

Arbeitsrecht

REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES
Zentral-Arbeitsinspektorat

Z1. 61.005/5-3/92

Entwurf eines Bundesgesetzes über
Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit (Arbeitsschutz-
gesetz - ASCHG);

Beurachtungsverfahren.

1010 Wien, den 21. September 1992
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 711 00/6591
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 5070.004
Auskunft
Dr. Maria LANG
Klappe 6425 Durchwahl

S. Kayer

Gesetzentwurf	
Zl.	123-GE19/P
Datum	14. 10. 1992
Verteilt	16. Okt. 1992 Entwurf

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt den Entwurf eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ASCHG). Dieser Entwurf beinhaltet die Umsetzung der einschlägigen EG-Richtlinien auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Es wird ersucht, zu diesem Entwurf bis zum

1. Dezember 1992

Stellung zu nehmen und 25 Ausfertigungen der Stellungnahme auch dem Präsidium des Nationalrates zur Verfügung zu stellen.

Sofern bis zum angegebenen Termin keine Stellungnahme einlangt, wird angenommen, daß gegen den vorgelegten Entwurf keine Bedenken bestehen.

Weiters werden die mit Angelegenheiten des Gewerberechtes, des Umweltschutzes und des Gesundheitswesens befaßten Stellen gebeten, die Notwendigkeit einer Aufrechterhaltung der in §§ 108 und 109 angeführten Rechtsvorschriften, soweit sie nicht Arbeitnehmerschutz betreffen, besonders zu überprüfen und dazu Stellung zu nehmen.

Anlagen

Für den Bundesminister:

Szymanski

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Wendelin

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES
Zentral-Arbeitsinspektorat

21. 61.005/5-3/92

Entwurf eines Bundesgesetzes über
Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit (Arbeitsschutz-
gesetz - ASCHG);

Beurachtungsverfahren.

1010 Wien, den 21. September 1992
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 711 00/6591
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr.5070.004
Auskunft
Dr. Maria LANG
Klappe 6425 Durchwahl

An das

Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beeindruckt sich, in der Anlage
25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesund-
heitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ASCHG) samt Erläuterungen
zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe einer
Stellungnahme im allgemeinen Begutachtungsverfahren wurde der 1. Dezember 1992
festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:
Szymanski

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Werdlich

Anlage 1 zu Zl. 61.005/5-3/92

E n t w u r f

eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ASCHG)

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen
- § 3. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen
- § 4. Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen
- § 5. Einsatz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- § 6. Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 7. Koordination
- § 8. Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen
- § 9. Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- § 10. Unterweisung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- § 11. Pflichten der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- § 12. Rechte und Beteiligung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- § 13. Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 14. Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 15. Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 16. Instandhaltung, Reinigung, Prüfung
- § 17. Verordnungen

2. Abschnitt: Arbeitsstätten und Baustellen

- § 18. Anwendungsbereich
- § 19. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten
- § 20. Betriebsgebäude
- § 21. Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume
- § 22. Arbeitsstätten im Freien
- § 23. Brandschutz und Explosionsschutz
- § 24. Erste Hilfe
- § 25. Sanitäre Vorkehrungen
- § 26. Sozialeinrichtungen
- § 27. Nichtraucherschutz
- § 28. Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Transportmittel
- § 29. Baustellen
- § 30. Sanitäre und soziale Vorkehrungen auf Baustellen
- § 31. Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

3. Abschnitt: Arbeitsmittel

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

4. Abschnitt: Arbeitsstoffe

- § 39. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstoffe
- § 40. Evaluierung und Festlegung von Maßnahmen
- § 41. Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 42. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 43. Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
- § 44. Grenzwerte
- § 45. Messungen
- § 46. Aufzeichnungen
- § 47. Verordnungen über Arbeitsstoffe

5. Abschnitt: Gesundheitsüberwachung

- § 48. Gesundheitliche Eignung
- § 49. Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 50. Sonstige besondere Untersuchungen
- § 51. Ermächtigung
- § 52. Kosten der Untersuchung
- § 53. Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen
- § 54. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

6. Abschnitt: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 55. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge
- § 56. Arbeitsplätze
- § 57. Fachkenntnisse und besondere Aufsicht
- § 58. Handhabung von Lasten
- § 59. Lärm
- § 60. Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 61. Arbeit an Bildschirmgeräten
- § 62. Persönliche Schutzausrüstungen
- § 63. Arbeitskleidung
- § 64. Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

7. Abschnitt: Präventivdienste

- § 65. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 66. Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte
- § 67. Externe Sicherheitsfachkräfte
- § 68. Sicherheitstechnische Zentren
- § 69. Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 70. Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte
- § 71. Bestellung von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen
- § 72. Externe Betriebsärzte/Betriebsärztinnen
- § 73. Arbeitsmedizinische Zentren
- § 74. Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung
- § 75. Aufgaben, Information und Beziehung der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen
- § 76. Mindesteinsatzzeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen
- § 77. Aufzeichnungen und Berichte
- § 78. Zusammenarbeit
- § 79. Meldung von Mißständen
- § 80. Abberufung
- § 81. Arbeitsschutzausschuß
- § 82. Zentren der Unfallversicherungsträger
- § 83. Verordnungen über Präventivdienste

2. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, anzuwenden ist;

3. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die unter die Ausführungsgesetze zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, fallen;

4. Hausgehilfen/Hausgehilfinnen und Hausangestellten in privaten Haushalten;

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

6. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften im kultischen Bereich.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für folgende unter das Berggesetz 1975, BGBl. Nr. 259, fallende Tätigkeiten:

1. das Aufsuchen und Gewinnen der bergfreien, bundeseigenen und grundeigenen mineralischen Rohstoffe;

2. das Aufsuchen und Gewinnen der sonstigen mineralischen Rohstoffe unter Tag sowie das Gewinnen sonstiger mineralischer Rohstoffe über Tag, wenn der Abbau untertägig und obertägig erfolgt und eine wechselseitige Beeinflussung gegeben ist;

3. das Aufbereiten der in Z 1 und 2 angeführten mineralischen Rohstoffe, sofern es durch den Bergbauberechtigten im betrieblichen Zusammenhang mit dem Aufsuchen oder Gewinnen erfolgt; Aufbereitungstätigkeiten, die im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit Weiterverarbeitungstätigkeiten gemäß § 132 Abs. 1 erster Satz des Berggesetzes 1975 erfolgen, fallen jedoch unter dieses Bundesgesetz;

4. das Suchen und Erforschen geologischer Strukturen, die zum Speichern flüssiger oder gasförmiger Kohlenwasserstoffe verwendet werden sollen;

5. das unterirdische behälterlose Speichern flüssiger oder gasförmiger Kohlenwasserstoffe sowie das Aufbereiten der gespeicherten Kohlenwasserstoffe, soweit es vom Speicherberechtigten in betrieblichem Zusammenhang mit dem Speichern vorgenommen wird;

6. das Herstellen, Betreiben und Verwenden von Bergbauanlagen durch den Bergbauberechtigten für eigene Bergbauzwecke zur Ausübung der in Z 1 bis 5 angeführten Tätigkeiten;

7. das Herstellen, Betreiben und Verwenden von Betriebsfahrzeugen, Tagbaugeräten, Betriebseinrichtungen usgl. durch den Bergbauberechtigten für eigene Bergbauzwecke zur Ausübung der in Z 3 genannten Tätigkeiten; erfolgen solche Tätigkeiten jedoch im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit Weiterverarbeitungstätigkeiten gemäß § 132 Abs. 1 erster Satz des Berggesetzes 1975, so fallen sie unter dieses Bundesgesetz;

8. Abschnitt: Behörden und Verfahren

- § 84. Arbeitnehmerschutzkommission
- § 85. Betriebsbewilligung
- § 86. Sonstige Bewilligungen und Vorschreibungen
- § 87. Ausnahmen
- § 88. Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen
- § 89. Meldepflichten
- § 90. Behördenzuständigkeit
- § 91. Außergewöhnliche Fälle

9. Abschnitt: Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

- § 92. Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen
- § 93. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen
- § 94. Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 95. Prüfung und Reinigung
- § 96. Arbeitsstätten
- § 97. Arbeitsmittel
- § 98. Arbeitsstoffe
- § 99. Gesundheitsüberwachung
- § 100. Fachkenntnisse
- § 101. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 102. Präventivdienste
- § 103. Betriebsbewilligung
- § 104. Bauarbeiten
- § 105. Druckluft- und Taucherarbeiten
- § 106. Sprengarbeiten
- § 107. Eisen- und Stahlhüttenbetriebe
- § 108. Weitergelten sonstiger Vorschriften
- § 109. Aufhebung sonstiger Vorschriften
- § 110. Verordnungen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz
- § 111. Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 110
- § 112. Anhängige Verfahren

10. Abschnitt: Schlußbestimmungen

- § 113. Verweisungen
- § 114. Strafbestimmungen
- § 115. Inkrafttreten
- § 116. Vollziehung

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

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

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für die Beschäftigung von 1. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, außer wenn sie in Betrieben tätig sind;

8. das Lagern von Materialien auf dem Tagbaugelände und Benützen von Grubenbauen zu anderen Zwecken als dem Gewinnen mineralischer Rohstoffe durch den Bergbauberechtigten sowie das Einbringen von Stoffen unter Benützung von Bergbauanlagen in geologische Strukturen und das Lagern in diesen durch den Bergbauberechtigten.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind.

(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.

(3) Arbeitsstätten im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Betriebsgebäude (§ 18 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2) und Arbeitsstätten im Freien (§ 18 Abs. 1 Z 2). Baustellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Orte, an denen Bauarbeiten durchgeführt werden. Auswärtige Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

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

(5) Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 Rolltore.

(6) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Auffüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern. Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe im Sinne des § 39.

(7) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die in einem Betrieb oder einem Unternehmen auf allen Tätigkeitsstufen zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(8) Stand der Technik im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende

Entwicklungsstand fortschrittlicher technologischer Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt und erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

§ 3. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, auf ihre Kosten für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Sie haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie einbezogen werden.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben sich über den neuesten Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Ergonomie sowie der sonstigen wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, der Arbeitspsychologie, der Organisationspsychologie und der Gefahrenverhütung zu informieren und die zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen getroffenen Maßnahmen entsprechend anzupassen. Sie müssen eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei ernster unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

(5) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen.

(6) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, 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/Arbeitnehmerinnen nicht gefährden.

In diesen Fällen gilt § 11 Abs. 1 bis 3 sinngemäß für die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen.

(7) Für Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen, in/auf denen der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu bestellen, die auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen notwendigen Maßnahmen zu achten hat.

(8) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Gefahrenbereiche und Arbeitplätze erforderlichenfalls mit einer geeigneten Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung versehen sind, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht durch sonstige technische oder organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dies gilt auch für akustische Signale (Schallzeichen) und Handzeichen.

Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen

§ 4. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere die Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe sowie die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

(2) Bei dieser Evaluierung sind besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen besonders zu berücksichtigen. Insbesondere sind spezifische Gefahren aufgrund des Alters, einer Behinderung oder einer Schwangerschaft im Rahmen der Evaluierung zu berücksichtigen.

(3) Auf Grundlage der Evaluierung gemäß Abs. 1 und 2 haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die durchzuführenden Schutzmaßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Störfälle und Zwischenfälle vorzusehen. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(4) Bei der Evaluierung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(5) Die Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen ist erforderlichenfalls zu ergänzen oder zu aktualisieren, insbesondere nach Unfällen, bei Auftreten von Erkrankungen, die arbeitsbedingt sein können, bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen schließen lassen, bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren und sonstigen wichtigen Änderungen sowie bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 3. Eine Ergänzung bzw. Aktualisierung der Evaluierung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen hat weiters zu erfolgen, wenn dies vom Arbeitsinspektorat verlangt wird.

(6) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen über eine schriftliche Dokumentation der Evaluierung und eine schriftliche Festlegung der

Schutzmaßnahmen verfügen (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, diese Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie die Grundlagen für die Evaluierung auf Verlangen dem Arbeitsinspektorat zur Verfügung zu stellen.

(7) Für jede Baustelle sind gesonderte Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erstellen und unter Berücksichtigung des Fortschritts der Arbeiten und möglicher eingetretener Änderungen jeweils auf dem letzten Stand zu halten. Dabei sind auch Gefahren zu berücksichtigen, die sich aus dem Umstand ergeben können, daß mehrere Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf der Baustelle beschäftigen, und sind erforderlichenfalls die zur Koordination (§ 7) erforderlichen Maßnahmen festzulegen. Als Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente können auch geeignete Unterlagen herangezogen werden, die vom Auftraggeber/von der Auftraggeberin der Bauarbeiten oder von einer mit der Planung oder Koordination oder Überwachung der Bauarbeiten beauftragten Person erstellt und jeweils auf dem letzten Stand gehalten werden. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß diese Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente auf der Baustelle zur Einsichtnahme aufliegen.

(8) Abs. 7 gilt nicht für Bauarbeiten von geringer Dauer und geringem Umfang. Für Arbeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind, ist Abs. 7 unabhängig von Dauer und Umfang der Arbeiten anzuwenden. Dies gilt insbesondere für folgende Arbeiten:

1. Arbeiten, bei denen eine besondere Gefahr des Verschüttetwerdens, des Versinkens oder des Absturzes besteht,
2. Arbeiten, bei denen durch Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe eine besondere Gefahr besteht,
3. Arbeiten, für die Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen (§ 49) vorgesehen sind,
4. Arbeiten unter Einwirkung von ionisierender Strahlung,
5. Arbeiten in der Nähe von Hochspannungsleitungen,
6. Arbeiten, bei denen die Gefahr des Ertrinkens besteht,
7. Brunnenbauarbeiten sowie unterirdische Erdarbeiten und Arbeiten im Tunnelbau,
8. Taucherarbeiten,
9. Arbeiten in Druckluft,
10. Sprengarbeiten und
11. die Errichtung und der Abbau von schweren Fertigteilbauelementen.

Einsatz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

§ 5. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Bei der Übertragung von Aufgaben ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Rücksicht zu nehmen.

(2) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, von denen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bekannt ist, daß sie an körperlichen oder geistigen Gebrechen in einem Maß leiden, daß sie Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für sie oder für andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verbunden sind, nicht sicher durchführen können, dürfen zu Arbeiten dieser Art nicht herangezogen werden.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß nur jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die ausreichende Anweisungen erhalten haben, Zugang zu den Bereichen mit ernsten und spezifischen Gefahren haben.

(4) Besonders gefährdete Risikogruppen müssen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren geschützt werden.

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

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

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 6. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, bei der Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen, beim Einsatz der Arbeitnehmer/innen sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen folgende Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Risiken sind zu vermeiden.
2. Nicht vermeidbare Risiken sind abzuschätzen.
3. Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen.
4. Gefahrenmomente sind auszuschalten oder zu verringern.

5. Die Arbeit ist menschengerecht zu gestalten, dies gilt insbesondere für die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Vermeidung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen.

6. Der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Ergonomie, der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie ist zu berücksichtigen.

7. Die Gefahrenverhütung ist mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz zu planen und durchzuführen.

8. Der kollektive Gefahrenschutz hat Vorrang vor dem individuellen Gefahrenschutz.

9. Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind geeignete Anweisungen zu erteilen.

Koordination

§ 7. (1) Werden in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mehrerer Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen beschäftigt, so haben die betroffenen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

1. bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten,

2. ihre Tätigkeiten beim Gefahrenschutz und bei der Verhütung berufsbedingter Gefahren zu koordinieren sowie

3. sich gegenseitig und ihre Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte betriebsfremde Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichtet,

1. sich zu vergewissern, daß die betriebsfremden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entsprechend §§ 9 und 10 informiert und unterwiesen wurden, und erforderlichenfalls für eine entsprechende Information und Unterweisung zu sorgen,

2. den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen dieser betriebsfremden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumenten (§ 4) zu gewähren,

3. die für die betriebsfremden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen festzulegen und

4. für die Durchführung der zum Schutz dieser Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen zu sorgen.

(3) Werden auf einer Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend von mehreren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so haben die betroffenen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen durch eine entsprechende Koordination der Arbeiten dafür zu sorgen, daß Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vermieden werden.

(4) Wenn dies bei Baustellen nach Abs. 3 aufgrund des Umfanges oder der Dauer der Bauarbeiten für einen wirksamen Schutz der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist, oder wenn mit besonderen Gefahren verbundene Arbeiten (§ 4 Abs. 8) durchgeführt werden, muß die Koordination durch eine geeignete und mit den erforderlichen Anordnungsbefugnissen ausgestattete Person gewährleistet sein. melden.

(5) Durch Abs. 2 bis 4 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht eingeschränkt.

(6) Abs. 1 bis 5 gilt nicht bei Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 8.

Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen

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

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger/Beschäftigerinnen als Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Sinne dieses Bundesgesetzes. Die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 53 Abs. 2 bis 4 sind jedoch von den Überlassern/Überlasserinnen zu erfüllen.

(3) Die Beschäftiger/Beschäftigerinnen sind verpflichtet, die Überlasser/Überlasserinnen vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren und ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzz dokumenten (§ 4) zu gewähren, um sie in die Lage zu versetzen, die betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entsprechend § 9 Abs. 7 zu informieren.

(4) Die Beschäftiger/Beschäftigerinnen sind verpflichtet, die Überlasser/Überlasserinnen vor der Überlassung über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz erforderliche gesundheitliche Eignung zu

informieren. Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 49) vorgesehen sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. Der Beschäftiger/die Beschäftigerin darf überlassene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit solchen Tätigkeiten nur beschäftigen, nachdem er/sie sich nachweislich davon überzeugt hat, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der Nichteignung erfolgt ist.

Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

§ 9. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, für eine regelmäßige ausreichende Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden. Diese Information muß während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen muß jedenfalls erfolgen

1. vor Aufnahme der Tätigkeit,
2. bei sich ändernden Gegebenheiten, insbesondere bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren, bei Einführung neuer Arbeitsstoffe oder Arbeitsmittel,
3. bei Änderung der maßgeblichen Arbeitnehmerschutzzvorschriften und
4. bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

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

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

(5) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

(6) Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind insbesondere zu informieren über

1. alle Maßnahmen, die hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Arbeitsstätten getroffen werden müssen,
2. alle Maßnahmen, die hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf Baustellen getroffen werden müssen, insbesondere über die zur Koordination gemäß § 7 Abs. 3 und 4 getroffenen Maßnahmen,
3. die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel, insbesondere über deren Einsatzbedingungen, absehbare Störfälle und die Rückschlüsse aus den bei der Benutzung gesammelten Erfahrungen,
4. die Gefahren, gegen die persönliche Schutzausrüstungen Schutz bieten, über alle Maßnahmen, die hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen zu treffen sind, sowie über eventuelle Gefahrenquellen, die die persönlichen Schutzausrüstungen selbst darstellen können,
5. die gefährlichen Eigenschaften der verwendeten Arbeitsstoffe, die bei der Verwendung der Arbeitsstoffe bestehenden Gefahren, die Verfahren zur Beurteilung dieser Gefahren, das Bestehen eines Grenzwertes für die verwendeten Arbeitsstoffe, die Notwendigkeit von Messungen, die Überschreitung eines Grenzwertes in ihrem Arbeitsbereich, die Vorgangsweise bei Überschreitung des Grenzwertes, das Verhalten bei Zwischenfällen und Unfällen beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
6. die Gesundheitsüberwachung,
7. alle sonstigen gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen, insbesondere die Vorschriften über Sicherheits- und Hygienemaßnahmen, und
8. die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 12) und Präventivdiensten (7. Abschnitt) und deren Aufgaben, sowie die auf dem Gebiet der Ersten Hilfe und des Brandschutzes getroffenen Maßnahmen.

(7) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vor einer Überlassung gemäß § 8 über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche besonderen Eignung oder die erforderlichen besonderen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

Unterweisung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

§ 10. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, erfolgen. Die Unterweisung muß nachweislich erfolgen. Für die

Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen

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

(2) Die Unterweisung muß auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ausgerichtet sein. Sie muß an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepaßt sein. Die Unterweisung muß auch die bei absehbaren Störfällen und Zwischenfällen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(3) Die Unterweisung muß dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen angepaßt sein und in verständlicher Form erfolgen. § 9 Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

(4) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. § 9 Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

(5) Die Unterweisung muß während der Arbeitszeit erfolgen.

(6) Bei der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen sind darüber hinaus insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die mit der Benutzung von Arbeitsmitteln beauftragten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die sachgerechte Benutzung zu unterweisen und müssen auch eine angemessene Unterweisung in Bezug auf die mit der Benutzung gegebenenfalls verbundenen Gefahren erhalten.

2. Jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die mit Instandsetzungs-Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten an Arbeitsmitteln beauftragt werden, die mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit verbunden sind, müssen eine angemessene Spezialunterweisung erhalten.

3. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die Verpflichtung zur Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen zu unterweisen. Sie müssen eine entsprechende Ausbildung und Schulung in der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung sowie der Rettungs- und Evakuierungsmittel erhalten. Erforderlichenfalls sind regelmäßige Übungen durchzuführen.

4. Bei Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe sind die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen umfassend über die zu beachtenden technischen Vorbeugungsmaßnahmen sowie die von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen getroffenen und von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu ergreifenden Vorsichts- und Hygienemaßnahmen zu unterweisen.

5. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die zum Schutz gegen Lärm, Erschütterungen, Strahlen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen zu treffenden Maßnahmen zu unterweisen.

6. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind gegebenenfalls über Zutrittsbeschränkungen und sonstige Schutzmaßnahmen bei Gefahrenbereichen, über die Bedeutung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung und der Schall- und Handzeichen sowie über die zum Schutz gegen Absturz oder gegen das Herabfallen von Gegenständen zu treffenden Maßnahmen zu unterweisen.

7. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die sichere Gestaltung der Arbeitsvorgänge zu unterweisen.

8. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die an die Arbeitskleidung aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes zu stellenden Anforderungen zu unterweisen.

9. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind über die erforderlichen Maßnahmen zur Brandverhütung und -bekämpfung sowie zur Evakuierung zu unterweisen.

Pflichten der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

§ 11. (1) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Bundesgesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschreibungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Sie haben sich so zu verhalten, daß eine Gefährdung der anderen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen soweit als möglich vermieden wird.

(2) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende, persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen.

(3) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin diese Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

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

(5) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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.

(6) Wenn sie bei ernster und unmittelbarer Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumenten (§ 4), ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

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

(8) Die Pflichten der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht den Grundsatz der Verantwortung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Rechte und Beteiligung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

§ 12. (1) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben das Recht, sich an das Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, daß die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.

(2) Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 13) bestellt und auch keine Belegschaftsorgane errichtet sind, sind Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichtet, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(3) Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt und auch keine Belegschaftsorgane errichtet sind, sind die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vor der Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften (§ 65), von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen (§ 71) sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen (§§ 23 und 24) zu informieren und ist die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung mit ihnen zu beraten.

(4) Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt und auch keine Belegschaftsorgane errichtet sind, sind die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichtet,

1. die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben,
2. die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei der Evaluierung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen (§ 4) sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung (§ 10) zu beteiligen,
4. den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumenten (§ 4) sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten betreffend Arbeitsunfälle (§ 15) zu gewähren,
5. den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen
 - a) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe (§ 45) und Lärm (§ 59) sowie sonstiger für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblicher Messungen und Untersuchungen zur Verfügung zu stellen und
 - b) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe (§ 46) und Lärm (§ 59) zur Verfügung zu stellen, und
6. die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen über Grenzwertüberschreitungen (§§ 44 und 45), deren Ursachen und die getroffenen Maßnahmen so rasch wie möglich zu informieren.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 13. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl zu bestellen. Dies gilt sinngemäß für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen, auf denen mehr als fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen länger als vier Wochen beschäftigt werden. Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und der bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und Belastungen festzulegen.

(2) Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Vorschlag der zuständigen Belegschaftsorgane zu erfolgen. Die Bestellung hat für die Dauer der Funktionsperiode dieser Belegschaftsorgane zu erfolgen. Bestehten keine Belegschaftsorgane, so haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Sicherheitsvertrauenspersonen nach Anhörung aller Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Die vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen der zuständigen Belegschaftsorgane, wenn solche nicht bestehen, auf Verlangen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu erfolgen.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sowie dem Arbeitsinspektorat mitzuteilen.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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. Den Sicherheitsvertrauenspersonen ist Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse während der Arbeitszeit zu erwerben und zu erweitern.

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

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 14. (1) Aufgabe der Sicherheitsvertrauenspersonen ist die Information, Unterstützung und Beratung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und der Belegschaftsorgane sowie die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gegenüber den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu beantragen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gemäß Abs. 1 und 2 mit den zuständigen Belegschaftsorganen zusammenzuarbeiten, sie zu informieren und die Wahrnehmung dieser Aufgaben mit ihnen abzustimmen.

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

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften (§ 65), von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen (§ 71) sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen (§§ 23 und 24) zu informieren und ist die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung mit ihnen zu beraten. Dies gilt nicht, wenn die Bestellung oder Abberufung im Arbeitsschutzausschuß (§ 81) behandelt wird oder wenn Belegschaftsorgane errichtet sind.

(6) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind 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/Arbeitnehmerinnen haben,
2. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Evaluierung und Festlegung der Schutzmaßnahmen (§ 4) sowie bei der Planung der Organisation der Unterweisung (§ 10) zu beteiligen,
4. den Sicherheitsvertrauenspersonen die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 3 Abs. 3 zur Verfügung zu stellen,
5. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (§ 4) sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle (§ 15) zu gewähren,
6. den Sicherheitsvertrauenspersonen
 - a) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe (§ 45) und Lärm (§ 59) sowie sonstiger für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblicher Messungen und Untersuchungen zur Verfügung zu stellen und
 - b) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe (§ 46) und Lärm (§ 59) zur Verfügung zu stellen, und
7. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen (§§ 44 und 45) sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen so rasch wie möglich zu informieren.

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 15. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben Aufzeichnungen über alle Arbeitsunfälle zu führen, die eine Verletzung oder den Tod eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zur Folge gehabt haben, sowie über alle Ereignisse, die beinahe zu einem Arbeitsunfall geführt hätten.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 zu übermitteln.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitsinspektorates einen Bericht über Arbeitsunfälle zu erstellen und dem Arbeitsinspektorat sowie dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 16. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und

Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Ersten-Hilfe-Leistung und zur Rettung bei Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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 bei Gefahr in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßem Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel möglichst umgehend beseitigt werden.

Verordnungen

§ 17. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 1. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere näher zu regeln:

1. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung sowie Schallzeichen und Handzeichen (§ 3 Abs. 8),
2. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 4 Abs. 6 bis 8), wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind,
3. Arbeiten, mit denen Arbeitnehmerinnen nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen (§ 5 Abs. 5),
4. die Bestellung von Personen zur Gewährleistung der Koordination auf Baustellen (§ 7 Abs. 4) und
5. die Mindestanzahl, die Bestellung und die Abberufung der Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 13).

2. Abschnitt

Arbeitsstätten und Baustellen

Anwendungsbereich

§ 18. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind (Betriebsgebäude), sowie
2. alle Orte auf dem Gelände eines Unternehmens oder eines Betriebes, zu dem Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

(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 §§ 19 bis 27 gelten nicht für

1. Kultusanstalten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften,

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

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten

§ 19. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Bundesgesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für die Arbeitsstätte geltenden behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben.

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

(3) Elektrische Anlagen in Arbeitsstätten müssen so konzipiert und installiert sein, daß von ihnen keine Brand- oder Explosionsgefahr ausgeht und daß Personen vor Unfallgefahren bei direktem oder indirektem Kontakt angemessen geschützt sind.

(4) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten ist so abzuwickeln, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 entsprechend bekanntzumachen.

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

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

Betriebsgebäude

§ 20. (1) Betriebsgebäude müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(2) Betriebsgebäude müssen möglichst ausreichend natürlich belichtet sein und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 und in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht gefährdet werden. Lage, Anzahl, Abmessungen und Beschaffenheit der Ausgänge, Türen und Tore müssen der Art und Nutzung der Räume entsprechen.

