeschlossen werden kann. Dies ist insbesondere bei der Ermittlung eines Beschäftigungsverbotes gem § 4/1 Z 4 MSchG zu berücksichtigen. Zur „Beschäftigung werdender und stillender Mütter mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen – Mutterschutzevaluierung“ siehe auch ZAI-Erlass vom 21. 9. 2022. Zur Einwirkung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe zählen auch die (früher in Z 9 angeführten) in Anhang I der EU-Mutterschutz-Richtlinie genannten Arbeitsverfahren mit krebserzeugenden Stoffen.

9. (Außer Kraft getreten gem BGBl I Nr 60/2015.)

Z 9 führte die in Anhang I der EU-Mutterschutz-Richtlinie genannten Arbeitsverfahren mit krebserzeugenden Stoffen an. Da diese Arbeitsverfahren zugleich eine Einwirkung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe darstellen, sind sie von Z 8 ohnehin mitumfasst, sodass Z 9 entbehrlich war.

10. Bergbauarbeiten unter Tage

Mit Bergbauarbeiten unter Tag dürfen werdende oder stillende Mütter gem §§ 4/2 Z 12 und 4a MSchG nicht beschäftigt werden.

11. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen zu berücksichtigen.

Abs 2 enthält eine nicht erschöpfende Aufzählung der Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren und -bedingungen, die bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. AG haben zB alle Belastungen durch das Heben von Lasten von Hand zu beurteilen. Ab einem Gewicht von 5 bzw 10 kg besteht *jedenfalls* ein Beschäftigungsverbot gem § 4/2 Z 1 MSchG, bei geringeren Lasten haben AG eine allfällige Gefährdung (günstigerweise nach Beratung mit AMED) zu beurteilen.

Ebenso ist bei allen Erschütterungen festzustellen, ob eine Beschäftigung von werdenden/stillenden Müttern ohne Gefährdung möglich ist (siehe auch § 4/5 Z 2 MSchG).

Für die Ermittlung haben sich AG alle notwendigen Unterlagen einschließlich Fachliteratur und bei Arbeitsstoffen insbesondere Sicherheitsdatenblätter und weitere Informationen der Hersteller zu beschaffen. Können die Gefahren nicht selbst oder nicht vollständig beurteilt werden, sind SFK und AMED beizuziehen (§ 2a/4 MSchG). Auf Grund der Unterlagen und Auskünfte haben AG zu prüfen, welche Einwirkungen oder Belastungen für schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen auf dem jeweiligen Arbeitsplatz bestehen können. Diese Einwirkungen und Belas-

tungen sind zu quantifizieren und festzuhalten, ob sich Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern oder Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen ergeben.

Auf Grund der Gefährdungsbeurteilung haben AG festzulegen, ob im Falle der zukünftigen Beschäftigung einer werdenden oder stillenden Mutter auf diesem Arbeitsplatz Maßnahmen gem § 2b MSchG zu setzen sind.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere

- 1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,**
- 2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder**

Siehe dazu auch § 3/2 ASchG.

- 3. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates zu erfolgen.**

Ebenso wie bei der Gefährdungsbeurteilung nach dem ASchG ist die Ermittlung und Beurteilung nach dem MSchG den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Es wurden jedoch nur jene Tatbestände aus dem ASchG übernommen, die für die Mutterschutz-Gefährdungsbeurteilung von Bedeutung sind.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen. Diese können auch mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beauftragt werden.

AG haben darüber hinaus (gem § 3/6 MSchG) AMED über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin zu informieren.

Den Präventivfachkräften sind alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen (zB §§ 76/2 und 81/2 ASchG).

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 2b schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

AG haben das Ergebnis der Ermittlung und Beurteilung im SG-Dokument festzuhalten. Eine Aufnahme in die SG-Dokumente gem § 5 ASchG ist möglich und zu empfehlen. Eine reduzierte Dokumentation (nach § 2a DOK-VO) erscheint für die Mutterschutz-Gefährdungsbeurteilung jedoch als nicht sinnvoll und ist daher nicht zulässig.

Weiters haben AG alle Arbeitnehmerinnen oder ihre Vertretung über die Ergebnisse der Beurteilung allfälliger Gefahren zu unterrichten (siehe auch § 13 ASchG).

Der Betriebsrat und die SVP oder die betroffene Arbeitnehmerin sind jedenfalls anzuhören. Auch diese Unterrichtung/Beteiligung hat nicht erst dann zu erfolgen, wenn an dem Arbeitsplatz eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin tätig ist. Zur Beteiligung des Betriebsrates bzw der SVP bzw der AN siehe § 92a/1 ArbVG bzw §§ 11/6 und 13/2 ASchG.

Maßnahmen bei Gefährdung

§ 2b. (1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

Bei Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie einer möglichen Auswirkung auf die Schwangerschaft oder das Stillen sind – soweit nicht nach § 4 bzw § 4a MSchG ein Beschäftigungsverbot für werdende bzw stillende Mütter erforderlich ist – die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Gefährdung durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Arbeitnehmerin auszusetzen. Diese Umgestaltung wird in Abs 1 als „Änderung der Beschäftigung“ umschrieben. Eine derartige Umgestaltung kann zB die Unterbrechung der Arbeit durch zusätzliche Pausen sein.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

Wenn die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, haben AG die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Arbeitnehmerin zu treffen. Wenn der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, ist die Arbeitnehmerin (bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes) zu beurlauben.

Die Änderung der Beschäftigung oder des Arbeitsplatzes hat sich im Rahmen des Arbeitsvertrages zu bewegen. Objektive Gründe, die der Änderung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatzwechsel entgegenstehen, können sich daher nicht nur aus dem AN-Schutz, sondern auch aus dem Arbeitsvertragsrecht ergeben.

Hinweis auf die Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung) nach dem Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG)

Das KJBG (BGBl Nr 599/1987 idgF) und die zugehörige Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), BGBl II Nr 436/1988 idgF, legen zahlreiche besondere Schutzbestimmungen hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen fest.

Das KJBG gilt für die Beschäftigung insbesondere von Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen. (Es gilt nicht für eine Beschäftigung, die unter das Landarbeitsgesetz fällt, und nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen in privaten Haushalten.)

Im Folgenden sind die besonderen Rechtsgrundlagen für die Gefährdungsbeurteilung betr die Jugendbeschäftigung kurz dargestellt. Dabei werden auch die Gesetzesmaterialien (Erläuterungen zum Ausschussbericht, 723 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XX. GP) berücksichtigt.

StrB: § 30 KJBG.

Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz

Bei jeder Beschäftigung von Jugendlichen, für die das ASchG gilt, sind außerdem alle Bestimmungen des ASchG einzuhalten.

Für jugendliche weibliche AN (einschließlich weibliche Lehrlinge) gilt zusätzlich das MSchG.

§ 23. (1) Der Dienstgeber hat vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- 1. die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;**
- 2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;**
- 3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;**
- 4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und**
- 5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.**

Der Abs 1 schreibt (in Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinie) die Gefährdungsbeurteilung betr die Jugendbeschäftigung vor.

Gilt für die Beschäftigung von Jugendlichen das ASchG, so ist die Gefährdungsbeurteilung betr die Jugendbeschäftigung im Zuge (und sinnvollerweise möglichst gemeinsam mit) der Gefährdungsbeurteilung gem § 4 ASchG durchzuführen und gem § 5 ASchG zu dokumentieren, bevor die Jugendlichen beschäftigt werden. Die Verpflichtung dazu ergibt sich bereits aus §§ 4/2 und 6 ASchG, da für jugendliche AN ein besonderer Personenschutz besteht.

(1a) Der Dienstgeber hat alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit zu treffen.

Die Festlegung von Maßnahmen setzt die Beurteilung der bestehenden Gefahren voraus. AG haben alle nötigen Gesundheitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen zu setzen; das werden insbesondere technische und organisatorische Maßnahmen sein. Sie haben dabei jedenfalls die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) zu beachten (§ 1 Abs 6 KJBG-VO). Zur erforderlichen Dokumentation siehe die Anmerkung nach Abs 1.

Das KJBG legt ergänzend in § 25 fest, dass AG die Jugendlichen über die Jugendlichen-Untersuchungen (gem § 132a ASVG) zu informieren und zur Teilnahme an diesen anzuhalten hat. Jugendlichen-Untersuchungen können die Verpflichtung zur Festsetzung und Durchführung aller sich auf Grund der Gefährdungsbeurteilung als erforderlich zeigenden Maßnahmen weder aufheben noch einschränken. Ergibt die Ermittlung und Beurteilung gem Abs 1 eine Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit des:der Jugendlichen, so haben AG (gem § 25 Abs 1a KJBG) dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Jugendlichenuntersuchung gem § 132a ASVG stattfindet. (Die Durchführung dieser Untersuchung schmälert selbstverständlich nicht die Verpflichtung zur Festlegung und Durchführung aller sich auf Grund der Gefährdungsbeurteilung als erforderlich zeigenden Maßnahmen.)

(1b) Der Dienstgeber hat die Präventivdienste (7. Abschnitt ASchG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften) bei der Ermittlung der Gefährdung und der Festsetzung von Schutzmaßnahmen heranzuziehen.

Der Hinweis auf die Präventivdienste nach vergleichbaren Rechtsvorschriften bezieht sich auf die Beschäftigung von Jugendlichen in Bereichen, in denen das ASchG nicht gilt (zB Bereiche, die dem Bundes-BedienstetenschutzG oder bestimmten Landesbedienstetenschutzbestimmungen unterliegen).

Ob oder in welchem Ausmaß diese Hinzuziehung von Präventivfachkräften (SFK und AMED) in die Präventionszeit eingerechnet werden darf, ergibt sich aus den dafür vorliegenden Regelungen (zB ASchG).

Den Präventivfachkräften sind alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen (zB §§ 76/2, 81/2 ASchG).

(2) Durch Verordnung kann die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben, mit bestimmten Arbeiten oder unter bestimmten Einwirkungen, die mit

besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.

Auf Grund dieser Bestimmung wurde die KJBG-VO erlassen.

(3) Unabhängig von Abs. 2 kann das Arbeitsinspektorat in einzelnen Fällen die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

Übersicht über die nach dem ASchG weitergeltenden (alten) Bestimmungen

Die Tabelle enthält für eine bestimmte Rechtsvorschrift (Spalte 1) eine Übersicht über die weitergeltenden Bestimmungen (Spalte 2) und die Bezugsstelle im ASchG, die die Weitergeltung anordnet (Spalte 3). Nähere Hinweise auf den Gültigkeitsumfang usw dieser Bestimmungen sowie ggfs auf Maßgaben für die Weitergeltung („M“) sind jeweils diesen Bezugsstellen im ASchG zu entnehmen. Für Bauarbeiten sind diese weitergeltenden Bestimmungen nur soweit anzuwenden, als der jeweilige Inhalt nicht durch die BauV geregelt ist. Die gem § 118/4 für Baustellen nicht anzuwendenden Bestimmungen sind in dieser Tabelle mit „**nfb**“ (nicht für Baustellen) gekennzeichnet. (Es handelt sich im Wesentlichen um Inhalte, die für Bauarbeiten in der BauV geregelt sind)

[illegible]

Rechts- vorschrift	Weiter anzuwendende Bestimmungen	Stelle im ASchG
Allgemeine Arbeitnehmer- schutzVdg (AAV) (Fortsetzung)	§ 64/1zT, 4zT, 5zT, 6, 8zT	§ 106/3 Z 4
	§ 73/1 Lagerung in Arbeitsstätten, Allgemeines Arbeitskleidung	§ 114/4 nfb
	§ 73/2 erster Satz, 3, 4 Arbeitskleidung	§ 114/4 nfb
	§ 74/1 Verbot von offenem Feuer und Licht	§ 107/1 (M) nfb
	§ 74/2 zweiter Satz Heißenarbeiten in brandgefährdeten Räumen	§ 107/1 nfb
	§ 74/3 Brandschutz bei Heißenarbeiten	§ 107/1 nfb
	§ 75 Brennbare Abfälle und Rückstände	§ 107/1 nfb
	§ 76/6, 8 Feuerlöschmittel bei besonderen Arbeitsvorgängen	§ 107/1 nfb
	§ 81/2zT Erste-Hilfe-Leistung (notwendige Mittel außerhalb des Standortes)	§ 107/1 (M) nfb
Vdg über die Betriebs- bewilligung nach dem ANschutz- gesetz	Geltungsbereich: gilt für alle dem ASchG unterliegenden Arbeitsstätten § 2/3 Betriebsbewilligung (M: § 117 ASchG) § 3/2 Ansuchen um Betriebsbewilligung (M: § 117 ASchG)	§ 117/1 § 117/1 § 117/1
Druckluft- und Taucher- arbeiten-Vdg	Geltungsbereich: siehe dazu § 119/2 ASchG § 3 und § 4, § 5 erster Satz, §§ 6–15, §§ 17–20, § 21/1–3, 5, 6, § 22, § 23/1–5, 7–10, §§ 24–30, § 31/1–5, 9, § 32/1, 3–5, §§ 33–44 sowie §§ 46–50a, Anhänge 1–7	§ 119/2 § 119/1

Geltende Fassung der weitergeltenden Verordnungen

Der Umfang der Weitergeltung ist in der Tabelle ab Seite 222 zusammengestellt. Die Übersicht ab Seite 226 enthält die nach dem ASchG erlassenen Vdgen.

Bedeutung der Abkürzung:

BG Mit dem angegebenen Bundesgesetz wurde die Vdg auf Gesetzesstufe gehoben.

AAV – Allgemeine ArbeitnehmerschutzVdg, BGBl Nr 218/1983, in der Fassung der Kundmachung BGBl Nr 486/1983 (Druckfehlerberichtigung), der Vdgen BGBl Nr 91/1984, BGBl Nr 43/1986, BGBl Nr 593/1987, BGBl Nr 220/1993 (Entfall des § 5), BGBl Nr 341/1994, BGBl Nr 369/1994, des Bundesgesetzes BGBl Nr 450/1994 (BG), der Vdg BGBl Nr 706/1995 (Aufhebungen durch die ESV 1995), des Bundesgesetzes BGBl I Nr 9/1997, der Vdgen BGBl II Nr 237/1998 (Aufhebungen durch die VbA), BGBl II Nr 368/1998 (Aufhebungen durch die AstV), BGBl II Nr 164/2000 (Aufhebungen durch die AM-VO) und BGBl II Nr 253/2001 (Aufhebungen durch die GKV), des Bundesgesetzes BGBl I Nr 159/2001, der Vdgen BGBl II Nr 309/2004 (Aufhebungen durch die VEXAT), BGBl II Nr 22/2006 2004 (Aufhebungen durch die VOLV), BGBl II Nr 242/2006 (Aufhebungen durch die GKV-Novelle 2006), BGBl II Nr 221/2010 (Aufhebungen durch die VOPST) und BGBl II Nr 77/2014 (Aufhebungen durch die PSA-V), des Bundesgesetzes BGBl I Nr 60/2015 und der Vdg BGBl II Nr 184/2015 (Aufhebungen durch die KennV-Novelle); BGBl II Nr 330/2024 (Aufhebungen durch die GKV und AM-VO).