(4) In Betriebsgebäuden muß dafür vorgesorgt werden, daß alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen schnell und sicher verlassen werden können. Erforderlichenfalls müssen geeignete Fluchtwege und Notausgänge vorhanden sein. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein. Die Anzahl, Anordnung und Abmessungen der Fluchtwege und Notausgänge müssen unter Berücksichtigung der Nutzung, der Einrichtung und der Abmessungen des Betriebsgebäudes sowie der höchstmöglichen Anzahl der im Betriebsgebäude anwesenden Personen angemessen sein. Die Verkehrswege zu Notausgängen und Fluchtwegen sowie die Notausgänge und Fluchtwege selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können.

(5) Betriebsgebäude müssen zur Gewährleistung angemessener Hygienebedingungen regelmäßig gereinigt werden.

(6) Betriebsgebäude sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten.

Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume

§ 21. (1) Ständige Arbeitsplätze dürfen nur in Räumen eingerichtet werden, die den nachstehenden Anforderungen für Arbeitsräume entsprechen. Räume, in denen nur vorübergehend gearbeitet wird, müssen den nachstehenden Anforderungen für sonstige Betriebsräume entsprechen.

(2) Arbeitsräume und 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/Arbeitnehmerinnen entsprechen.

(3) In Arbeitsräumen muß unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein und müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind. Lärm, elektrische Aufladung, üble Gerüche, Erschütterungen und Strahlungen sind zu vermeiden.

(4) Arbeitsräume müssen so angeordnet, bemessen und eingerichtet sein, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

(5) 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 Belichtungsflächen und der Sichtverbindung ist auf die Lage der ständigen Arbeitsplätze Bedacht zu nehmen.

(6) Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume müssen erforderlichenfalls während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge ausreichend künstlich beleuchtet sein.

(7) Die Fußböden der Arbeitsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen, sie müssen befestigt, trittsicher und rutschfest sein. Die Fußböden müssen im Bereich der Arbeitsplätze eine ausreichende Wärmeisolierung aufweisen.

(8) Abs. 3 und 7 gilt sinngemäß für sonstige Betriebsräume, soweit die Nutzung und Zweckbestimmung dieser Räume dies zulassen.

Arbeitsstätten im Freien

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

(2) Bei Arbeitsstätten im Freien sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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/Arbeitnehmerinnen 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. Die Arbeitsplätze sind so zu gestalten, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht ausgleiten können.

Brandschutz und Explosionsschutz

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

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

(3) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden

sein. Die Feuerlöscheinrichtungen müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben erforderlichenfalls Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein. In regelmäßigen Zeitabständen sind Einsatzübungen durchzuführen.

(5) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist, hat die zuständige Behörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aufgrund landesgesetzlicher Vorschriften eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet hat.

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

(7) Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(8) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 2 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 größtmögliche Zahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

Erste Hilfe

§ 24. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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 und gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(3) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen.

(4) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind in einer Arbeitsstätte Räume für die Erste Hilfe vorzusehen. Diese Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und

Mitteln ausgestattet, leicht zugänglich und gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gem. 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 Zahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen.

Sanitäre Vorkehrungen

§ 25. (1) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit fließendem Kalt- und Warmwasser sowie Reinigungsmittel zur Verfügung zu stellen. Werden von einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, sind Waschräume zur Verfügung zu stellen. Wenn die Art der Arbeitsvorgänge oder gesundheitliche Gründe dies erfordern, sind Waschräume mit einer ausreichenden Anzahl von geeigneten Duschen mit fließendem Kalt- und Warmwasser zur Verfügung zu stellen, auch wenn höchstens zwölf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden.

(2) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleideräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten mit Handwaschbecken zur Verfügung zu stellen.

(3) Jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin ist ein versperrbarer Kleiderschrank oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat- oder Arbeitskleidung und sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen. Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind geeignete Umkleideräume zur Verfügung zu stellen, wenn sie bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung tragen und es ihnen aus gesundheitlichen oder sittlichen Gründen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzukleiden.

(4) Waschräume bzw. Waschgelegenheiten und Umkleideräume bzw. Kleiderkästen müssen in der Nähe der Arbeitsplätze und der Aufenthaltsräume (§ 26 Abs. 1 und 2) gelegen und untereinander leicht erreichbar sein.

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

(6) Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so ist bei den Waschgelegenheiten, den Waschräumen, den Toiletten und den Umkleideräumen für eine Trennung nach Geschlecht zu sorgen oder zumindest eine getrennte Benutzung sicherzustellen.

(7) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleideräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, daß mehrere Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für ihre Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gemeinsame Waschräume, Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleideräume hinsichtlich ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 6 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entsprechen.

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

Sozialeinrichtungen

§ 26. (1) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen. Wenn ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin in einer Arbeitsstätte regelmäßig höchstens zwölf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt und alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Büroräumen oder vergleichbaren Räumen beschäftigt werden, in denen gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen gegeben sind, können Aufenthaltsräume entfallen.

(2) Wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe es 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, müssen unabhängig von der Beschäftigtenzahl Aufenthaltsräume zur Verfügung stehen.

(3) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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 Kühlen von mitgebrachten Speisen zur Verfügung zu stellen.

(4) Für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in anderen geeigneten Räumen aufhalten können und Gesundheits- oder Sicherheitsgründe dies erfordern.

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen und leicht erreichbar sein.

(6) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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.

(7) § 25 Abs. 7 gilt sinngemäß für die Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen.

(8) Räume, die den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin 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 belüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

Nichtraucherschutz

§ 27. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Nichtraucher/Nichtraucherinnen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher/Raucherinnen und Nichtraucher/Nichtraucherinnen gemeinsam in einem Raum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten. In diesem Fall ist den Rauchern/Raucherinnen ein geeigneter Raum zur Verfügung zu stellen, in dem geraucht werden kann.

(3) Durch geeignete organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, daß in den Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen Nichtraucher/Nichtraucherinnen vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleideräumen ist das Rauchen verboten.

Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Transportmittel

§ 28. (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schiffahrtsgesetzes 1990, BGBL. Nr. 87/1989, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 18 Abs. 1 vergleichbar sind, sind den §§ 19 bis 22 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz sowie für die Erste Hilfe zu treffen, wobei die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Zahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen sind.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Einrichtungen in Transportmitteln zum Transport auf dem Luftweg, dem Wasserweg oder im 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/Arbeitnehmerinnen unter Berücksichtigung ihrer Anzahl, der Art der Arbeitsvorgänge sowie der Art und Zweckbestimmung der Einrichtung geeignete Waschgelegenheiten oder Waschräume, Toiletten, Kleiderschränke und Umkleideräume sowie für den Aufenthalt während der Arbeitspausen, der Bereitschaftszeiten und gegebenenfalls auch der Ruhezeiten Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Auf diese Einrichtungen sind §§ 25 und 26 sinngemäß anzuwenden. Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

(4) In Einrichtungen gemäß Abs. 1 und 2 ist unter sinngemäßer Anwendung des § 27 für einen Schutz der Nichtraucher/Nichtraucherinnen 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.

Baustellen

§ 29. (1) Baustellen müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht. Wenn die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maße Gefahren ausgesetzt sind, müssen Baustellen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein.

(2) Auf Baustellen sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und ihnen rasch Hilfe geleistet werden kann. Für Fluchtwege und Notausgänge in Gebäuden gilt § 20 Abs. 4 sinngemäß.

(3) Ausgänge und Verkehrswege müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können und daß in der Nähe beschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht gefährdet werden. Gefahrenbereiche auf Baustellen sind entsprechend § 19 Abs. 2 zu sichern und zu kennzeichnen.

(4) Für elektrische Anlagen auf Baustellen gilt § 19 Abs. 3. Für den Verkehr auf Baustellen gilt § 19 Abs. 4, für Lagerungen § 19 Abs. 5.

(5) Für den Brandschutz und Explosionsschutz auf Baustellen gilt § 23 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.

(6) Für die Erste Hilfe gilt § 24 mit der Maßgabe, daß auch die Lage und die räumliche Ausdehnung der Baustelle besonders zu berücksichtigen sind. Für die Erste Hilfe zuständige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind zu bestellen, wenn auf der Baustelle von einem Arbeitgeber/von einer Arbeitgeberin mindestens fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden. Weiters sind für die Erste Hilfe zuständige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in ausreichender Anzahl zu bestellen, wenn auf einer Baustelle gleichzeitig insgesamt mehr als 10 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, wobei eine Koordination der betroffenen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gemäß § 7 zu erfolgen hat.

(7) Für Räume auf Baustellen (insbesondere Büros, Werkstätten und Lagerräume) gelten außerdem § 20 Abs. 1, Abs. 4 und 5 sowie je nach der Zweckbestimmung dieser Räume die für Arbeitsräume oder für sonstige Betriebsräume in § 21 vorgesehenen Anforderungen.

Sanitäre und soziale Vorkehrungen auf Baustellen

§ 30. (1) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind dem § 25 entsprechend Waschgelegenheiten, Waschräume und Duschen sowie Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen. Für die Bereitstellung von Waschräumen gilt § 25 Abs. 1 mit der Maßgabe, daß Waschräume zur Verfügung stehen müssen, wenn auf der Baustelle von einem Arbeitgeber/von einer Arbeitgeberin mehr als zehn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen länger als zwei Wochen oder mehr als fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen länger als vier Wochen beschäftigt werden. Waschräume können entfallen, wenn den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in der Nähe der Baustelle Unterkünfte gemäß Abs. 5 zur Verfügung stehen oder sie nach Beendigung ihrer Arbeit in eine Arbeitsstätte mit entsprechenden Waschräumen zurückkehren.

(2) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind dem § 25 entsprechende Toiletten zur Verfügung zu stellen.

(3) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind dem § 26 entsprechende Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn auf der Baustelle von einem Arbeitgeber/von einer Arbeitgeberin mehr als zehn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen länger als zwei Wochen oder mehr als fünf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen länger als vier Wochen beschäftigt werden. Aufenthaltsräume können entfallen, wenn den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in der Nähe der Baustelle Unterkünfte gemäß Abs. 5 zur Verfügung stehen. Stehen keine Aufenthaltsräume zur Verfügung, so sind auf der Baustelle oder in unmittelbarer Nähe geeignete Plätze mit Sitzgelegenheiten und Tischen zur Einnahme der Mahlzeiten zur Verfügung zu stellen.

(4) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind dem § 26 entsprechende Kleiderschränke oder sonstige geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist dafür vorzusorgen, daß sich die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf der Baustelle oder in unmittelbarer Nähe vor Witterungseinflüssen geschützt umkleiden können.

(5) Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind erforderlichenfalls geeignete Unterkünfte zur Verfügung zu stellen. Unterkünfte müssen

leicht erreichbar sein und entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Zahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen, ausreichend belüftet und belichtet sowie beleuchtbar sein. Für Erste Hilfe muß unter sinngemäßer Anwendung des § 24 vorgesorgt werden.

(6) Wenn gemäß § 7 Abs. 4 für eine Baustelle eine Person zur Koordination zu bestellen ist, und es sich um länger dauernde Bauarbeiten handelt, sind alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die auf der Baustelle gleichzeitig oder aufeinanderfolgend Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigen, zur gemeinsamen Einrichtung von Sanitär- oder Sozialreinrichtungen im Sinne des Abs. 1 bis 5 verpflichtet. Bei der gemeinsamen Einrichtung von Sanitär- oder Sozialeinrichtungen sind die §§ 25 Abs. 7 und 26 Abs. 7 anzuwenden.

Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 31. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 2. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere näher zu regeln:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten (§ 20 Abs. 6),
2. die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sowie die Brandschutzgruppe (§ 23 Abs. 4 erster Satz und Abs. 5) und
3. die Bereitschaftsräume (§ 26 Abs. 4).

(2) Für die unter den Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Verkehrsarbeitsinspektion, BGBL. Nr. 100/1988, fallenden Einrichtungen hat der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zu § 28 zu erlassen.

3. Abschnitt

Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

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

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 38 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

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

1. für die jeweilige Arbeit geeignet sind oder zweckentsprechend angepaßt werden,
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen und
3. den für sie geltenden Rechtsvorschriften über die Kennzeichnung, Übereinstimmungserklärung und Prüfung entsprechen.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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/Arbeitnehmerinnen und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik gewährleisten, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht gefährdet wird.

(5) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten, haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren soweit wie möglich zu verringern. Insbesondere haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen auch dafür Sorge zu tragen, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 33. (1) Als "Aufstellen" im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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/Arbeitnehmerinnen und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Dabei 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 und
3. Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ausreichend Platz für die sichere Benutzung der Arbeitsmittel zur Verfügung steht.

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

(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/Arbeitnehmerinnen an diese Leitungen oder 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/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist.

(6) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, daß die Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht erfaßt werden.

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

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 34. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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/Herstellerinnen vorgesehen sind.

2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller/Herstellerinnen sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.

3. Arbeitsmittel müssen mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.

4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind entsprechend ihrer Bestimmung zu verwenden.

5. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die beabsichtigen, ein Arbeitsmittel oder dessen Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang zu verändern, als dies vom Hersteller/von der Herstellerin vorgesehen war, haben unbeschadet der Evaluierungspflicht nach § 4 eine Risikoanalyse durchzuführen und die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

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

1. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vor Benutzung der Arbeitsmittel prüfen, ob diese offenkundige Mängel aufweisen,

2. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sich bei Inbetriebnahme der Arbeitsmittel vergewissern, daß sie sich selbst und andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht in Gefahr bringen und

3. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich bei der Benutzung eines Arbeitsmittels ablösen, festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Ablösung wirksam bekanntgeben.

(4) Die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln ist nur zulässig, wenn

1. die Kompatibilität der Arbeitsmittel gewährleistet ist,

2. unbeschadet der Evaluierungspflicht nach § 4 eine Risikoanalyse durchgeführt wird und

3. sie auf jenen Bereich beschränkt wird, für den die jeweiligen Einsatzbedingungen eine kombinierte Benutzung vorsehen, wobei aufgrund der Risikoanalyse erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen zu treffen sind.

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

Gefährliche Arbeitsmittel

§ 35. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben sicherzustellen, daß

1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte, entsprechend ausgebildete Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erfolgt und

2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durchgeführt werden.

Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 36. (1) Wenn es aufgrund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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).

(2) Arbeitsmittel nach Abs. 1 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/Arbeitnehmerinnen führen können.

(3) Arbeitsmittel nach Abs. 1 und 2 sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

(4) Prüfungen nach Abs. 1 bis 3 dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Für Arbeitsmittel nach Abs. 1 und 2 ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Risikoanalyse 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.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Aufzeichnungen über die letzte Abnahmeprüfung bis zur neuerlichen Abnahmeprüfung oder bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels am Einsatzort des Arbeitsmittels aufbewahrt werden. Aufzeichnungen über wiederkehrende Prüfungen sind bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels am Einsatzort des Arbeitsmittels aufzubewahren.

(7) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie nach Abs. 1 bis 3 erforderlichen Prüfungen durchgeführt wurden. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, darf das Arbeitsmittel erst nach der Mängelbehebung benutzt werden.

Wartung von Arbeitsmitteln

§ 37. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem den geltenden Vorschriften entsprechenden Zustand gehalten werden. Bei der Wartung sind

gegebenenfalls die Anleitungen der Hersteller/Herstellerinnen zu berücksichtigen.

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

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 38. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 3. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere näher zu regeln:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen im Sinne des § 32 Abs. 3 für Arbeitsmittel, die nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erstmals verwendet werden,
2. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen im Sinne des § 32 Abs. 3 für Arbeitsmittel, die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bereits in Verwendung stehen,
3. eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel im Sinne des § 35,
4. Arbeitsmittel, für die Abnahmeprüfungen nach § 36 Abs. 1, und Arbeitsmittel, für die wiederkehrende Prüfungen nach § 36 Abs. 2 erforderlich sind, sowie die Zeitabstände zwischen den wiederkehrenden Prüfungen,
5. Kriterien für die Eignung und Fähigkeiten, die zur Durchführung von Prüfungen nach § 36 Abs. 1 bis 3 sowie zur Erstellung von Prüfplänen nach § 36 Abs. 5 erforderlich sind, und
6. Arbeitsmittel, für die ein Wartungsbuch zu führen ist (§ 37 Abs. 2).

(2) Für Arbeitsmittel, die in Betrieben verwendet werden, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, und für die Verordnungen gemäß § 71 der Gewerbeordnung 1973 nicht anzuwenden sind, hat der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr durch Verordnung die grundlegenden Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen einschließlich der Erstellung von Beschreibungen und Bedienungsanleitungen festzulegen. In diesen Verordnungen können auch besondere Regelungen über die Prüfung, Übereinstimmungserklärung und über eine Zulassung durch Bescheid des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr getroffen werden. Für die Erlassung dieser Verordnungen ist § 71 der Gewerbeordnung 1973 sinngemäß anzuwenden.

4. Abschnitt

Arbeitsstoffe

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstoffe

§ 39. (1) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende, erbgutverändernde, chronisch schädigende, fibrogene, radioaktive oder infektiöse Eigenschaften aufweisen sowie biologisch inerte Stäube.

(3) Für die in Abs. 1 und 2 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft "explosionsgefährlich" gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes, BGBl. Nr. 326/1987.

(4) Arbeitsstoffe gelten als

1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;

2. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;

3. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;

4. "infektiös", wenn sie mit Krankheitserregern behaftet sind, die beim Menschen Krankheiten hervorrufen können;

5. "biologisch inerte Stäube", wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Evaluierung und Festlegung von Maßnahmen

§ 40. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen sich im Rahmen ihrer in § 4 normierten Evaluierungspflicht hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Sofern Arbeitsstoffe von den Herstellern/Herstellerinnen oder Importeuren/Importeurinnen nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes, gekennzeichnet sind, können Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die nicht über andere Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnungen zutreffend sind.

(3) Weisen Arbeitsstoffe keine Kennzeichnungen gemäß Abs. 2 auf, haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen selbst die Eigenschaften der Arbeitsstoffe zu ermitteln und mögliche mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbundene Gefahren zu beurteilen. Sie haben dazu insbesondere praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranzuziehen und Auskünfte der Hersteller/Herstellerinnen oder Importeure/Importeurinnen einzuholen.

(4) Auf der Grundlage der Beurteilung gemäß Abs. 3 müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 39 einstufen.

(5) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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.

(6) Auf der Grundlage der Ermittlung und Beurteilung gemäß Abs. 1 bis 3 und 5 müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Maßnahmen zur Vermeidung oder Abwehr der mit diesen Arbeitsstoffen verbundenen Gefahren festlegen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 41. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen nicht verwendet werden, wenn es möglich ist, dasselbe Arbeitsergebnis mit ungefährlichen Arbeitsstoffen zu erreichen.

(2) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden und sonstigen besonders gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ist dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

(3) Krebserzeugende Arbeitsstoffe dürfen nur dann verwendet werden, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitsinspektorat den Nachweis der Notwendigkeit ihrer Verwendung erbracht hat.

(4) Ist der Ersatz von gefährlichen Arbeitsstoffen durch ungefährliche nicht möglich, so müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen prüfen, ob der Ersatz durch andere Arbeitsstoffe mit weniger gefährlichen Eigenschaften möglich ist und ob durch die Anwendung eines anderen Verfahrens die Gefährlichkeit der Eigenschaften des Arbeitsstoffes verringert werden kann. Gegebenenfalls dürfen nur die anderen Arbeitsstoffe verwendet oder die anderen Verfahren angewendet werden. Das Ergebnis der Prüfung gemäß dem ersten Satz ist dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen darzulegen.

(5) Im Zweifelsfall entscheidet die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitsinspektorates, eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin, ob

die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 und 4 zulässig ist.

(6) Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Notwendigkeit der Verwendung eines krebserzeugenden Arbeitsstoffes nicht gemäß Abs. 3 nachgewiesen hat, hat die Behörde auf Antrag des Arbeitsinspektors unbeschadet der Bestimmungen des § 114 die Beschäftigung jener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die der Einwirkung dieses Arbeitsstoffes ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 42. (1) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Soweit es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, müssen geschlossene Systeme verwendet werden.

2. Auf das kleinstmögliche, nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß sind zu beschränken:

a) die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe,

b) die Anzahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, und

c) die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

3. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht freiwerden können.

4. 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/Arbeitnehmerinnen zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.

5. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.

6. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 5 kein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erreicht werden, haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen (§ 62) verwendet werden.

(2) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen oder

eine Überschreitung des Grenzwertes im Sinne des § 44 Abs. 3 oder 4 vorherzusehen ist, muß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen und
3. dafür sorgen, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen (§ 62) verwenden.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 43. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen herbeigeführt werden kann.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind. Diese Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben.

(3) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dafür sorgen, daß alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vermieden werden.

(4) Bereiche, in denen krebserzeugende oder gesundheitsgefährdende biologische Arbeitsstoffe in Verwendung stehen, sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen am Betreten dieser Bereiche hindern. Diese Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

Grenzwerte

§ 44. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen dafür sorgen, daß die Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

(2) Besteht für einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff ein Grenzwert gemäß Abs. 3 oder 4, müssen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dafür sorgen, daß dieser stets möglichst weit unterschritten wird. Die Einhaltung der Grenzwerte gemäß Abs. 3 oder 4 soll das Risiko einer Beeinträchtigung der Gesundheit vermindern, vermag dieses jedoch nicht auszuschließen.

(3) 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(4) 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 angibt, die nach dem Stand der Technik jedenfalls 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.

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein Grenzwert nach Abs. 3 oder 4 festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Maßnahmen festlegen, die im Falle von unvorhersehbaren Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen oder Unfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. In jenen Bereichen, in denen eine derartige Grenzwertüberschreitung gegeben ist, dürfen nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen unter Beachtung der in § 42 genannten Grundsätze beschäftigt werden, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist.

Messungen

§ 45. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen, wenn

1. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein Grenzwert besteht, in Verwendung stehen oder

2. wenn nicht sicher ausgeschlossen werden kann, daß gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein Grenzwert besteht, in Verwendung stehen.

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

(3) Das Meßverfahren muß dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepaßt sein. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen repräsentativen Meßergebnis führen,

das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Dimension des Grenzwertes wiedergibt.

(4) Ergibt die Messung, daß kein Grenzwert 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 Zeitabstände verlängert werden, sofern keine Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist, die zu einer größeren Belastung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen führen könnte.

Aufzeichnungen

§ 46. (1) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe in Verwendung, müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muß für jeden betroffenen Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
2. Art der Gefährdung,
3. Art und Dauer der Tätigkeit,
4. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
5. Angaben zur Exposition, und
6. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse nach Abs. 1 sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Nach Ende der Exposition sind sie mindestens zehn Jahre aufzubewahren. Bei bestimmten gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, die schwere gesundheitliche Schäden verursachen können, sind diese Verzeichnisse nach Ende der Exposition jedoch 40 Jahre aufzubewahren. Stellt der Betrieb seine Tätigkeit ein, sind die Verzeichnisse dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen dem Arbeitsinspektorat zu den Verzeichnissen gemäß Abs. 1 sowie unbeschadet der §§ 12 und 14 jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin zu den ihn/sie persönlich betreffenden Angaben dieses Verzeichnisses Zugang gewähren.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 47. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 4. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere festzulegen:

1. nähere Bestimmungen über Arbeitsstoffe und deren gefährliche Eigenschaften im Sinne des § 39 Abs. 1, 3, 4 und 5,
2. die Zeitabstände, in denen Ermittlungen im Sinne des § 40 Abs. 6 vorzunehmen sind,
3. jene gefährlichen Arbeitsstoffe, die im Sinne des § 41 Abs. 1 nicht verwendet werden dürfen, sowie jene gefährlichen Arbeitsstoffe im Sinne des § 41 Abs. 2, deren Verwendung dem Arbeitsinspektorat zu melden ist,
4. nähere Vorschriften über die Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen im Sinne des § 43,
5. eine Liste der krebserzeugenden Arbeitsstoffe im Sinne des § 41 Abs. 3 sowie die Grenzwerte im Sinne des § 44 Abs. 2 und 3,
6. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Sachkunde 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, und
7. jene Fälle, in denen die Aufbewahrungsfrist im Sinne des § 46 vierzig Jahre beträgt.

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Gesundheitliche Eignung

§ 48. (1) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen dürfen mit Tätigkeiten, zu deren Ausübung sie gesundheitlich nicht geeignet sind, nicht beschäftigt werden. Dies gilt für Tätigkeiten,

1. die eine Berufskrankheit verursachen können oder
2. die mit besonderen physischen Belastungen oder erschwerenden Bedingungen verbunden sind oder
3. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann.

(2) Das Arbeitsinspektorat hat auf begründeten Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder von amtswegen mit Bescheid festzustellen, ob ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist, soweit nicht § 49 zur Anwendung kommt. Die Feststellung der gesundheitlichen Eignung kann erfolgen

1. unter Setzung einer Frist zur neuerlichen Untersuchung oder
2. unter der Bedingung, daß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bestimmte im Bescheid festzulegende geeignete Maßnahmen trifft, die die Gesundheitsgefährdung vermindern.
- (3) Im Verfahren gemäß Abs. 2 haben der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Parteistellung. Tatsachen, die der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sind vom Arbeitsinspektorat dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Kenntnis zu bringen.

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 49. (1) Mit Tätigkeiten nach § 48 Abs. 1 Z 1 und 2, bei denen im Hinblick auf die spezifische mit diesen Tätigkeiten verbundene Gesundheitsgefährdung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
2. bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen solche Untersuchungen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

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

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

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 Termin für die vorzeitige Folgeuntersuchung aufzunehmen.

5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

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

7. Wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, ist dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin sowie dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin diese Beurteilung schriftlich mitzuteilen.

(3) Das Arbeitsinspektorat hat bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist das Ergebnis der Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu überprüfen und mit Bescheid festzustellen, ob der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die betreffende Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist.

2. Lautet die Beurteilung (Abs. 2 Z 3) auf "nicht geeignet", so ist das Untersuchungsergebnis von amtswegen zu überprüfen und ist durch Bescheid festzustellen, ob der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die betreffende Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist.

3. Lautet die Beurteilung auf "geeignet", so kann das Arbeitsinspektorat von amtswegen das Untersuchungsergebnis überprüfen und hat gegebenenfalls mit Bescheid festzustellen, daß der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die betreffende Tätigkeit gesundheitlich nicht geeignet ist.

4. Wird in der Beurteilung eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung vorgesehen (Abs. 2 Z 4) und hält das Arbeitsinspektorat auf Grund einer Überprüfung des Untersuchungsergebnisses eine solche Verkürzung nicht für erforderlich, ist dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmer sowie dem Arzt/der Ärztin mitzuteilen.

5. Die Ärzte/Ärztinnen der Arbeitsinspektion sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auf Verlangen den Untersuchungsbefund zu erläutern.

(4) Die bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Eignung kann erfolgen

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

(5) Bei bescheidmäßiger Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung gilt folgendes:

1. Einer Berufung gegen den Bescheid kommt keine aufschiebende Wirkung zu.
2. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin darf mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Dies gilt bis zu einer Aufhebung durch Bescheid des Arbeitsinspektorates nach Z 3 oder bis zu einer Folgeuntersuchung nach Z 5.
3. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes hat auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder von amtswegen zu erfolgen, wenn aufgrund einer Folgeuntersuchung festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.
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.

5. Im Fall der Z 4 darf der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung "geeignet" (Abs. 2 Z 3 und 4) ergeben hat.

(6) In Verfahren nach Abs. 3 bis 5 gilt § 48 Abs. 3. Führt die Überprüfung durch das Arbeitsinspektorat zu einem von der ärztlichen Beurteilung abweichenden Ergebnis, so ist dem Arzt/der Ärztin, der/die die Untersuchung durchgeführt hat, eine Abschrift des Bescheides zu übermitteln.

(7) Das Arbeitsinspektorat hat im Einzelfall mit Bescheid festzustellen, daß für eine nicht in einer Verordnung gemäß § 54 Abs. 1 angeführte Tätigkeit Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind, sofern es sich um eine Tätigkeit handelt, die nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen die Gesundheit zu schädigen vermag, und im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung einer arbeitsmedizinischen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt. In diesem Bescheid sind Art, Umfang und Zeitabstände der Untersuchungen festzulegen. Weiters ist im Bescheid festzulegen, welche Voraussetzungen die Ärzte/Ärztinnen für die Untersuchungen erfüllen müssen.

(8) In den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten gemäß § 4 Abs. 6 und 7 sind jene Bereiche, in denen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten gemäß Abs. 1 und 7 beschäftigt werden, anzuführen.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 50. (1) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die eine Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, bei der ihre persönliche Lärmexposition voraussichtlich einen Beurteilungspegel von 85 dB übersteigt, haben das Recht, sich vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie in regelmäßigen Zeitabständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit zu unterziehen.

(2) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die Tätigkeiten im Sinne des § 48 Abs. 1 Z 3 ausüben oder ausüben sollen, haben das Recht, sich vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie in regelmäßigen Zeitabständen besonderen arbeitsmedizinischen Untersuchungen zu unterziehen.

(3) Für die Untersuchungen nach Abs. 1 und 2 gilt § 49 Abs. 2 Z 1 bis 4 und Z 6 sowie § 49 Abs. 3 Z 5. Die Beurteilung ist dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu übermitteln.

(4) Aufgrund des Ergebnisses dieser Untersuchungen kann auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine Feststellung gemäß § 48 Abs. 2 erfolgen.

Ermächtigung

§ 51. (1) Untersuchungen nach § 49 Abs. 1 und § 50 Abs. 1 und 2 sind von hiezu ermächtigten Ärzten/Ärztinnen durchzuführen und zu beurteilen.

(2) Die Ermächtigung ist vom Bundesminister für Arbeit und Soziales zu erteilen, wenn der Arzt/die Ärztin die Bestätigung erbringt, daß er/sie eine der jeweiligen Untersuchung entsprechende Ausbildung absolviert hat und nachweist, daß er/sie

1. die persönliche Qualifikation sowie die sachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der jeweiligen Untersuchung zur Gänze selbst erfüllt oder

2. zu Teilbereichen der jeweiligen Untersuchung andere Ärzte/Ärztinnen oder geeignete Labors heranzieht, die diese Voraussetzungen erfüllen.

(3) Die Ermächtigung kann unter der Auflage erteilt werden, daß der Arzt/die Ärztin die Untersuchungen einer regelmäßigen Qualitätskontrolle unterziehen läßt, sofern dies zur Gewährleistung ordnungsgemäßer Untersuchungen und Beurteilungen erforderlich ist.

(4) Die Ermächtigung ist zu widerrufen, wenn der Arzt/die Ärztin

1. die Untersuchungen oder die Auswertung der Ergebnisse mangelhaft vorgenommen hat, insbesondere gegen die in § 49 Abs. 2 festgelegten Grundsätze verstoßen hat oder

2. innerhalb der letzten fünf Jahre trotz rechtskräftig erteilter Ermächtigung keine entsprechenden Untersuchungen vorgenommen hat oder

3. Auflagen gemäß Abs. 3 nicht eingehalten hat.

(5) Eine Liste der ermächtigten Ärzte/Ärztinnen ist vom Bundesminister für Arbeit und Soziales jährlich in den Amtlichen Nachrichten "Arbeit-Gesundheit-Soziales" zu verlautbaren.

Kosten der Untersuchungen

§ 52. (1) Die Kosten der Untersuchungen gemäß §§ 49 Abs. 1 und 50 Abs. 1 und 2 sind vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu tragen.

(2) Bei Untersuchungen zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten.

(3) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärzten/Ärztinnen die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 2 zu vereinbaren.

Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

§ 53. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen den untersuchenden Ärzten/Ärztinnen Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung der Untersuchungen gemäß § 49 Abs. 1 und § 50 Abs. 1 und 2 notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Meßergebnissen, gewähren.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen über jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin, für den/die Untersuchungen im Sinne des § 49 Abs. 1 erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die 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/der Ärztin,
6. Datum jeder Untersuchung im Sinne des § 49 Abs. 1.

(3) Den Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Feststellungsbescheide des Arbeitsinspektorates anzuschließen.

(4) Die Unterlagen gemäß Abs. 2 und 3 sind aufzubewahren, bis der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aus dem Betrieb ausscheidet. Sodann sind sie ihm/ihr zu übergeben.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 54. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 5. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere festzulegen:

1. die Tätigkeiten gemäß §§ 48 Abs. 1, 49 Abs. 1 und 50 Abs. 2,
2. die Zeitabstände, in denen Untersuchungen gemäß §§ 49 Abs. 1 Z 2 und 50 Abs. 1 und 2 durchzuführen sind,
3. die Qualitätskontrolle (§ 51 Abs. 3).

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung einheitliche Richtlinien zu erlassen, nach denen Untersuchungen nach § 49 Abs. 1 und § 50 Abs. 1 und 2 durchzuführen und zu beurteilen sind. Insbesondere ist festzulegen, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die

Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

6. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

§ 55. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht gefährdet werden.

(2) Bei der Gestaltung der Arbeitsvorgänge sind der Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Ergonomie sowie die sonstigen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, der Arbeitspsychologie, der Organisationspsychologie und der Gefahrenverhütung zu berücksichtigen, um sichere, gesunde und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

(3) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß Beanspruchungen durch Monotonie, einseitige Belastung, taktgebundene Arbeiten, Akkordarbeiten und Zeitdruck möglichst vermieden oder verringert werden.

(4) Bei der Planung, Erprobung und Durchführung der Arbeitsvorgänge sind sicherheitsrelevante Kriterien, wie Explosionsgrenzen und Flammepunkte, zu beachten.

(5) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß die Arbeit nach Möglichkeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann.

Arbeitsplätze

§ 56. (1) Arbeitsplätze müssen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ohne Gefahr für ihrer Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können.

(2) Arbeitsplätze müssen so beschaffen sein, daß sie nicht einstürzen, umkippen, einsinken, abrutschen oder ihre Lage auf andere Weise ungewollt verändern können.

(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/Arbeitnehmerinnen bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muß den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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/Arbeitnehmerinnen geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sind geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich ist.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an besonders abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung gewährleistet ist, oder wenn geeignete Einrichtungen vorhanden sind, mit denen im Gefahrfall Hilfe herbeigerufen wird.

(7) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn nach der Art der Tätigkeit die Verrichtung in einem geschlossenen Raum nicht möglich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gegen Witterungseinflüsse geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht ausgleiten oder abstürzen können.

(8) Für Verkaufsstände im Freien gilt abweichend von Abs. 7 folgendes:

1. An Verkaufsständen im Freien dürfen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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/Arbeitnehmerinnen außerdem nur beschäftigt werden, wenn die Außentemperatur am Verkaufsstand mehr als + 16°C beträgt.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 57. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten oder für andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verbunden sind, dürfen nur Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen herangezogen werden, die

1. hiefür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen und
3. besonders unterwiesen wurden.

(2) Wenn es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren erforderlich ist, dürfen damit nur Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, die hiefür geistig und körperlich geeignet sind, über die erforderliche Berufserfahrung verfügen und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für die Durchführung von Sprengarbeiten und

Taucherarbeiten, das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Beschäftigung im Rahmen eines Gasrettungsdienstes, sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

(3) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hiefür 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.

(4) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen diese Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, Arbeiten in Druckluft, Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden, die die für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlichen Fachkenntnisse nachweist.

(5) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß Abs. 2 bis 4 ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit und Soziales ermächtigt wurde. Die Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, daß die für die Arbeiten 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 die Auflagen nicht eingehalten werden, oder wenn die Voraussetzungen für die Ermächtigung nicht mehr vorliegen.

(6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist.

(7) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß Abs. 2 bis 4 ist von der zuständigen Behörde zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten nicht mehr geeignet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, dem zuständigen Arbeitsinspektorat sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekanntzugeben.

Handhabung von Lasten

§ 58. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine

Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben alle geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Läßt es sich nicht vermeiden, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Lasten manuell handhaben müssen, so haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Rahmen der Evaluierung gemäß § 4 insbesondere die Merkmale der Last, den geforderten körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben durch geeignete organisatorische Maßnahmen, durch die Beistellung von geeigneten Mitteln oder auf jede sonst mögliche Weise dafür zu sorgen, daß es bei den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden. Dabei sind die in Abs. 3 genannten Kriterien zu berücksichtigen.

(4) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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) Im Rahmen der Information gemäß § 9 müssen die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, 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. Im Rahmen der Unterweisung gemäß § 10 müssen die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen genaue Angaben über die sachgemäße Handhabung von Lasten und die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Lärm

§ 59. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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 nach der Art der Arbeitsvorgänge unvermeidbare Niveau gesenkt wird. Bei der Planung, Erstellung und Einrichtung sowie Änderung von Arbeitsstätten sowie bei der Auswahl und Einführung von Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren ist unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Evaluierung gemäß § 4 ist auch zu ermitteln, ob die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein können. 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.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen fachkundig zu planen und durchzuführen. Für die Messungen ist § 45 Abs. 2 und 3 sinngemäß anzuwenden.

(4) Wenn sich nicht ausschließen läßt, daß die tägliche persönliche Lärmexposition eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin einen Beurteilungspegel von 80 dB übersteigt, haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

1. die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen und

2. den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn sich nicht ausschließen läßt, daß die tägliche persönliche Lärmexposition eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin voraussichtlich einen Beurteilungspegel von 85 dB übersteigt, sind geeignete Gehörschutzmittel zu benutzen. Der Lärmbereich ist gut sichtbar zu kennzeichnen.

(6) Wenn sich nicht ausschließen läßt, daß die tägliche persönliche Lärmexposition eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin einen Beurteilungspegel von 90 dB übersteigt, so müssen zusätzlich folgende Maßnahmen getroffen werden:

1. Die Lärmbereiche sind nach Möglichkeit abzugrenzen.

2. Der Zugang zu diesen Bereichen ist nach Möglichkeit zu beschränken.

3. Die Gründe für diese Lärmeinwirkung sind zu ermitteln.

4. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmexposition festzulegen und durchzuführen.

(7) Wenn sich nicht ausschließen läßt, daß der nichtbewertete momentane Schalldruck den Höchstwert von 200 Pa übersteigt, sind die in Abs. 4 bis 6 angeführten Maßnahmen zu treffen.

(8) Für die tägliche persönliche Lärmexposition nach Abs. 4 bis 7 ist die Wirkung eines gegebenenfalls benutzten individuellen Gehörschutzes nicht zu berücksichtigen.

(9) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu führen, die einer Lärmeinwirkung nach Abs. 5, 6 oder 7 ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis muß die in § 46 Abs. 2 Z 3 bis 5 angeführten Angaben enthalten. Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und nach Ende der Exposition mindestens 10 Jahre aufzubewahren. Stellt der Betrieb seine Tätigkeit ein, sind die Verzeichnisse dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln. § 46 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 60. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen keinen nachteiligen Einwirkungen durch Gase, Dämpfe, Schwebstoffe, blendendes Licht, schädliche Strahlung, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbaren Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Einwirkungen nach Abs. 1 und 2 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.

(4) Abs. 3 gilt sinngemäß für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind, oder die unter besonders belastenden klimatischen Bedingungen durchgeführt werden.

(5) Abs. 3 gilt auch für gesundheitsgefährdende Umwelteinflüsse. Wenn einer ernsten Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht durch andere Maßnahmen wirksam begegnet werden kann, ist die Arbeit einzustellen, solange die Gefahr anhält.

Arbeit an Bildschirmgeräten

§ 61. (1) Bildschirmgerät 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.

(2) Im Rahmen der Evaluierung gemäß § 4 ist auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage der Evaluierung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Maßnahmen zu berücksichtigen ist.

(3) Bei Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt folgendes:

1. Die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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 die Arbeit an den Bildschirmgeräten verringern.

2. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben das Recht auf eine ärztliche 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/Arbeitnehmerinnen haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.

4. Die Kosten für die Untersuchungen nach Z 2 und 3 hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu tragen, soweit sie nicht auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen.

5. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 3 und 4 ergeben, daß diese notwendig sind.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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.

(5) 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.

(6) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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/Benutzerinnen angepaßt werden können.
3. Die Systeme müssen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.

4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern/Benutzerinnen angepaßt ist.

5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(7) Auf die nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 3 bis 6 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen:

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 sind, und

5. Display-Schreibmaschinen.

(8) Auf tragbare Datenverarbeitungsanlagen, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 5 nicht anzuwenden.

Persönliche Schutzausrüstungen

§ 62. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen und von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu benutzen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen müssen für die Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung sorgen.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen sowie den für sie geltenden Vorschriften hinsichtlich der Kennzeichnung, der Übereinstimmungserklärung und der Prüfung entsprechen,

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/der Arbeitnehmerin Rechnung tragen sowie

5. dem Träger/der Trägerin, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(4) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 3 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(5) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(6) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 3 bis 5 genannten Anforderungen entsprechen. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht verhindert werden können,

2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber den Gefahren nach Z 1 bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen kann, zu berücksichtigen sind, und

3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.

(7) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(8) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers/der Herstellerin bestimmt sind.

(9) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer/Benutzerinnen keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(10) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere

die Verwenderinformationen des Herstellers/der Herstellerin zu berücksichtigen.

Arbeitskleidung

§ 63. (1) Die Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen und so beschaffen sein, daß durch die Kleidung keine zusätzliche Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit bewirkt wird.

(2) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine besondere Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder ekelregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichtet, auf ihre Kosten den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 64. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 6. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere näher zu regeln:

1. jene Tätigkeiten im Sinne des § 57, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, sowie die Ermächtigung nach § 57 Abs. 5,
2. die Zeitabstände und die Durchführung von Ermittlungen und Messungen gemäß § 59 Abs. 2 und 3,
3. Umwelteinflüsse gemäß § 60 Abs. 5,
4. die Anforderungen an Bildschirmgeräte, die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze, die Pausen und Arbeitsunterbrechungen bei Bildschirmarbeit, die ärztlichen Untersuchungen und die Anforderungen nach § 61 Abs. 6,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen (§ 62) zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen und
6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung gemäß § 63 Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden muß.

(2) Für persönliche Schutzausrüstungen, die in Betrieben verwendet werden, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, und für die Verordnungen gemäß § 71 der Gewerbeordnung 1973, BGBI. Nr. 50/1974, nicht anzuwenden sind, hat der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr durch Verordnung die grundlegenden Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen einschließlich der Erstellung von Beschreibungen und Bedienungsanleitungen festzulegen. In diesen Verordnungen können auch besondere Regelungen über die Prüfung, Übereinstimmungserklärung und über eine Zulassung durch Bescheid

des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr getroffen werden. Für die Erlassung dieser Verordnungen ist § 71 der Gewerbeordnung 1973 sinngemäß anzuwenden.

7. Abschnitt

Präventivdienste

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 65. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) oder
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte (§ 67) oder
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums (§ 68).

(2) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat für eine Arbeitsstätte, eine Baustelle oder eine auswärtige Arbeitsstelle mehrere Sicherheitsfachkräfte zu bestellen, wenn dies auf Grund des Umfanges der Tätigkeit notwendig ist. Darüber hinaus dürfen mehrere Sicherheitsfachkräfte bestellt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist. Bei Bestellung mehrerer Sicherheitsfachkräfte ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen und einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(3) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 66 nachweisen.

(4) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(5) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder eines sicherheitstechnischen Zentrums entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und Mittel.

(6) Betriebseigene Sicherheitsfachkräfte (Abs. 1 Z 1), bei Bestellung mehrerer Sicherheitsfachkräfte deren Leitung, sind unmittelbar dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Person zu unterstellen. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben für die erforderliche

Fortbildung der betriebseigenen Sicherheitsfachkräfte während der Arbeitszeit zu sorgen.

(7) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften enthebt die Arbeitgeber/die Arbeitgeberinnen nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften.

(8) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dem zuständigen Arbeitsinspektorat Namen und Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte mitzuteilen.

Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

§ 66. (1) Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluß einer vom Bundesminister für Arbeit und Soziales 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 Arbeitnehmerschutzzvorschriften vermittelt und
 2. die Ausbildungseinrichtung über die zur Erreichung des Ausbildungsziels 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 Hochschul- oder sonstigen Ausbildung nachweisen, dürfen erst nach erfolgreicher Ablegung einer Aufnahmeprüfung zur Fachausbildung zugelassen werden.

(5) Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales sind die Voraussetzungen für die Anerkennung (Abs. 2), die Durchführung der Fachausbildung und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung (Abs. 4) näher zu regeln. Weiters sind in der Verordnung Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Verordnung bereits tätigen Sicherheitsfachkräfte vorzusehen.

Externe Sicherheitsfachkräfte

§ 67. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dürfen externe Sicherheitsfachkräfte in Anspruch nehmen, wenn diese die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen und über die

erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel sowie über eine ausreichende Personalausstattung verfügen.

Sicherheitstechnische Zentren

§ 68. (1) Ein sicherheitstechnisches Zentrum im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn

1. mindestens zwei vollzeitbeschäftigte Sicherheitsfachkräfte beschäftigt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen,
2. das erforderliche Fach- und Hilfspersonal beschäftigt wird und
3. das Zentrum über die für eine ordnungsgemäße sicherheitstechnische Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel verfügt.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat auf Antrag des Betreibers/der Betreiberin eines Zentrums festzustellen, ob die Voraussetzungen gemäß Abs. 1 vorliegen. Bei Wegfall der Voraussetzungen ist diese Feststellung zu widerrufen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat jährlich in den Amtlichen Nachrichten "Arbeit - Gesundheit - Soziales" eine Liste jener sicherheitstechnischen Zentren zu veröffentlichen, die über eine aufrechte Feststellung nach dem ersten Satz verfügen.

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 69. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 4), Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle (§ 15), die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe (§ 45) und Lärm (§ 59) sowie sonstiger für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblicher Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen aufgenommen werden oder wenn Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen aufgrund einer Überlassung gemäß § 8 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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 von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung von Arbeitsverfahren und 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,
7. bei der Organisation des Brandschutzes,
8. bei der Evaluierung gemäß § 4 Abs. 1 und 2,
9. bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen gemäß § 4 Abs. 3,
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen gemäß § 10 und
11. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen die erforderlichen Auskünfte erteilen und sie beraten.

Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 70. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung der Aufgaben gemäß § 69 erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der durch Verordnung festzulegenden Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen. Die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte ist unter Berücksichtigung der Zahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen festzulegen. Bei besonderer Unfallgefahr sind höhere Mindesteinsatzzeiten festzulegen.

(2) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in Angelegenheiten gemäß § 69 Abs. 3,
2. die Beratung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Bausstellen und auswärtigen Arbeitsstellen,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie deren Auswertung,

5. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit,
6. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses (§ 81) und
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit.

Bestellung von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen

§ 71. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben Betriebsärzte/Betriebsärztinnen zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten/Ärztinnen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Ärzte/Ärztinnen) oder
2. durch Inanspruchnahme geeigneter externer Ärzte/Ärztinnen (§ 72) oder
3. durch Inanspruchnahme eines bewilligten arbeitsmedizinischen Zentrums (§ 73).

(2) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat für eine Arbeitsstätte, eine Baustelle oder eine auswärtige Arbeitsstelle mehrere Betriebsärzte/Betriebsärztinnen zu bestellen, wenn dies auf Grund des Umfanges der Tätigkeit notwendig ist. Darüberhinaus dürfen mehrere Betriebsärzte/Betriebsärztinnen bestellt werden, wenn dies aus organisatorischen Gründen zweckmäßig ist. Bei Bestellung mehrerer Betriebsärzte/Betriebsärztinnen ist für ihre Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen und einem/einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(3) Als Betriebsärzte/Betriebsärztinnen dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes, BGBI. Nr. 92/1949, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

(4) Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.

(5) Betriebseigene Ärzte/Ärztinnen (Abs. 1 Z 1), bei Bestellung von mehreren Ärzten/Ärztinnen deren Leitung, sind unmittelbar dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften sonst verantwortlichen Person zu unterstellen. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben für die erforderliche Fortbildung der betriebseigenen Ärzte/Ärztinnen während der Arbeitszeit zu sorgen.

(6) Die Bestellung von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen enthebt die Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften.

(7) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dem zuständigen Arbeitsinspektorat Namen und Einsatzzeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen mitzuteilen.

Externe Betriebsärzte/Betriebsärztinnen

§ 72. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen dürfen externe Betriebsärzte/Betriebsärztinnen in Anspruch nehmen, wenn diese über die erforderliche Ausbildung, die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel sowie über eine ausreichende Personalausstattung verfügen.

Arbeitsmedizinische Zentren

§ 73. (1) Der Betrieb eines arbeitsmedizinischen Zentrums bedarf einer Bewilligung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. Vor Erteilung der Bewilligung ist der Bundesminister für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz anzuhören.

(2) Die Bewilligung ist auf Antrag des Betreibers/der Betreiberin zu erteilen, wenn

1. die ärztliche Leitung einem Arzt/einer Ärztin übertragen ist, der/die über die erforderliche Ausbildung verfügt, und die betriebsärztliche Betreuung hauptberuflich ausübt,

2. mindestens ein weiterer Arzt/eine weitere Ärztin nicht bloß geringfügig beschäftigt wird, der/die über die erforderliche Ausbildung verfügt,

3. aufgrund des Personalstandes gewährleistet ist, daß das Zentrum regelmäßig eine betriebsärztliche Betreuung im Ausmaß von mindestens 70 Stunden wöchentlich ausüben kann,

4. das erforderliche Fach- und Hilfspersonal beschäftigt wird und

5. die für eine ordnungsgemäße betriebsärztliche Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel vorhanden sind.

(3) Die Bewilligung kann befristet und unter Auflagen und Bedingungen erteilt werden, wenn dies zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen betriebsärztlichen Betreuung erforderlich ist. Die Bewilligung kann auf die betriebsärztliche Betreuung von Arbeitsstätten bestimmter Art eingeschränkt werden, wenn dies auf Grund der vorhandenen Personalausstattung, Einrichtungen, Geräte und Mittel geboten erscheint.

(4) Die Bewilligung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 2 nicht mehr vorliegen oder die vorgeschriebenen Auflagen nicht eingehalten werden.

(5) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat jährlich in den Amtlichen Nachrichten "Arbeit - Gesundheit - Soziales" eine Liste der arbeitsmedizinischen Zentren mit aufrechter Bewilligung zu veröffentlichen.

Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung

§ 74. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, das für die betriebsärztliche Betreuung notwendige Fach- und Hilfspersonal zu beschäftigen. Bei Inanspruchnahme externer Ärzte/Ärztinnen (§ 72) oder eines arbeitsmedizinischen Zentrums (§ 73) entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Beschäftigung des notwendigen Fach- und Hilfspersonals, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 500 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin unabhängig von der Form der betriebsärztlichen Betreuung geeignete Fachkräfte in ausreichender Anzahl während der gesamten betrieblichen Arbeitszeit zu beschäftigen.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, für die notwendige Fortbildung des von ihnen beschäftigten Fachpersonals während der Arbeitszeit zu sorgen.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, die für die betriebsärztliche Betreuung notwendigen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Bei Inanspruchnahme externer Ärzte/Ärztinnen oder eines arbeitsmedizinischen Zentrums entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Bereitstellung der notwendigen Ausstattung und Mittel.

Aufgaben, Information und Beziehung der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen

§ 75. (1) Betriebsärzte/Betriebsärztinnen haben die Aufgabe, die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, 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/Arbeitgeberinnen bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben den Betriebsärzten/Betriebsärztinnen alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 4), Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle (§ 15), die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe (§ 45) und Lärm (§ 59) sowie sonstiger für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblicher Messungen und Untersuchungen. Betriebsärzte/Betriebsärztinnen sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen aufgenommen werden, oder wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen aufgrund einer Überlassung gemäß § 8 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung von Arbeitsverfahren und 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 (§ 24),
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behindeter in den Arbeitsprozeß,
9. bei der Evaluierung gemäß § 4 Abs. 1 und 2,
10. bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen gemäß § 4 Abs. 3,
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen gemäß § 10 und
12. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.

(4) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht, und sie beraten. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, daß alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sich auf Wunsch einer regelmäßigen präventivmedizinischen Überwachung durch die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen unterziehen können.

Mindesteinsatzzeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen

§ 76. (1) Betriebsärzte/Betriebsärztinnen sind in dem zur Erfüllung der Aufgaben gemäß § 75 erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der durch Verordnung festzulegenden Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen. Die Mindesteinsatzzeit der Betriebsärzte/ Betriebsärztinnen ist unter Berücksichtigung der Zahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen festzulegen. Bei besonderen Gesundheitsgefahren und Belastungen sind höhere Mindesteinsatzzeiten festzulegen.

(2) In die Mindesteinsatzzeit darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in den Angelegenheiten gemäß § 75 Abs. 3,
2. die Beratung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, 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,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie deren Auswertung,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bis zum Höchstmaß von 20 % der Mindesteinsatzzeit,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit,
7. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses (§ 81) und
8. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

Aufzeichnungen und Berichte

§ 77. (1) Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Bundesgesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die Ergebnisse der von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen. Den Organen der Arbeitsinspektion ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(2) Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen haben dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat diesen Bericht den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses (§ 81), wenn ein solcher nicht besteht, den Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 13), wenn solche nicht bestehen, den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, zu übermitteln. Dem zuständigen Arbeitsinspektorat hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(3) Besteht ein Arbeitsschutzausschuß, so haben die Sicherheitsfachkräfte und die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen

regelmäßig, mindestens aber einmal pro Kalendervierteljahr, für den Arbeitsschutzausschuß einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit zu erstellen.

Zusammenarbeit

§ 78. (1) Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Sicherheitsfachkräfte haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehört insbesondere die Durchführung von gemeinsamen Besichtigungen der Arbeitsstätten, der Baustellen und der auswärtigen Arbeitsstellen.

(2) Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Sicherheitsfachkräfte haben gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 1 letzter Satz die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen beizuziehen.

Meldung von Mißständen

§ 79. (1) Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Sicherheitsfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person mitzuteilen.

(2) Stellen Betriebsärzte/Betriebsärztinnen oder Sicherheitsfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sowie den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen zu informieren.

(3) Wenn kein Arbeitsschutzausschuß besteht, haben Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und Sicherheitsfachkräfte das Recht, sich an das Arbeitsinspektorat zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, daß die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin eine Beseitigung dieser Mißstände verlangt haben.

Abberufung

§ 80. (1) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine Sicherheitsfachkraft oder einen Betriebsarzt/eine Betriebsärztin nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses abberufen.

(2) Wenn nach Auffassung des Arbeitsinspektorates eine Sicherheitsfachkraft oder ein Betriebsarzt/eine Betriebsärztin die ihm/ihr nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat das Arbeitsinspektorat vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 114 Abs. 1 Z 36

diese Beanstandungen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich mitzuteilen.

(3) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Falle einer Mitteilung gemäß Abs. 2 verpflichtet, unverzüglich den Arbeitsschutzausschuß einzuberufen. Im Arbeitsschutzausschuß sind unter Beteiligung eines Vertreters/einer Vertreterin des Arbeitsinspektorates die geltend gemachten Mängel bei der Aufgabenerfüllung zu behandeln.

(4.) Wenn kein Arbeitsschutzausschuß besteht, hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber dem Arbeitsinspektorat binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Arbeitsschutzausschuß

§ 81. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, für Arbeitsstätten, in denen sie mindestens 100 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigen, einen Arbeitsschutzausschuß einzurichten.