Vdg über die **Betriebsbewilligung** nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl Nr 116/1976 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl Nr 450/1994 (BG).

Druckluft- und Taucherarbeiten-Vdg, BGBl Nr 501/1973 in der Fassung der Bundesgesetze BGBl Nr 450/1994 (BG) und BGBl I Nr 159/2001, der Vdg BGBl II Nr 358/2004, des Bundesgesetzes BGBl I Nr 123/2004 und der Vdgen BGBl II Nr 13/2007 und BGBl II Nr 33/2012.

KälteanlagenVdg, BGBl Nr 305/1969, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl Nr 234/1972 (BG), BGBl Nr 450/1994 und BGBl I Nr 9/1997.

Geltende Verordnungen, die (auch) aufgrund des ASchG erlassen wurden
(Stand: 31. 3. 2025)

In chronologischer Reihenfolge der Stammfassungen; die nicht mehr geltenden Verordnungen sind in der nachfolgenden Tabelle (Seite 230) angeführt.

Aktuelle Kurzbezeichnung der Verordnung	Stamm-fassung BGBl (II) Nr	In Kraft getreten mit	Letzte Änderung BGBl (II) Nr	Letzte Änderung in Kraft getreten mit	Anmerkungen
Bauarbeiterschutzverordnung – BauV	340/1994	1. 1. 1995	241/2017	1. 7. 2017	
Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates	30/1995	1. 1. 1995	215/2012	1. 7. 2012	
Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte und die Besonderheiten der sicherheitstechnischen Betreuung für den untertägigen Bergbau – SFK-VO	277/1995	1. 6. 1995	226/2017	29. 8. 2017	
Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen – SVP-VO	172/1996	1. 7. 1996	324/2014	1. 1. 2015	
Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren – AMZ-VO	441/1996	1. 1. 1997	218/2022	1. 7. 2022	
Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente – DOK-VO	478/1996	11. 9. 1996	53/1997	1. 1. 1997	
Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2024 – VGÜ	27/1997	1. 3. 1997	330/2024	3.12.2024	
Kennzeichnungsverordnung – KennV	101/1997	1. 7. 1997	184/2015	1. 7. 2015	

Aktuelle Kurzbezeichnung der Verordnung	Stamm- fassung BGBI (II) Nr	In Kraft getreten mit	Letzte Änderung BGBI (II) Nr	Letzte Änderung in Kraft getreten mit	Anmerkungen
Bildschirmarbeitsverordnung – BS-V	124/1998	1. 5. 1998	Keine Än- derungen		
Verordnung biologische Arbeitsstoffe – VbA	237/1998	1. 11. 1998	294/2024	1.11.2024	
Arbeitsstättenverordnung – ASiV	368/1998	1. 1. 1999	309/2017	1. 12. 2017	
Verordnung über sicherheitstechnische Zentren – STZ-VO	450/1998	1. 1. 1999	210/2013	1. 8. 2013	
Eisenbahn-ArbeitnehmerInnenschutz- verordnung – EisbAV	384/1999	1. 1. 2000	483/2020 berichtigt durch 471/2021	1. 1. 2021	
Arbeitsmittelverordnung – AM-VO	164/2000	1. 7. 2000	330/2024	3.12.2024	
Grenzwerteverordnung 2024 – GKV	253/2001	1. 10. 2001	330/2024	3.12.2024	
Flüssiggas-Verordnung 2002 – FGV	446/2002	1. 7. 2003	Keine Än- derungen		
Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation von bühnentechnischen und beleuchtungstechnischen Arbeiten – Bühnen-FK-V	403/2003	1. 1. 2004	226/2017	29. 8. 2017	
Verordnung explosionsfähige Atmosphären – VEXAT	309/2004	1. 8. 2004	186/2015	1. 7. 2015	
Sprengarbeitenverordnung – SprengV	358/2004	1. 10. 2004	368/2023	1.1.2024	

Aktuelle Kurzbezeichnung der Verordnung	Stamm- fassung BGBl (II) Nr	In Kraft getreten mit	Letzte Änderung BGBl (II) Nr	Letzte Änderung in Kraft getreten mit	Anmerkungen
Bohrarbeitenverordnung – BohrarbV	140/2005	25. 5. 2005	330/2024	3.12.2024	
Verordnung Lärm und Vibrationen – VOLV	22/2006	26. 1. 2006 15. 2. 2006	302/2009	1. 10. 2009	
Fachkenntnisnachweis-Verordnung – FK-V	13/2007	1. 2. 2007 1. 1. 2008	226/2017	29. 8. 2017	
Schiffahrtsanlagenverordnung – SchAVO	298/2008	28. 8. 2008	204/2023	30. 6. 2023	Die unmittelbaren Arbeitneh- merInnenschutzbestimmungen (Teil 4 der Vdg) wurden mit BGBl II Nr 215/2012 auf- gehoben. Zugleich wurde ein inhaltlich entsprechender Abschnitt 4 (Schiffahrts- anlagen) in die Schiffahrt- ArbeitnehmerInnenschutz- verordnung neu eingefügt.
Schiffahrt-ArbeitnehmerInnenschutz- verordnung – SchiffAV	260/2009	1. 9. 2009	215/2012	1. 7. 2012	
Verordnung optische Strahlung – VOPST	221/2010	9. 7. 2010	Keine Än- derungen		
Flüssiggas-Tankstellen-Verordnung 2010 – FGTV 2010	247/2010	1. 8. 2010	Keine Än- derungen		
Tagbauarbeitenverordnung – TAV	416/2010	1. 1. 2011	330/2024	3.12.2024	
Arbeitnehmerschutzverordnung Verkehr – AVO Verkehr 2017	17/2012	24. 1. 2012	490/2021	27. 11. 2021	bis 1. 12. 2017 AVO Verkehr 2011

Aktuelle Kurzbezeichnung der Verordnung	Stammfassung BGBl (II) Nr	In Kraft getreten mit	Letzte Änderung BGBl (II) Nr	Letzte Änderung in Kraft getreten mit	Anmerkungen
Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012	33/2012	1. 3. 2012	Keine Änderungen		folgt der ElektroschutzVdg 2003
Nadelstichverordnung – NastV	16/2013	11. 5. 2013	Keine Änderungen		
Verordnung Persönliche Schutzausrüstung – PSA-V	77/2014	1. 5. 2014	Keine Änderungen		
Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF	179/2016	1. 8. 2016	Keine Änderungen		
Aerosolpackungslagerungsverordnung – APLV	347/2018	1. 1. 2019	Keine Änderungen		folgt der Druckgaspackungslagerungsverordnung 2002 – DGPLYV 2002
Lufffahrt-ArbeitnehmerInnenenschutzverordnung – LuftAV	185/2019	3. 7. 2019	368/2023	1.1.2024	
Verordnung über brennbare Flüssigkeiten 2023 – VbF 2023	45/2023	1. 3. 2023	141/2024	1.7.2024	

Außer Kraft getretene Verordnungen, welche nach dem ASchG erlassen worden waren

Bezeichnung der Verordnung	Stamm- fassung BGBl (II) Nr	In Kraft getreten mit	Außer Kraft getreten mit
Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen 1995 ersetzt durch Druckgaspackungslagerungsverordnung 2002 – DGPLV 2002	666/1995	7. 10. 1995	21. 12. 2002
Elektroschutzverordnung 1995 – ESV 1995 ersetzt durch Elektroschutzverordnung 2003 – ESV 2003	706/1995	26. 10. 1995	13. 9. 2003
Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 – ASV 1996	780/1996	1. 7. 1997	1. 8. 2009
Bergpolizeiverordnung über verantwortliche Personen – BPV-Personen	108/1997	1. 7. 1997	1. 10. 2004
Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen	356/2001	1. 8. 2001	1. 9. 2015
Druckgaspackungslagerungsverordnung 2002 – DGPLV 2002 ersetzt durch Aerosolpackungslagerungsverordnung – APLV	489/2002	21. 12. 2002	1. 1. 2019
Elektroschutzverordnung 2003 – ESV 2003 ersetzt durch Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012	424/2003	13. 9. 2003	1. 3. 2012
Verordnung über die Gleichstellung von Bewilligungsverfahren	43/2005	19. 2. 2005	1. 8. 2013
Verordnung über brennbare Flüssigkeiten – VbF ersetzt durch Verordnung über brennbare Flüssigkeiten 2023 – VbF 2023	240/1991	1. 6. 1993	1. 3. 2023

Stichwortverzeichnis

zum Text des ASchG

Das Stichwortverzeichnis ermöglicht einen groben Zugang zum ASchG und dient als Orientierungshilfe. Angegeben sind der Paragraph (Absätze) und allenfalls die Ziffern. Zentrale Paragraphen eines Begriffs sind **fett** gedruckt. Zum Nachschlagen eines Begriffs sollen auch verwandte Begriffe (gekennzeichnet durch das Symbol „→“) und das Inhaltsverzeichnis des ASchG (Seite 7–10) herangezogen werden. Ergänzend zum Stichwortverzeichnis erleichtern die Übersichtstabelle bezüglich der weiter anzuwendenden Bestimmungen (ab Seite 222 und die Verweise in den Anmerkungen im Gesetzestext das Auffinden bestimmter Regelungen.

A

Abfälle, Kennzeichnung nach Abfallwirtschaftsgesetz § 41 (4)

Abgase bei Verkaufsständen im Freien § 61 (8) Z1

Abnahmeprüfungen § **37**

Abstimmung → Koordination

Absturz §§ 20 (2), 61 (3), 106 (3) Z3

Abweichung vom ASchG durch Vdg § **95**

Agenzien, biologische § 2 (6) → Arbeitsstoffe, biologische

Alarmanlagen für den Brandschutz § 25 (3)

Alkohol §§ 15 (4), 130 (4) Z5

Alleinarbeitsplatz § 61 (6)

Allergie § 40 (5)

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt §§ 56 (3), 89 (1), 91 → Unfallversicherungsträger

Alter der AN, Rücksicht auf das §§ 4 (2), 6 (1)

Anerkennung der Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte § 74 (3)

Anfallsleiden § 6 (3)

Anforderungen, hygienische §§ 27 (1)(4)(7), 28 (5)(7), 69 (5)(6), 76 (3) Z6, 81 (3) Z6

Anhörung der AN § **13**

— der SVP §§ **11**, 13

Anlage §§ 2 (5), 93 (5) → Arbeitsmittel

Anweisung §§ 3 (3)(4), 6 (2), 7 Z9, 14 (5), 15, 35 (3), 64 (5), 130 (4) → Betriebsanweisung,
→ Unterweisung

Anwendungsbereich des ASchG → Geltungsbereich

Anpassung von Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen §§ 4 (5), 77 Z4a, 82 Z4a

Apparate § 2 (5) → Arbeitsmittel

Arbeit, eintönige §§ 7 Z4, 60 (2)

—, taktgebundene §§ 7 Z4, 60 (2)

Arbeiten, beleuchtungstechnische, Vorbereitung § 62 (4)

—, besonders gefährliche, Meldung von AN §§ 97 (6), 98

—, bühnentechnische, Vorbereitung § 62 (4)

Arbeiten (Fortsetzung)

- , gefährliche, Aufsicht § 62 (5)
- im Freien §§ 24, 28 (1) Z1, 34 (3), 61 (7)(8)
- in Druckluft → Druckluftarbeiten
- unter Spannung, besonders gefährliche, Vorbereitung § 62 (4)
- , vorübergehende §§ 23 (1)(4), 24 (4)

Arbeitgeber:in, Begriff § 2 (1)

- , allgemeine Pflichten → Pflichten der AG
- , eigene Tätigkeit §§ 3 (5), 62 (6)
- , Unternehmermodell → Unternehmermodell
- , Verantwortlichkeit → Verantwortlichkeit
- , Wechsel in der Person → Wechsel

Arbeitnehmer:in, Änderung des Aufgabenbereiches § 14 (2) Z2

- , Begriff § 2 (1)(5)
- , behinderte §§ 6 (5), 21 (5), 77a (5) → Behinderte ...
- , besonders gefährdete oder schutzbedürftige §§ 4 (2), 51 (2), 77a (5)(7)
- , betriebsfremde §§ 8 (2)(5), 11 (7) Z6
- , Einsatz der §§ **6**, 7
- , kein → Personen, andere, über die AN hinaus zu berücksichtigen
- , Pflichten → Pflichten der Arbeitnehmer
- , regelmäßig beschäftigte → Beschäftigtenzahl, regelmäßig Beschäftigte
- , saisonale §§ 77a (5), 82a (4)
- , Strafbestimmungen für § 130 (4)
- , teilzeitbeschäftigte § 82a (4)
- , überlassene §§ **9**, 76 (2), 81 (2)
- , Verzeichnisse → Verzeichnis der Arbeitnehmer:in

Arbeitnehmerschutzbeirat § **91**

Arbeitnehmervertreter:in → Betriebsrat, → Belegschaftsorgane, → Sicherheitsvertrauenspersonen

Arbeitsabläufe § 4 (1) Z6, 7 Z4a, Z7, 76 (3) Z6, 81 (3) Z6 → Arbeitsvorgänge

Arbeitsbedingungen §§ 4 (4), 7 Z7, 11 (3)(6) Z1, 15 (7), 22 (2), 23 (2), 31 (3), 41 (5)(6), 46 (6), 53 (1), 54 (3), 62 (5), 78a (5), 81 (1), 82 Z2, 82b (3), 84 (2)(3), 88

- , besonders belastende, besondere ärztliche Untersuchung § 51 (2) Z3
- , Lärmmessung bei Änderung der § 65 (2)

Arbeitsbereitschaft §§ 28 (3), 31 (3)

Arbeitsfläche für Bildschirmarbeit § 67 (2)(6)

Arbeitsfreigabesystem § 60 (4)

Arbeitsgestaltung §§ 3 (2), 65 (4) Z5, 76 (1), 77 Z2 Z7, 81 (1), 82 Z2, 88 (2) → Arbeitsverfahren,
→ Arbeitsvorgänge

- , Erkenntnisse auf dem Gebiet der §§ **3 (2)**, **4 (5)** Z5, 11 (7) Z2

Arbeitshaltungen und -bewegungen bei der Bildschirmarbeit § 67 (3)

Arbeitshygiene §§ 76 (3) Z6, 81 (3) Z6

Arbeitsinspektorat § 4 (5) Z6, 6 (5), 10 (8), 16 (3), 42 (4)–(7), 48 (2), 49 (3), 51 (3), 52 Z5, 52a, **53**, 54 (3), 55 (2), 63 (4)(5), 70 (6), 75 (3), 77 Z3, 78a (2)(6), 80 (3), 82 Z3, 84 (3)(4), 86 (3), 87, 88, 91 (8), 92 (6), 97, 98, **99**, **125**