(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 Betriebsärzte/Betriebsärztinnen zu erörtern.

(3) Dem Ausschuß gehören als Mitglieder an:

1. der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder eine von ihm/ihr beauftragte Person,
2. die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzworschriften sonst verantwortlichen Personen,
3. die Sicherheitsfachkräfte,
4. die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen,
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen,
6. Vertreter/Vertreterinnen der zuständigen Belegschaftsorgane,
7. Störfallbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte und sonstige Personen mit besonderen Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit oder des Umweltschutzes.

(4) Den Vorsitz im Arbeitsschutzausschuß führt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder die von ihm/ihr beauftragte Person. Der Arbeitsschutzausschuß faßt seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit.

(5) Der Arbeitsschutzausschuß ist nach Erfordernis, mindestens aber einmal pro Kalendervierteljahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb erfordern oder wenn die Mehrheit der Mitglieder oder das zuständige Arbeitsinspektorat eine Einberufung verlangt.

(6) Den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses können Sachverständige beigezogen werden. Das zuständige Arbeitsinspektorat ist auf sein Verlangen den Sitzungen beizuziehen.

(7) Entspricht der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht den vom Arbeitsschutzausschuß beschlossenen Vorschlägen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, so sind die Mitglieder berechtigt, das zuständige Arbeitsinspektorat zu informieren.

(8) Über die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses sind Aufzeichnungen zu führen. Diese sind dem zuständigen Arbeitsinspektorat auf Verlangen vorzulegen.

(9) Betreibt ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin mehrere Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist, so ist er/sie verpflichtet, am Unternehmenssitz einen zentralen Arbeitsschutzausschuß einzurichten. Dem zentralen Arbeitsschutzausschuß gehören neben dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und Vertretern/Vertreterinnen der zuständigen Belegschaftsorgane die von den Arbeitsschutzausschüssen entsendeten Mitglieder an. Der zentrale Arbeitsschutzausschuß ist nach Erfordernis, mindestens aber einmal jährlich, einzuberufen. Abs. 6 bis 8 sind sinngemäß anzuwenden.

Zentren der Unfallversicherungsträger

§ 82. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann durch Bescheid die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt beauftragen, sicherheitstechnische Zentren (§ 68) oder arbeitsmedizinische Zentren (§ 73) einzurichten und zu betreiben, wenn dies zur Gewährleistung einer ausreichenden sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung erforderlich ist.

(2) Für sicherheitstechnische Zentren gemäß Abs. 1 gilt § 68 Abs. 1. Arbeitsmedizinische Zentren gemäß Abs. 1 müssen die Anforderungen des § 73 Abs. 2 Z 1 bis 4 erfüllen.

(3) Vor Erlassung von Bescheiden nach Abs. 1 sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzuhören. Vor Erlassung von Bescheiden gemäß Abs. 1 betreffend arbeitsmedizinische Zentren ist außerdem die Österreichische Ärztekammer anzuhören.

(4) Bescheide nach Abs. 1 sind in den Amtlichen Nachrichten "Arbeit - Gesundheit - Soziales" zu veröffentlichen.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 83. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zum 7. Abschnitt zu erlassen. Durch Verordnung sind insbesondere näher zu regeln:

1. das notwendige Fach- und Hilfspersonal für Sicherheitsfachkräfte (§ 65 Abs. 5) und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen (§ 74),
2. die Voraussetzungen für externe Sicherheitsfachkräfte und sicherheitstechnische Zentren (§§ 67 und 68), sowie für externe Ärzte/Ärztinnen (§ 72) und die Bewilligung von arbeitsmedizinischen Zentren (§ 73),
3. die Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte (§ 70) und der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen (§ 76),
4. die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses (§ 81), wobei sicherzustellen ist, daß die Zahl der Mitglieder nach § 81 Abs. 3 Z 1 und 2 der Zahl der Mitglieder nach § 81 Abs. 3 Z 5 und 6 entspricht,
5. die Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen in den zentralen Arbeitsschutzausschuß (§ 81).

8. Abschnitt

Behörden und Verfahren

Arbeitnehmerschutzkommision

§ 84. (1) Zur Beratung in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Arbeitnehmerschutzkommision einzurichten.

(2) Der Arbeitnehmerschutzkommision gehören der Zentral-Arbeitsinspektor/die Zentral-Arbeitsinspektorin und der Leiter/die Leiterin des Verkehrsarbeitsinspektorates, im Verhinderungsfall deren Vertreter/Vertreterin, an.

(3) Die Arbeitnehmerschutzkommision gehören weiters je zwei Vertreter/Vertreterinnen der Bundesarbeitskammer, der Bundeswirtschaftskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Vereinigung Österreichischer Industrieller an. Der Arbeitnehmerschutzkommision gehören außerdem je zwei Vertreter/Vertreterinnen der Bundesingenieurkammer, der Österreichischen Ärztekammer und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt sowie je ein Vertreter/eine Vertreterin der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahner und der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter an, wenn der gesetzliche Aufgabenbereich dieser Institutionen durch den Beratungsgegenstand berührt wird.

(4) Zu den Sitzungen der Arbeitnehmerschutzkommision 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 in der Arbeitnehmerschutzkommision ist ehrenamtlich.

(6) Die Arbeitnehmerschutzkommision kann zur Vorberatung Fachausschüsse einsetzen.

(7) Die Sitzungen der Arbeitnehmerschutzkommision 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.

(9) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung eine Geschäftsortnung für die Arbeitnehmerschutzkommision zu erlassen.

Betriebsbewilligung

§ 85. (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/Arbeitnehmerinnen bewirken können, dürfen nur aufgrund einer Bewilligung der zuständigen Behörde errichtet und betrieben werden (Betriebsbewilligung).

(2) Die Betriebsbewilligung ist auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu erteilen, wenn die Arbeitsstätte den Arbeitnehmerschutzzvorschriften entspricht und zu erwarten ist, daß überhaupt oder bei Einhaltung der erforderlichenfalls vorzuschreibenden Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vermieden werden. Solche Auflagen sind vorzuschreiben, wenn

1. nach den konkreten Verhältnissen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 Betriebsbewilligung sind eine Betriebsbeschreibung 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 im Sinne des § 4 in

dreifacher Ausfertigung vorzulegen, soweit die Erstellung dieser Dokumente im Zeitpunkt der Antragstellung bereits möglich ist.

(4) Eine Betriebsbewilligung erlischt, wenn der Betrieb der Arbeitsstätte nicht binnen 6 Jahren nach erteilter Bewilligung aufgenommen wird.

(5) Die Änderung einer bewilligten Arbeitsstätte bedarf einer Bewilligung, wenn es zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 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 erforderlich ist.

(6) Eine Bewilligung nach Abs. 1 und 5 ist nicht erforderlich für

1. genehmigungspflichtige Betriebsanlagen im Sinne der Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974,

2. bewilligungspflichtige Bergbauanlagen im Sinne des Berggesetzes 1975 sowie Bergbaubetriebe, für die ein Hauptbetriebsplan vorzulegen ist, der der Genehmigung durch die Bergbehörde bedarf,

3. genehmigungspflichtige Apotheken im Sinne des Apothekengesetzes, RGBl. Nr. 5/1907,

4. Eisenbahnanlagen, die einer Betriebsbewilligung im Sinne des § 37 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, bedürfen,

5. bewilligungspflichtige Schiffahrtsanlagen im Sinne des § 46 und bewilligungspflichtige sonstige Anlagen im Sinne des § 65 des Schiffahrtsgesetzes 1990,

6. bewilligungspflichtige Zivilluftfahrtsplätze im Sinne des § 68 und bewilligungspflichtige Bodeneinrichtungen im Sinne des § 77 des Luftfahrtgesetzes 1957, BGBl. Nr. 253,

7. bewilligungspflichtige Bäder im Sinne des Bäderhygienegesetzes, BGBl. Nr. 254/1976,

8. genehmigungspflichtige Anlagen im Sinne des Strahlenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 227/1969, sofern diese Genehmigungen sich auf die gesamte Arbeitsstätte beziehen,

9. genehmigungspflichtige Anlagen im Sinne der §§ 31 a, 31 c, 32, 40 und 41 des Wasserrechtsrechtsgesetzes 1959, BGBl. Nr. 215 und

10. genehmigungspflichtige Abfall- und Altölbehandlungsanlagen im Sinne der §§ 28 bis 30 des Abfallwirtschaftsgesetzes, BGBl. Nr. 325/1990.

(7) Bestehen Zweifel, ob die Errichtung oder die Änderung einer Arbeitsstätte einer Bewilligung bedarf, so hat die zuständige

Behörde auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Arbeitsinspektorates zu prüfen und festzustellen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 oder 5 vorliegen.

(8) Die Wirksamkeit einer Bewilligung nach Abs. 1 und 5 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht berührt. Auflagen gemäß Abs. 2 sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

(9) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung die Betriebsbewilligungspflicht näher zu regeln.

Sonstige Bewilligungen und Vorschreibungen

§ 86. (1) In den in § 85 Abs. 6 angeführten Genehmigungsverfahren sind die Belange des Arbeitnehmerschutzes zu berücksichtigen. 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 Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vermieden werden. Für die Vorschreibung von Auflagen ist § 85 Abs. 2 letzter Satz anzuwenden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für die Genehmigung einer Rohrleitungsanlage gemäß § 17 des Rohrleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 411/1975, die Genehmigung von Anlagen nach dem Starkstromwegegesetz, BGBl. Nr. 70/1968, und die Genehmigung von Dampfkesselanlagen gemäß § 4 des Luftreinhaltegesetzes für Kesselanlagen, BGBl. Nr. 380.

(3) Steht in Genehmigungsverfahren nach Abs. 1 noch nicht fest, welcher Arbeitgeber/welche Arbeitgeberin in der betreffenden Anlage Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigen wird, kann auf Antrag des Genehmigungswerbers/der Genehmigungswerberin im Verfahren nach Abs. 1 auch über allfällige Ausnahmen im Sinne des § 87 entschieden werden, sofern der für die Beurteilung der Voraussetzungen maßgebliche Sachverhalt bereits feststeht.

(4) Abs. 1 bis 3 gilt auch für die Genehmigung einer Änderung derartiger Anlagen.

(5) Zeigt sich in einer Arbeitsstätte nach rechtskräftig erteilter Betriebsbewilligung (§ 85) oder nach einer rechtskräftigen Genehmigung nach Abs. 1, daß der Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen unter den vorgeschriebenen Auflagen nicht ausreichend gewährleistet wird, so hat die zuständige Behörde zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen andere oder zusätzliche Maßnahmen vorzuschreiben. Für diese Vorschreibungen ist § 85 Abs. 2 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

(6) Für Arbeitsstätten, die keiner Betriebsbewilligung (§ 85) bedürfen, und für die auch keine Genehmigung im Sinne des Abs. 1 vorliegt, sowie für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen hat

die zuständige Behörde die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlichen Maßnahmen vorzuschreiben. Dies gilt auch für Arbeitsstätten, für die eine Genehmigung im Sinne des Abs. 1 bis 3 vorliegt, wenn im Zeitpunkt der Genehmigung dieses Bundesgesetz keine Anwendung gefunden hat. Für diese Vorschreibungen ist § 85 Abs. 2 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Wirksamkeit von Vorschreibungen gemäß Abs. 5 und 6 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht berührt. Solche Vorschreibungen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Ausnahmen

§ 87. (1) Die zuständige Behörde kann auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus betrieblichen Gründen notwendig sind,
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind, oder daß durch eine andere vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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. 2 ausgeschlossen ist.

(2) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen ist gegebenenfalls festzulegen, daß

1. die zuständige Behörde von einzelnen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf, sofern die Anwendung dieser Bestimmungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist, und

2. vor Inkrafttreten der Verordnung erlassene Bescheide, allenfalls nach einer festzulegenden Übergangsfrist, gegenstandslos werden, soweit durch sie Ausnahmen von Bestimmungen genehmigt wurden, die den Bestimmungen nach Z 1 entsprechen.

(3) Ausnahmen nach Abs. 1 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der im Abs. 1 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Ausnahmen nach Abs. 1 sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn solche Auflagen nicht eingehalten werden, oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen. Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 1 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat.

Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen

§ 88. (1) Die zuständige Behörde hat durch Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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/Arbeitnehmerinnen erforderlich ist.

(2) Liegen die Voraussetzungen für die Erlassung eines Bescheides gemäß Abs. 1 nicht mehr vor, so hat die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die nach Abs. 1 getroffenen Maßnahmen zu widerrufen.

(3) Berufungen 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.

(5) Abs. 1 bis 4 ist auf Betriebe und Anstalten, für die aufgrund gesetzlicher Vorschriften eine Betriebspflicht besteht, nicht anzuwenden.

Meldepflichten

§ 89. (1) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden:

1. Bauarbeiten,
2. Arbeiten in Druckluft,
3. Taucherarbeiten und
4. sonstige Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verbunden sind, sofern dies für eine wirksame Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich ist.

(2) Die Meldung gemäß Abs. 1 muß vor Beginn der Arbeiten erfolgen. Die Meldung muß alle zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben enthalten, insbesondere den genauen Arbeitsort, den voraussichtlichen Arbeitsbeginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeiten. Die Arbeiten dürfen erst nach erfolgter Meldung begonnen werden, soweit es sich nicht um unvorhersehbare Arbeiten handelt, die zur Abwehr einer Gefahr unverzüglich vorgenommen werden müssen. In diesem Fall hat die Meldung jedenfalls spätestens mit Beginn der Arbeiten zu erfolgen.

(3) Erfolgt bei Baustellen gemäß § 7 Abs. 3 eine Meldung gemäß Abs. 2 durch jenen Arbeitgeber/jene Arbeitgeberin, der/die zuerst mit den Arbeiten auf der Baustelle beginnt, und sind in dieser

Meldung die Arbeiten der übrigen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bereits entsprechend berücksichtigt, so entfällt für die übrigen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Meldepflicht. Mit besonderen Gefahren verbundene Arbeiten gemäß § 4 Abs. 8 sind aber jedenfalls gesondert zu melden.

(4) Wenn gemäß § 7 Abs. 4 die Bestellung einer Person zur Koordination erforderlich ist, ist diese Person dem Arbeitsinspektorat vor Beginn der Bauarbeiten zu melden. Abs. 3 gilt sinngemäß.

(5) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat die Errichtung oder Inbetriebnahme einer Arbeitsstätte zu melden, sofern dies im Hinblick auf die Beschaffenheit der Arbeitsstätte, die Art der Arbeiten und die damit verbundene Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen für eine wirksame Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich ist.

(6) Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu melden, die mit Arbeiten im Sinne des § 57 Abs. 2 beschäftigt werden, sofern dies im Hinblick auf die besondere Gefährlichkeit der Arbeiten für eine wirksame Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich ist.

(7) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Meldepflicht für Arbeiten gemäß Abs. 1, wobei insbesondere der Zeitpunkt der Meldung, der Inhalt der Meldung sowie allfällige Ausnahmen von der Meldepflicht festzulegen sind,
2. die Meldepflicht für die Errichtung oder Inbetriebnahme von Arbeitsstätten gemäß Abs. 5 und
3. die Meldepflicht für Arbeiten gemäß Abs. 6.

Behördenzuständigkeit

§ 90 .(1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Befugnisse stehen hinsichtlich der vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Tätigkeiten und Betrieben folgenden Behörden zu:

1. hinsichtlich der unter den Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion fallenden Tätigkeiten der Verkehrs-Arbeitsinspektion,
2. hinsichtlich der unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten, ausgenommen jene nach § 200 a des Berggesetzes 1975, der Bergbehörde.

(2) Über Berufungen gegen die nach diesem Bundesgesetz erlassenen Bescheide des Arbeitsinspektorates entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, über Berufungen gegen die nach diesem Bundesgesetz erlassenen Bescheide der Bergbehörde der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(3) Soweit in diesem Bundesgesetz auf die "zuständige Behörde" verwiesen wird, ist darunter zu verstehen:

1. bei den in § 85 Abs. 6 angeführten Arbeitsstätten die nach den angeführten Bestimmungen in erster Instanz zuständige Genehmigungsbehörde,
2. bei Krankenanstalten, deren Errichtung und Betrieb nach den in Ausführung des Krankenanstaltengesetzes, BGBl. Nr. 1/1957, ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
3. bei Theater- oder Kinobetrieben sowie sonstigen Veranstaltungsstätten, deren Errichtung und Betrieb nach landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
4. bei Anlagen zur Erzeugung elektrischer Energie, deren Errichtung nach den in Ausführung des Elektrizitätswirtschaftsgesetzes, BGBl. Nr. 260/1975, ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
5. bei der Post- und Telegraphenverwaltung der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr,
6. für die unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten die Bergbehörde,
7. in allen übrigen Fällen die Bezirksverwaltungsbehörde.

(4) Der Instanzenzug richtet sich in den Fällen des Abs. 3 Z 1 nach den jeweiligen Genehmigungsvorschriften. In den in Abs. 3 Z 2 bis 4 genannten Fällen ist Berufungsbehörde der Bundesminister für Arbeit und Soziales, in den Fällen des Abs. 3 Z 7 der Landeshauptmann.

Außergewöhnliche Fälle

§ 91. (1) Der 1. bis 7. Abschnitt dieses Bundesgesetzes sowie die in Durchführung dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit spezifischen Tätigkeiten im Rahmen von Katastrophenschutzdiensten 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/Arbeitnehmerinnen gewährleistet ist.

(2) Zur Abwendung einer nicht vorhersehbaren unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie bei Notstand sind Abweichungen von diesem Bundesgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen zulässig, soweit zwingende Gründe der Anwendung dieser Vorschriften entgegenstehen, wenn die Sicherheit

und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch diese Abweichungen nicht gefährdet werden.

(3) Durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales sind Ausnahmen im Sinne des Abs. 1 näher zu regeln.

9. Abschnitt

Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen

§ 92. (1) § 4 Abs. 6 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 2 in Kraft.

(2) § 4 Abs. 1 bis 5 tritt für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in Kraft, im übrigen ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen

§ 93. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 3 dieses Bundesgesetzes bleiben die §§ 2 bis 8 der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz in Geltung.

(2) Die in Abs. 1 angeführten Bestimmungen gelten für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallende Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, ausgenommen die Beschäftigung von Jugendlichen im Sinne des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, und die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, auf die das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, anzuwenden ist.

(3) § 3 der in Abs. 1 angeführten Verordnung gilt mit der Maßgabe, daß der Verweis auf besondere ärztliche Untersuchungen gemäß der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 54 Abs. 1 Z 1 dieses Bundesgesetzes durch einen Verweis auf besondere Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen nach dieser Verordnung ersetzt wird.

(4) Bescheide gemäß §§ 2 Abs. 4 und 7 Abs. 1 der in Abs. 1 angeführten Verordnung werden mit Außerkrafttreten der Verordnung gegenstandslos. Bescheide gemäß § 7 Abs. 2 bleiben unberührt, für die Abänderung oder Aufhebung gilt § 87 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes.

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 94. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 5 dieses Bundesgesetzes gelten die §§ 13 und 14 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Die gemäß §§ 3 und 5 der Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes, BGBl. Nr. 2/1984, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 485/1990, bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen gelten als Sicherheitsvertrauenspersonen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Endet die Funktionsperiode einer Sicherheitsvertrauensperson vor Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 5, so hat eine Neubestellung nach Maßgabe des Abs. 5 zu erfolgen. Endet die Funktionsperiode einer Sicherheitsvertrauensperson nach Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 5, so bleibt ihre Bestellung bis zum Ablauf dieser Funktionsperiode aufrecht, sofern nicht eine vorzeitige Abberufung nach Abs. 4 erfolgt.

(4) Für die vorzeitige Abberufung der nach §§ 3 und 5 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen gilt § 13 Abs. 2 letzter Satz dieses Bundesgesetzes.

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 5 dieses Bundesgesetzes gilt für die Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsvertrauenspersonen § 3 und für die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen § 5 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 als Bundesgesetz.

Prüfung und Reinigung

§ 95. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gilt für die Prüfung von elektrischen Anlagen, Arbeitsmitteln und Gegenständen der persönlichen Schutzausrüstung § 90 Abs. 2 und 4 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 218/1983, (AAV), zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 593/1987, mit der Maßgabe als Bundesgesetz, daß die Prüfungen durch geeignete fachkundige Personen im Sinne des § 5 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 650/1989, durchzuführen sind.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen, die aufgrund der gemäß § 97 weitergeltenden Bestimmungen durchzuführen sind.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gilt für die Reinigung von Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung § 91 AAV als Bundesgesetz.

Arbeitsstätten

§ 96. (1) Es treten in Kraft:

1. § 20 Abs. 6 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 31 Abs. 1 Z 1 dieses Bundesgesetzes,
2. § 23 Abs. 4 erster Satz mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 31 Abs. 1 Z 2 dieses Bundesgesetzes,
3. § 26 Abs. 4 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 31 Abs. 1 Z 3 dieses Bundesgesetzes.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gelten für Arbeitsstätten die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) nach Maßgabe der Abs. 3 bis 10 als Bundesgesetz.

(3) Bei Anwendung der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung gelten die Begriffsbestimmungen des § 1 Z 1 bis 5 und 6 bis 8 AAV.

(4) Für Betriebsgebäude gelten § 3 (Luftraum und Bodenfläche in Arbeitsräumen), § 4 (Lichte Höhe der Arbeitsräume), § 6 (Fußböden in Betriebsräumen), § 7 (Wände und Decken in Betriebsräumen), § 8 (Belichtung der Arbeitsräume), § 9 (Beleuchtung der Arbeitsräume), § 11 (Warnbeleuchtung in Betriebsräumen), § 12 (Klima in Arbeitsräumen), § 13 (Lüftung von Arbeitsräumen), § 14 (Beheizung von Arbeitsräumen und von brand- oder explosionsgefährdeten Räumen), § 15 (Kühlung von Arbeitsräumen), § 18 (Schutzmaßnahmen gegen Absturz in Betriebsräumen) und § 19 (Lichte Höhe, Belichtung, Beleuchtung und Lüftung sonstiger Betriebsräume) der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung. § 10 AAV gilt mit der Maßgabe, daß die Notbeleuchtung als Sicherheitsbeleuchtung im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt und daß der Verweis auf § 10 des Arbeitnehmerschutzgesetzes durch einen Verweis auf § 4 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes ersetzt wird.

(5) Für Ausgänge und Verkehrswege in Arbeitsstätten gelten die §§ 21, 23 bis 26 und 28 AAV. §§ 22 und 27 AAV sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß für die Abnahmeprüfungen und wiederkehrenden Prüfungen § 97 dieses Bundesgesetzes maßgeblich ist.

(6) Für Lagerungen gelten §§ 63 und 64 AAV.

(7) Für den Brandschutz gelten die §§ 74 bis 78 und 80 AAV. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 31 Abs. 1 Z 6 gilt anstelle des § 23 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes § 79 AAV.

(8) Für die Erste Hilfe gelten §§ 81 und 82 AAV.

(9) Für Waschgelegenheiten und Waschräume gilt § 84 AAV, für Toiletten § 85 AAV, für Kleiderschränke und Umkleideräume § 86 AAV, für Aufenthaltsräume § 87 AAV, für Wohnräume § 88 AAV.

Arbeitsmittel

§ 97. (1) Es treten in Kraft:

1. § 35 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 38 Abs. 1 Z 3 dieses Bundesgesetzes,

2. § 36 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 38 Abs. 1 Z 4 und 5 dieses Bundesgesetzes.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes die §§ 29 Abs. 2 bis 8, 30, 31, 32, 33 Abs. 1 bis 8 und Abs. 10, 34, 35, 36, 39 bis 47, 58, 59, 60, 62 Abs. 4 bis 10 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz, mit der Maßgabe, daß Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel als Arbeitsmittel gemäß § 32 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes gelten. § 29 Abs. 8 AAV gilt mit der Maßgabe, daß Betriebsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, dürfen Maschinen und Geräte nur verwendet werden, wenn sie den nachstehend angeführten Bestimmungen entsprechen:

1. § 4 Abs. 5 bis 9 und Abs. 11 bis 13, § 6 Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 5, 6, 13 und 14, § 10 Abs. 2, 4, 5 und 6, § 12, § 13 Abs. 1 der Allgemeinen Maschinen- und Geräte-Sicherheitsverordnung (AMGSV), BGBl. Nr. 219/1983, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 699/1989. § 6 Abs. 1 und § 10 Abs. 2 finden mit der Maßgabe Anwendung, daß Sicherheitsabstände nach § 5 als Sicherheitsabstände gemäß § 32 AAV gelten. § 12 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß Betriebsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

2. §§ 8 bis 61 der Maschinen-Schutzzvorrichtungsverordnung, BGBl. Nr. 43/1961, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 219/1983.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes folgende Bestimmungen der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 218/1983, weiter: § 80 (Sägen), § 81 (Hobel- und Fräsmaschinen), § 82 (Bohrmaschinen, Drehbänke, Gewindeschneid- und Gewindedrückmaschinen), § 84 (Pressen und Stanzen), § 85 (Hammer und Fallwerke), § 86 (Kompressorenanlagen), § 89 (Dampftrocken- und Schlichtzylinder), § 90 (Zentrifugen), § 91 (Mangeln), § 93 Abs. 3 bis 6 (Krane, Winden und Flaschenzüge), § 94 (Hebebühnen), § 95 (Nahfördermittel), §§ 96 bis 103, § 104 Abs. 3 (Schienengebundene Transportmittel), § 105 Abs. 2 bis 7, § 106 (Verkehr mit Fahrzeugen). Die übrigen Bestimmungen der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft.

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes weiters nachstehende Verordnungen, mit denen ÖNORMEN für verbindlich erklärt werden, als Bundesgesetz:

1. die Verordnung über die Verbindlicherklärung von ÖNORMEN über Bauvorschriften für Krane und Windwerke sowie über Betriebs- und Wartungsvorschriften für Krane, BGBl.Nr. 505/1981,
2. die Verordnung, mit der eine ÖNORM über Prüfvorschriften für Krane und Hebezeuge verbindlich erklärt wird, BGBl.Nr. 68/1985,
3. die Verordnung über die Verbindlicherklärung einer ÖNORM für die Verwendung künstlicher Schleifkörper, BGBl.Nr. 506/1981, und
4. die Verordnung, mit der ÖNORMEN über Bolzensetzgeräte für verbindlich erklärt werden, BGBl.Nr. 290/1989.

(6) Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen, die in den Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen vorgesehen sind, sind durch die in § 5 Abs. 3 und 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl.Nr. 234/1972, angeführten fachkundigen Personen durchzuführen, soweit sich aus den in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen nichts anderes ergibt. Für diese Prüfungen gilt § 36 Abs. 6 und 7 sinngemäß.

(7) Die in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen gelten nur für jene Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes, für die die Maschinensicherheits-Verordnung (MSV), BGBl.Nr. XXX/1992, und das Kesselgesetz, BGBl.Nr. 211/1992, keine Anwendung finden.

(8) § 10 Z I bis IV (Betrieb der Aufzüge) und § 13 Z I bis IV (Laufende Überwachung) der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung über die Einrichtung und den Betrieb von Aufzügen, RMiNBl. 1943, S 46, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 234/1972, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, als Arbeitnehmerschutzvorschrift in Geltung. Die übrigen Bestimmungen der Verordnung treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft. Die Geltung der Verordnung als gewerberechtliche Vorschrift bleibt unberührt.

Arbeitsstoffe

§ 98. (1) Es treten in Kraft:

1. § 40 Abs. 3 und 4 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 47 Z 1 dieses Bundesgesetzes,
2. § 40 Abs. 5 und 6 für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, im übrigen ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes,
3. § 41 Abs. 3 und 6 hinsichtlich jener krebserzeugenden Arbeitsstoffe, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in

Verwendung stehen, sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes,

4. § 41 Abs. 4 hinsichtlich jener gefährlichen Arbeitsstoffe, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits in Verwendung stehen, sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes,

5. § 43 Abs. 2 und 3 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 47 Z 4 dieses Bundesgesetzes und

6. § 45 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 47 Z 6 dieses Bundesgesetzes.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 47 Z 5 dieses Bundesgesetzes sind die gemäß § 16 Abs. 2 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Arbeit-Gesundheit-Soziales", Sondernummer 1/1990 vom 28. Dezember 1990, verlautbarten Listen und Grenzwerte zu beachten.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gelten neben den Bestimmungen des 4. Abschnittes dieses Bundesgesetzes die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung als Bundesgesetz:

1. § 16 Abs. 3 bis Abs. 11 (Schutzmaßnahmen gegen Gase, Dämpfe, Schwebstoffe und sonstige Beeinträchtigungen),

2. § 52 Abs. 3 bis Abs. 6 (Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen),

3. § 53 Abs. 1 bis Abs. 8 (Arbeiten mit infektiösen Arbeitsstoffen),

4. § 54 Abs. 2 bis Abs. 9 (Arbeiten mit brandgefährlichen und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen),

5. § 55 Abs. 2 bis Abs. 10 (Ersatz von Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren, Verwendungsbeschränkungen) und

6. § 65 (Lagerung von besonderen Arbeitsstoffen).

(4) Weiters bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, die nachstehenden Bestimmungen, jeweils nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, in Geltung:

1. die §§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 1, 16 Abs. 3 sowie 23 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, womit Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der in den der Gewerbeordnung unterliegenden Blei- und Zinkhütten und Zinkweißfabriken beschäftigten Personen erlassen werden, BGBl. Nr. 183/1923, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976, mit der Maßgabe, daß die Merkblätter gemäß § 23 Abs. 2 der Verordnung als Betriebsanweisung gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten,

2. die §§ 9 Abs. 3, 11 Abs. 1 und 2 sowie 23 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, womit Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der in gewerblichen Betrieben zur Erzeugung von Bleiverbindungen, Bleilegierungen und Bleiwaren beschäftigten Personen erlassen werden, BGBl. Nr. 184/1923, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976, mit der Maßgabe, daß die Merkblätter gemäß § 23 abs. 2 der Verordnung als Betriebsanweisungen gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

3. die §§ 13 Abs. 1 und 2, 14 Abs. 1 sowie 16 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, womit Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der in gewerblichen Betrieben mit Buch- und Steindruckerei- sowie Schriftgießereiarbeiten beschäftigten Personen erlassen werden, BGBl. Nr. 185/1923, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976, mit der Maßgabe, daß die Merkblätter gemäß § 16 Abs. 2 der Verordnung als Betriebsanweisungen gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

4. § 11 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, womit Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der in gewerblichen Betrieben mit Anstreicher-, Lackierer- und Malerarbeiten beschäftigten Personen erlassen werden, BGBl. Nr. 186/1923, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976, mit der Maßgabe, daß die Merkblätter als Betriebsanweisungen gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

(5) Bescheidmäßige Vorschreibungen gemäß § 1 Abs. 2 und 3 der in Abs. 4 Z 1 genannten Verordnung, gemäß § 2 der in Abs. 4 Z 2 genannten Verordnung, gemäß § 1 Abs. 2 der in Abs. 4 Z 3 genannten Verordnung und gemäß § 1 Abs. 2 der in Abs. 4 Z 4 genannten Verordnung bleiben unberührt. Für die Abänderung oder Aufhebung dieser Vorschreibungen gilt § 87 Abs. 1 und 3 dieses Bundesgesetzes.

(6) Die übrigen Bestimmungen der in Abs. 4 Z 1 bis 4 angeführten Verordnungen treten außer Kraft.

Gesundheitsüberwachung

§ 99. (1) Die Bestimmungen des 5. Abschnittes, mit Ausnahme des § 51 Abs. 2, 4 und 5 sowie des § 54 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 54 dieses Bundesgesetzes in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 54 dieses Bundesgesetzes gelten für die unter dieses Bundesgesetz fallende Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die §§ 2 bis 5 und 7 sowie die Anlage der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 39/1974, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 358/1988, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(3) Besondere ärztliche Untersuchungen nach der in Abs. 2 angeführten Verordnung sind durch Ärzte/Ärztinnen durchzuführen, die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes oder gemäß § 51 dieses Bundesgesetzes dazu ermächtigt wurden.

(4) Die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilten Ermächtigungen bleiben aufrecht, bis über einen Antrag des betreffenden Arztes/der betreffenden Ärztin auf Ermächtigung gemäß § 51 dieses Bundesgesetzes rechtskräftig entschieden wurde, längstens aber bis zum Ablauf von 5 Jahren nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

(5) Bescheide, die vor Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 54 dieses Bundesgesetzes 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. Für die Abänderung oder Aufhebung dieser Bescheide gilt § 87 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes. 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 § 54 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

(6) Für die Gesundheitsüberwachung bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt § 105.

Fachkenntnisse

§ 100. (1) Die Regelungen über den Nachweis der Fachkenntnisse gemäß §§ 57 Abs. 2 bis 5 dieses Bundesgesetzes treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 1 dieses Bundesgesetzes in Kraft, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 1 dieses Bundesgesetzes gelten für die unter dieses Bundesgesetz fallende Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen folgende Bestimmungen als Bundesgesetz:

1. die §§ 2 bis 9 der Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten, BGBl. Nr. 441/1975;

2. die §§ 2 bis 7 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.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach § 64 Abs. 1 Z 1 dieses Bundesgesetzes hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales auf Antrag eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin Zeugnisse von Einrichtungen, die nicht zur Ausstellung von Zeugnissen über den Nachweis der Fachkenntnisse nach den in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Bestimmungen berechtigt sind, durch Bescheid anzuerkennen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, daß mindestens Fachkenntnisse vorliegen, die jenen der in Abs. 2 Z 1 und 2 angeführten Bestimmungen entsprechen. Für die Beschäftigung in Betrieben, die dem Bundesgesetz über die Verkehrsarbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, unterliegen, hat

die Anerkennung durch Bescheid des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr zu erfolgen.

(4) Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse nach den in Abs. 2 angeführten Bestimmungen, Bescheide gemäß Abs. 3 sowie Bescheide gemäß § 10 Abs. 2 der Verordnung BGB1. Nr. 441/1975 und § 8 Abs. 2 der Verordnung BGB1. Nr. 10/1982 gelten als Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 57 Abs. 2 und 3 dieses Bundesgesetzes. § 57 Abs. 6 gilt auch für diese Nachweise.

(5.) Für die Fachkenntnisse bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt § 105 dieses Bundesgesetzes, bei Arbeiten in Steinbrüchen, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben sowie beim Anlegen und Abtragen von Halden gilt § 108 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 101. (1) Es treten in Kraft:

1. § 59 Abs. 2 zweiter bis letzter Satz und Abs. 3 mit Inkrafttreten einer Regelung über die Lärmmessung durch eine Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 2 dieses Bundesgesetzes,

2. § 60 Abs. 5 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 3 dieses Bundesgesetzes,

3. § 61 Abs. 3 Z 1 bis 4 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 4 dieses Bundesgesetzes,

4. § 63 Abs. 2 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 6 dieses Bundesgesetzes.

(2) Die §§ 16 Abs. 1 und 48 Abs. 4 und 5 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, als Bundesgesetz.

(3) Darüberhinaus gelten als Bundesgesetz:

1. bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die § 56 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes näher durchführt, § 49 AAV (Sitze, Tische, Werkbänke),

2. bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die § 58 dieses Bundesgesetzes näher durchführt, § 62 Abs. 1 bis 3 AAV (Transportarbeiten),

3. bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die nähere Regelungen über die Lärmbelastung trifft, § 51 Abs. 1 und 3 AAV (Arbeiten unter Einwirkung von Lärm),

4. bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 5 dieses Bundesgesetzes die §§ 66 bis 72 AAV (Schutzausrüstungen),

5. bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die § 63 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes näher durchführt, § 73 AAV (Arbeitskleidung).

(4) Bescheide gemäß § 11 Abs. 7 des Arbeitszeitgesetzes, BGBI. Nr. 461/1969, durch die Pausen für Bildschirmarbeit vorgeschrieben wurden, werden mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 4 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

Präventivdienste

§ 102. (1) Es treten in Kraft:

1. §§ 65 Abs. 3 und 66 Abs. 1 zwei Jahre nach Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 66 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes,
2. § 66 Abs. 2 bis 4 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 66 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes,
3. § 65 Abs. 5 zweiter Satz und § 74 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 2 und Abs. 4 zweiter Satz mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 1 dieses Bundesgesetzes,
4. §§ 67, 68 und 72 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 2 dieses Bundesgesetzes,
5. § 81 mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 4 dieses Bundesgesetzes.

(2) Für die Bewilligung arbeitsmedizinischer Zentren (§ 73) gilt folgendes:

1. Die vor Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 2 dieses Bundesgesetzes gemäß § 73 dieses Bundesgesetzes erteilten Bewilligungen sind durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales zu widerrufen, wenn sie die in der Verordnung festgelegten sachlichen und personellen Voraussetzungen nicht erfüllen.
2. Die gemäß § 22 c Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilten Ermächtigungen bleiben bis vier Wochen nach Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 2 dieses Bundesgesetzes aufrecht.
3. Wenn von jener Person, der eine Ermächtigung gemäß § 22 c Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilt wurde, binnen vier Wochen nach Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 2 dieses Bundesgesetzes ein Antrag auf Bewilligung gemäß § 73 dieses Bundesgesetzes gestellt wird, bleibt die erteilte Ermächtigung aufrecht, bis über den Antrag rechtskräftig entschieden ist.

(3) Soweit Abs. 1 nicht anderes bestimmt, treten die §§ 65 bis 80 für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. Die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Angehörige des sicherheitstechnischen Dienstes im Sinne des § 21 des Arbeitnehmerschutzgesetzes tätigen Personen gelten als Sicherheitsfachkräfte im Sinne dieses Bundesgesetzes.

2. Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die 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 Arbeitnehmerschutzzvorschriften besitzen.

3. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 3 dieses Bundesgesetzes gilt als Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte die in § 21 Abs. 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes angeführte Mindesteinsatzzeit, wobei § 6 Abs. 3 erster Satz und Abs. 4 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 anzuwenden ist.

4. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 3 dieses Bundesgesetzes gilt als Mindesteinsatzzeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen die in § 22 c Abs. 3 und 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes angeführte Mindesteinsatzzeit, wobei § 9 Abs. 4 bis 6 der Verordnung Nr. 2/1984 anzuwenden ist.

(4) Für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die mindestens 50 mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII des Nachschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 345/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 437/1992, leisten, eine betriebsärztliche Betreuung einzurichten. Für die Mindesteinsatzzeit gilt § 22 c Abs. 4 erster Satz des Arbeitnehmerschutzgesetzes. Im übrigen gelten für diese betriebsärztliche Betreuung die §§ 71, 74, 75, 76 Abs. 2 sowie 77 bis 80 dieses Bundesgesetzes.

(5) Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin bis zu 250 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, treten die §§ 65 bis 80 dieses Bundesgesetzes nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1994,

2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50, aber nicht mehr als 100 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1995,

3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn, aber nicht mehr als 50 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1996,

4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1997.

(6) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei Anwendung der Abs. 3 bis 5 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören. Dies gilt nicht, wenn für die auf einer

Baustelle oder auf einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine gesonderte sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung eingerichtet wird, die den Abs. 3 bis 5 entspricht.

(7) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 dieses Bundesgesetzes gelten die §§ 6 Abs. 3 erster Satz, 6 Abs. 4, 9 Abs. 4 bis 6 sowie 12 bis 14 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 485/1990, als Bundesgesetz mit der Maßgabe, daß jeweils "Betrieb" durch "Arbeitsstätte" ersetzt wird und daß jeweils die Sicherheitsfachkräfte an die Stelle der Leiter und des Fachpersonals des sicherheitstechnischen Dienstes treten.

(8) Bescheide gemäß §§ 21 Abs. 2 und 22 Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gegenstandslos, sofern sie nicht kürzer befristet sind. Bescheide gemäß §§ 21 Abs. 6 und 22 c Abs. 4 letzter Satz, Abs. 5, 6 und 7 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 83 Z 3 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos, sofern sie nicht kürzer befristet sind.

Betriebsbewilligung

§ 103. (1) Bis zur Erlassung einer Verordnung gemäß § 85 Abs. 8 dieses Bundesgesetzes gilt für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten § 2 Abs. 3 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 aufgrund einer Bewilligung gemäß § 85 Abs. 1 bis 3 dieses Bundesgesetzes errichtet und betrieben werden, sofern nicht § 85 Abs. 6 dieses Bundesgesetzes zur Anwendung kommt. Für die Änderung dieser Arbeitsstätten ist eine Bewilligung gemäß § 85 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes erforderlich.

(3) Die gemäß § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilten Bewilligungen gelten als Betriebsbewilligung im Sinne des § 85 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes. Für die Änderung von Arbeitsstätten, die gemäß § 27 Abs. 1 bewilligt wurden, gilt § 85 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes.

(4) Wird in einer Verordnung gemäß § 85 Abs. 9 dieses Bundesgesetzes eine Betriebsbewilligung für Arbeitsstätten vorgesehen, die nach § 2 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 116/1976 keiner Betriebsbewilligung bedürfen, so dürfen die bei Inkrafttreten einer solchen Verordnung bereits bestehenden Arbeitsstätten ohne Betriebsbewilligung bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag auf Betriebsbewilligung weitergeführt werden, sofern der Antrag binnen sechs Monaten ab Inkrafttreten der Verordnung eingebracht wird.

Bauarbeiten

§ 104. (1) Die §§ 4 Abs. 7 und 8, 7 Abs. 4, 29 Abs. 6 dritter Satz und 30 Abs. 6 erster Satz treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 17 Z 2 und 4 in Kraft.

(2) Bis zur Erlassung einer für Baustellen geltenden Verordnung gemäß § 31 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes gelten für Baustellen im Sinne des § 2 Abs. 3 zweiter Satz

1. die in Abs. 3 angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz, soweit die §§ 29 und 30 dem nicht entgegenstehen, und

2. die in Abs. 3 angeführten Bestimmungen der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung über Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern bei Ausführung von Bauarbeiten, Bauneben- und Bauhilfsarbeiten, BGBl. Nr. 267/1954, (BauVO), zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 501/1973, soweit die §§ 29 und 30 dem nicht entgegenstehen und soweit die Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung nicht abweichendes regelt oder gleichartige Regelungen enthält.

(3) Im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 gelten für Baustellen folgende Bestimmungen:

1. Für Werkstätten und vergleichbare Arbeitsräume auf Baustellen, die sich außerhalb der zur errichtenden Gebäude befinden, gelten die in § 95 Abs. 4 dieses Bundesgesetzes angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung. Für die lichte Höhe von Arbeitsräumen gilt abweichend von § 4 AAV, daß ständige Arbeitsplätze auch in Containern oder anderen Raumzellen mit einer lichten Höhe von mindestens 2,30 m und in sonstigen Räumen mit einer lichten Höhe von mindestens 2,60 m eingerichtet werden dürfen.

2. Zum Schutz gegen Absturz gilt § 18 Abs. 1 bis 3 AAV.

3. Für Lagerungen gelten die §§ 63 und 64 AAV.

4. Für den Brandschutz gelten die §§ 74 bis 76 und 78 AAV.

5. Für die Erste Hilfe gelten § 77 Abs. 1 erster bis dritter Satz BauVO und § 81 Abs. 3, 4 und 6 AAV.

6. Für Waschgelegenheiten gilt § 84 Abs. 1, 3 bis 6 AAV. Für Toiletten gelten § 80 BauVO, für Aufenthaltsräume §§ 81 und 82 BauVO, für Unterkünfte §§ 83 bis 88 BauVO.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, gilt § 61 AAV (Erdarbeiten) als Bundesgesetz.

(5) Weiters gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, für Bauarbeiten folgende Bestimmungen der BauVO: § 3 (Aufsicht), § 4 (Verwendung der Dienstnehmer), § 5 (Meldung und Betreten von Baustellen), § 6 (Arbeitsstellen und Verkehrswege), § 7 (Gefährliche Arbeitsstellen), § 8 (Arbeiten an bestehenden

Bauwerken), 11 (Transport und Lagerung von Materialien und Geräten), § 12 (Verwendung von Beheizungs- und Beleuchtungseinrichtungen), § 13 (Verwendung von Anstrich- und Isoliermitteln) sowie §§ 16 bis 18 (Erd- und Felsarbeiten), § 39 (Vorkehrungen im Innern von Bauten), §§ 40 bis 42 (Beton-, Stahlbeton- und Gewölbearbeiten), §§ 43 bis 46 (Arbeiten auf Dächern), §§ 47 bis 51 (Schornstein- und Feuerungsanlagenbau), §§ 52 bis 57 (Brunnen- und sonstige Schacht-, Stollen- und Tunnelbauarbeiten), §§ 58 und 59 (Wasserbauten), sowie §§ 62 bis 67 (Sonstige Bauarbeiten).

(6) Für Gerüste, die auf Baustellen verwendet werden, gelten die §§ 19 bis 34 BauVO, für Leitern, Laufbrücken und Lauftreppen die §§ 35 bis 38 BauVO. Weiters gelten die §§ 68 bis 76 BauVO (Lasthebemaschinen, Baumaschinen), soweit auf diese Maschinen nicht die Maschinen-Sicherheitsverordnung, BGBl. Nr. XXX/1992, anzuwenden ist.

(7) Im übrigen gelten auch für Bauarbeiten die in §§ 92 bis 95 sowie 97 bis 102 vorgesehenen Übergangsbestimmungen.

(8) Jene Bestimmungen der BauVO, deren Weitergelten nicht nach Abs. 2 bis 6 angeordnet wird, treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft.

Druckluft- und Taucherarbeiten

§ 105. (1) Die §§ 3 bis 50 der Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung, BGBl. Nr. 501/1973, gelten bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(2) Die in Abs. 1 angeführten Bestimmungen der Verordnung gelten für die diesem Bundesgesetz unterliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten in Druckluft im Zuge von Bauarbeiten aller Art sowie mit Taucherarbeiten.

(3) § 31 Abs. 7 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des § 6 Abs. 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes § 57 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes tritt.

(4) § 45 Abs. 1 der Verordnung gilt mit der Maßgabe, daß der Verweis auf die Verordnung BGBl. Nr. 77/1954 mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Durchführung von Sprengarbeiten regelt, durch einen Verweis auf diese Verordnung ersetzt wird.

Sprengarbeiten

§ 106. (1) Die §§ 1 Abs. 1, 2 Abs. 2 sowie 30 bis 34 der als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern bei der Ausführung von Sprengarbeiten, BGBl. Nr. 77/1954, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 441/1975, treten außer Kraft.

(2) Die übrigen Bestimmungen der in Abs. 1 angeführten Verordnung bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, für die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallende Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Sprengarbeiten in Geltung.

Eisen- und Stahlhüttenbetriebe

§ 107. (1) Für Arbeitsstätten, in denen Roheisen oder Stahl hergestellt oder Stahl in Walz-, Hammer- oder Preßwerken weiterverarbeitet werden, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, die §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 1, 9 Abs. 1 erster bis vierter sowie siebter und achter Satz, 9 Abs. 5, 13 Abs. 1 bis 3, 16 Abs. 5, 18, 26, 30, 31, 32 Abs. 1, 2, 4 und 5, 33 Abs. 1, 34, 37 bis 39, 40 Abs. 1 bis 4, 41 bis 46 sowie 52 bis 59 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Eisen- und Stahlhüttenbetrieben, BGBl. Nr. 122/1955, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 39/1974, in Geltung.

(2) §§ 18 Abs. 1 und 2, 32 Abs. 5 und 33 Abs. 1 gelten mit der Maßgabe, daß die Bedienungs- und Verhaltungsvorschriften, Arbeitsprogramme und Arbeitsanweisungen als Bedienungsanweisungen gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gelten.

(3) Jene Bestimmungen der Verordnung BGBl. Nr. 122/1955, deren Weitergelten nicht nach Abs. 1 und 2 angeordnet wird, treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft.

Weitergelten sonstiger Vorschriften

§ 108. (1) Azetylenverordnung:

1. Für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen, in/auf denen Kalziumkarbid gelagert oder zerkleinert oder Azetylen erzeugt, abgefüllt, komprimiert, verarbeitet oder sonstwie verwendet wird, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, die §§ 6, 14, 39 bis 56, 62 bis 66 sowie der Anhang der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Azetylenverordnung, BGBl. Nr. 75/1951, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, als Arbeitnehmerschutzvorschrift in Geltung.

2. Die in Z 1 nicht angeführten Bestimmungen der Azetylenverordnung treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft. Außerdem treten die Regelungen über Asbesthandschuhe außer Kraft.

3. Die Geltung der Azetylenverordnung als gewerberechtliche Vorschrift wird nicht berührt.

(2) Steinbrüche:

1. Für die diesem Bundesgesetz unterliegenden im Tagbau betriebenen Steinbrüche, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben sowie die Anlegung oder Abtragung von Halden bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, die §§ 3 bis 5, 6 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 sowie die §§ 7 bis 51 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden 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, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, als Arbeitnehmerschutzzvorschrift in Geltung.

2. § 1 Abs. 1, § 2, § 6 Abs. 6 sowie §§ 63 und 64 der in Abs. 1 angeführten Verordnung treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft. Gleiches gilt für die §§ 65 bis 67 der in Abs. 1 angeführten Verordnung, soweit sie den Arbeitnehmerschutz betreffen.

3. Die Geltung der §§ 1 Abs. 1 und 52 bis 62 der in Abs. 1 angeführten Verordnung als gewerberechtliche Bestimmungen wird nicht berührt. Gleiches gilt für die §§ 65 bis 67 der in Abs. 1 angeführten Verordnung, soweit sie den Schutz der Nachbarschaft betreffen.

(3) Kälteanlagen:

1. Die §§ 5 Abs. 1, 6 bis 8, 9 Abs. 1 sowie 10 bis 24 der als Bundesgesetz in Geltung stehende Kälteanlagenverordnung, BGBl. Nr. 305/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, nach Maßgabe der Z 2 und 3 als Arbeitnehmerschutzzvorschrift in Geltung.

2. Die in Z 1 angeführten Bestimmungen gelten für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten, 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. Bei Anwendung der in Z 1 angeführten Bestimmungen der Verordnung sind die Begriffsbestimmungen der §§ 3 und 4 der Verordnung anzuwenden.

3. § 21 der Verordnung gilt mit der Maßgabe, daß die Bedienungsanweisung als Betriebsanweisung gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes gilt.

4. Jene Bestimmungen der Kälteanlagenverordnung, deren Weitergelten nicht in Z 1 angeordnet wird, treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Arbeitnehmerschutzzvorschrift außer Kraft.

5. Die Geltung der Kälteanlagenverordnung als gewerberechtliche Vorschrift wird nicht berührt.

(4) Flüssiggas:

1. Die §§ 1, 3 bis 63 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Flüssiggas-Verordnung, BGBl. Nr. 139/1971, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben

Gegenstand regelt, mit der Maßgabe als Arbeitnehmerschutzvorschrift in Geltung, daß sie für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen, in/auf denen Flüssiggas gelagert, abgefüllt oder verwendet wird, gelten.

2. Die übrigen Bestimmungen der Flüssiggas-Verordnung treten mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft.

3. Die Geltung der Flüssiggas-Verordnung als gewerberechtliche Vorschrift wird nicht berührt.

(5) Elektrische Anlagen und Betriebsmittel:

§ 13 der Elektrotechnikverordnung 1990, BGBl. Nr. 352, gilt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, als Bundesgesetz.

(6) Schiffahrtsanlagen:

Der 4. Teil der Schiffahrtsanlagenverordnung, BGBl. Nr. 334/1991, gilt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regelt, als Bundesgesetz.

Aufhebung sonstiger Vorschriften

§ 109. (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Arbeitnehmerschutzvorschriften außer Kraft:

1. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Glashüttenverordnung vom 23. Dezember 1938, dRGBl. I S 1961/1938, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976;

2. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl, dRGBl. I S 17/1931, 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 Verbindlicherklärung von ÖNormen für Schleifkörper, BGBl. Nr. 81/1969, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 506/1981.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Vorschriften als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft. Die Geltung als gewerberechtliche Vorschrift bleibt unberührt.

1. 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, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, soweit sie den Arbeitnehmerschutz regelt;

2. 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;

3. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung, mit der das Gewerbe der Sodawassererzeugung an eine Konzession gebunden wird, RGBl. Nr. 212/1910, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, soweit sie den Arbeitnehmerschutz regelt;

4. die Reichsgaragenordnung, GB1Ö 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.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehend angeführten Vorschriften betreffend die Schädlingsbekämpfung als Arbeitnehmerschutzzvorschrift 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 RBG1. I S 539, vom 6. Mai 1936, deutsches RGBl. I S 44, 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 RBG1. 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, RGBl. I S 72, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972.

(4) Die Geltung der in Abs. 3 angeführten Verordnungen als gewerberechtliche Vorschriften wird nicht berührt. Für Verwaltungsverfahren, in denen Ausnahmen nach diesen Verordnungen genehmigt werden, gilt § 86 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes sinngemäß.

(5) Bescheidmäßige Vorschreibungen gemäß § 45 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 194/1956 bleiben unberührt. Für die Abänderung oder Aufhebung solcher Bescheide gilt § 87 Abs. 3 bis 5.

(6) Das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBI, Nr. 234/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. Nr. 650/1989, tritt außer Kraft, soweit sich aus den §§ 95, 97, 102 und 112 nicht anderes ergibt.

Verordnungen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz

§ 110. (1) Folgende Verordnungen, die aufgrund des Arbeitnehmerschutzgesetzes erlassen wurden, gelten als aufgrund dieses Bundesgesetzes erlassene Verordnung:

1. die Verordnung über Ausstattung und Betriebsweise von gewerblichen Betriebsanlagen zum Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen, BGBI. Nr. 558/1978,
2. die Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen, BGBI. Nr. 651/1988,
3. die Asbestverordnung, BGBI. Nr. 324/1990, soweit sie das Herstellen und Verwenden regelt,
4. die Verordnung über brennbare Flüssigkeiten, BGBI. Nr. 240/1991.

(2) § 32 der Verordnung über Ausstattung und Betriebsweise gewerblicher Betriebsanlagen zum Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen, § 9 Abs. 1 und 2 der Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen und § 129 Abs. 1 und 2 der Verordnung über brennbare Flüssigkeiten treten außer Kraft.

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 93 bis 110

§ 111. (1) Soweit in den gemäß §§ 93 bis 108 weitergeltenden Bestimmungen auf die "zuständige Behörde" verwiesen wird, sind darunter die in § 90 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes angeführten Behörden zu verstehen. Soweit in diesen Bestimmungen Befugnisse der Arbeitsinspektion geregelt sind, gilt § 90 Abs. 1 und 2 dieses Bundesgesetzes.

(2) Die zuständige Behörde kann auf Antrag Ausnahmen von den gemäß §§ 96 bis 98, 101 und 104 bis 108 weitergeltenden Bestimmungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus betrieblichen Gründen notwendig sind und
2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch die Ausnahme nicht beeinträchtigt werden, oder daß durch eine andere vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmung.

(3) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 2 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat. Dies gilt auch für die nach den in Abs. 2

angeführten Bestimmungen vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes zugelassenen Ausnahmen.

(4) Bescheide, durch die weitergehende Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen aufgrund des § 27 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, aufgrund der gemäß § 24 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erlassenen Verordnungen oder aufgrund der gemäß § 33 des Arbeitnehmerschutzgesetzes als Bundesgesetz weitergeltenden Verordnungen vorgeschrieben wurden, bleiben unberührt. Für die Abänderung oder Aufhebung solcher Bescheide gilt § 87 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes. Soweit solche Bescheide Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen betreffen, die mit den in diesem Bundesgesetz oder in Verordnungen nach diesem Bundesgesetz vorgeschriebenen Maßnahmen vollinhaltlich übereinstimmen, werden sie gegenstandslos.