Arbeitsinspektorat, Meldung an das → Meldung

- Arbeitskleidung §§ 27 (4), **71**, 72 (1) Z6, 108 (2), 114 (3)(4) Z8, 130 (1) Z26
- Arbeitsmed... → **siehe jedenfalls auch Präventivfachkraft!**
- Arbeitsmediziner:in §§ 10 (10), **77a – 82b**, 83 (1)(6), 88 (3) Z4, 115 (1)(3)
 - , Aufgaben § **81**
 - , Aufteilung auf mehrere Arbeitsmediziner:innen §§ 82a (7), 84 (4)(5)(6)
 - , Begehung § **77a**
 - , Bestellung § **79**
 - , betriebseigene:r § 78 (2) Z2
 - , Ermittlung und Beurteilung von Gefahren § 4 (6)
 - , Fach- und Hilfspersonal → Fach- und Hilfspersonal der arbeitsmedizinischen Betreuung
 - , Hinzuziehung § **81 (3)**
 - , Information der § 81 (2)
 - , Präventionszeit §§ 77, 82, **82a**, 82b, 84 (4) Z3, 130 Z27c Z27d
 - , Sicherheitsvertrauensperson § 10 (10)
- Arbeitsmedizinische Betreuung → Betreuung, arbeitsmedizinische
 - Erkenntnisse §§ 48 (2), 49 (3), 51 (1) → Stand der Arbeitsmedizin
 - Untersuchung §§ 49 (1)(3) Z2, 50 (1)(2), 81 (5), 82 Z5 → Untersuchung
- Arbeitsmedizinischer Fachdienst §§ 11 (5), 77a (3a), 78a (2a), **82c**
- Arbeitsmedizinisches Zentrum §§ 78a (1)(8), 79 (1) Z3 (7), **80**, 83 (6), 84 (4), 89, 90 Z2, 130 (6) Z2
- Arbeitsmittel §§ 4 (1) Z2, 7, 11 (6) Z1, 12 (5), 15 (2), 17, 25 (8), 26 (5), 31 (1), **33 – 39**, 76 (3) Z3, 81 (3) Z3, 92 (1)(3), 95 (7), 118 (4) Z2, 130 (4) Z1
 - , Änderung §§ 37 (1), 76 (3) Z3, 81 (3) Z3
 - , Aufstellung § **34**
 - , Auswahl §§ 11 (6) Z1, 33 (5), 76 (3) Z3, 81 (3) Z3
 - , außer Betrieb genommene § 35 (5)
 - , Begriff § 2 (5)
 - , Benutzung §§ 12 (5), **33, 35**
 - , – unter veränderten Einsatzbedingungen § 35 (2)
 - , –, kombinierte § 35 (4)
 - , beschädigte § 35 (1) Z5
 - , Einführung neuer §§ 4 (5) Z4, 14 (2) Z3 → Arbeitsmittel, Auswahl
 - , Gefahrenanalyse §§ 35 (2)(4), 37 (5)
 - , gefährliche §§ **36**, 39 (1) Z2
 - , identische Genehmigung § 95 (7)
 - , Kennzeichnung nach geltenden Vorschriften § 33 (4)
 - , Konstruktion, Bau und weitere Schutzmaßnahmen §§ 33 (3) Z2, 33 (4), 39 (3)
 - , Prüfplan § 37 (5)
 - , Prüfung §§ 17 (2), 35 (3) Z1, **37**, 39 (1) Z3, 118 (4) Z2
 - , – nach außergewöhnlichen Ereignissen § 37 (3)(4)(7)
 - , Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen §§ 33 (3)(4), 39 (1) Z1
 - , Stilllegung durch die Behörde § 96 (1)
 - , Wartung § **38** → Instandhaltung
- Arbeitsorganisation §§ 4 (1) Z6, 7 Z4a, 7 Z7 → Organisation, → Maßnahmen, organisatorische
- Arbeitspausen §§ 28 (1), 31 (3), 66 (3), 68 (3) Z1, 81 (3) Z6

Arbeitsphysiologie §§ 76 (3) Z6, 81 (3) Z6

Arbeitsplatz §§ 4 (1) Z4 (2), 7, 11 (6)(7), 19 (1) Z1 (2), 21 (4), 22 (1)(6), 24 (2)(4), 27 (3)(6),
30 (1)(2), 31 (1), 41 (5)(6), 45 (1)(2)(7), 46 (4), **61**, 65 (1), 66 (1)(2), 67, 72, 88 (1), **114**

– auf Baustelle § 118 (4) Z3

– im Freien §§ 24 (2), 61 (7)(8) → Arbeiten im Freien

– in nicht allseits umschlossenem Raum § 61 (7)

–, abgelegener § 61 (6)

–, Ausrichtung der Unterweisung auf den § 14 (3)

–, Begriff § 2 (4)

–, Gestaltung der §§ 7, 11 (6), 76 (3) Z6, 81 (3) Z6

–, nicht ständiger § 24 (4)

–, sonstiger § 82a (2)

–, ständiger § 22 (1), 24 (4), 61 (7), 125 (1)

Arbeitsplatzwechsel, Hinzuziehung Arbeitsmediziner:in § 81 (3) Z8

Arbeitsprozess mit biologischen Arbeitsstoffen, Änderung § 42 (6)

Arbeitspsychologie §§ 76 (3) Z6, 81 (3) Z6

Arbeitspsycholog:innen §§ 4 (6), 82a (5)

Arbeitsräume §§ **22**, 30 (2), 125 (1)

Arbeitsrhythmus §§ 7 Z4, 81 (3) Z6 → Belastung durch taktgebundene Arbeit

Arbeitsschutzausschuss §§ 11 (5), 77 Z6, 82b (4), 83 (2), 84 (2), 87 (1)(3), **88**, 130 (1) Z29

–, zentraler § 77 Z6, **88a**

Arbeitssicherheit §§ 73 (1), 74 (2) Z1, 76 (1)(3) Z1, 77 Z2 Z7

Arbeitsstätte §§ 2 (3), 4 (1) Z1, 8 (1)(2), 10 (2) Z4, 17 (1), **19 – 28**, 30, 32, 77, 77a, 80 (3),
78 (4), 78a (2), 78b (1) Z2, 81 (3) Z1, 82 Z3, 82a, 82b (4), 83 (4), 84 (4), 85 (2),
88 (1)(3), 88a, 95 (7)

– im Freien §§ 2 (3), 19 (1) Z2, **24**

– im Gebäude §§ 2 (3), 19 (1) Z1, **21**, 32 (1) Z1

–, außerhalb → Bildschirmarbeit

–, Begriff §§ 2 (3), **19**

–, behindertengerechte Gestaltung §§ 21 (5), 32 (1) Z1

–, Bewilligung der Änderung §§ 93 (3), 94 (2)

–, Genehmigung §§ 92, 93, 94

–, Gestaltung §§ 4 (1), 7

–, identische, Genehmigung § 95 (7)

–, Planung §§ 76 (3) Z2, 81 (3) Z2

–, Schließung durch die Behörde § 96 (1)

–, Vorschriften § 94

Arbeitsstättenbewilligung §§ **92**, 94 (3), 101 (1) Z2 (2), 117, 130 (1) Z30 → Bewilligung →
Genehmigung der Arbeitsstätte

Arbeitsstelle, auswärtige §§ 3 (6), 8 (1), 10 (2)(4), 77, 77a (2)(6), 82, 82a (4), 83 (4), 84 (4),
85 (2), 88 (1) → Arbeiten im Freien

–, –, Ausnahmegenehmigungen § 95 (7)

–, –, Begriff § 2 (3)

–, –, Vorschriften § 94 (5)

Arbeitsstoffe §§ 4 (1) Z3, 5 Z4, 7, 11 (6) Z1 (7) Z2, 12 (5), 14 (2) Z4, 25 (8), 26 (5), 28 (1) Z1,
31 (1), **40 – 48**, 51 (2) Z2, 76 (2)(3) Z4, 78b (2) Z1, 81 (2)(3) Z4, 92 (1), 107 (1), **110**,
130 (1) Z14 → Asbest, → Flüssiggas, → Flüssigkeiten

Arbeitsstoffe (Fortsetzung)

- , Begriff § 2 (6)
- , biologisch inerte § 40 (4b) Z3
- , biologische §§ 40 (1)(5), 41 (5), 42 (1)(6)(7), 43 (1)(4), 44 (4), 47, 48 (1) Z1
- , brandgefährliche §§ 40 (1)(3)(3a), 41 (6), 46 (2)(8)
- , Einführung neuer §§ 4 (5) Z4, 11 (6) Z1, 14 (2) Z4, 76 (3) Z4, 81 (3) Z4
- , Ekel erregende § 71 (2)
- , erbgutverändernde §§ 40 (8) Z10, 42 (1)(5)(7), 43 (1), 44 (4), 47 (1)
- , Ermittlung und Beurteilung §§ 40 (1), **41**, 77 Z4a, 82 Z4a, 110 (1)(1a)
- , explosionsgefährliche §§ 40 (1)(2a)(2b), 41 (6), 46 (2)(8), 93 (1) Z9
- , fibrogene § 40 (4b) Z1
- , fortpflanzungsgefährdende §§ (7) Z11, 40 (4a)(8) Z12, 42 (1)(5)(7), 43 (1), 44 (4), 47 (1)
- , Gefahrenverhütungsmaßnahmen §§ 42, **43**
- , gefährliche, Absaugung § 43 (2) Z5 Z6
- , –, Ersatz § **42**
- , –, Gase unter Druck § 40 (7)
- , –, Gesamtwirkung § 41 (5)(6)
- , –, Metalle korrosiv § 40 (7)
- , –, Verbot § **42**
- , –, Verpackung § 44 (1)(2)
- , –, Verzeichnis der AN § **47**
- , –, Zugangsbeschränkung § 44 (4)
- , gesundheitsgefährdende §§ 40 (4)(4a)(4b), 41 (5), 48 (2), 71 (2)
- , Grenzwerte §§ **45**, 48 (1) Z3, 59
- , Kennzeichnung §§ 41 (4), **44**, 48 (1) Z2, 110 (4)
- , krebserzeugende §§ 40 (8) Z11, 42 (1)(5)(7), 43 (1), 44 (4), 47 (1)
- , Lagerung §§ 20 (5), **44 (3)**, 110 (8), 122 (1)(5)
- , Mengenbeschränkung § 43 (2) Z1
- , Messungen §§ 41 (6), **46**
- , radioaktive §§ 20 (2), 40 (4b) Z2
- , sensibilisierende § 40 (8) Z9
- , Verwenden von § 2 (6)
- Arbeitstische §§ 61 (5), 67 (2)(6), 114 (4) Z2
- Arbeitsumgebung, §§ 4 (1) Z6, 7 Z4a Z7 Berücksichtigung der Merkmale beim Handhaben von Lasten § 64 (3)
- Arbeitsunfall §§ 11 (7) Z1, 15 (5), **16**, 76 (2), 77 Z4, 81 (2), 98 (1), 130 (1) Z13 (4) Z6
 - Unfall
- , Aufzeichnungen und Berichte §§ 11 (7) Z1, **16**, 76 (2), 81 (2)
- , schwerer, Meldung § 98 (1)
- Arbeitsunterbrechung §§ 3 (3), 66 (3) → Arbeitspausen
- Arbeitsverfahren §§ 4 (1) Z5, 25 (8), 26 (5), 42 (2)(4)(6), 76 (3) Z4, 81 (3) Z4, 92 (1)
- , Einführung neuer §§ 4 (5) Z4, 11 (6), 14 (2) Z5, 76 (3) Z4, 81 (3) Z4
- , Gestaltung → Gestaltung von Arbeitsverfahren
- Arbeitsvorgänge §§ 4 (1) Z5 (2), 7, 22 (2)(3)(6)(7), 23 (2)–(4), 25 (8), 26 (5), 27 (1) Z2, 31 (3), 35 (1) Z1, **60**, 65 (1), 66 (1)(2), 67 (5), 68 (6), 72, 114, 130 (1) Z19 → Arbeitsabläufe
- auf Baustellen § 118 (4) Z3
- , Gestaltung → Gestaltung von Arbeitsvorgängen

Arbeitszeit §§ 12 (1), 14 (1), 22 (7), 24 (1), 28 (3), 58 (2)
—, SVP § 10 (7)
Arbeitszeitregelung § 81 (3) Z6
Arzneimittel, Beeinträchtigung durch §§ 15 (4), 130 (4) Z5
Arzt, Ärztin §§ 49 (5), 52, 53, 55, 56, 57 (6), 58 (1)(4) Z5 (5), 80 (1), 112 (3), 115 (6)
— → Arbeitsmediziner:in
—, ermächtigte §§ **56**, 112 (3)
Ärztegesetz §§ 56 (1), 79 (2)(3)
Ärzttekammer → Österreichische Ärztekammer
Ärztliche Untersuchungen → Untersuchungen
Ärztlicher Dienst der Arbeitsinspektion §§ 52 Z5, 53 (1), 55 (2)
Asbest, Meldung von Bauarbeiten § 97 (7)
Asbest § 11 (7), vor § 62, § 124 (4) Z5
Atemluft, gesundheitszuträgliche §§ 22 (3), 23 (3), 30
Atemschutzgeräte § 49 (2)
Aufenthaltsraum §§ 27 (3), **28**, 29 (2)(3), 30 (3)
Aufgabenbereich, Ausrichtung der Unterweisung auf den § 14 (3)
Aufladung, elektrostatische § 22 (4)
Auflagen, behördliche §§ 11 (7) Z4, 63 (2), 74 (3), 76 (3) Z11, 81 (3) Z12, 92–95
—, —, Verschreibung für auswärtige Arbeitsstellen § 94 (5)
—, —, Verschreibung für Baustellen § 94 (5)
Aufsicht, besondere §§ **62** (5)(6), 130 (1) Z22
Aufzeichnungen §§ 37 (6), 58 (4)–(7), 76 (2), 84 (1), 88 → Verzeichnis, → Berichte
— und Berichte über Arbeitsunfälle → Arbeitsunfälle, Aufzeichnungen und Berichte
—, Einsichtnahme → Einsichtnahme
Aufzüge §§ 2 (5), 37 (1)
Ausbildung, arbeitsmedizinische §§ 79 (2), 80 (1) → Fachkenntnisse, → Weiterbildung
—, ermächtigte Ärzte und Ärztinnen → Ärzte und Ärztinnen, ermächtigte, Qualifikation ...
—, sicherheitstechnische → Sicherheitsfachkraft, Fachausbildung
—, SVP → Sicherheitsvertrauensperson, Fachkenntnisse
Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen § 10 (6)
Ausbildung des AG → Unternehmermodell
Ausbildungseinrichtung für die Vermittlung von Fachkenntnissen § 63 (1)(2)(3)
Ausbildungsstand der AN § 4 (1) Z6 → Erfahrungsstand, → Kenntnisse der AN, → Qualifikation
Außentemperatur am Verkaufsstand § 61 (8) Z2
Außerbetriebnahme eines Arbeitsmittels §§ 33 (1)(6), 35 (5)
Außerkräfttreten von Arbeitnehmerschutzvorschriften § **124**
Ausgänge §§ 21 (3)(5)(6), 106 (3) Z2
Auslöseschwellen bzgl. Lärm und sonstiger physikal. Einwirkungen §§ 72 (1) Z3 Z4
Ausnahmen §§ **95**, 100 (2), **126**
Ausstattung, notwendige, für Präventivdienste §§ 73 (4)(5), 79 (6)(7)
Austritts- und Entstehungsstelle, Erfassung an der § 43 (2) Z5
AUVA → Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, → Unfallversicherungsträger