(5) Abs. 4 gilt sinngemäß für Bescheide, durch die vor Inkrafttreten des Arbeitnehmerschutzgesetzes Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vorgeschrieben wurden.

(6) In jeder Arbeitsstätte ist ein Abdruck der gemäß §§ 93 bis 108 sowie 110 weitergeltenden Bestimmungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter, für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen. Diese Auflagepflicht gilt sinngemäß für jene Baustellen, die gemäß § 89 Abs. 1 oder gemäß § 104 Abs. 5 zu melden sind.

(7) Tritt eine gemäß §§ 93 bis 109 weitergeltende Bestimmung durch Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

Anhängige Verwaltungsverfahren

§ 112. (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, und
2. die Ermächtigung eines arbeitsmedizinischen Zentrums gemäß § 22 c des Arbeitnehmerschutzgesetzes zum Gegenstand haben.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Verordnungen nach diesem Bundesgesetz anhängigen Verfahren.

10. Abschnitt

Schlußbestimmungen

Verweisungen

§ 113. (1) Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Rechtsvorschriften gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

(2) Soweit in anderen Rechtsvorschriften auf Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes verwiesen wird, treten an die Stelle dieser Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen dieses Bundesgesetzes.

Strafbestimmungen

§ 114. (1) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2.000 S bis 200.000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4.000 S bis 400.000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/Arbeitgeberin entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. nicht dafür sorgt, daß die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bei ernster und unmittelbarer Gefahr gemäß § 3 Abs. 4 und 5 vorgehen können,
2. die Verpflichtungen nach § 3 Abs. 6 verletzt,
3. die Verpflichtung zur Bestellung einer geeigneten Person gemäß § 3 Abs. 8 verletzt,
4. die Verpflichtungen betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (§ 3 Abs. 9) verletzt,
5. die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren (§§ 4, 40, 58, 59 und 61) verletzt,
6. die durchzuführenden Schutzmaßnahmen nicht festlegt oder nicht für deren Einhaltung sorgt,
7. die Verpflichtungen betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 4 Abs. 6 bis 8) verletzt,
8. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entgegen § 5 Abs. 1 bis 3 zu Tätigkeiten heranzieht, zu deren Durchführung sie nicht geeignet sind,
9. die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen (§ 5 Abs. 5) oder für Behinderte (§ 5 Abs. 6) verletzt,
10. die Koordinationspflichten (§ 7 Abs. 1 bis 4) verletzt,

11. die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (§ 7 Abs. 2) verletzt,
12. die Informations-, Beteiligungs- oder Anhörungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (§§ 9 und 12) oder die Unterweisungspflicht (§ 10) verletzt,
13. die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen oder die Pflichten gegenüber den Sicherheitsvertrauenspersonen (§§ 13 und 14) verletzt,
14. die Verpflichtung zur Erstellung von Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle (§ 15) verletzt,
15. die Instandhaltungs-, Reinigungs- oder Prüfpflichten (§ 16) verletzt,
16. die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen (§§ 19 bis 30) verletzt,
17. die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln (§§ 32 bis 37) verletzt,
18. gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, der Verwendung nicht zulässig ist (§ 41),
19. die Verpflichtungen betreffend die Gefahrenverhütung (§ 42), Kennzeichnung, Verpackung oder Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 43) verletzt,
20. nicht für die Einhaltung oder eine mögliche Unterschreitung der Grenzwerte (§ 44) sorgt, keine Vorsorge für unvorhersehbare Grenzwertüberschreitungen trifft (§ 44 Abs. 5) oder bei einer Grenzwertüberschreitung die Maßnahmen nach § 44 Abs. 5 unterlässt,
21. die Verpflichtungen im Zusammenhang mit Messungen (§ 45) verletzt,
22. die Aufzeichnungspflicht betreffend gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe oder die Aufbewahrungspflicht verletzt (§ 46),
23. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten beschäftigt, zu deren Ausübung sie nach einer Feststellung des Arbeitsinspektorates gemäß § 48 Abs. 2 oder gemäß § 49 Abs. 3 nicht geeignet sind,
24. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten beschäftigt, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 49) vorgeschrieben sind, ohne daß diese Eignungs- oder Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden,
25. den Ärzten/Ärztinnen entgegen § 53 keinen Zugang zu den Arbeitsplätzen oder den notwendigen Informationen gewährt,

100

26. die Aufzeichnungspflicht betreffend Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder die Aufbewahrungspflicht (§ 53 Abs. 2 bis 4) verletzt,

27. die Verpflichtungen betreffend die Gestaltung von Arbeitsvorgängen oder die Gestaltung oder Einrichtung von Arbeitsplätzen (§§ 55, 56 und 58) verletzt,

28. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten gemäß § 57 Abs. 1 und 2 beschäftigt, obwohl sie die zu deren Durchführung erforderlichen Voraussetzungen (Eignung, Kenntnisse, Erfahrung, Nachweis der Fachkenntnisse, besondere Unterweisung) nicht erfüllen, oder selbst entgegen § 57 Abs. 6 solche Arbeiten durchführt,

29. nicht dafür sorgt, daß die Organisation und Vorbereitung von Arbeiten gemäß § 57 Abs. 3 durch Personen erfolgt, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, oder selbst die Organisation und Vorbereitung entgegen § 57 Abs. 6 durchführt,

30. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ohne daß die gemäß § 57 Abs. 4 erforderliche Aufsicht gewährleistet ist,

31. nicht dafür sorgt, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen keiner unzulässigen Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, und daß die bei Lärmeinwirkung zu treffenden Maßnahmen (§ 59 Abs. 4 bis 7) durchgeführt werden, die Verpflichtung zur Messung des Lärms (§ 59 Abs. 2 und 3) oder die Aufzeichnungspflichten oder Aufbewahrungspflichten (§ 59 Abs. 9) verletzt,

32. nicht dafür sorgt, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen keinen unzulässigen Einwirkungen und Belastungen im Sinne des § 60 ausgesetzt sind, oder die zur Verringerung der Belastung oder zum Ausgleich erforderlichen Maßnahmen unterläßt,

33. bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen entgegen § 61 Abs. 3 nicht für die Einhaltung von Pausen oder Arbeitsunterbrechungen sorgt oder die erforderlichen Sehhilfen nicht auf seine/ihre Kosten zur Verfügung stellt, oder Bildschirmarbeitsplätze nicht dem § 61 Abs. 4 bis 6 entsprechend gestaltet,

34. den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen entgegen § 62 keine geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellt, oder nicht für die Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung sorgt, oder die Verpflichtungen betreffend die Auswahl und Bewertung der persönlichen Schutzausrüstung verletzt,

35. die Verpflichtung zur Beistellung oder zur Reinigung der Arbeitskleidung (§ 63 Abs. 2) verletzt,

36. die Verpflichtung zur Bestellung oder die Verpflichtung zur Beiziehung von Sicherheitsfachkräften sowie von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen verletzt, sie nicht im erforderlichen Ausmaß beschäftigt, ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen nicht zur Verfügung stellt, oder nicht dafür sorgt, daß sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen,

37. die Verpflichtung zur Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal für die sicherheitstechnische oder betriebsärztliche Betreuung oder die Verpflichtung zur Beistellung der notwendigen Räume, Ausstattung oder Mittel verletzt,

38. die Verpflichtung zur Einrichtung oder zur Einberufung des Arbeitsschutzausschusses oder des zentralen Arbeitsschutzausschusses (§ 81) verletzt oder nicht dafür sorgt, daß Aufzeichnungen über die Sitzungen geführt werden oder diese dem Arbeitsinspektorat trotz Verlangen nicht vorlegt,

39. eine Arbeitsstätte errichtet oder betreibt, ohne daß die nach § 85 Abs. 1 oder 5 erforderliche Betriebsbewilligung vorliegt,

40. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten beschäftigen, für die eine vorherige Meldung erforderlich ist, ohne daß vorher eine dem § 89 Abs. 1 und 2 entsprechende Meldung erfolgt ist, und

41. die Meldepflichten gemäß § 13 Abs. 3, § 41 Abs. 2, § 65 Abs. 8, § 71 Abs. 7, § 80 Abs. 4 sowie § 89 Abs. 3 bis 6 verletzt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2.000 S bis 200.000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4.000 S bis 400.000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/Arbeitgeberin die gemäß §§ 86 und 87 dieses Bundesgesetzes zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vorgeschriebenen Maßnahmen nicht einhält.

(3) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 10.000 S bis 400.000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/Arbeitgeberin die von der Behörde gemäß § 88 angeordneten Maßnahmen nicht einhält.

(4) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2.000 S bis 200.000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4.000 S bis 400.000 S zu bestrafen ist, begeht, wer entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entgegen § 8 Abs. 4 zu Tätigkeiten überläßt, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgesehen sind, ohne daß diese Untersuchungen durchgeführt wurden, oder obwohl eine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist,

2. als Beschäftiger/Beschäftigerin entgegen § 8 Abs. 3 den Überlasser/die Überlasserin nicht informiert oder ihm/ihr keinen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten gewährt,

3. als Beschäftiger/Beschäftigerin entgegen § 8 Abs. 4 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten beschäftigt, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgesehen sind, ohne sich vorher davon zu überzeugen, daß diese Untersuchungen durchgeführt wurden und daß keine bescheidmäßige Feststellung der Nichteignung erfolgt ist.

(5) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe bis 3.000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe bis 5.000 S zu bestrafen ist,

begeht, wer als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin trotz Aufklärung und Abmahnung durch das Arbeitsinspektorat entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Arbeitsmittel nicht ordnungsgemäß benutzt und dadurch eine Gefahr für andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen herbeiführt,
2. vor Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht prüft, ob dieses offenkundige Mängel aufweist, oder sich bei Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht vergewissert, daß er/sie sich selbst oder andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht in Gefahr bringt,
3. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin die zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende, persönliche Schutzausrüstung nicht oder nicht zweckentsprechend verwendet,
4. eine Schutzvorrichtung entfernt, außer Betrieb setzt, willkürlich verändert oder umstellt oder entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine Schutzvorrichtung nicht ordnungsgemäß benutzt,
5. sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzt, in dem er/sie sich oder andere Personen in Gefahr bringt,
6. die Meldepflicht betreffend Arbeitsunfälle, ernste und unmittelbare Gefahren oder Defekte (§ 11 Abs. 5 und § 34 Abs. 3) verletzt,
7. bei ernster und unmittelbarer Gefahr entgegen § 11 Abs. 6 die unbedingt notwendigen Maßnahmen nicht trifft,
8. gegen ein aus Sicherheitsgründen verhängtes oder ein gemäß § 27 Abs. 2 bestehendes Rauchverbot verstößt,
9. die Verpflichtungen betreffend die Arbeitskleidung (§ 63 Abs. 1) verletzt.

(6) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2.000 S bis 200.000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4.000 S bis 400.000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/Arbeitgeberin

1. den gemäß §§ 93 bis 110 weitergeltenden Bestimmungen zuwiderhandelt, oder
2. die gemäß § 93 Abs. 4, § 98 Abs. 5, § 99 Abs. 4, § 103 Abs. 3, § 109 Abs. 5 und § 111 Abs. 4 und 5 weitergeltenden bescheidmäßigen Vorschreibungen nicht einhält.

Inkrafttreten

§ 115. (1) Dieses Bundesgesetz tritt zwei Monate nach seiner Kundmachung in Kraft, soweit im 9. Abschnitt nicht anderes bestimmt ist.

(2) Verordnungen aufgrund dieses Bundesgesetzes können bereits vor dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt erlassen werden, sie treten aber frühestens mit diesem Zeitpunkt in Kraft.

Vollziehung

§ 116. (1) Der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten hat in Durchführung dieses Bundesgesetzes durch Verordnung besondere Regelungen für Tätigkeiten zu erlassen, auf die das Berggesetz 1975 anzuwenden ist, soweit Abweichungen von den nach diesem Bundesgesetz erlassenen Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales oder ergänzende Regelungen erforderlich sind.

(2) Der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr hat in Durchführung dieses Bundesgesetzes durch Verordnung besondere Regelungen für Betriebe und Tätigkeiten zu erlassen, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, soweit Abweichungen von den nach diesem Bundesgesetz erlassenen Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales oder ergänzende Regelungen erforderlich sind.

(3) Im übrigen ist mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes betraut:

1. soweit es sich um Tätigkeiten handelt, auf die das Berggesetz 1975 anzuwenden ist, ausgenommen Tätigkeiten gemäß § 200 a des Berggesetzes 1975, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten,

2. soweit es sich um Betriebe oder Tätigkeiten handelt, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr,

3. zur Vollziehung des § 108 Abs. 1 Z 3, Abs. 2 Z 3, Abs. 3 Z 5 und Abs. 4 Z 3 sowie des § 109 Abs. 2, soweit gewerberechtliche Vorschriften geregelt werden, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten,

4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Anlage 2 zu Zl. 61.005/5 -3/92

Vorblatt

Problem und Ziel:

Aufgrund des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind die Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes anzupassen, um entsprechend Artikel 67 und dem Anhang XVIII eine Umsetzung der Mindestvorschriften der EG-Richtlinien zu gewährleisten. Ziel der Neuregelung ist im Sinne des EWR-Abkommens eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen. Außerdem soll durch dieses Bundesgesetz und die geplanten Durchführungsverordnungen eine generelle Rechtsbereinigung auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes erfolgen.

Lösung:

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EG-Richtlinien und des geltenden Rechts - soweit dieses mit dem EWR-Abkommen vereinbar ist und dem Stand der Technik entspricht - im vorliegenden Entwurf geregelt. Nähere Durchführungsvorschriften zu einzelnen Gebieten sollen durch Verordnungen geregelt werden. Die bisher geltenden Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet werden bis zur Erlassung dieser Verordnungen übergeleitet, soweit dies zur Gewährleistung des vorgeschriebenen Mindeststandards notwendig ist.

Alternative:

Novellierung fast aller bestehenden Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes.

Kosten:

Der vorliegende Entwurf kann für den Bund, die Länder und Gemeinden als Dienstgeber einen Mehraufwand verursachen. Beim Aufwand für die Vollziehung durch die Arbeitnehmerschutzbehörden kann sich durch den vorliegenden Entwurf ein höherer Aufwand im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit ergeben. Zu berücksichtigen ist auch, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Arbeitnehmerschutzes eine Verringerung der Arbeitsunfälle und der berufsbedingten Erkrankungen bewirkt und damit beträchtliche Einsparungen bei den Sozialausgaben verbunden sind. Im übrigen ist auf Ausführungen am Schluß der Allgemeinen Erläuterungen zu verweisen.

Allgemeine Erläuterungen

Aufgrund des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) ergibt sich die Notwendigkeit, die Vorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes zu ändern.

Art. 67 des EWR-Abkommens legt fest:

"Die Vertragsparteien bemühen sich, die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Als Beitrag zur Verwirklichung dieses Ziels werden Mindestvorschriften angewendet, die unter Berücksichtigung der bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen der einzelnen Vertragsparteien schrittweise durchzuführen sind. Derartige Mindestvorschriften hindern die einzelnen Vertragsparteien nicht daran, Maßnahmen zum verstärkten Schutz der Arbeitsbedingungen beizubehalten oder zu treffen, die mit diesem Abkommen vereinbar sind."

Anhang XVIII des EWR-Abkommens enthält eine Liste der umzusetzenden Mindestvorschriften.

Sowohl das EWR-Abkommen als auch die einzelnen im folgenden angeführten Richtlinien stellen klar, daß es sich dabei um Mindestvorschriften handelt. In den Richtlinien wird ausdrücklich betont, daß sie keine mögliche Einschränkung des bereits erzielten Schutzes rechtfertigen können, und daß die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die bestehenden Bedingungen in diesem Bereich zu verbessern.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet die Umsetzung folgender EG-Richtlinien:

377 L 0576: Richtlinie 77/576/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz, geändert durch

- **379 L 0640:** Richtlinie 79/640/EWG zur Änderung der Anhänge der Richtlinie 77/576/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitglieder über die Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz, nunmehr ersetzt durch

- **392 L 0058:** Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz;

378 L 0610: Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;

380 L 1107: Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, geändert durch

- **388 L 0642:** Richtlinie 88/642/EWG zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der

Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

- 391 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

382 L 0605: Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz;

383 L 0477: Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz, geändert durch

- 391 L 0382: Richtlinie 91/382 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;

386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz;

388 L 0364: Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren;

389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389 L 0654: Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten;

389 L 0655: Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389 L 0656: Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

390 L 0269: Richtlinie 90/269/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt;

390 L 270: Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten;

390 L 0394: Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;

390 L 0679: Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

391 L 0383: Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis;

392 L 0057: Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die letztgenannte Richtlinie stellt ebenfalls eine Einzelrichtlinie zur Richtlinie 89/391 dar. Sie sieht nicht nur Verpflichtungen für die Arbeitgeber/innen vor, sondern auch für den "Bauherrn" (Auftraggeber) und für den "Bauleiter". Darüber hinaus regelt sie auch Verpflichtungen der Selbständigen sowie der Arbeitgeber/innen, die selbst eine Tätigkeit auf der Baustelle ausüben (z.B. Verpflichtung zur Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung). Im vorliegenden Entwurf werden die grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen dieser Richtlinie berücksichtigt, soweit sie von den Arbeitgebern/innen umzusetzen sind und somit dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzurechnen sind. Die sonstigen Regelungen dieser Richtlinie wären im Baurecht bzw. Gewerberecht umzusetzen.

Darüber hinaus wurde auf folgende Vorschläge der Kommission Bedacht genommen:

Vorschlag vom 17. Februar 1992 für eine Richtlinie über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in den mineralgewinnenden Industriezweigen zur Aufsuchung und Gewinnung von Bodenschätzen in Bergwerken und Steinbrüchen (Einzelrichtlinie im Sinne der Richtlinie 89/391/EWG) - insbesondere soweit es sich um "Arbeitsstätten-Regelungen" im Sinne der oben angeführten Richtlinie 89/654/EWG handelt;

Entwurf eines Vorschlages für eine Richtlinie zur Ergänzung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (x-te Einzelrichtlinie im Sinne der Richtlinie 89/391/EWG);

Entwurf eines Vorschlages für eine Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Transporttätigkeiten sowie in Arbeitsstätten in Transportmitteln.

Diese Vorschläge bzw. Entwürfe betreffen Bereiche, für die im geltenden Recht (Arbeitnehmerschutzgesetz, Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung usw.) Regelungen bestehen und für die im vorliegenden Entwurf Schutzworschriften im Sinne der oben dargestellten Grundsätze vorzusehen sind. Wie bereits ausgeführt, kann die EG-Anpassung keine Verschlechterungen gegenüber dem bestehenden Schutzniveau rechtfertigen. Die Bedachtnahme auf die genannten Entwürfe und Vorschläge kann daher keine Einschränkung des geltenden Rechtes rechtfertigen, aber zur Orientierung bei der Neuregelung dienen (z.B. im Hinblick auf "Arbeitsstätten-Regelungen" für die von der Richtlinie 89/654/EWG ausgenommenen Bereiche, die im geltenden Recht sehr wohl geregelt sind, wie z.B. die unter das Arbeitnehmerschutzgesetz fallenden Steinbrüche oder schwimmende Anlagen, sodaß eine generelle Ausnahme vom 2.

Abschnitt dieses Entwurfes gegen die oben dargestellten Grundsätze verstößen würde).

Da die Anpassung des geltenden Rechts an die Richtlinien zahlreiche Bestimmungen des geltenden Arbeitnehmerschutzgesetzes (ANSchG) sowie der dazu erlassenen Verordnungen betrifft, ist im Interesse der Klarheit und Übersichtlichkeit eine Neufassung einer Novellierung des ANSchG vorzuziehen. Weiters sollen - auf Grundlage des vorliegenden neuen Arbeitsschutzgesetzes - neue Durchführungsverordnungen erlassen werden. Diese Verordnungen sollen dem System der Richtlinien folgen und in Übereinstimmung mit der Gliederung dieses Bundesgesetzes bestimmte Bereiche des Arbeitnehmerschutzes regeln. Geplant sind z.B. Verordnungen zu folgenden Bereichen: Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Fachkenntnisse, Präventivdienste, Bildschirmarbeit.

Diese Neuregelung soll auch zum Anlaß genommen werden, die durch das ANSchG auf Gesetzesstufe übergeleiteten Verordnungen sowie sonstige Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes abzulösen, da die geltende Rechtslage sehr unübersichtlich ist und immer wieder Anlaß zu Auslegungsfragen gibt.

Vorbeugender Arbeitnehmerschutz hat das Ziel, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und allen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ein Arbeitsleben und einen Ruhestand ohne arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu ermöglichen. Die Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen ist nicht nur eine wichtige humanitäre Aufgabe, sondern auch von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, da durch einen besseren vorbeugenden Schutz der Arbeitnehmer/innen die durch Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten bedingten betrieblichen und volkswirtschaftlichen Kosten sowie Sozialausgaben verringert werden können.

Die Bedeutung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen wird auch in den Richtlinien und Entschließungen der EG betont. So führt die Entschließung des Rates vom 21. Dezember 1987 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ua. aus: "Die Entwicklung des Wachstums und die Steigerung der Produktivität sowohl der Unternehmen als auch der Wirtschaft der Gemeinschaft hängen unter anderem von der Qualität der Arbeitsumwelt, den Möglichkeiten der Arbeitnehmer, zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit Einfluß auf die Arbeitsumwelt zu nehmen, und der Motivierung der Arbeitnehmer ab." Der Rat betont, daß Information, Sensibilisierung und gegebenenfalls Ausbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den Erfolg der Maßnahmen für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von grundlegender Bedeutung sind.

Vorbeugender Arbeitnehmerschutz darf sich nicht darauf beschränken, Arbeitsplätze im technischen Sinn sicher zu gestalten, er muß vielmehr die Beschäftigten vor allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren schützen. Die oben angeführten Richtlinien gehen von einem umfassenden Verständnis des Arbeitnehmerschutzes aus und berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der psychischen Belastungen und

des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmerschutzzvorschriften müssen den geänderten Anforderungen angepaßt werden, insbesondere neue Belastungen und neue Technologien berücksichtigen, alle Aspekte eines umfassenden Gesundheitsschutzes bei der Arbeit einbeziehen und die Grundlage für eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und für geeignete betriebliche Strukturen zur Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung schaffen.

Die oben angeführten Richtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der Arbeitgeber/innen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel. Maßnahmen zur Gefahrenverhütung müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen integriert werden.

Zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die betriebliche Ebene. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzzvorschriften müssen die Rahmenbedingungen und die Mindestanforderungen für die Schutzmaßnahmen vorgeben, die Umsetzung und die Anpassung an die konkreten betrieblichen Verhältnisse muß aber unter der Verantwortung der Arbeitgeber/innen auf betrieblicher Ebene erfolgen. Der vorliegende Entwurf geht - in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der angeführten Richtlinien - von einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit der Arbeitgeber/innen und von ihrer Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus. Ausgangspunkt für die Umsetzung auf betrieblicher Ebene ist die systematische Erfassung und Auswertung der Belastungsdaten. Auf Grundlage dieser Evaluierung sind Schutzmaßnahmen festzulegen und Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Grundlage dafür muß der jeweilige Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie der sonstigen einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnisse sein.

Dieses Konzept soll die Entwicklung individueller Lösungen ermöglichen, die auf die konkrete betriebliche Situation abstellen, und die an den jeweiligen Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepaßt sind. Dieses Konzept ist aber nur dann geeignet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Übereinstimmung mit den Richtlinien zu gewährleisten, wenn ausreichende Durchsetzungsmöglichkeiten für die Behörden vorgesehen sind, insbesondere wenn die ordnungsgemäße Ermittlung und Bewertung der Belastungen und Gefahren sowie die dem Stand der Technik entsprechende Festlegung von Schutzmaßnahmen und deren Einhaltung durchsetzbar und sanktionierbar sind.

Die Arbeitgeber/innen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Dies gilt auch für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Diesem Grundsatz entsprechend legt die Richtlinie 89/391 die Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur Bestellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz oder zur Beziehung externer

Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen über Präventivdienste im 7. Abschnitt).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften in konkrete betriebliche Maßnahmen und Programme. Die Richtlinie 89/391 betont die Notwendigkeit, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Arbeitnehmer/innen ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, müssen sie umfassend informiert und unterwiesen werden. Von besonderer Bedeutung ist außerdem die Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauter Personen und ihre Kooperation mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen oder den Belegschaftsorganen.

Bei manchen in diesem Entwurf vorgesehenen Neuerungen ist davon auszugehen, daß die Umsetzung nur schrittweise erfolgen kann. Dies gilt insbesondere für die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung, weil derzeit für eine Betreuung aller Arbeitnehmer/innen nicht genügend entsprechend ausgebildete Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/ärztinnen zur Verfügung stehen. In den Übergangsbestimmungen wird daher ein Stufenplan vorgesehen. Auch hinsichtlich der Evaluierung und Festlegung der Schutzmaßnahmen ist eine schrittweise Geltung vorgesehen, um den Klein- und Mittelbetrieben ausreichend Zeit für die Umsetzung einzuräumen.

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf folgende Kompetenztatbestände: Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht), Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG (Dienstrecht der Bundesbediensteten) und Art. 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitnehmerschutz).

Finanzielle Erläuterungen:

Für Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände als Dienstgeber kann sich ein Mehraufwand durch die in diesem Entwurf vorgesehenen Pflichten der Arbeitgeber/innen ergeben. Dieser Aufwand lässt sich allerdings nicht beziffern, da er von der Anzahl, Art und Größe der Betriebe, dem derzeitigen Stand der Gefahrenverhütung in diesen Betrieben und in weiten Bereichen auch von der Konkretisierung dieser Verpflichtungen durch Verordnung abhängt. Über die Zahl der von den Gebietskörperschaften geführten Betriebe und der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen liegen keine geeigneten Unterlagen vor. Bei den von der Neuregelung betroffenen Betrieben der Gebietskörperschaften handelt es sich insbesondere um Krankenanstalten, Pflegeheime, Pensionistenheime, Elektrizitätswerke, Gaswerke, Verkehrsbetriebe, Theaterbetriebe und land- und forstwirtschaftliche Betriebe.

So ist im Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung mit einem Mehraufwand zu rechnen. Dies gilt für Betriebe bis zu 250

Beschäftigten, für größere Betriebe besteht diese Verpflichtung schon derzeit. Weiters besteht eine Verpflichtung zur betriebsärztlichen Betreuung bereits derzeit bei Nachschichtbetrieben ab 50 Beschäftigten. Der vorliegende Entwurf begründet daher nur für jene Betriebe der Gebietskörperschaften eine Verpflichtung zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung, die weniger als 250 bzw. 50 Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Dies kann z.B. auf die Pensionisten- und Pflegeheime zutreffen, wobei aber auf den in den Übergangsbestimmungen festgelegten Stufenplan zu verweisen ist. Der Mehraufwand durch die Verpflichtung zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung lässt sich allerdings nicht beziffern, weil er einerseits von der durch Verordnung festzusetzenden Mindesteinsatzzeit, andererseits von der vertraglichen Festsetzung des Gehaltes bzw. Honorars für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/Betriebsärztinnen abhängt (Siehe Beispiele in den Erläuterungen zu § 102).

Weiters kann sich ein Mehraufwand durch die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren ergeben, insbesondere wenn externe Fachleute herangezogen werden müssen, weil der Betrieb über keine für diese Aufgabe geeigneten Arbeitnehmer/innen verfügt. Dies kann aber nur in besonders gelagerten Einzelfällen der Fall sein, da anzunehmen ist, daß die Betriebe der Gebietskörperschaften über Sicherheitsfachkräfte und sonstige Beschäftigte mit ausreichenden Fachkenntnissen verfügen. So ist beim Großteil der oben angeführten Betriebe anzunehmen, daß sie über ein hohes Sicherheitsniveau verfügen und bereits derzeit eine eingehende Auseinandersetzung mit Fragen der Sicherheit und Gesundheit unter Beiziehung von Experten stattfindet, zumal dies auch im Interesse der Sicherheit und Gesundheit der Kunden bzw. Besucher oder Patienten etc. unverzichtbar ist.

Ein Mehraufwand kann sich auch für Betriebe ergeben, in denen gefährliche Arbeitsstoffe verwendet werden, und in denen künftig regelmäßig Messungen durchzuführen sind. Dabei ist aber davon auszugehen, daß derartige Betriebe häufig schon derzeit aufgrund behördlicher Vorschreibung oder in Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht durch geeignete Untersuchungen und Messungen festgestellt haben, ob eine Gefährdung der Arbeitnehmer/innen durch gefährliche Arbeitsstoffe besteht.

Die Durchführung der übrigen in diesem Bundesgesetz festgelegten Schutzmaßnahmen wird generell dann einen Mehraufwand bewirken, wenn die derzeitige Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der sonstigen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung entspricht, was aber angesichts der zwingenden Vorschriften des Arbeitnehmerschutzgesetzes und der dazu ergangenen Verordnungen nicht anzunehmen ist.

Beim Aufwand für die Vollziehung durch die Arbeitsinspektion und die sonstigen für den Arbeitnehmerschutz zuständigen Behörden ist davon auszugehen, daß sich vor allem in der Anfangsphase wohl die Notwendigkeit verstärkter Beratungstätigkeit ergeben wird. Dies bewirkt einen zusätzlichen Personalaufwand unter der Voraussetzung, daß die verstärkte Beratungstätigkeit nicht zu Lasten der Kontrolltätigkeit gehen darf. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitsinspektion derzeit aufgrund der

angespannten Personalsituation nicht in der Lage ist, eine flächendeckende Kontrolle im wünschenswerten Ausmaß zu gewährleisten. So wurden 1990 nur ca. 35 % der vorgemerkteten Betriebe inspiziert. Eine weitere Reduzierung der Überprüfungstätigkeit zugunsten der Beratungstätigkeit erscheint nicht vertretbar, da bei einer derart geringen Wahrscheinlichkeit einer Kontrolle die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes in Frage gestellt wäre. In diesem Zusammenhang ist auch auf Artikel 4 der Richtlinie 89/391 zu verweisen, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen. Geht man von einem zusätzlichen Personalbedarf von 20 Bediensteten der Verwendungsgruppe A aus (eine/r pro Arbeitsinspektorat), bedeutet dies einen zusätzlichen Personalaufwand von ca. 15 Millionen S pro Jahr.

Bei den Verwaltungsverfahren wird sich hingegen kein Mehraufwand gegenüber dem geltenden Recht ergeben, weil der Grundsatz der Verfahrenskonzentration verstärkt wird und weil sehr aufwendige Ausnahmeverfahren, die im Arbeitnehmerschutzgesetz vorgesehen sind, nicht in den vorliegenden Entwurf übernommen wurden (insbesondere betreffend betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung).

Im Zusammenhang mit den finanziellen Auswirkungen dieses Bundesgesetzes darf nicht außer acht gelassen werden, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Arbeitnehmerschutzes einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen darstellt. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen enorme Kosten für die Betriebe und für die Sozialversicherungsträger. Über Anzahl und Ausmaß der arbeitsbedingten Erkrankungen und die dadurch verursachten Kosten (für die Krankenversicherungsträger, die Unfallversicherungsträger, die Pensionsversicherungsträger und die Betriebe) liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor, da nur die anerkannten Berufskrankheiten gesondert erfaßt werden. Die Statistik des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger weist als anerkannte Versicherungsfälle (ohne Unfälle von Schülern und Studenten) für das Jahr 1990 insgesamt 188.870 Arbeitsunfälle (davon 337 tödlich), 18.246 Wegunfälle (davon 111 tödlich) und 2.233 Fälle der Anerkennung einer Berufskrankheit (davon 18 tödlich) aus. Durch Arbeitsunfälle entstehen jährlich Kosten von ca. 25 Mrd. S (Quelle: AUVA).

Den durch diesen Entwurf entstehenden zusätzlichen Belastungen für die Arbeitgeber/innen stehen daher längerfristig betrachtet wesentliche Einsparungen sowohl für die Betriebe als auch für die Sozialversicherungsträger gegenüber.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zum 1. Abschnitt (Allgemeine Bestimmungen):

Der erste Abschnitt enthält neben dem Geltungsbereich jene Begriffsbestimmungen und jene allgemeine Anforderungen, die nicht nur für einzelne Bereiche des Arbeitnehmerschutzes bzw. nicht nur

für einzelne Abschnitte dieses Entwurfes von Bedeutung sind, sondern generell gelten.

Dieser Abschnitt enthält vor allem die in der Rahmenrichtlinie 89/391 festgelegten allgemeinen Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, die Ausschaltung von Risiko- und Unfallfaktoren, die Information, die Anhörung und ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmer/innen sowie die Unterweisung.

Die einschlägigen Richtlinien gehen von einem weiten Verständnis des Arbeitnehmerschutzes bzw. der Gefahrenverhütung aus, sie berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der psychischen Belastungen, der sozialen Beziehungen und den Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz. Dies kommt vor allem in den Grundsätzen der Gefahrenverhütung der Rahmenrichtlinie 89/391 zum Ausdruck, die in den vorliegenden Entwurf übernommen wurden.

Von besonderer Bedeutung ist die Evaluierungspflicht der Arbeitgeber/innen, die in allgemeiner Form in der Rahmenrichtlinie 89/391 vorgesehen ist und in den Einzelrichtlinien zum Teil konkretisiert wird. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen ist auch im Zusammenhang mit dem hohen Stellenwert zu sehen, der nach den Richtlinien dem Dialog und der Auseinandersetzung mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf betrieblicher Ebene zukommt, sowie der in den Richtlinien verankerten Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Bei Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und bei gleichzeitiger oder aufeinanderfolgender Beschäftigung von Arbeitnehmern/innen verschiedener Arbeitgeber/innen, z.B. auf Baustellen, ergeben sich immer wieder schwerwiegende Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, die vor allem auf die fehlende oder unzureichende Koordination zurückzuführen sind. Im vorliegenden Entwurf werden für solche Fälle Regelungen getroffen.

In den einzelnen Richtlinien und sonstigen EG-Dokumenten wird besonders hervorgehoben, daß für einen besseren Schutz eine entsprechende Information und Beteiligung der Arbeitnehmer/innen unerlässlich ist. So betont die Rahmenrichtlinie 89/391 die Notwendigkeit, die Unterrichtung, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auszuweiten. Die einzelnen Richtlinien sehen eine Vielzahl von konkreten Informations-, Unterweisungs- und Beteiligungspflichten vor. Dem wird im vorliegenden Entwurf entsprochen.

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Der Geltungsbereich wurde gegenüber dem Arbeitnehmerschutzgesetz erweitert. Die Rahmenrichtlinie 89/391 regelt die grundsätzlichen Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Diese Richtlinie findet gemäß Art. 2 "auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie

dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.)" Anwendung. Ausnahmen sind nur zulässig für spezifische Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z.B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmte spezifische Tätigkeiten bei den Katastrophendiensten. Auch für diese Gruppen ist aber dafür Sorge zu tragen, daß eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz gewährleistet ist.

Gemäß Art. 4 haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um zu gewährleisten, daß die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter den für die Anwendung dieser Richtlinie erforderlichen Rechtsvorschriften unterliegen. Die zu dieser Rahmenrichtlinie erlassenen Einzelrichtlinien gelten ebenfalls grundsätzlich für alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche gleichermaßen.

Diesen Anforderungen wird durch das Arbeitnehmerschutzgesetz nicht entsprochen, weil eine Reihe von Ausnahmen aus dem Geltungsbereich besteht, und für die ausgenommenen Bereiche entweder keine oder weniger strenge Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit gelten.

Abs. 1 stellt abweichend vom Arbeitnehmerschutzgesetz nicht auf "Betriebe" ab, da der Betriebsbegriff kein taugliches Abgrenzungskriterium für die Geltung von Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellt (außer im Bereich des Art. 21 B-VG). Die in diesem Entwurf vorgesehenen Regelungen sollen grundsätzlich für jede Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen unabhängig vom Arbeitsort gelten, soweit nicht Ausnahmen aus dem Geltungsbereich vorgesehen sind.

Abs. 2 Z 1 entspricht Art. 21 Abs. 2 B-VG. Für jene Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, kommt dem Bundesgesetzgeber keine Kompetenz zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes zu. In diesem Bereich hat die Umsetzung der Richtlinien durch den Landesgesetzgeber zu erfolgen. Der Begriff "Betrieb" ist im Sinne der Literatur und Judikatur zu Art. 21 B-VG auszulegen.

Abs. 2 Z 2 nimmt die unter das Bundesbediensteten-Schutzgesetz fallenden Bundesdienststellen aus. Jene Dienststellen, die der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, und die Betriebe des Bundes fallen hingegen unter den Geltungsbereich des vorliegenden Entwurfes. Die Ausnahme nach Abs. 2 Z 2 gilt nur für die Beschäftigung von Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen des Bundes, nicht hingegen für sonstige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die in Bundesdienststellen beschäftigt sind (z.B. Reinigungskräfte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Reinigungsunternehmen stehen). Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geplante Einbeziehung aller Bundesdienststellen wurde vom Bundeskanzleramt abgelehnt. Da die im allgemeinen Teil der Erläuterungen angeführten Richtlinien in gleicher Weise für die Bundesdienststellen gelten, muß auch für diesen Bereich eine Anpassung an den Mindeststandard der Richtlinien erfolgen, z.B. durch eine Änderung des in die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes fallenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes samt Durchführungsverordnungen.

Abs. 2 Z 3 enthält die aufgrund der Kompetenzverteilung gebotene Ausnahme für land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Für diesen Bereich hat eine EG-konforme Gestaltung des Arbeitnehmerschutzrechtes durch Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 und der Ausführungsgesetze der Länder zu erfolgen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände fällt nicht unter das Landarbeitsgesetz 1984, sondern unter diesen Entwurf.

Abs. 2 Z 4 enthält in Übereinstimmung mit Art. 3 lit. a der Richtlinie 89/391 eine Ausnahme für Arbeitnehmer/innen in privaten Haushalten. Für Arbeitnehmer/innen in Haushalten juristischer Personen (z.B. Reinigungskräfte in Studentenheimen) wird hingegen keine Ausnahme vorgesehen, da dies weder sachlich noch sozialpolitisch zu rechtfertigen wäre.

Abs. 2 Z 5 stellt klar, daß Heimarbeiter/innen nicht unter den Geltungsbereich fallen. Heimarbeiter/innen sind keine Arbeitnehmer/innen (siehe auch § 1 Abs. 5 ANSchG). Für diese Personen enthält das Heimarbeitsgesetz 1960 in §§ 16 und 17 Regelungen über den Gefahrenschutz.

Abs. 2 Z 6 enthält eine Ausnahme für jene Arbeitnehmer/innen der Kirchen und Religionsgesellschaften, die im kultischen Bereich tätig sind. Diese Ausnahme entspricht weitgehend § 1 Abs. 3 lit. e ANSchG, wobei aber nicht mehr auf die Beschäftigung "in Kultusanstalten" abgestellt wird. Eine solche Ausnahme ist zwar in den Richtlinien nicht vorgesehen, erfolgt aber im Hinblick auf die verfassungsrechtlich verankerte Autonomie der Kirchen und Religionsgesellschaften.

Abs. 3 enthält Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten im Bergbau. Die im allgemeinen Teil angeführten Richtlinien - mit Ausnahme der Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654 - gelten ohne Einschränkung auch für den Bergbau. Vom geltenden Arbeitnehmerschutzgesetz sind alle Tätigkeiten ausgenommen, die der bergbehördlichen Aufsicht unterliegen. Die Berggesetznovelle 1990 bewirkte, daß zahlreiche Arbeitsstätten, z.B. Tongruben und Steinbrüche, nunmehr nicht mehr unter das ANSchG und die dazu ergangenen Verordnungen fallen, sondern unter das Berggesetz 1975. Diese Änderung hat zu zahlreichen Auslegungs- und Abgrenzungsfragen geführt.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales angestrebte Einbeziehung aller Bergbautätigkeiten in das Arbeitsschutzgesetz wurde vom Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten abgelehnt. Die vorliegende Ausnahmeregelung stellt das Ergebnis von Beratungen mit der Obersten Bergbehörde dar, die Einbeziehung weiterer Bergbautätigkeiten wird von der Obersten Bergbehörde abgelehnt. Nach der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Regelung werden nicht mehr generell alle unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten ausgenommen, sondern es erfolgt - insbesondere im Hinblick auf zahlreiche Abgrenzungsprobleme infolge der Berggesetznovelle 1990 - hinsichtlich des Aufbereitens eine differenziertere Regelung und wird hinsichtlich der Veredelung und Weiterverarbeitung keine Ausnahme mehr vorgesehen.

Die Abgrenzung in Abs. 3 Z 1, 2, 4, 5, 6 und 8 entspricht dem Geltungsbereich des Berggesetzes 1975. Zu den in Abs. 3 Z 1

angeführten Tätigkeiten ist darauf zu verweisen, daß die Ausnahme auch jenes Aufsuchen und Gewinnen von grundeigenen mineralischen Rohstoffen erfaßt, das gemäß § 200 a des Berggesetzes 1975 in die Aufsicht der Arbeitsinspektion fällt. Bei bestimmten mineralischen Rohstoffen hängt die Geltung des Berggesetzes 1975, und damit auch die Geltung des vorliegenden Entwurfes, davon ab, ob sich die gewonnenen mineralischen Rohstoffe für eine bestimmte Verwendung eignen (unabhängig von der tatsächlichen Verwendung). Diese Eignung läßt sich häufig nur aufgrund eines Gutachtens klären. So fällt z.B. das Aufsuchen und Gewinnen von Quarz, Quarzit und Quarzsand, der sich als Einsatzstoff für die Zementherstellung eignet, unter das Berggesetz 1975 und unter die Aufsicht der Arbeitsinspektion (§ 200 a des Berggesetzes), das Aufsuchen und Gewinnen von Quarz, Quarzit und Quarzsand, der sich zur Herstellung von Glas oder feuerfesten Erzeugnissen eignet, unter das Berggesetz 1975, aber nicht unter die Aufsicht der Arbeitsinspektion, das Aufsuchen von Quarz, Quarzit und Quarzsand, der sich weder für die Zementherstellung noch zur Herstellung von Glas oder feuerfesten Erzeugnissen eignet, fällt hingegen nicht unter das Berggesetz 1975, sondern unter das Arbeitnehmerschutzgesetz und unter den vorliegenden Entwurf.

Die Abgrenzung in Abs. 3 Z 3 stellt hingegen eine Änderung gegenüber dem Arbeitnehmerschutzgesetz dar. Das Aufbereiten durch den Bergbauberechtigten im betrieblichen Zusammenhang mit dem Aufsuchen und Gewinnen fällt unter das Berggesetz 1975, weiters die in § 132 Abs. 1 des Berggesetzes 1975 genannten Veredelungstätigkeiten sowie die Weiterverarbeitung, sofern sie durch den Bergbauberechtigten im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit dem Aufsuchen und Gewinnen erfolgen. In zahlreichen Fällen haben sich Meinungsverschiedenheiten über die Geltung des Arbeitnehmerschutzgesetzes ergeben, insbesondere bei Aufbereitungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Weiterverarbeitung und bei der Weiterverarbeitung selbst (z.B. Zementwerke), zumal sich diese Aufbereitungs- und Weiterverarbeitungstätigkeiten häufig auch oder sogar überwiegend auf mineralische Rohstoffe beziehen, die nicht vom Bergbauberechtigten selbst gewonnen, sondern zugekauft werden. Bei der Anwendung des Arbeitnehmerschutzgesetzes kann aber in der Praxis nicht darauf abgestellt werden, ob die einzelnen Tätigkeiten bzw. Werkshallen etc. auch oder überwiegend oder ausschließlich der Aufbereitung bzw. Weiterverarbeitung von mineralischen Rohstoffen dienen, die vom Bergbauberechtigten gewonnen werden.

Der vorliegende Entwurf schafft daher eine praktikablere Abgrenzung in der Weise, daß die Veredelung und Weiterverarbeitung nicht mehr vom Geltungsbereich ausgenommen wird, und daß bei der Aufbereitung darauf abgestellt wird, ob sie im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß § 132 Abs. 1 des Berggesetzes 1975 erfolgt. Gleichermaßen gilt für die in Z 7 angeführten Tätigkeiten (z.B. für Werkstätten, die im Zusammenhang mit der Weiterverarbeitung stehen). Die Geltung des Berggesetzes 1975 und die Ausnahmen aus dem Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion werden dadurch nicht berührt. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß für die Weiterverarbeitung, auch wenn sie unter das Berggesetz 1975 fällt, die oben angeführte Arbeitsstätten-Richtlinie uneingeschränkt anzuwenden ist.

Weiters ist anzumerken, daß das Berggesetz 1975 ua. für die bergbautechnischen Aspekte bestimmter Tätigkeiten gilt, z.B. des Suchens von geologischen Strukturen, die sich zur Aufnahme von einzubringenden Stoffen eignen, des Erforschens von in Betracht kommenden Strukturen, des Einbringens der Stoffe in die geologischen Strukturen und des Lagerns in diesen, der Benützung von Grubenbauen eines stillgelegten Bergwerkes zu anderen Zwecken als dem Gewinnen mineralischer Rohstoffe etc. Da in diesen Fällen nicht die Tätigkeit an sich unter das Berggesetz 1975 fällt, sondern nur die "bergbautechnischen Aspekte", kommt eine Ausnahme aus dem Geltungsbereich des vorliegenden Entwurfes nicht in Betracht, da die Anwendung von Arbeitnehmerschutzvorschriften (z.B. der Verpflichtung zur Sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung, zur Gesundheitsüberwachung, zur Aufzeichnung der Arbeitsunfälle etc.) nur auf eine räumliche Abgrenzung, also den Beschäftigungsort, oder auf bestimmte Tätigkeiten, nicht aber auf "Aspekte" abstellen kann.

Abweichend vom Arbeitnehmerschutzgesetz sieht der vorliegende Entwurf keine Ausnahmen für Erziehungs- und Unterrichtsanstalten mehr vor (soweit es sich nicht um Dienststellen des Bundes, der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände handelt). Dies entspricht den Mindestanforderungen der oben angeführten Richtlinien, eine Ausnahme wäre nicht EG-konform. Außerdem erscheint es aus sozialpolitischen Erwägungen und im Hinblick auf den Gleichheitssatz nicht gerechtfertigt, wenn für die in Unterrichts- und Erziehungsanstalten beschäftigten Arbeitnehmer/innen keine Regelungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bestehen. Den besonderen Anforderungen dieser Einrichtungen kann bei der Erlassung von Durchführungsverordnungen - im Rahmen der Mindestanforderungen der Richtlinien - entsprochen werden.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen):

Abs. 1 definiert den Arbeitnehmerbegriff in Übereinstimmung mit Art. 3 lit. a der Richtlinie 89/391. Diese Definition entspricht § 1 Abs. 5 ANSchG mit der Maßgabe, daß nicht mehr auf den Betriebsbegriff abgestellt wird. Eine Klarstellung hinsichtlich der Heimarbeiter/innen ist im Rahmen dieser Definition nicht notwendig, da eine Ausnahme vom Geltungsbereich in § 1 Abs. 2 Z 5 vorgesehen ist.

Abs. 2 definiert die "Belegschaftsorgane", auf die in mehreren Bestimmungen dieses Entwurfes Bezug genommen wird. Dieser Begriff wird im vorliegenden Entwurf als Sammelbegriff für die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz und nach den bundes- und landesgesetzlichen Personalvertretungsregelungen errichteten Organe verwendet und erfaßt auch die im Bereich der Österreichischen Bundesbahnen bestehenden Organe der Belegschaft. Der vorliegende Entwurf verweist jeweils auf die "zuständigen" Belegschaftsorgane, welche Organe darunter zu verstehen sind, bestimmt sich nach dem Arbeitsverfassungsgesetz und nach den Vorschriften auf dem Gebiet des Personalvertretungsrechtes.

Abs. 3 definiert die Arbeitsstätten (siehe dazu § 18). Die Definition der Baustellen entspricht der Richtlinie 92/57. Die Definition der auswärtigen Arbeitsstellen ist enger als jene nach § 1 Z 5 AAV, da alle Orte in Betriebsgebäuden und auf dem

Betriebsgelände im Freien in Übereinstimmung mit der Arbeitsstätten-Richtlinie nunmehr durch den Begriff der Arbeitsstätte erfaßt sind, und Baustellen nicht als auswärtige Arbeitsstellen nach dem vorliegenden Entwurf gelten.

Abs. 5 definiert die Arbeitsmittel, wobei dieser Begriff im vorliegenden Entwurf insbesondere die "Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen und Betriebsmittel" im Sinne des § 1 Z 9 AAV umfaßt. (Siehe dazu die Erläuterungen zum 3. Abschnitt).

Abs. 6 definiert die Arbeitsstoffe in Übereinstimmung mit dem Chemikalienrecht sowie weitgehend auch in Übereinstimmung mit § 1 Z 13 bis 16 sowie § 2 AAV. (Siehe dazu die Erläuterungen zum 4. Abschnitt).

Abs. 7 entspricht Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391.

Abs. 8 definiert den Stand der Technik in Übereinstimmung mit § 71 a der Gewerbeordnung 1973.

Zu § 3 (Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen):

Diese Bestimmung faßt jene grundlegenden Pflichten der Arbeitgeber/innen zusammen, die nicht nur auf einem Gebiet des Arbeitsschutzes bzw. für einen in diesem Entwurf geregelten Abschnitt Bedeutung haben, sondern allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gelten.

Abs. 1 entspricht Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie weitgehend § 2 Abs. 1 ANSchG und verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Arbeitgeber/innen für den Schutz der Arbeitnehmer/innen zu sorgen haben.

Abs. 2 entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 89/391.

Abs. 3 verpflichtet die Arbeitgeber/innen, sich über den neuesten Stand der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung und der Gefahrenverhütung zu informieren und die Schutzmaßnahmen entsprechend anzupassen. Die Richtlinie 89/391 sieht dazu vor: "Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich unter Berücksichtigung der in ihrem Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, weiterzugeben, um eine bessere Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten zu können." Nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie muß der Arbeitgeber darauf achten, daß die Schutzmaßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepaßt werden und eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben. Abs. 3 entspricht auch weitgehend § 2 Abs. 2 ANSchG.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein Anwendungsfach der Psychologie. Ihr Gegenstand ist die Beschreibung, Erklärung, Prognose und Gestaltung menschlicher Arbeitstätigkeiten und Interaktionen in Organisationen (Arbeits- und Organisationspsychologie, Internationales Handbuch in

Schlüsselbegriffen, hrsg. Greif/Holling/Nicholson, München 1989). Die Organisationspsychologie beschäftigt sich mit dem Menschen in der Welt der Arbeit, mit den Einflußgrößen und Bedingungen, unter denen diese Arbeit organisiert, geplant und durchgeführt wird. Ein hohes Interesse schenkt sie der Organisation selbst, d.h. der Institution, in der Arbeit verichtet, Güter produziert und Dienstleistungen erbracht werden. (Weinert, Lehrbuch der Organisationspsychologie, München 1987). Die rechtliche Verankerung der Ausübung der Arbeits- und Organisationspsychologie ist durch das Psychologengesetz gewährleistet.

Abs. 4 und 5 entsprechen Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Nach Art. 8 Abs. 4 dürfen einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz bzw. einen gefährlichen Bereich verläßt, dadurch keine Nachteile entstehen, und muß er gegen alle nachteiligen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken geschützt werden. Nach Art. 8 Abs. 5 dürfen einem Arbeitnehmer, der anstelle der Vorgesetzten bei Gefahr die erforderlichen Maßnahmen trifft, keine Nachteile entstehen, es sei denn, er hat unüberlegt oder grob fahrlässig gehandelt. Diese Grundsätze können nicht im Arbeitsschutzgesetz umgesetzt werden, sondern sind durch arbeits- und dienstrechtliche Vorschriften umzusetzen.

Abs. 6 sieht zum Schutz der Arbeitnehmer/innen für die in der Arbeitsstätte, auf der Baustelle oder der auswärtigen Arbeitsstelle selbst tätigen Arbeitgeber/innen dieselben Pflichten vor, wie sie die Arbeitnehmer/innen treffen. Diese Regelung entspricht den Grundsätzen der Richtlinie 92/57.

Abs. 7 entspricht § 18 Abs. 2 letzter Satz ANSchG mit der Maßgabe, daß die Verpflichtung auch für Arbeitsstätten gilt, weil angesichts der bestehenden Betriebsstruktur nicht davon ausgegangen werden kann, daß die Arbeitgeber/innen in der Arbeitsstätte anwesend sind. Abweichend von § 18 ANSchG wird aber die Möglichkeit eingeräumt, nicht nur Arbeitnehmer/innen zu beauftragen, sondern auch andere Personen (z.B. Familienangehörige).

Abs. 8 dient der Umsetzung der Richtlinie 92/57, nähere Regelungen sollen durch Verordnung getroffen werden.

Zu § 4 (Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen):

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem im allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten Grundkonzept der einschlägigen Richtlinien zu sehen. Im Zusammenhang mit der Evaluierung und der Festlegung von Schutzmaßnahmen ist auch auf die nach anderen Rechtsvorschriften bereits bestehenden vergleichbaren Pflichten zu verweisen, insbesondere die Sicherheitsanalyse und den Maßnahmenplan nach der Störfallverordnung, BGBI. Nr. 593/1991, und die Arbeitsprogramme nach dem Berggesetz 1975. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren soll schrittweise in Kraft treten (siehe § 92).

Abs. 1 und 2 regeln die Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 und Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Diese Evaluierungspflicht wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (z.B. in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/697). Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (z.B. die Richtlinien 80/1107, 82/605, 83/477) sowie die Lärmrichtlinie (86/188). Besondere Regelungen über die Evaluierung sind im 3., 4. und 6. Abschnitt vorgesehen.

Abs. 3 verpflichtet die Arbeitgeber/innen zur Festlegung der Schutzmaßnahmen. Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 sowie den in sonstigen Richtlinien vorgesehenen Regelungen über die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Vorsorge für Stör- und Zwischenfälle umfaßt insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung. Der letzte Satz entspricht § 48 Abs. 2 AAV. Die Verpflichtung zur Festlegung der Schutzmaßnahmen soll ebenfalls schrittweise in Kraft treten (siehe § 92).

Nach Abs. 4 steht es den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen frei, die Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen, oder Arbeitnehmer/innen oder externe Fachleute damit zu beauftragen.

Die Verpflichtung zur Aktualisierung (Abs. 5) entspricht Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie den Regelungen in verschiedenen Einzelrichtlinien. Die Verpflichtung zur Aktualisierung oder Ergänzung auf Verlangen des Arbeitsinspektorates stellt eine notwendige Begleitmaßnahme zu der im allgemeinen Teil dargestellten Ausweitung der betrieblichen Autonomie dar. Aufgrund dieser Regelung ist davon auszugehen, daß das Arbeitsinspektorat vorerst nicht mit Strafanzeige im Sinne des § 6 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 vorzugehen hat, wenn es die Evaluierung oder die Festlegung der Schutzmaßnahmen für aktualisierungs- oder ergänzungsbedürftig hält, sondern mit einer Aufforderung an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.

Abs. 6 stellt klar, daß die Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen zu dokumentieren ist (siehe Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391). Nähere Bestimmungen über die zu erstellenden Dokumente wären in den Durchführungsverordnungen zu treffen (siehe § 17 Z 1 und § 92). Der Begriff "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument" entstammt dem Richtlinienvorschlag betreffend Bergwerke und Steinbrüche.