B

Bauarbeiten §§ 2 (3), 62 (5), **118**, 119 (2)
—, Meldung § **97**

Bauarbeiterschutverordnung § 118 (3)
 Baustellen §§ 3 (5), 8 (1)(3)(4), 10 (2) Z4 (4), 11 (8), 13 (3), **19, 20, 24**, 25 (9), 26 (6), **29, 32**,
 77 Z3, 77a (2)(6), 82 Z3, 82a (4), 83 (4)(5) 84, 85 (2), 88 (1), **118**
 – , Ausnahmegenehmigungen § 95 (7)
 – , Begriff § 2 (3)
 – , Ermittlung der Beschäftigtenanzahl §§ 102 (3), 110 (1b), 115 (3)
 – , Gebäude auf § 24 (4)
 – , Räume auf der § 24 (4)
 – , Unterkünfte und Behelfsbauten § 25 (9)
 – , Vorschriften § 94 (5)
 Baustellendatenbank § 97 (8)
 Bauteile von Arbeitsmitteln, feste und mobile § 34 (2) Z1
 – , tragende § 34 (2) Z4
 Be- und Entlüftung §§ 27 (7), 28 (5)(7) → Lüftungsmaßnahmen
 Bedienungsanleitung §§ 12 (5), 35 (1) Z2, 39 (3), 72 (2) → Betriebsanweisung
 Bedingungen → Auflagen
 – , hygienische, bzgl PSA § 69 (5)(6)
 – , klimatisch belastende § 66 (3)
 Beförderungsmittel § 2 (5)
 Befund §§ 52, 52a, 53, 55 → Untersuchung
 Begehung §§ **77a, 78a** → Besichtigung
 Behälter §§ 2 (5), 44 (2)
 Behinderte §§ 4 (2), 6 (5), 77a (5)(7)(8), 81 (3) Z8
 Behindertengerechte Gestaltung §§ 21(5), 31 (5), 32 (1), 130 (1) Z9
 Behörde, zuständige §§ **99, 125 (2)**
 Beinaheunfall §§ 15 (5), 16 (1) Z3
 Beipacktexte §§ 12 (5)
 Bekanntgabe → Meldung
 Belastung durch Monotonie §§ 7 Z4, 60 (2)
 – durch taktgebundene Arbeit §§ 7 Z4, 60 (2)
 – durch Zeitdruck §§ 7, 60 (2)
 – , besondere oder sonstige durch physikal. Einwirkung, Witterung usw §§ **66**, 82a (2)(5)
 – , körperliche bzw physische §§ 2 (7), 22 (3), 23 (3), 45 (3a), 66 (3), 68 (1) 88 (1),
 vgl auch §§ 64, 82a (2)(5)
 – , psychische §§ 2 (7), 7, 60 (2), 68 (1), 82a (5)
 – , Vermeidung von einseitiger § 60 (2)
 Belegschaftsorgane §§ 8 (1) Z2, 10 (2)(5), 11 (1)(5)(6), 12 (6)(7), 13 (2), 76 (1)(4), 77 Z2,
 78 (4), 78a (3)–(5), 81 (1)(4), 82 Z2, 82b (2), 85 (1)(3), 86 (1)(2), 88 (3) Z6, 88a (2)(3)
 – , Begriff § 2 (2)
 Beleuchtung §§ 20 (6), 21 (2), 22 (7), 23 (4), 24 (1), 27 (7), 28 (5)(7), 34 (7), 67 (3)
 beleuchtungstechnische Arbeiten § 62 (4)
 Belichtung §§ 21 (2), 22 (6), 27 (7), 28 (5)(7), 34 (7)
 Beratung §§ 11 (1)(5), 76 (1)(4), 77 Z1 Z2, 78 (4), 78a (3), 81 (1)(4), 82 Z1 Z2, 91 (1)
 – der AG mit den AN(vertreter:innen) §§ 11 (5)(6)(8), 13, 78 (4), Anm zu 83 (1),
 Anm zu 87 (1), 88, 88a (2)
 Bereichskennzeichnungen → Kennzeichnung
 Bereitschaftsräume §§ 28 (3)–(5), 30 (3), 32 (1) Z3 (3)

Bergbau §§ 20 (7), 60 (4)(5) → Mineralrohstoffgesetz

Bericht §§ 11 (7) Z1, 16, 76 (2), 77 Z7, 81 (2), 82 Z9, 82b (3)(4)(6), **84**, 88 (2)(8),
130 (1) Z13

Berufserfahrung § 62 (1) → Erfahrungsstand der AN

Berufskrankheit §§ 49 (1), 56 (3), 57 (3) → Erkrankung, → Gesundheitsbeschwerden

Beschäftigter §§ 9, 130 (3)

Beschäftigtenzahl, Ermittlung der §§ 10 (4) Z1, 77a (5), 82a, 88 (1), 102 (2)(3), 110 (1b),
115 (3)

–, regelmäßig Beschäftigte **Anm Vor § 27**, §§ 10 (2)(4), 26 (4), 27 (1)(3)(4), 28 (1),
77a (5), 88 (1), 102, 110 (1)(1a)(7), 115 (1)

Beschäftigungsbeschränkungen § 6

–, Anfallsleiden § 6 (3)

–, beeinträchtigtes Seh- oder Hörvermögen § 6 (3)

–, behinderte AN § 6 (5)

–, Bewusstseinstörungen § 6 (3)

–, Depressionszustände § 6 (3)

–, Frauen §§ 6 (4), 18 Z2

–, gesundheitliche Verfassung § 6 (3)

–, Krämpfe § 6 (3)

Beschäftigungsdauer, Beschränkung der § 66 (3)

Beschäftigungsuntersagung bzgl der Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe § 42 (7)

Beschäftigungsverbot bei gesundheitlicher Nichteignung § 54 (3)(5)

Bescheid §§ 6 (5), 39 (3), 49 (3)(5)(6), 53 (3)–(8), 54, 56 (6)(7), 58 (5), 72 (2), 93 (3), 96,
111, 112 (4), 113 (4), 116 (5), 124 (2), 125 (3)(4)(5), 126 (1)(4), 130 (2)(5) Z2

Bescheinigung der Bundespolizeidirektion bzw Bezirksverwaltungsbehörde über
Verlässlichkeit §§ 63 (3)

Beschwerde beim Verwaltungsgericht §§ 53 (8), 96 (3)(4)

Besichtigungen §§ 77 Z3, 78a (7) Z4, 82 Z3, 84 (1), 85 (2)(3) → Begehung

Bestellung von Personen → Personen, → Präventivfachkräfte, Bestellung

Beteiligung der AN(vertreter:in) §§ **11 (6)**, **13** → Beratung mit AN(vertreter:in)

Betreuung, arbeitsmedizinische §§ **78 – 82**, 83 – 86, 115 (1)(3), 130 (1) Z28

–, –, Fach- und Hilfspersonal → Fach- und Hilfspersonal der arbeitsmedizinischen
Betreuung

–, Ablehnung durch Präventionszentrum § 78a (2)

–, betriebsärztliche § 115 (6)

–, sicherheitstechnische §§ **73 – 78b**, 83 – 86, 115 (1)(3), 130 (1) Z27b, Z28

–, –, Hilfspersonal → Hilfspersonal der sicherheitstechnischen Betreuung

Betrieb §§ 10 (2), 19 (3) Z2, 58 (6), 84 (1), 88 (5), 92 (4), 115 (5) → Arbeitsstätte

Betrieb nach dem ArbVG § 10 (2)

Betrieb, land- und forstwirtschaftlicher §§ 1 (2) Z3, 19 (3) Z2

Betriebliche Gesundheitsförderung → Gesundheitsförderung

Betriebsangehörige § 30 (2) → AG, → AN, → Person

Betriebsanweisung §§ 14 (5), Anm Vor § 40, 76 (3) Z10, 81 (3) Z11 → Bedienungsanleitung

Betriebsärzte, Übergangsbestimmung § 115 (6)

Betriebsbewilligung, § 117 → Arbeitsstättenbewilligung

Betriebsgebäude, sonstige § 61 (8) Z2

Betriebsgelände §§ 2 (3), 19 (1) Z2

Betriebspflicht, Nichtanwendung von Zwangsmaßnahmen bei § 96 (6)
 Betriebsratsmitglied § 10 (2) Z3 → Belegschaftsorgane
 Betriebsräume, sonstige §§ **23**, 125 (1)
 Betriebsstörungen, absehbare §§ 4 (3), 14 (3)
 Beurteilung → Ermittlung und Beurteilung
 – der gesundheitlichen Eignung §§ 52–54, 58 (5)
 Bewegungs- und Stützapparat § 64 (1)(3)(5)
 Bewilligung §§ 11 (7) Z4, 94 (1) Z7, 117, 130 (6) Z2 → Arbeitsstättenbewilligung, → Auflagen,
 → Vorschriften
 Bildschirmarbeit
 –, außerhalb der Arbeitsstätte §§ 67 (6), 68 (7)
 –, Belastung §§ 68 (1)(3) Z1, 77a (2) Z1a
 –, besondere Maßnahmen § **68**
 Bildschirmarbeitsbrille § 68 (3) Z4 → Sehhilfe
 Bildschirmarbeitsplatz § **67**
 Bildschirmgeräte §§ 67 (1)(2)(4), 68 (2)(3)
 Biozid-Produkte, Kennzeichnung nach Biozid-Produkte-Gesetz § 41 (4)
 Blendung bei Bildschirmarbeit § 67 (3)
 Blitzschutz §§ 25 (7), 34 (3)
 Brand § 25 (1)
 Brandgefahr → Arbeitsstoffe, brandgefährliche
 Brandbekämpfung und Evakuierung, Personen für die §§ 11 (5)(7) Z6, 25 (4), 32 (1) Z2
 Brandbekämpfungseinrichtungen §§ 17, 25 (3)
 Brandmeldeeinrichtungen §§ 17, 25 (3)
 Brandschutz §§ 20 (3), **25**, 31 (1), 76 (3) Z7, 107, 118 (4) Z1
 Bühnentechnische Arbeiten § 62 (4)
 Büroraum §§ 24 (4), 30 (2)
 Büroarbeitsplätze und mit diesen vergleichbare Arbeitsplätze Anm vor § 68, §§ 77a (2) Z1a,
 82a (2), 88 (1)

C

CE → Betriebsanleitung
 CE-Kennzeichnung §§ 33 (4), 70 (3)
 Chemikalien → Arbeitsstoffe
 Chemikaliengesetz §§ 40 (4a), 41 (4)
 CLP-Verordnung §§ **40**, 41 (4)
 Container als Arbeitsstätte § 19 (2)

D

Dampfkessel §§ 2 (5), 94 (1) Z3
 Dateneingabevorrichtungen § 67 (1)(2)
 Datenerfassungsvorrichtungen §§ 67 (2)(6), 68 (6)
 Datensicherheitsmaßnahmen § 52a
 Datenverarbeitungsgeräte, tragbare §§ 67 (4), 68 (5)
 Defekt, Meldung durch AN §§ 15 (3), 130 (4) Z6 → Mängel
 Depressionszustände, schwere § 6 (3)(5)
 Diagnose → Medizinische Daten

Stichwortverzeichnis

Dienstwohnungen § 28 (8)

Displayschreibmaschinen § 67 (5) Z5

Dokumentation §§ 5, 77 Z7, 82 Z9 → Aufzeichnungen, → Vormerke

Dokumente → Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Druckbehälter § 2 (5)

Druckluftarbeiten §§ 66 (3), 112 (5), **119**

Duschen § 28 (7) → Waschräume

E

Eignung der AN §§ 4 (2), 6, 9 (3)(4), 63 (4)

–, geistige § 62 (1) Z1

–, gesundheitliche §§ 6 (1)(3)(5), 9 (3) Z2 (5), 51 (2) Z4, 52 Z3, 53 (3), **54**, 56 (3), 58 (5), 59

–, körperliche §§ 62 (1) Z1, 64 (4)

– von überlassenen AN § 9 (3) Z1 (4)

Eignungsuntersuchung §§ 9 (4)(5), **49**, 50 (1), **52**, 53, 54, 56 (1), 57, 58, 59 Z1, 130 (1) Z18

→ Untersuchung(en)

Einrichtung, behindertengerechte → Behindertengerechte Gestaltung

Einrichtungen §§ 11 (1) Z5, 19 (2), 24 (3), 25 (8), 26 (5), 63 (1), 67 (5), 68 (6)

–, erforderliche, für Präventivdienste, → Mittel

–, Erste Hilfe § 26

–, notwendige, für Messungen §§ 46 (3), 48 (1) Z4

Einsatz der AN §§ **6**, 7, 9 (4)(5)

Einsatzort, Aufbau eines Arbeitsmittels an einem neuen § 37 (1)

Einsatzzeit der Präventivdienste §§ 75 (1) Z2, 77, 82, 82b, 83 (3) Z3, 84 (1)(4) Z3, 90

→ Präventionszeit

Einsichtnahme durch AN §§ 47 (4), 58 (7), 65 (4) Z6, 78a (5), 84 (3)

– in Unterlagen etc, sonstige §§ 8 (2) Z2, 9 (3) Z3, 11 (7), 16 (3), 58 (1), 84 (1)(3) →
Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Zugang

Einstufung, Gefahrenklasse (CLP-Verordnung) § **40**

Einwirkungen, physikalische §§ 20 (2), 51 (2) Z1, 61 (8) Z1, 66, 72 (1) Z4

–, sonstige §§ 28 (1) Z1 (5), 30 (1)(3), **66**

Einzelarbeitsplatz § 61 (6)

Eisenbahn § 31 (2)

Elektrische Anlagen §§ 17, 20 (3), 25 (7), 34 (2) Z2, 60 (1), 99 Z5

– Freileitungen § 34 (4)

– Spannung §§ 20 (2), 62 (4)

Elektronische Übermittlung § **52a**

Elektrotechnische Vorschriften § 35 (1) Z2

Entgeltfortzahlung § 58 (2)

Entlüftung → Be- und Entlüftung

Erfahrungen, arbeitsmedizinische § 49 (3) → Arbeitsmedizinische Erkenntnisse

–, ausreichende betriebliche § 74 (4) → Berufserfahrung

Erfahrungsaustausch § 88 (2)

Erfahrungsstand AN §§ 14 (4), 60 (4), 68 (2) → Ausbildungsstand, → Berufserfahrung,
→ Kenntnisse der AN, → Qualifikation

Ergonomie §§ 68 (2) Z5, 76 (3) Z6, 78b (2) Z1, 81 (3) Z6, 82a (5) → Faktor „Mensch“

Ergonomische Anforderungen §§ 67 (2), 68 (2), 70 (1) Z4
 – Bedingungen beim Handhaben von Lasten § 64 (1)
 Erholzeiten bei besonderen Belastungen § 66 (3)
 Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung → Arbeitsgestaltung, Erkenntnisse der
 –, arbeitsmedizinische → Arbeitsmedizinische Erkenntnisse, → Erfahrungen,
 arbeitsmedizinische
 –, neue, auf dem Gebiet von Sicherheit und Gesundheitsschutz § 12 (2)
 –, wissenschaftliche §§ 2 (8), 41 (2), 42 (4), 45 (1), 48 (2), 72 (1) Z2 Z4
 → Stand der Wissenschaft
 – der:des AG, andere §§ 33 (4), 41 (4), 42 (6), 70 (3)
 Erkrankungen, arbeitsbedingte §§ 4 (5) Z2, 41 (5), 51 (3), 77 Z4, 81 (3) Z1, 82 Z4
 → Berufskrankheit, → Gesundheitsbeschwerden
 –, plötzliche, Vorsorge für Erste Hilfe § 26 (1)
 Ermächtigung einer Unterrichtsanstalt für Fachkenntnisse § 63 (1)–(3)
 – einer Ärztin, eines Arztes → Arzt, Ärztin, ermächtigte
 Ermittlung und Beurteilung §§ 4, 5, 11 (6) Z3, **41**, **46 (2)**, 60 (4), 64 (3), **65 (2)(3)**, **68 (1)**,
 70 (5), 76 (3) Z8, 77 Z4a, 78b (2) Z1, 81 (3) Z9, 82 Z4a, 102, 130 (1) Z5
 → Evaluierung
 – der Beschäftigtenzahl → Beschäftigtenzahl
 Erschütterungen §§ 22 (4), 28 (1) Z1 (5), 61 (8) Z1, 66 (1)(3), 114 (5)
 Ersthelfer:innen, betriebliche § 26 (3)
 Erste Hilfe §§ 11 (7) Z6, 17, **26**, 31 (1), 81 (3) Z7
 – – auf Baustellen §§ 24 (2), 26 (6), 118 (4) Z1
 – –, Personen für die §§ 11 (5), 26 (3)
 Evakuierung § 11 (5)(7) Z6, 25 (2)(4), 32 (1) Z2, 76 (3) Z7 → Brandbekämpfung
 Evaluierung → Arbeitsplatzevaluierung, Ermittlung und Beurteilung, → Gefährdungs-
 beurteilung
 Explosion § 25 (6) → Arbeitsstoffe, explosionsgefährliche
 Explosionsschutz §§ 20 (3), **25**, 31 (1)
 Exposition §§ 43 (3), 45 (1)(6) Z2, 46 (4)(6), 47 (2)(3), 50 (2), 51 (2), 65 (2)(3)(4) Z6, 66 (2),
 70 (2), 97 (7)
 E-Zigaretten § 30 (4)

F

Fachausschüsse des Arbeitnehmerschutzbeirates § 91 (6)(7)
 Fachdienst, arbeitsmedizinischer §§ 11 (5), 77a (3a), 78a (2a), **82c**
 Fachkenntnisse, erforderliche §§ 9 (3) Z1 (4), 10 (6), 56 (1)(4), **62**, 72 (2), **74**, 75 (1), 78a (1),
 78b (1) Z1, 83 (8), 113
 –, Nachweis der §§ 62 (4), **63**, 72 (1) Z1, 74 (1), 113
 –, Vermittlung der §§ 63 (2)(3), 74
 Fachkräfte für Arbeitssicherheit § 73 (1) → Sicherheitsfachkraft
 Fachkunde, notwendige §§ 37 (4)(5), 46 (3), 48 (1) Z4, 65 (3)
 Fachleute, sonstige geeignete §§ 4 (6), 14 (1), 76 (3), 81 (3), **82a (5)**, **82b**, 130 (1) Z27d
 → Sachverständige:r
 Fach- und Hilfspersonal der arbeitsmedizinischen Betreuung §§ 78 (2) Z2, 78a (1), 79 (1)(4)
 (5)(7), 80 (1) Z3, 88 (6)
 – – – der sicherheitstechnischen Betreuung §§ 73 (1)(4)(5), 75 (1) Z3, 78 (1) Z2, 78a (1)

Fahrschulräume, Genehmigung § 94 (1) Z8
Fahrzeuge §§ 31 (2)–(5), 67 (5) Z1 Z2, 68 (6)
Faktor „Mensch“ § 7 Z4
Fehlbeanspruchung, psychische § 4 (5) Z2a
Fehlverhalten, menschliches § 4 (3)
— mit Folge der Entziehung des Fachkenntnis-Nachweises § 63 (4)
Felder, landwirtschaftliche § 19 (3) Z2
Feuchtigkeit §§ 22 (4), 66 (2)
Feuerlöscheinrichtungen § 25 (3)(4) → Brandbekämpfungseinrichtungen
Feuerungsanlagen § 2 (5)
Fläche, freie bzw. ausreichende §§ 34 (2) Z1 Z3, 61 (4), 67 (3)
Fluchtwege § 21 (4)
Flucht → Not- und Rettungsmaßnahmen
Flüssigkeiten, brennbare §§ 122 (5), 124 (3) Z16
Folgeuntersuchungen § 49 (1) Z2 → Eignungsuntersuchungen
Förderleitungen § 2 (5)
Forstwirtschaft → Betrieb, land- und forstwirtschaftlicher
Fortbildung → Weiterbildung
Fortschritt, technischer §§ 2 (8), 65 (1)
Frauen, Beschäftigungsbeschränkungen für §§ 6 (4), 18 Z2
Freileitung, elektrische § 34 (4)
Freizeitgewährung § 58 (2)
Führungsebenen § 4 (3) → Stabstellenfunktion
Fußböden §§ 22 (8), 23 (5), 106 (3) Z1

G

Gasleitungsanlage, Genehmigung § 94 (1) Z9
Gasrettungsdienst §§ 49 (2), 62 (2)
Gebäude → Arbeitsstätte im Gebäude
Gebäude auf Baustellen § 24 (4)
Gebrauch der PSA, persönlicher § 69 (5)
Gebrauchsanweisung § 12 (5) → Bedienungsanleitung
Gefahr §§ 6 (3)(4)(5), 17, 20 (2), 21 (4), 24 (2), 25 (3) Z2, 43 (2) Z5, 49, 61 (1), 62 (6), 69 (1), 70 (1) Z1
Gefahren, besondere §§ 6 (3), 20 (2), 51 (2) Z4, 62 (1), 82a (5), 97 (6), 98 (3)
—, erhebliche § 6 (2)
—, ernste und unmittelbare §§ 3 (3)(4), 15 (5), 40 (5), 86 (2), 130 (1) Z1 (4)
—, Meldung von Arbeiten mit besonderen §§ 97 (6), 98 (3)
—, unmittelbare erhebliche §§ 12 (3), 15 (6)
—, vergleichbare § 88 (1)
— in Verzug §§ 78a (2), 96 (1)
Gefahrenanalyse §§ 35 (2)(4), 37 (5)
Gefahrenbereiche, Kennzeichnung → Kennzeichnung
Gefahrenbeurteilung → Ermittlung und Beurteilung
Gefahrenermittlung → Ermittlung und Beurteilung
Gefahrenklasse (CLP-Verordnung) § **40**
Gefahrenschutz, kollektiver und individueller §§ 7 Z8, 69 (2)

Gefahrenverhütung §§ **2 (7)**, 8 (1), 12 (6), 76 (3) Z9, 81 (3) Z10
 – , Grundsätze der §§ **7**, 8 (4)
 – , Maßnahmen §§ **3 (1)**, **4 (3)**, 5, 11 (6) Z3, 12 (1), 14 (3), **43**, 45, 102 (2)
 Gefährdungsbeurteilung → Ermittlung und Beurteilung
 Gefährdungs- und Belastungssituation § 82a (5)
 Gegenstände, herabfallende → Herabfallen von Gegenständen
 Gehörschutzmittel § 65 (4) Z2 Z3
 Gemische §§ 2 (6), 40 (2)(3)(7) → Arbeitsstoffe
 Genehmigung der Arbeitsstätte §§ **92 – 94** → Arbeitsstättenbewilligung, → Bewilligung
 – , Erteilung von Auflagen §§ 93 (2)–(5), 94 (1)(2)
 Geräte §§ 2 (5), 67 (5), 68 (6) → Arbeitsmittel
 – für Präventivdienste, erforderliche → Mittel
 Geruch, übler §§ 22 (4), 45 (1), 66 (2)
 Gerüste § 2 (5) → Arbeitsmittel
 Geschäftsführer:in, Verantwortlichkeit Anm zu § 2/1
 Geschlecht, Trennung nach § 27 (2)–(5)
 Gestaltung von Arbeitsplätzen → Arbeitsplatz, Gestaltung
 – von Arbeitsverfahren §§ 4 (1) Z5, 7, 43 (2) Z4 → Arbeitsverfahren
 – von Arbeitsvorgängen §§ 4 (1) Z5, 7, 43 (2) Z4, **60**, 64 – 68, 76 (3) Z6, 81 (3) Z6,
 130 (1) Z19
 – , behindertengerechte → Behindertengerechte Gestaltung
 Gesundheit, physische und psychische § 2 (7a)
 – , Verfassung § 6 (3)
 Gesundheitliche Eignung → Eignung, gesundheitliche
 – Erfordernisse bei PSA § 70 (1) Z4
 Gesundheits- und Hygieneprobleme bei PSA, Vermeidung § 69 (5)
 Gesundheitsbeschwerden, möglicherweise arbeitsbedingte §§ 4 (5) Z2, 41 (5)
 → Erkrankungen
 Gesundheitserhaltung §§ 81 (1)(3) Z1, 82 Z2 Z9, 88 (2)
 Gesundheitsförderung §§ **81 (1)**(3) Z1, 82 Z2, 88 (2)
 – , Berichte und Programme § 82 Z9
 Gesundheitsgefährdung §§ 33 (5), 49 (1)(3) Z2, 51 (1), 53 (5) Z2, 54 (1) Z2, 66
 Gesundheitsschutz §§ 10 (1), 77a (3)(8), 82 Z2 Z9
 – , Berichte und Programme § 82 Z9
 Gesundheitsüberwachung §§ 49 – 59 → Eignung, gesundheitliche
 – , freiwillige §§ 51, 81 (5)
 Getränk, alkoholfreies §§ 27 (9), 29 (1), 31 (3)
 Gottesdienst → Kirchen
 Grenzwerte §§ **45**, **46**, 48 (1) Z3, 72 (1) → Auslöseschwellen
 – , biologische § 59 Z3
 Grenzwertüberschreitung §§ 11 (7) Z3, 43 (3), 45 (6), 46 (6)(7)
 Grundsätze der Gefahrenverhütung → Gefahrenverhütung, Grundsätze der

H

Handhabung von Lasten §§ **64**, 72 (1) Z2
 – – – , Anweisungen § 64 (5)
 Hebebühnen §§ 33 (3) Z2, 37 (1), Anm vor § 62, § 98 (3)

Herabfallen von Gegenständen §§ 20 (2), 61 (3)
Hersteller oder Inverkehrbringer, Angaben des §§ 35 (1) Z1 (2), 41 (2), 69 (4)(6)
— — —, Anleitungen des §§ 35 (1) Z2, 38 (1), 69 (6)
Hilfeleistung, Vorsorge für § 24 (2) → Erste Hilfe
Hilfsmittel → Mittel
Hilfspersonal → Fach- und Hilfspersonal ...
Hitze §§ 49 (2), 66 (2)
Homeoffice → Bildschirmarbeitsplatz, Büroarbeitsplätze § 16 (1), Anm vor §§ 67, 68
Hörfähigkeit, Untersuchung der → Untersuchung der Hörfähigkeit,
→ Eignung, gesundheitliche, → Lärm
Hörvermögen, Berücksichtigung des § 6 (3)
Hygiene § 69 (5) → Arbeitshygiene, → Anforderungen, hygienische

I
Impfstoffe § 43 (4)
Importeure § 41 (2)
Impulsärm § 65 (2)
Inbetriebnahme §§ 33 (1)(6), 37 (1)
Infektionsrisiko § 40 (5)
Information §§ 3 (1)(3)(4), 7 (4), 8 (1)(2) Z1 (4)(8), 9 (3)–(5), 10 (4) Z2, 11 (1)(5)(7) Z3 Z4, **12**,
35 (3), 37 (8), 44 (2), 58 (1), 65 (4) Z1, 76 (2), 81 (2), 78 (4), 78a (2)(5), 82b (1), 86 (2),
88 (2), 91 (1), 130 (1) Z11
Inkrafttreten von Bestimmungen des ASchG §§ 114 (3), 115 (1), **131**
Installieren von Arbeitsmitteln § 34 (1)
Instandhaltung §§ 15 (3), **17**, 33 (1), 36 (2) Z2 → Wartung
Instandsetzung §§ 33 (1), 37 (1), 36 (2) Z2
Integrative Betriebe § 77a (7)
Integrität §§ 33 (1), 15 (1)
Interessenvertretung AG und/oder AN §§ 10 (8), 75 (3), 80 (3), 96 (5)
Internet, Veröffentlichung im, Arbeitsmedizinisches Zentrum § 80 (4)
—, Ermächtigte Ärzte und Ärztinnen § 56 (6)
—, Sicherheitstechnisches Zentrum § 75 (4)
Inverkehrbringer → Hersteller

K
Kalenderjahr §§ 52a, 82a (2), 82b (3)
Kälte § 66 (2)(3)
KälteanlagenVdg § 122 (3)
Karzinogenität → Arbeitsstoffe, krebserzeugende
Katastrophenfälle, Meldung von Bauarbeiten § 97 (2)
Katastrophenhilfsdienste § 100 (1)
Keimzellmutagenität → Arbeitsstoffe, erbgutverändernde
Kenntnis: Zur – bringen → Meldung
Kenntnisse der AN §§ 3 (4), 64 (4), 68 (2) Z2 → Ausbildungsstand, → Erfahrungsstand,
→ Qualifikation
Kenntnisse des AG §§ **78b**, 116 (6)
Kenntnisstand der Benutzer.in von Software § 68 (2) Z2

Kennzeichnung §§ 3 (7), 20 (2), 21 (4), 25 (3), 26 (2)(4), 33 (4), 40 (7), 41 (4), **44**, 48 (1) Z2, 65 (4) Z4, 70 (3), 130 (1) Z4
 – von Bereichen mit Gefahren §§ 3 (7), 20 (2), 44 (4), 65 (4) Z4, 130 (1) Z4
 Kirchen §§ 2 (1), 19 (3) Z1
 Kleiderkästen §§ 27 (4), 29 (2), 31 (3), 108 (2)
 Konstitution der AN, Rücksicht auf die §§ 4 (2), 6 (1)
 Koordination §§ **8**, 11 (8), 13 (3), 77 Z8, 82 Z10, 83 (6), 88 (2), 130 (1) Z10
 Kopien für AN §§ 47 (4), 58 (7)
 Körper, menschlicher §§ 6 (1)(3)(5), 64 (3), 66 (1)
 Körperkräfte der AN, Rücksicht auf die §§ 4 (2), 6 (1) → Kraftaufwand
 körperliche Belastung → Belastung, körperlich
 Kosten nicht zu Lasten der AN §§ 3 (1), 68 (4), 69 (2), 71 (2)
 Kostenersatz § 57 (3)–(6)
 Krämpfe § 6 (3)
 Krane § 37 (1)
 Krankenanstalten § 99 Z3
 Kühlen von Speisen und Getränken § 28 (2)
 Kühlräume § 66 (3)
 Kuranstalten § 99 Z3

L

Labor, Heranziehung bei der Gesundheitsüberwachung § 56 (1)(5)
 Lagerung §§ 15 (2), 20 (5), 44 (3), 69 (6), 106 (3) Z4, 130 (4) Z3
 Landwirtschaft → Betrieb, land- und forstwirtschaftlicher
 Laptop § 68 (5)
 Lärm §§ 11 (7) Z2, 22 (4), 28 (1) Z1 (5), 61 (8) Z1, **65**, 72 (1) Z3, 76 (2), 81 (2)
 → Hörfähigkeit
 –, Grenzwerte §§ 72 (1) Z3
 –, Messung §§ 11 (7) Z2, 65 (2)(3), 76 (2), 81 (2)
 –, Programm zur Senkung der Lärmeinwirkung § 65 (4) Z5
 –, Senkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau § 65 (1)
 –, Untersuchung bei gesundheitsgefährdender § **50** → Untersuchung der Hörfähigkeit
 –, Verringerung an der Entstehungsquelle § 65 (1)
 –, Verzeichnis der AN § 65 (4) Z6
 –, Zugangsbeschränkung zum §§ 20 (2), 65 (4) Z4
 Lasten, Handhabung → Handhabung von Lasten
 Lehrlinge § 77a (5)(8)
 Leiharbeiter:innen § 8 (6), Anm vor § 9, § 14 (1), Anm vor § 27 → Arbeitnehmer:in, überlassene
 Leiter § 2 (5) → Arbeitsmittel
 Leitung der Präventivfachkräfte § 83 (6)(7)
 Leitung, sicherheitstechnisches Zentrum §§ **75 (1)**(2) Z1 (4), 88 (3) Z3
 –, arbeitsmedizinisches Zentrum §§ **80 (1)**(2) Z1 (4), 88 (3) Z4
 Licht, blendendes §§ 66 (2), 114 (4) Z6 → Blendung, → Reflexion
 Liste der ermächtigten Ärzte, Ärztinnen § 56 (6)(7)
 – – arbeitsmedizinischen Zentren § 80 (4)
 – – gefährlichen Arbeitsmittel §§ 39 (1) Z2

Liste der ermächtigten Ärzte, Ärztinnen (Fortsetzung)

— — sicherheitstechnischer Zentren § 75 (4)

— — Streichung § 56 (7)

Lüftungsmaßnahmen § 43 (2) Z6 → Be- und Entlüftung

M

Mahlzeiten, Einrichtungen zum Wärmen und Einnehmen von § 28 (2)

MAK-Wert §§ **45** (1)(3)(5)(7), 46 (1)

Mängel §§ 11 (1) Z5 (3), 17 (2), 37 (2)(7)(8), 86, 87 (3)

Mängel an Arbeitsmitteln §§ 35 (1) Z5, 37 (7)(8), 130 (4) Z2

— — —, offenkundige §§ 35 (3) Z1, 130 (4) Z2

—, Meldung durch AN §§ 15 (5), 130 (4) Z6

—, Meldung von § **86**

—, Verlangen der Beseitigung §§ 11 (3), 86 (3)

Maschinen §§ 2 (5), 67 (5) Z1 → Arbeitsmittel

Maßnahmen

—, Hilfs-, Evaluierungs- und Rettungs- § 20 (7)

—, Schutz- und Rettungs- § 60 (4)

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung → Gefahrenverhütung, → Gefährdungsbeurteilung

—, behördlich vorgeschriebene → Auflagen, → Bescheide

—, Festlegung der §§ **4**, 11 (6) Z3, 43 (3) Z2, 45 (5), 76 (3) Z9, 78a (5), 81 (3) Z10, 102 (2)

—, organisatorische §§ 3 (7), 30 (3), 43 (2), 64 (2), 65 (4) Z5, 66 (3), 69 (2)

—, technische §§ 3 (7), 30 (3), 65 (4) Z5, 69 (2)

Maximale Arbeitsplatz-Konzentration → MAK-Wert

Medizinische Daten § 57 (7)

Meldung beim AI §§ 10 (8), 42 (5)(6), 48 (1), 63 (5), 78a (2), 97, **98**, 115 (6), 130 (1) Z31

—, diverse §§ 53 (3), 63 (4)(5)(6)

—, von Bauarbeiten §§ **97**, 101 (1)

—, von gefährlichen Arbeiten §§ 97 (6), 98 (3), 101 (1)

—, von Mängeln §§ **15 (5)**, **86**

—, von Zentren §§ 75 (2)(3), 80 (2)(3)

Mensch → Faktor „Mensch“, → Körper

Messungen §§ **46**, 47 (2) Z5, 48 (1) Z4, 65 (2)(3), 72 (1) Z3 Z4, 76 (2), 81 (2), 110 (6)

—, Ergebnisse von §§ 11 (7) Z2, 46 (4), 47 (2), 76 (2), 81 (2)

Messverfahren §§ 46 (4)(5), 48 (1) Z4, 65 (3)

Mindesteinsatzzeit → Präventionszeit

Mineralrohstoffgesetz Anm zu § 1 (3), §§ 93 (1), 94 (1) Z6, 98 (2), 99 Z6

Missstände → Mängel

Mittel, erforderliche §§ 3 (1), 10 (7), 11 (7), 31 (1), 73 (4)(5), 75 (1) Z4, 78a (1), 79 (6)(7), 80 (1), 86 (3)

Mitteilung → Meldung

Mitwirkung der AN §§ 11, **12 (1)**, **13** → Beratung mit AN(vertreter:in), → Beteiligung,
→ Information

Mobile Office → Homeoffice, Telearbeit

Monotonie → Belastung durch Monotonie

Musterevaluierung, Arbeitsplatz Homeoffice Anm zu § 67

Muttersprache §§ 12 (4), 14 (4)

N

Nacharbeit vor Anm § 45, §§ 51 (2) Z4, 82 (5), 82a (3)
 Nachweis der Fachkenntnisse → Fachkenntnisse, Nachweis der
 Nässe §§ 22 (4), 66 (2)
 Nichteignung §§ 9 (5), 54 (2) → Eignung, gesundheitliche
 Nichtraucher:innenschutz §§ **30**, 31 (4)
 Normen § 72 (1) Z2 Z4
 Not- und Rettungsmaßnahmen §§ 4 (3), 33 (6), vgl auch §§ 3 (3), 21 (4), 24 (2),
 31 (1)
 Notausgänge § 21 (4)
 Notbeleuchtung → Sicherheitsbeleuchtung

O

Organisation §§ 3 (1), 7 Z7, 62 (4), 68 (3) Z1, 78b (2) Z1, 83 (7), 91 (1)
 → Maßnahmen, organisatorische
 –, Mitwirkung an der §§ 11 (6) Z3, 76 (3) Z7 Z10, 81 (3) Z7 Z11
 Österreichische Ärztekammer §§ 57 (4), 80 (3), 91 (2) Z7

P

Parteistellung, Feststellung der gesundheitlichen Eignung § 53 (3)
 Pausen → Arbeitspausen
 Pausenregelung, Hinzuziehung Arbeitsmediziner:innen § 81 (3) Z6
 Person → Fachkenntnisse, → Fachkunde
 –, besonders schutzbedürftige §§ 4 (2), 6
 –, fachliche Kenntnis §§ 60 (4), 62 (5)
 –, für die Einhaltung der ANSchutzvorschriften verantwortliche → Anm zu § 3 (6);
 §§ 2 (1), 3 (6), 83 (7), 86 (1)(2), 88 (3) Z2
 –, für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständige §§ 11 (5)(7) Z6, **25 (4)**,
 32 (1) Z2
 –, für die Erste Hilfe zuständige §§ 11 (5)(7) Z6, **26 (3)**
 –, für Schutz- und Rettungsmaßnahmen § 60 (4)
 –, juristische § 2 (1)
 –, mit der Meldung von Bauarbeiten beauftragte § 97 (4)
 –, mit Koordinationsaufgaben auf einer Baustelle beauftragte § 8 (4)
 –, natürliche § 2 (1)
 –, zu Arbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln befugte § 36 (2) Z2
 –, andere, über die AN hinaus zu berücksichtigende Personen §§ 3 (4), 8 (4), 10 (4) Z2,
 15 (4), 21 (4), 25 (8), 30 (2), 31 (1), 36 (2) Z2, 51 (2) Z4
 Personalvertretung §§ 2 (2), 10 (3) → Belegschaftsorgane
 Personenschutz, besonderer § 4 (2)
 Persönliche Schutzausrüstung §§ 11 (6) Z2, 15 (2), 17, 43 (2) Z7, 43 (3) Z3, 45 (6) Z3,
 49 (2), 65 (4) Z2 Z3, **69**, **70**, 72 (1) Z5 (2), 76 (3) Z5, 81 (3) Z5
 –, Auswahl und Bewertung der §§ 11 (6) Z2, **70**, 76 (3) Z5, 81 (3) Z5
 –, gleichzeitiger Einsatz verschiedener § 70 (4)
 –, Lagerung §§ 15 (2), 130 (4) Z3
 –, Prüfung §§ 17 (2), 72 (2)
 Pflanzenschutzmittel § 41 (4) → Arbeitsstoffe

Stichwortverzeichnis

Pflichten der AG, allgemeine §§ **3**, 8 (5), 15 (8), **58**, 69 (3), 73 (5), 76 (1)(4), 81 (1)(4)

Pflichten der AN, allgemeine §§ **15**, 35 (3), 69 (3), 130 (4)

Platz → Fläche

Präventionszeit §§ 77, 82, **82a**, 82b, 84 (4) Z3, 130 (1) Z27c Z27d

Präventionszentren §§ 78, 78a, 83 (3)(9), 91 (2), 130 (1) Z27 Z27a

Präventiv... → Arbeitsmed..., → Sicherheitstechn..., → Sicherheitsfachkraft

Präventivdienste §§ 15 (7), **73 – 90**, 115, 116

Präventivfachkraft §§ 4 (6), 11 (1) Z7, **83 (1)**, **73 – 87**, 88 → Arbeitsmediziner:in,

→ Sicherheitsfachkraft

–, Abberufung §§ 11 (5), **87**

–, Aufzeichnungen und Berichte §§ **84**, 88 (7)(8)

–, Beendigung der Tätigkeit § 84 (1), Bestellung §§ 11 (5), **73**, **79**, 82a (7), 83 (2)(4)(5), 115 (5)

–, Einrichtung als Stabstelle § 83 (7)

–, Leitung §§ 75 (1) Z1, 80 (1) Z1, 83 (6)(7)

–, Vorschläge → Vorschläge zur Verbesserung

–, Weitergabe der Unterlagen § 84 (1)

–, Zusammenarbeit §§ 11 (1) Z7, 82b (2), **85**

Programm §§ 65 (4) Z5, 77 Z7, 82 Z9

Prophylaktische Bedeutung arbeitsmedizinischer Untersuchungen § 49 (1)(3) Z2

Prüfbefund §§ 37 (8) Z1, 52a

Prüfplan § 37 (5)

Prüfung §§ **17**, **37** → Abnahmeprüfung

– von Arbeitsmitteln → Arbeitsmittel, Prüfung

– von PSA → Persönliche Schutzausrüstung, Prüfung

Q

Qualifikation der AN, Rücksicht auf die §§ 4 (2), 6 (1) → Ausbildungsstand, → Kenntnisse,

→ Erfahrungsstand

Qualitätssicherung der ärztlichen Untersuchungen § 56 (4)(5)

R

Rauchen → Nichtraucher:innenschutz

Rauchverbot § 30 (2)(4)

Raum → Fläche

Räume auf Baustellen § 24 (4)

– für Wohnzwecke oder Nächtigung § 28 (7) → Unterkünfte

– für Präventivfachkräfte, erforderliche §§ 73 (4), 79 (6)

Raumklima §§ 22 (3), 23 (3), 28 (5)(7), 66 (3)

Rechenmaschinen § 67 (5) Z4

Reflexion bei Bildschirmarbeit § 67 (3)

Regelmäßig Beschäftigte → Beschäftigtenzahlen, rglm Beschäftigte

Registrierkassen § 67 (5) Z4

Reinigung §§ **17**, 33 (1), 36 (2) Z2, 43 (3), 69 (6)

–, Arbeitskleidung § 71 (2)

Reinigungsmittel, Zur-Verfügung-Stellung bei Waschgelegenheiten § 27 (1)

Religionsgesellschaften → Kirchen

Reparatur §§ 2 (3), 15 (3), 45 (6), 69 (6)
 Reproduktionstoxizität → Arbeitsstoffe, fortpflanzungsgefährdende
 Rettungsmaßnahmen → Not- und Rettungsmaßnahmen
 Risiko, Risiken §§ 7, 11 (8), 13 (3), 26 (5), 62 (2), 70 (2) → Gefahren
 Risikoanalyse → Gefahrenanalyse
 risikoerhöhende Bedingungen → Arbeitsstoffe, gefährliche, Gesamtwirkung
 Risikovermeidung § 7 Z1
 Rohrleitung, sichtbar verlegt § 44 (2)
 Ruhezeiten § 31 (3) → Arbeitspausen, → Erholzeiten ...

S

Sachverständige:r §§ 88 (6), 91 (7) → Fachleute
 Saisonbeschäftigte AN § 82a (4) → AN, saisonale
 Sanitäre Vorkehrungen auf Baustellen §§ 17 (1), **29**
 — — in der Arbeitsstätte §§ 17 (1), 21 (5), **27**, 108
 Sanitätsräume §§ 26 (4)(6), 30 (4)
 Schifffahrtsanlagen → schwimmende Anlagen
 Schließung durch die Behörde § 96 (1)
 Schutzausrüstung, persönliche → Persönliche Schutzausrüstung
 Schutzimpfung §§ 43 (4), 82 Z6
 Schutzkleidung, Verwahrung der § 27 (4) → Persönliche Schutzausrüstung
 Schutzmaßnahmen, kollektive technische § 69 (2) → Maßnahmen
 —, Pflicht zur Anwendung durch AN §§ 15 (1)–(3), 69 (3)
 Schwimmende Anlagen und Geräte, Schwimmkörper § **31**
 Sehbeschwerden §§ 6 (3), 68 (3) Z2
 Sehhilfen für Bildschirmarbeit, spezielle § 68 (3) Z4
 Sehvermögen, Beeinträchtigung durch Bildschirmarbeit § 68 (1) → Untersuchung
 des Sehvermögens
 Seilbahnanlage § 93 (1) Z10
 Selbstretter, umgebungsluftunabhängiger § 60 (5)
 Shishas § 30 (4)
 Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen §§ 33 (3)(4), 39 (1) Z1 (3), 70 (1)(3), 72 (2)
 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente §§ **5**, 15 (6), 18 Z1, 76 (2), 77 Z4a, 81 (2),
 82 Z4a, 92 (3), 102
 — — —, Zugang zu den §§ 8 (2) Z2, 9 (3) Z3, 11 (7) Z1, 76 (2), 81 (2)
 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung § 3 (7) → Kennzeichnung
 Sicherheitsbehörde §§ 63 (6), 98 (1)
 Sicherheitsbeleuchtung § 20 (6)
 Sicherheitsdatenblatt § 12 (5), Anm vor § 40, Anm zu § 41/2
 Sicherheitsfachkraft → **siehe jedenfalls auch unter Präventivfachkraft!**
 Sicherheitsfachkraft §§ 4 (6), 10 (10), 11 (1) Z6 (5), **73 – 78b, 82a, 82b, 83**, 84 (4) Z1,
 88 (2)(3) Z3, 88a (2)(3), 90, 115, 130 (1) Z27
 —, Arbeitgeber:in als §§ **78 (1) Z3, 78b (1)**
 —, Aufgaben § **76**
 —, Aufteilung auf mehrere Sicherheitsfachkräfte §§ 82a (7), 83 (4)(5)(6)
 —, betriebseigene § 78 (1) Z2
 —, Hinzuziehung § **76 (3)**

Sicherheitsfachkraft (Fortsetzung)

- , Fachausbildung und Fachkenntnisse §§ 73 (2), **74**, 90 Z1, 115 (5)
- , –, Anerkennung §§ 74 (3), 90 Z1
- , Hilfspersonal → Hilfspersonal ...
- , Information der § **76**
- , Präventionszeit §§ 77, 82, **82a**, 82b, 84 (4) Z3, 130 (1) Z 27c, Z 27 d
- , SVP § 10 (10)

Sicherheitskennzeichnung → Kennzeichnung

Sicherheitstechniker, Übergangsbestimmungen § 115 (6)

Sicherheitstechnische Betreuung → Betreuung, sicherheitstechnische

Sicherheitstechnisches Zentrum §§ 73 (1) Z3 (5), **75**, 78a (1)(8), 83 (6), 84 (4), 89, 90 Z2, 130 (6) Z1

Sicherheitsvertrauensperson §§ 10 (1), 11, 12 (6)(7), 13 (2), 15 (7), 76 (1)(4), 77 Z2, 78 (4), 78a (3)–(5), 81 (1)(4) Z1 Z2, 82 Z2, 84 (3), 88 (2)(3) Z5

–, Aufgaben §§ 10 (2) Z3, **11**, Aus- und Weiterbildung § 10 (6)

–, Bestellung § **10**

–, erforderliche Zeit zur Erfüllung der Aufgaben § 10 (7),

–, Fachkenntnisse und Voraussetzungen § 10 (6)

–, Funktionsperiode § 10 (5)

–, Information und Beteiligung der §§ 11 (5)–(8), 12 (6)

–, Mindestanzahl §§ 10 (1), 18 Z3

–, Mitteilung der Namen an das Arbeitsinspektorat § 10 (8)

–, vorzeitige Abberufung § 10 (5)

Sicherungsmaßnahmen durch die Behörde § **96**

Sichtverbindung ins Freie § 22 (6)

Silo § 2 (5) → Arbeitsmittel

Sitzen, Arbeitsvorgänge im §§ 60 (3), 61 (5)

Sitzgelegenheiten §§ 28 (2), 61 (5), 67 (2)(6), 114 (4) Z2

Software, Softwareergonomie § 68 (2)(7) → Ergonomie

Soziale Beziehungen § 7 Z7

Sozialeinrichtungen auf Baustellen §§ 17 (1), **29**, 31 (3)

Sozialeinrichtungen in der Arbeitsstätte §§ 17 (1), **28**, 31 (3)

Spannung → Elektrische ...

Sprengarbeiten §§ 62 (2)(3), 63 (3)(6)

Stabstellenfunktion der Präventivfachkräfte § 83 (7)

Stand der Arbeitsmedizin § 59 Z3 → Arbeitsmedizinische Erkenntnisse

Stand der Technik §§ 3 (2), 7 Z5, 33 (5), 42 (4), 43 (1)(2) Z5 Z6, 45 (2), 48 (2), 51 (1), 52a, 65 (1), 66 (1), 67 (2)

– – –, Begriff § 2 (8)

Stand der Wissenschaft § 45 (2) → Erkenntnisse der Wissenschaft

Staplerführer:in § 62 (2)

Stilllegung von Arbeitsmitteln durch die Behörde § 96 (1)

Stoffe §§ 34 (2) Z2, 40 (7) → Arbeitsstoffe

Strafbestimmungen für Beschäftigter und Überlasser § **130 (3)(7)**

– für AG § **130 (1)(2)(5)(7)**

– für AN § **130 (4)**

– für Zentren § **130 (6)(7)**

Strahlenschutzbeauftragte:r § 88 (6) → Sachverständige:r
 Strahlung, ionisierende oder nichtionisierende § 20 (2) → Arbeitsstoffe, radioaktiv
 –, schädliche § 22 (4)
 Suchtgift, Beeinträchtigung durch §§ 15 (4), 130 (4) Z5
 System, Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe im geschlossenen §§ 43 (1), 48 (2)

T

Tabakrauch §§ **30**, 31 (4)
 Tageslicht §§ 21 (2), 24 (1) → Belichtung
 Taucherarbeiten §§ 62 (2)(5), 66 (3), 112 (5), 119
 –, Fachkenntnisse § 119
 Technische Richtkonzentration → TRK-Wert
 Technologien, Einführung neuer § 11 (6) Z1
 Teilzeitbeschäftigte AN § 82a (4)
 Telearbeit → Homeoffice, Bildschirmarbeitsplätze
 Tische §§ 28 (2), 114 (3) Z2 → Arbeitstische
 Toiletten §§ 27 (3)(7)(8), 28 (7), 29 (2)(3), 31 (3)
 Tore §§ 2 (5), 21 (3)(5)(6), 37 (1)(2)
 Tragluftbauten als Arbeitsstätte § 19 (2)
 Transporteinrichtungen auf Schiene, Straße, Wasser- und Luftweg § 31 (2)
 → Verkehrsmittel
 Trinkwasser §§ 27 (9), 29 (1), 31 (3), 108 (2)
 TRK-Wert §§ **45 (2)**(4)(5)(7), 46 (1)
 Türen §§ 2 (5), 21 (3)(5)(6)

U

Überlasser §§ 9 (1)(3) Z1 (4), 130 (3)
 Überlassung §§ **9**, 76 (2), 81 (2)
 Übermittlungsverfahren, verschlüsselt § **52a**
 Überprüfung von Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen §§ 4 (4)(5), 77 Z4a, 82 Z4a
 Überprüfung des Zentrums §§ 75 (3), 80 (3)
 Überprüfung durch Arbeitsinspektorat §§ **53**, 75 (3), 80 (3)
 Umbau §§ 2 (3), 33 (1), 36 (2) Z2
 Umkleidemöglichkeit § 29 (2)
 Umkleideräume §§ 27 (3)–(8), 30 (4), 31 (3), 108 (2)
 Umwelteinflüsse auf die Arbeit § 7 Z7
 Umwelteinwirkung auf den Arbeitsplatz § 11 (6) Z1
 Umweltschutz, Personen mit besonderen Aufgaben bzgl. § 88 (6) → Sachverständige:r
 Unfall §§ 4 (5) Z1, 14 (2) Z6, 15 (5), 47 (2) Z7, 63 (4), 98 (1) → Arbeitsunfall
 Unfallgefahr, Arbeitsplätze mit erhöhter § 61 (6)
 –, elektrische Anlagen § 20 (3)
 Unfallrisiko, Abstimmung der Erste-Hilfe-Vorkehrungen auf das § 26 (5)
 Unfallverhütung, Hinzuziehung der Sicherheitsfachkraft § 76 (3) Z1
 Unfallversicherungsträger §§ 47 (3), 53 (9), 56 (3), 57 (2)–(7), 58 (6), 65 (4) Z6, 78 (1)(2),
78a, 78b (4), **89**, 91 (1)(2), 130 (1) Z27a
 –, Zentren der → Präventionszentren
 Unterkünfte §§ 25 (9), 29 (2)(3) → Wohnräume

Unterlagen §§ 9 (5), 11 (7) Z2, 12 (5)(7), 42 (7), 84 (1), 76 (2), 78a (2)(5), 81 (2), 82b (1), 84 (1), 88 (5), 88a (6), 130 (1) Z 27
–, Zugang zu → Einsichtnahme
Unternehmenssitz §§ 77a (6), 88a (1), 94 (4), 95 (7), 102 (3), 110 (1b), 115 (3)
Unternehmermodell §§ 78 (1) Z3, **78b**, 83 (3)(9), 116 (6), 130 (1) Z27b
Unterrichtsanstalt, Vermittlung von Fachkenntnissen § 63 (1)(3)
Untersuchung, arbeitsmedizinische §§ 9 (5), 11 (7) Z2, 49 – 55, 56, 58, 76 (2), 77 Z4 Z7, 81 (2)(5), 82 Z4 Z5, 84 (1) → Arbeitsmedizinische Untersuchung,
→ Gesundheitsüberwachung
– der Hörfähigkeit §§ **50**, 55 (1), 57 (8), 58 (2), 59 Z2, 130 (1) Z18
– des Sehvermögens § 68 (3)
–, mangelhafte Durchführung oder Auswertung der § 56 (4)(5)(7)
–, sicherheitstechnische § **77**
–, sonstige besondere §§ **51**, **55**, 57 (2)(3)(6), 58 (2), 59 Z1 Z2
Untersuchungskosten §§ 3 (1), **57**, 68 (4)
Unterweisung §§ 3 (1)(3)(4), 4 (1) Z6, 6 (2), 8 (2) Z1, 10 (7), 11 (6) Z3, **14**, 15 (1)(2)(3)(6), 35 (1), 36 (2) Z2, 44 (2), 64 (4), 65 (4) Z1, Anm vor § 67, §§ 76 (3) Z10, 81 (3) Z11, 130 (1) Z11 → Anweisung

V

Verantwortliche Beauftragte → Person, für die Einhaltung der ANSchutzvorschriften verantwortliche
Verantwortlichkeit des AG §§ 2 (1), 8 (2)(5), 10 (9), 15 (8), 65 (8), 83 (9)
Verhältnisse, raumklimatische → Raumklima
Verkaufsstände im Freien §§ 61 (8), 114 (4) Z3
Verkehr in Arbeitsstätten und auf Baustellen § 20 (4)
Verkehrsmittel §§ **31** (2), 67 (5) Z2, 68 (6)
Verkehrssicherheit § 20 (4)
Verkehrswege §§ 21 (3)–(6), 24 (3), 106 (3) Z2
Verkürzung des Zeitabstandes zwischen Untersuchungen §§ 52 Z4, 53 (6)(7), 54 (1) Z1
Verlässlichkeit, Bescheinigung über → Bescheinigung ...
Verletzungen, Vorsorge für Erste Hilfe bei § 26 (1)
Verordnung, Regelung durch §§ 18, 32, 39, 48, 59, 72, 89, 90, 95 (1)(2), 101, 126 (4)
Verschwiegenheitspflicht, ärztliche §§ 53 (3), 79 (3), 81 (4) Z1
Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau §§ 89 (3), 91 (3)
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter §§ 57 (3), 91 (3)
Verwaltungsübertretung, im Ausland begangene § 130 (7)
Verwaltungsgericht §§ 53 (8), 58 (5), 96 (3)(4), 130 (2)
Verwaltungsverfahren §§ 53, 54, 76 (3) Z11, 81 (3) Z12, 92 – 96 → Bescheid
–, anhängige § 127
Verweisungen im ASchG § 128
Verzeichnis von AN §§ **47**, **58 (4)–(7)**, **65 (4) Z6**
Vibration → Erschütterungen
Vollziehung des ASchG § **132**
Voraussetzungen, Zentrum §§ 75 (3), 80 (3)
Vorbereitung und Organisation von Arbeiten § 62 (4)

Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen usw §§ 11 (3), 78a (5), 82b (3), 84 (2) (3), 88 (2)
 Vorschreibung §§ 15 (1), 20 (1), 49 (6), 53 (5), 92 (7), **94**, 125 (6), 130 (2)(5) → Auflage,
 → Bewilligung

W

Wald § 19 (3) Z2
 Wärmeisolierung des Fußbodens § 22 (8)
 Wärmen von Speisen und Getränken § 28 (2)
 Wärmestrahlung § 66 (2)
 Wartung §§ 2 (3), 15 (3), 33 (1), 34 (7), 36 (2) Z2, **38**, 43 (3), 69 (6), 130 (1) Z16
 → Instandhaltung
 Wartungsbuch §§ 38 (2), 39 (2)
 Waschgelegenheiten §§ 27 (1)(2)(3)(6), 28 (7), 29 (2), 31 (3)
 Waschräume §§ 27, 29 (2)(3), 31 (3)
 Wasser § 27 (1)(9) → Trinkwasser
 Wasserpfeife § 30 (4)
 Wechsel in der Person des AG §§ 92 (7), 94 (7), 95 (5), 126 (3)
 Weisungsfreiheit §§ 11 (2), 73 (3), 79 (3), 82b (1)
 Weiterbildung §§ 10 (6), 56 (4), 77 Z5, 78b (3), 79 (5), 82 Z7
 Weiterbildung für Sicherheitsvertrauensperson § 10 (6)
 Werkbänke § 61 (5) → Arbeitstische
 Werkstätten § 24 (4)
 Werkswohnungen § 28 (8)
 Werkzeug § 2 (5) → Arbeitsmittel
 Wiedereingliederung vor Anm § 6, §§ 6 (3), 81 (3) Z8
 Wiederkehrende Untersuchung der Hörfähigkeit → Untersuchung der Hörfähigkeit
 Wirtschaftszweigklassifikation §§ 78a (6) Z2, 78a (7) Z2
 Witterungseinflüsse §§ 34 (3), 61 (7)(8) Z1, 66 (2)
 Wohlbefinden im Arbeitsraum § 22 (5)
 Wohnräume § 28 (7) → Unterkünfte
 Wohnwagen als Arbeitsstätte § 19 (2)
 Würde §§ 3 (1), 15 (1)

Z

Zahl → Beschäftigtenzahl, Ermittlung, → Sicherheitsvertrauenspersonen, Mindestzahl
 Zentraler Arbeitsschutzausschuss § **88a**
 Zentrifugen § 37 (1)
 Zeugnis über Fachkenntnisse §§ 63 (1), 72 (1), 74 (1), 113 (4)(4a)
 Zubereitungen → Gemische
 Zugang, Aufzeichnungen und Unterlagen → Einsichtnahme
 –, SG-Dokumente §§ 8 (2) Z2, 9 (3) Z3, 11 (7) Z1
 Zugänge zum Arbeitsplatz § 61 (3)
 Zugangsbeschränkung zu Bereichen §§ 6 (2), 20 (2), 65 (4) Z4
 Zugluft §§ 61 (8) Z1, 66 (2)
 Zusammenarbeit §§ 11 (1) Z2 Z7, 78a (1), 83 (6), **85**

Stichwortverzeichnis

Zusammenwirken von gefährlichen Arbeitsstoffen → Arbeitsstoffe, gefährliche,
Gesamtwirkung

-- Arbeitsvorgängen § 4 (1) Z5

Zusatzausrüstung zur PSA § 69 (1)

Zutrittsbeschränkungen → Zugangsbeschränkung zu Bereichen

Zwangshaltung § 60 (2)

Zwangsmaßnahmen durch die Behörde § **96**

Zwischenfälle §§ 4 (5) Z2a, 45 (5)(6), 47 (2) Z7 (5)(6)

Die umfassende Datenbank „A-expert“ zum ArbeitnehmerInnenschutz mit erklärenden Anmerkungen und Verweisen

Die Datenbank **ArbeitnehmerInnenschutz expert** enthält **alle** ArbeitnehmerInnenschutz-Vorschriften, darunter die Schutzbestimmungen für Bundesbedienstete, jene für Landes- und Gemeindebedienstete, weiters jene für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft.

Die Tätigkeit als Präventivfachkraft, als Arbeitgeber:in und als Betriebsrat/-rätin benötigt darüber hinaus zahlreiche technische Schutzbestimmungen. Auf der A-expert stehen Ihnen daher etwa 700 Gesetze und Verordnungen, Erlässe, Übersichten, OIB-Richtlinien, ÖVE-Bestimmungen, Önormen und EU-Vorschriften in Volltext zur Verfügung.

Das vorliegende Merkblatt M 030 – auch dieses ist der Datenbank in umfangreicherer Fassung enthalten – zeigt, wie in der A-expert alle Gesetze, Verordnungen und Dokumente für die Berücksichtigung in der Praxis erläutert sind. Alle elektronischen Möglichkeiten nützend, sind die Bestimmungen untereinander verlinkt; vorbereitete Sprungoptionen machen auf inhaltlich relevante Vorschriften aufmerksam.

Neben dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht im eigentlichen Sinn enthält die A-expert beispielsweise: Chemikalienrecht einschließlich REACH und CLP • Maschinensicherheits- und Druckgeräterecht • Elektrotechnikrecht • Strahlenschutzrecht • Mineralrohstoffrecht • Zusatzvorschriften für Krankenanstalten • Gentechnikrecht • Brandschutzvorschriften der Länder • Basisdokumente der betrieblichen Gesundheitsförderung • gewerberechtliche Vorgaben • Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitszeitvorschriften, Arbeitsinspektionsregelungen schließen den Bogen der bereitgestellten Hilfsmittel.

Besondere Goodies: die einzige vollständige Liste der in Österreich zertifizierten Arbeitspsycholog:innen • die schwer zugängliche Tabelle der EU-Einstufungen von mehr als 4000 Chemikalien • die Grenzwerteverordnung, ergänzt durch Dampfdruckdaten und wichtige internationale Grenzwerte.

Erklärungen, Übersichten und zehntausende **Sprungoptionen** unterstützen die Anwendung. Vielfältige **Suchmöglichkeiten** und die Möglichkeit zur Übernahme von Textteilen sind selbstverständlich. Eingefügte **Internetlinks** geben der „A-expert“ zusätzlich die Funktion eines Portals.

Das jährliche Update erhalten Sie am raschesten per Abonnement. ➔

Beispiele aus der Datenbank ArbeitnehmerInnenschutz expert:

1	Informations-Systeme Arbeitsmittel	AM-VO – Arbeitsmittelverordnung	2. Abschnitt: Besondere Regelungen für die Benutzung bestimmter Arbeitsmittel
2	Neu im Update Juli 2024		Maßnahmen bei Arbeiten in kleinen, engen oder schlechtbelüfteten Räumen und Behältern
3	(0) Abstraktionen, Inhaltsverzeichnis		§ 23a.
4	(1) Allgemeine verfahrens-,		
5	(2) Gesetzliche Unfallverhütung		
6	(3) ASchG, Verordnungen nach		Maßnahmen bei Arbeiten in kleinen, engen oder <u>schlechtbelüfteten</u> Räumen und Behältern
7	(4) ASchG und Umweltschutz		§ 23a.
8	(5) Allgemeine Durchführungs		
9	(6) Beschäftigungsbeschränkung		
10	(7) Gefährdungsbeurteilung		
11	(8) Fachkenntnis-Anforderung		
12	(9) Arbeitsstätten-orientiert		
13	(10) Arbeitsmittel		
14	AM-VO – Arbeitsmittelverordnung		§ 23a ersetzt den früheren § 59 AAV durch einen modernisierten Inhalt.
15	1. Abschnitt Allgemeine		
16	2. Abschnitt Besondere		
17	Arbeitsmittel zum		
18	Kraus		
19	Fahrzeughebel		
20	Heben von Arbeit		
21	Arbeitskräfte		
22	Selbstfahrende Ar		
23	Maßnahmen bei A		
24	§ 23a.		
25	Arbeiten an Einri		
26	Programmgesteu		
27	Bearbeitungsmas		
28	Geräte für autoge		
29	Stützförderer		
30	Handwerkzeuge		
31	Börsensetzgerl		
32	Kompressoranlag		
33	Zentrifugen		
34	Verbrennungsmot		
35	Fahrerbedienun		
36	3. Abschnitt Leitern		
37	4. Abschnitt Beschaffen		
38	Anhang A Vorschriften		
39	Anhang B Vorschriften		
40	Anhang C Sicherheits		
41	NastV – Nadelstichver		
42	Erlass zur NastV – Nade		
43	VOLV – Verordnung Lärm		
44	Nachrichtung von Arbeits		
45	VOPST – Verordnung op		
46	LASER: Klassifizierung		
47	YEMF – Verordnung elekt		
48	Entfährungsprozess zur V		
49	Elektronenoptische Felde		
50	Vornorm OVE/NORM E		
51	Aktive Implantate in elektr		
52	(8) Arbeitsstoffe		
53	(9) Besondere Arbeitsweg		
54	(10) Bauelemente		
55	(11) Eisenbahnen, Schiffe		
56	(12) Präventionsfachkräfte, A		
57	(13) Arbeitspsychologie		
58	(14) Gesundheitsbererwa		
59	(15) GG des Arbeitnehme		
60	(16) Gemäß ASchG weiterge		
61	(17) Gebäude: OIB-Richtlin		
62	(18) Brandschutz und Feuerp		
63	(19) ...		
64	(20) ...		
65	(21) ...		
66	(22) ...		
67	(23) ...		
68	(24) ...		
69	(25) ...		
70	(26) ...		
71	(27) ...		
72	(28) ...		
73	(29) ...		
74	(30) ...		
75	(31) ...		
76	(32) ...		
77	(33) ...		
78	(34) ...		
79	(35) ...		
80	(36) ...		
81	(37) ...		
82	(38) ...		
83	(39) ...		
84	(40) ...		
85	(41) ...		
86	(42) ...		
87	(43) ...		
88	(44) ...		
89	(45) ...		
90	(46) ...		
91	(47) ...		
92	(48) ...		
93	(49) ...		
94	(50) ...		
95	(51) ...		
96	(52) ...		
97	(53) ...		
98	(54) ...		
99	(55) ...		
100	(56) ...		

(3) ASHG, Verordnungen nach dem ASHG und Informationen dazu
(3.8) Arbeitsstoffe
GKV – Grenzwertverordnung 2021

4a Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen zu gefährlichen Arbeitsstoffen
Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung
§ 27f.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung
§ 27f.

§ 27f ersetzt die verbliebenen Bestimmungen des früheren §§ 81 AAV durch zeitgemäßen Inhalt.

In Räumen, in denen Arbeitsstoffe der folgenden Gefahrenklassen verwendet werden, ist zur raschen Beseitigung von Verunreinigungen der Haut oder Schleimhaut eine entsprechende Wascheinheit mit Kalt- und nach Möglichkeit Warmwasser bereitzustellen:

1. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1) Kategorie 1 bis 3,
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C.
Es handelt sich bei 1A, 1B und 1C um Unterkategorien; offenbar soll die Kategorie 1 mitgemeint sein.
3. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1,
4. spezifische Zielorgan-Toxizität bei einmaliger oder wiederholter Exposition (Gefahrenklasse 3.8 oder 3.9) jeweils Kategorie 1,
5. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).

Werden Arbeitsstoffe der Gefahrenklasse Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2) Kategorien 1A, 1B und 1C oder schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3) Kategorie 1 verwendet, sind außerdem einsatzbereite, geeignete Augenduschen oder – wenn dies nicht möglich ist – Augenspülflaschen in der Nähe des Arbeitsplatzes bereitzustellen. Wenn es auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlich ist, sind außerdem einsatzbereite Notduschen bereitzustellen.

Mit § 27f wird in Österreich endlich jener Stand der Sicherheitstechnik vorgeschrieben, wie er einen festen Bestandteil zB seit den 1990er Jahren in deutschen Regelwerken bildet.

Augennotduschen sind mit dem Retungszeichen „Augenspüleinrichtung“ gemäß der KennV zu kennzeichnen. Entsprechend den zutreffenden Önormen müssen sie so installiert sein, dass sie von den gefährdeten Arbeitsplätzen unverzüglich erreichbar sind. Sie müssen mit Wasser von Trinkwasserqualität gespeist sein. An jeder Auslassöffnung einer Augendusche müssen mindestens 6 Liter Wasser pro Minute austreten. Das Stellteil des Ventils muss leicht erkennbar und verwechselungssicher angebracht, leicht erreichbar und leicht zu betätigen sein. Ventile dürfen, einmal geöffnet, nicht selbsttätig schließen (ausgenommen handgehaltene bewegliche Augenduschen).

Augenspülflaschen nur bereitgestellt werden, wo Augenduschen – auch solche ohne Wasseranschluss, wie sie in der betreffenden Önorm beschrieben sind – nicht möglich sind.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung das als erforderlich ergibt, sind außerdem einsatzbereite Körpermottuschen bereitzustellen. Körperduschen sind insbesondere erforderlich, wenn die Kleiderung großflächig mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder etwa mit heißem Wasser „angetrocknet“ werden könnte, oder um das Lösen von

Der **A-expert Newsletter** berichtet zeitnah über wichtige rechtliche Neuerungen, die die Sicherheit oder den Gesundheitsschutz bei der Arbeit betreffen. Er erscheint nur aus entsprechendem Anlass, also unregelmäßig und selten.

Der kostenlose **A-expert Newsletter** ist auf www.a-expert.at zu bestellen. Dort befindet sich auch das Newsletter-Archiv der letzten 12 Monate.



Die Datenbank erscheint als Download-Version mit optimaler Funktionalität. Die Download-Version ist identisch mit der langjährig bewährten CD-ROM-Version, welche weiterhin erhältlich ist.

Verfügbar ist auch eine online-Version, die allerdings aus Gründen der Software reduzierte Funktionen aufweist und eine geänderte Bedienung erfordert.

Preisinformationen und **Bestellungen** sowie **Kontaktmöglichkeit** unter kundenservice@verlagoesterreich.at
www.a-expert.at



ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

17. überarbeitete Auflage 2025 mit Anmerkungen, Verweisen und Stichwortverzeichnis

Bitte wenden Sie sich in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit an den Unfallverhütungsdienst der für Sie zuständigen AUVA-Landesstelle:

Oberösterreich

UVD der Landesstelle Linz
Garnisonstraße 5, 4010 Linz
Telefon +43 5 93 93-32701

Salzburg, Tirol und Vorarlberg

UVD der Landesstelle Salzburg
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5, 5010 Salzburg
Telefon +43 5 93 93-34701

UVD der Außenstelle Innsbruck
Ing.-Etzel-Straße 17, 6020 Innsbruck
Telefon +43 5 93 93-34837

UVD der Außenstelle Dornbirn
Eisengasse 12, 6850 Dornbirn
Telefon +43 5 93 93-34932

Steiermark und Kärnten

UVD der Landesstelle Graz
Göstinger Straße 26, 8020 Graz
Telefon +43 5 93 93-33701

UVD der Außenstelle Klagenfurt
am Wörthersee

Waidmannsdorfer Straße 42,
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon +43 5 93 93-33830

Wien, Niederösterreich und Burgenland

UVD der Landesstelle Wien
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Telefon +43 5 93 93-31701

UVD der Außenstelle St. Pölten
Kremser Landstraße 8, 3100 St. Pölten
Telefon +43 5 93 93-31828

UVD der Außenstelle Oberwart
Hauptplatz 11, 7400 Oberwart
Telefon +43 5 93 93-31901

Das barrierefreie PDF dieses Dokuments gemäß PDF/UA-Standard ist unter auva.at/downloads abrufbar.

Medieninhaber und Hersteller: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt,
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien

HUB - M 030 – 04 / 2025 – pan / http
Titelbild: © Sandwish - stock.adobe.com, Layout: Exakta GmbH