Abs. 7 und 8 sehen für Baustellen grundsätzlich gesonderte Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente vor, weil bei der Ermittlung und Bewertung der Gefahren und der Festlegung der Schutzmaßnahmen jeweils auf die konkreten Bedingungen auf der Baustelle abzustellen ist, um einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer/innen zu gewährleisten. Die Regelung nimmt darauf Bedacht, daß die Richtlinie 92/57 die Erstellung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans für die einzelnen Baustellen vorsieht. Für die Erstellung hat gemäß Art. 3 der Bauherr bzw. Bauleiter zu sorgen, die Ausarbeitung soll gemäß Art. 4 durch den von ihm bestellten "Sicherheits- und

Gesundheitsschutzkoordinator für die Vorbereitung" erfolgen, die Aktualisierung durch den "Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase". Nach dem vorliegenden Entwurf können solche Unterlagen von den Arbeitgebern/innen bei Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente herangezogen werden.

Bei den Ausnahmen wurde auf die Richtlinie 92/57, insbesondere Anhang II, Bedacht genommen. Nähere Regelungen über die Ausnahmen sollen in Übereinstimmung mit der Regelung über die Meldepflicht (§ 89) durch Verordnung getroffen werden. In dieser Verordnung wird auch die Erstellung des Arbeitsplans bei Asbestabbrucharbeiten im Sinne des Art. 12 der Richtlinie 83/477 zu berücksichtigen sein.

Zu § 5 (Einsatz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen):

Abs. 1 und 3 entsprechen Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391. Abs. 2 entspricht § 57 Abs. 1 AAV. Abs. 4 entspricht Art. 15 der Richtlinie 89/391.

Abs. 5 entspricht § 10 Abs. 2 ANSchG und stellt die Grundlage für die Aufrechterhaltung jener Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen dar, die aus arbeitsmedizinischer Sicht notwendig sind (siehe Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 sowie § 93).

Abs. 6 entspricht § 10 Abs. 3 ANSchG und berücksichtigt auch Anhang I Z 20 der Richtlinie 89/654. Die im geltenden Recht vorgesehene Entscheidung des Arbeitsinspektorates im Einzelfall wird aufrechterhalten, weil sie sich bewährt hat, und weil bei diesen Verfahren die für eine Zuständigkeit der Genehmigungs- oder der Bezirksverwaltungsbehörde sprechenden Argumente der Verfahrenskonzentration in der Praxis nicht zum Tragen kommen.

Besondere Schutzzvorschriften für die Beschäftigung von Jugendlichen werden nicht im vorliegenden Entwurf geregelt, sondern im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 sowie in der dazu ergangenen Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche.

Zu § 6 (Grundsätze der Gefahrenverhütung):

Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, z.B. für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit, für Bauarbeiten etc. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in den entsprechenden Abschnitten dieses Entwurfes getroffen. Die in § 6 angeführten Grundsätze der Gefahrenverhütung sind einerseits von den Arbeitgeber/innen zu berücksichtigen, z.B. bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen, andererseits bei der Erlassung von Durchführungsverordnungen zu diesem Bundesgesetz zu beachten.

Zu § 7 (Koordination):

Es hat sich gezeigt, daß die im Arbeitnehmerschutzgesetz vorgesehenen Regelungen nicht ausreichen, um bei Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen verschiedener Arbeitgeber/innen in einer Arbeitsstätte oder auf einer auswärtigen Arbeitsstelle (insbesondere auf Baustellen) wirksam den Unfall- und Gesundheitsgefahren begegnen zu können. So reicht es für einen wirksamen Schutz der auf Baustellen beschäftigten Arbeitnehmer/innen häufig nicht aus, daß entsprechend § 18 Abs. 2 ANSchG die Schutzmaßnahmen koordiniert werden und bei den Schutzmaßnahmen darauf geachtet wird, daß sie sich nicht nachteilig auf die Arbeitnehmer/innen der übrigen Arbeitgeber/innen auswirken. Besondere Gefahren ergeben sich nämlich häufig nicht aus der mangelnden Koordination der Schutzmaßnahmen, sondern aus dem Umstand, daß die Arbeiten nicht koordiniert werden, und daß sich die einzelnen Arbeitgeber/innen in keiner Weise für die Sicherheit der Arbeitnehmer/innen der anderen Arbeitgeber/innen verantwortlich fühlen.

Außerdem zeigt sich bei Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Arbeitsstätten, daß häufig keine oder keine ausreichende Information über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren erfolgt (z.B. bei betriebsfremden Reinigungskräften, Service- und Wartungspersonal, Bewachungspersonal). Ähnliche Mängel bei der gegenseitigen Information bestehen bei Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen verschiedener Arbeitgeber/innen auf Baustellen.

Der vorliegende Entwurf trifft daher zusätzliche Regelungen über die Koordination und Information, wobei Abs. 1 die allgemeinen Grundsätze enthält, Abs. 2 die Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Arbeitsstätten und Abs. 3 und 4 die Beschäftigung auf Baustellen regelt.

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 sowie zum Teil § 18 Abs. 2 ANSchG. Diese Regelungen gelten für Arbeitsstätten und Baustellen in gleicher Weise.

Abs. 2 trifft Regelungen für die Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in Arbeitsstätten. Diese Regelungen gelten nicht für Baustellen.

Z 1 verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen, eine entsprechende Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen zu gewährleisten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitgeber/innen dieser betriebsfremden Arbeitnehmer/innen häufig gar nicht in der Lage sein werden, eine ausreichende Information und Unterweisung vorzunehmen, da sie mit den konkreten betrieblichen Verhältnissen des Einsatzortes nicht ausreichend vertraut sind.

Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und verpflichtet die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen ergänzend zur Informationspflicht nach Abs. 1, Zugang zur Evaluierung und zur Festlegung der Schutzmaßnahmen zu gewähren.

Z 3 verpflichtet zur gemeinsamen Festlegung der Schutzmaßnahmen, weil einerseits zu den notwendigen Schutzmaßnahmen auch konkrete Vorkehrungen in der Arbeitsstätte gehören, die von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen der betriebsfremden Arbeitnehmerinnen nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen häufig bei Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer/innen (z.B. Reinigungskräfte, Servicepersonal) die Arbeitsabläufe, die verwendeten Arbeitsmittel, die verwendeten Arbeitsstoffe usw. nicht ausreichend kennen oder beurteilen können und daher auch nicht allein die notwendigen Schutzmaßnahmen treffen können. Ein wirksamer Schutz der betriebsfremden Arbeitnehmer/innen kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

Z 4 verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber/innen, für die Durchführung jener Schutzmaßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

Abs. 3 und 4 treffen Regelungen für Baustellen, auf denen Arbeitnehmer/innen mehrerer Arbeitgeber/innen beschäftigt werden. Die betroffenen Arbeitgeber/innen werden ergänzend zu Abs. 1 verpflichtet, für eine entsprechende Koordination der Arbeiten zu sorgen, um eine Gefährdung der auf der auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigten Arbeitnehmer/innen zu vermeiden. Bei umfangreichen Bauarbeiten werden häufig gleichzeitig Arbeitnehmer/innen zahlreicher Unternehmen beschäftigt. In diesen Fällen kann eine wirksame Koordination der Arbeiten zum Schutz der Beschäftigten nur erreicht werden, indem eine anordnungsbefugte Person (z.B. ein Bauleiter) bestellt wird.

Die Regelungen über die Koordination berücksichtigen Art. 3 bis 6 der Richtlinie 92/57 sowie Art. 8 des IAO-Übereinkommens (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen.

Abs. 5 stellt klar, daß die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber/innen durch die in Abs. 1 bis 3 festgelegten Koordinations- und Informationspflichten nicht eingeschränkt wird. Dies entspricht dem geltenden Recht und außerdem den Grundsätzen der Richtlinie 89/391, wonach weder die Heranziehung außerbetrieblicher Fachleute noch die Pflichten der Arbeitnehmer/innen die Verantwortung der Arbeitgeber/innen berühren, sowie dem Art. 7 der Richtlinie 92/57.

Abs. 6 stellt klar, daß Abs. 1 bis 5 nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gemäß § 8 gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ist für die Dauer der Überlassung der/die Beschäftiger/in als Arbeitgeber/in anzusehen, und liegt somit keine Beschäftigung von "betriebsfremden" Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen vor. Für die Dauer der Überlassung treffen daher die in diesem Entwurf geregelten Pflichten nicht den/die Überlasser/in.

Zu § 8 (Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen):

Diese Bestimmung entspricht der Richtlinie 91/383.

Die Definition der Überlassung in Abs. 1 erfaßt neben der Überlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, (AÜG), BGBL.

Nr. 196/1988, auch die vom Geltungsbereich des AÜG ausgenommene Überlassung von Arbeitskräften, z.B. im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme von Anlagen, innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft, oder innerhalb eines Konzerns, weil die angeführte Richtlinie auch für eine solche Überlassung gilt und außerdem auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes kein unterschiedliches Schutzbedürfnis für eine Überlassung nach dem AÜG einerseits und eine Überlassung außerhalb des Geltungsbereiches des AÜG andererseits besteht. § 8 des Entwurfes gilt nur für die Überlassung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, nicht hingegen für die Überlassung von arbeitnehmerähnlichen Personen.

Abs. 2 erster Satz legt entsprechend § 6 Abs. 1 AÜG fest, daß für die Dauer der Überlassung die Beschäftiger/innen als Arbeitgeber/innen gelten. Diese Regelung entspricht Art. 8 der Richtlinie 91/383.

Abs. 3 entspricht Art. 7 der Richtlinie 91/383 und Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 und Abs. 2 zweiter Satz berücksichtigen die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Arbeitnehmern/innen zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Nach § 6 AÜG sind die Beschäftiger/innen derzeit für die Durchführung der Untersuchungen verantwortlich. In der Praxis stößt diese Regelung auf große Umsetzungsschwierigkeiten. Vor allem bei kurzfristiger Überlassung ist es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftiger/innen für die Durchführung der Untersuchungen sorgen müssen und die entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren, zumal die Beschäftiger/innen nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser/innen besser entsprochen. Die Beschäftiger/innen müssen sich aber nachweislich vergewissern, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden.

Zu § 9 (Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen):

Ein wirksamer Arbeitnehmerschutz kann nur durch Mitwirkung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erreicht werden. Voraussetzung für eine aktive Mitarbeit zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren ist eine ausreichende Information der Arbeitnehmer/innen, die insbesondere die Grundlage dafür schaffen muß, daß sich die Arbeitnehmer/innen der bestehenden Gefahren bewußt werden, die zur Beseitigung oder Verringerung der Gefahren zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kennen und deren Sinnhaftigkeit einsehen. Der Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

In Übereinstimmung mit den einschlägigen Richtlinien wird auch im vorliegenden Entwurf zwischen Information ("Unterrichtung" in den Richtlinien) und Unterweisung unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen beinhaltet und auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich der Arbeitnehmer/innen abstellt, soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Arbeitnehmer/innen in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre

Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Arbeitnehmerschutzes auf betrieblicher Ebene hinzuwirken.

Die Informationspflichten sind auch im Zusammenhang mit den Pflichten der Arbeitnehmer/innen (§ 11) zu sehen.

Die Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in den in § 9 geregelten Angelegenheiten kann nicht durch eine Information und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen oder der Belegschaftsorgane ersetzt werden. Es handelt sich um Angelegenheiten, in denen auch die einschlägigen Richtlinien von einer Information der einzelnen Arbeitnehmer/innen ausgehen.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber/innen, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer/innen zu sorgen.

Abs. 2 stellt unter Berücksichtigung der oben angeführten Grundsätze klar, daß eine einmalige Information der Arbeitnehmer/innen, z.B. vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmer/innen über aktuelle Informationen verfügen müssen, und daher gegebenenfalls ergänzende bzw. neuerliche Informationen notwendig sind.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 89/391.

Abs. 4 berücksichtigt die Erfahrungen der Arbeitsinspektion, wonach häufig die den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zur Verfügung gestellten Informationen wenig praktischen Wert haben, weil sie für sie aus sprachlichen oder sonstigen Gründen unverständlich sind.

Abs. 5 geht davon aus, daß auf manchen Gebieten eine mündliche Information nicht ausreicht, oder nicht zweckmäßig ist, sondern geeignete Unterlagen erforderlich sind. Die Aushändigung von Betriebsanleitungen und Sicherheitsdatenblättern an die Arbeitnehmer/innen kann einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellen und hat sich in zahlreichen Betrieben bereits bewährt.

Abs. 6 führt im einzelnen wichtige Informationspflichten an, die in den einschlägigen Richtlinien festgelegt sind.

Abs. 7 entspricht Art. 3 der Richtlinie 91/383.

Zu § 10 (Unterweisung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen):

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Arbeitnehmer/innen eine wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar.

Abs. 1 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391, ergänzt um die gemäß § 9 Abs. 3 ANSchG vorgesehene neuerliche Unterweisung nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen sowie die in § 9 Abs. 1 ANSchG vorgesehene jährliche Wiederholung der Unterweisung.

Abs. 2 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Klargestellt wird, daß bei der Unterweisung auch auf absehbare Störfälle und Zwischenfälle Bedacht zu nehmen ist, insbesondere auch im Hinblick auf die in § 3 Abs. 4 und 5 vorgesehenen Pflichten der Arbeitgeber/innen und die in § 11 Abs. 5 vorgesehenen Pflichten der Arbeitnehmer/innen.

Abs. 3 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmer/innen angepaßt sein muß und in verständlicher Form erfolgen muß. Mängel bei der Unterweisung haben sich wiederholt bei Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gezeigt, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind. Die Unterweisung in der Muttersprache oder einer sonst für sie verständlichen Sprache soll gewährleisten, daß gefährliche Mißverständnisse aufgrund nicht ausreichender Sprachkenntnisse ausgeschlossen werden.

Abs. 4 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und der in zahlreichen Betrieben bereits geübten Praxis, weiters mehreren derzeit geltenden Vorschriften, z.B. § 29 Abs. 8 AAV, § 92 Abs. 5 AAV, den §§ 18, 32 und 33 der Eisen- und Stahlhüttenverordnung sowie § 10 der Kältanlagenverordnung.

Abs. 5 entspricht Art. 12 Abs. 4 der Richtlinie 89/391.

Abs. 6 enthält wichtige Grundsätze und Konkretisierungen der Unterweisungspflicht entsprechend den einschlägigen Richtlinien.

Zu § 11 (Pflichten der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen):

Abs. 1 bis 5 entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391 und weitgehend § 19 ANSchG sowie § 95 AAV.

Abs. 6 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391. Gemäß § 3 Abs. 4 und 5 haben die Arbeitgeber/innen für Gefahrensituationen vorzusorgen. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Arbeitnehmer/innen selbst tätig werden, wenn

- der/die zuständige Vorgesetzte oder die sonst zuständige Person nicht erreichbar ist,
- die Vorgangsweise für solche Fälle bereits bei Festlegung der Schutzmaßnahmen gem. § 3 festgelegt wurde,
- die Arbeitnehmer/innen vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden,
- bei der Unterweisung solche Fälle berücksichtigt wurden,
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen, und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch insbesondere nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

Abs. 7 entspricht Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391. Abs. 8 entspricht Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391.

Zu § 12 (Rechte und Beteiligung der Arbeitnehmer/innen):

Abs. 1 entspricht Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

Abs. 2 regelt die Anhörung der Arbeitnehmer/innen entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Da die Richtlinie vorsieht, daß "die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter" anzuhören sind, wird im vorliegenden Fall das Anhörungsrecht nur subsidiär für den Fall vorgesehen, daß keine Arbeitnehmervertreter/innen (Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane) bestellt sind. Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind in § 14 geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane sind im Arbeitsverfassungsgesetz und in den Personalvertretungsvorschriften zu regeln.

Abs. 3 entspricht Art. 11 Abs. 2 lit. b und d der Richtlinie 89/391, wobei ebenso wie in Abs. 2 nur eine subsidiäre Beteiligung vorgesehen ist.

Abs. 4 enthält besondere Vorschriften über die subsidiäre Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen entsprechend Art. 6 Abs. 3 lit. b, 9 Abs. 1, 10 Abs. 3 lit. e und 11 Abs. 2 lit. c und e der Richtlinie 89/391 sowie den in den Arbeitsstoff-Richtlinien vorgesehenen besonderen Informationspflichten.

Zu § 13 (Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen):

Die Richtlinie 89/391 sieht "Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz" vor und definiert diese als "jede Person, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurde, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten" (Art. 3 lit. c). In zahlreichen Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien sind Informations- und Mitwirkungsrechte vorgesehen, die entweder den "Arbeitnehmervertretern mit besonderer Funktion" oder den Arbeitnehmern/innen zustehen. Soweit also keine solchen Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion bestehen (bzw. in der innerstaatlichen Gesetzgebung nicht vorgesehen sind), wäre bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer/innen vorzusehen.

Da einerseits eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer/innen in der Praxis bei größeren Arbeitsstätten nicht zweckmäßig ist, und sich andererseits die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 20 ANSchG) in zahlreichen Betrieben bewährt hat, werden im Entwurf Sicherheitsvertrauenspersonen als solche Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion vorgesehen. Bei Arbeitsstätten mit bis zu fünf Beschäftigten erscheint eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen weder erforderlich noch zweckmäßig, weil bei so kleinen Arbeitsstätten eine dem § 12 entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer/innen ohne Schwierigkeiten möglich ist.

Bis zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nach dieser Neuregelung sollen die bestehenden Sicherheitsvertrauenspersonen bestehen bleiben, aber die in diesem Entwurf vorgesehenen Aufgaben erfüllen (siehe § 94).

Nach Abs. 2 sind die Sicherheitsvertrauenspersonen von den gewählten Belegschaftsorganen zu nominieren. Wenn keine Belegschaftsorgane bestehen, hat die Bestellung nach Anhörung der Arbeitnehmer/innen zu erfolgen. Eine Bestellung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ohne Mitwirkung der Arbeitnehmer/innen wäre mit den Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen, nämlich der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer/innen, nicht vereinbar. Die Bestellung erfolgt auf die Dauer der Funktionsperiode der nominierenden Belegschaftsorgane bzw. auf vier Jahre. Für die vorzeitige Abberufung sind dieselben Grundsätze vorgesehen wie für die Bestellung.

Abs. 3 sieht eine Mitteilung an die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und die Arbeitsinspektion vor, vergleichbar § 57 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Abs. 4 entspricht § 20 ANSchG und Art 11 Abs. 5 sowie Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie 89/391. Die Weisungsfreiheit (Abs. 5) entspricht § 115 Abs. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Zu § 14 (Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen):

Abs. 1 entspricht Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391. Abs. 2 entspricht Art. 11 Abs. 1 und 3 der Richtlinie 89/391.

Abs. 3 verpflichtet die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Zusammenarbeit mit den Belegschaftsorganen. Diese Regelung entspricht den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Abs. 4 bis 6 regeln die Informations- und Mitwirkungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen entsprechend ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreter/innen und in Übereinstimmung mit den durch die Richtlinien vorgegebenen Mindestanforderungen, insbesondere Art. 6, 9, 10, 11 und 12 der Richtlinie 89/391 sowie den Regelungen der Arbeitsstoff-Richtlinien. Die in § 20 ANSchG vorgesehenen Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen werden übernommen, soweit sie mit ihrer Interessenvertretungsaufgabe vereinbar sind.

In Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 ist vorgesehen, daß diesen Arbeitnehmervertretern aus ihrer Tätigkeit keinerlei Nachteile entstehen dürfen. Diese Regelung kann aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht im Arbeitsschutzgesetz umgesetzt werden, sondern wäre durch die einschlägigen arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften zu erfüllen.

Zu § 15 (Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle):

Diese Bestimmung entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, daß bei der Aufzeichnungspflicht nicht auf die Dauer der Verletzung abgestellt wird und auch "Beinaheunfälle" erfaßt sind. Der Aufzeichnungspflicht kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung erfolgen. Diese Aufzeichnungen sind von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu führen und müssen entsprechend der Richtlinie den zuständigen Behörden, den Arbeitnehmer/innen und/oder Arbeitnehmervertreter/innen sowie den Präventivdiensten zugänglich gemacht werden. Gleiches gilt für die auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu erstellenden Berichte über Arbeitsunfälle, wobei im Hinblick auf deren gesetzliche Aufgaben auch eine Übermittlung an die zuständigen Unfallversicherungsträger vorgesehen wird.

Zu § 16 (Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):

Diese Bestimmung entspricht § 17 ANSchG, §§ 89 bis 91 AAV und Art. 6 der Richtlinie 89/654.

Zu § 17 (Verordnungen):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 1. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist, und bei denen das Inkrafttreten an die Erlassung der Verordnung geknüpft wird (siehe die Übergangsregelungen im 9. Abschnitt). Bis zur Erlassung dieser Verordnungen sind die derzeit geltenden Verordnungen nach Maßgabe des 9. Abschnittes anzuwenden. Daß darüberhinaus auch zur Durchführung anderer Regelungen dieses Entwurfes Verordnungen erlassen werden können, ergibt sich aus Art. 18 B-VG und bedarf keiner konkreten Ermächtigung durch Bundesgesetz.

Zum 2. Abschnitt (Arbeitsstätten und Bausstellen):

Im zweiten Abschnitt werden jene Anforderungen zusammengefaßt, die nur für die Beschäftigung von Arbeitnehmern/innen in Arbeitsstätten gelten, während die übrigen Abschnitte grundsätzlich sowohl in als auch außerhalb von Arbeitsstätten in gleicher Weise gelten, weil sie auf bestimmte Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren etc. abstellen. Dieser Abschnitt enthält vor allem Anforderungen hinsichtlich der Konstruktion, Beschaffenheit und Ausstattung, die in der Regel bereits bei der Planung und Errichtung von Betriebsanlagen oder sonstigen Betriebsgebäuden berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe etc.

Dieser Abschnitt enthält vor allem die Umsetzung der Richtlinie 89/654. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen, insbesondere die Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung,

weitgehend erfüllt. Der Entwurf beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf die grundlegenden Anforderungen, die Detailregelungen - wie sie zum Teil auch in den Anhängen der Richtlinie vorgesehen sind - sollen durch die geplante Arbeitsstättenverordnung erfolgen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen jene arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, die der Richtlinie entsprechen, weiter gelten (siehe § 96). Soweit in diesem Abschnitt für Arbeitsstätten wesentliche Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht vorgesehen sind, werden Übergangsfristen festgelegt.

Abweichend vom System der AAV werden im vorliegenden Entwurf die besonderen Anforderungen bei Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe nicht mehr im Zusammenhang mit den Arbeitsstätten und mit den Arbeitsvorgängen geregelt, sondern in einem gesonderten Abschnitt, um Überschneidungen zu vermeiden (siehe z.B. § 16 AAV - § 52 AAV). Ähnliches gilt für die im 6. Abschnitt geregelten Einwirkungen (siehe z.B. § 17 AAV - § 51 AAV). Dieses System soll auch den geplanten Verordnungen zugrundgelegt werden.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Betriebsgebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Betriebsgebäude wird wiederum - entsprechend dem geltenden Recht - zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden. Jene arbeitsplatzbezogenen Regelungen der Richtlinie 89/654, die auch außerhalb der Arbeitsstätten bzw. des Betriebsgeländes gelten müssen, werden im 6. Abschnitt (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze) umgesetzt.

Dieser Abschnitt enthält weiters die Umsetzung der für Baustellen nach der Richtlinie 92/57 vorgesehenen grundlegenden Mindestanforderungen, soweit diese Arbeitgeberpflichten und den Schutz der Arbeitnehmer/innen regeln. Die in der Richtlinie vorgesehenen Detailregelungen wären ebenso wie die für Bauarbeiten notwendigen Sonderregelungen betreffend Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze durch die Änderung der Bauarbeitenschutzverordnung bzw. durch eine neue Bauarbeiterenschutzverordnung, die bereits eingehend in der Arbeitnehmerschutzkommission beraten wurde und einer allgemeinen Begutachtung unterzogen wurde, umzusetzen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 104).

Zu § 18 (Anwendungsbereich):

Die Definition der Arbeitsstätten (Abs. 1) entspricht Art. 2 der Richtlinie 89/654, wobei zur besseren Verständlichkeit bereits in der Definition eine Unterscheidung zwischen Betriebsgebäuden und Arbeitsstätten im Freien vorgesehen wird. Abs. 2 dient der Klarstellung, weil solche Einrichtungen nach baurechtlichen Vorschriften nicht generell als Gebäude oder bauliche Anlagen anzusehen sind, die in diesem Abschnitt vorgesehenen Mindestanforderungen aber auch für solche Einrichtungen gelten müssen. Zu den Betriebsgebäuden zählen auch Lagerhallen und ähnliche bauliche Einrichtungen, auf die die Einrichtung von ständigen Arbeitsplätzen kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Ob ständige Arbeitsplätze eingerichtet werden, ist aber für die

Unterscheidung zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen von Bedeutung. Zu den Arbeitsstätten im Freien zählen z.B. auch die Steinbrüche, soweit sie nicht vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

Die Ausnahmen hinsichtlich der Kultusanstalten (Abs. 3 Z 1) sind zwar in der Richtlinie 89/654 nicht vorgesehen, werden aber mit Rücksicht auf die Autonomie der Kirchen und Religionsgesellschaften vorgesehen. Diese Ausnahme entspricht § 1 Abs. 2 lit. e ANSchG, sie stellt auf den Beschäftigungsstandort ab, nicht auf die Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Die Ausnahmen hinsichtlich der Land- und Forstwirtschaft (Abs. 3 Z 2) entsprechen Art. 1 Abs. 2 lit. e der Richtlinie 89/654.

Für die übrigen nach der Richtlinie ausgenommenen Bereiche wäre eine generelle Ausnahme vom 2. Abschnitt eine Verschlechterung des geltenden Rechts. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die im allgemeinen Teil der Erläuterungen angeführten Vorschläge der Kommission für die von der Arbeitsstätten-Richtlinie ausgenommenen Verkehrsmittel sowie für den Bergbau Regelungen vorsehen, die weitgehend der Arbeitsstätten-Richtlinie entsprechen. Für Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte und bestimmte Transportmittel sollen daher die Regelungen des 2. Abschnittes - mit Sonderregelungen - gelten (siehe § 28).

Eine gesonderte Ausnahme für Transportmittel erübrigt sich, da diese nicht durch die Definition des Abs. 1 erfaßt werden.

Zu § 19 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten):

Diese Bestimmung gilt für Betriebsgebäude und Arbeitsstätten im Freien. Diese Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht, siehe §§ 5, 7 und 18 Abs. 2 ANSchG sowie §§ 10, 18, 38, 63 und 64 AAV sowie § 105 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung.

Abs. 2 (Gefahrenbereiche) entspricht Anhang I Z 12.5 und Anhang II Z 10 der Richtlinie 89/654. Die Kennzeichnung soll unter Bedachtnahme auf die Richtlinien 77/576 und 79/640 sowie die Richtlinie 92/58 über die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung durch Verordnung geregelt werden. Abs. 3 (elektrische Anlagen) entspricht Anhang I Z 3 und Anhang II Z 3 der Richtlinie 89/654. Abs. 6 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 8.3 und Anhang II Z 8.2 der Richtlinie 89/654.

Zu § 20 (Betriebsgebäude):

Abs. 1 entspricht Anhang I Z 2 und Anhang II Z 2 der Richtlinie 89/654. Abs. 2 (natürliche Belichtung und künstliche Beleuchtung) entsprechen Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654. Abs. 3 (Ausgänge und Verkehrswege) entspricht Anhang I Z 12.1 der Richtlinie 89/654 und weitgehend § 4 Abs. 1 ANSchG. Abs. 4 (Fluchtwege und Notausgänge) entspricht Art. 6 und Anhang I Z 4.1 bis 4.3 und Z 4.5. sowie Anhang II Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 der Richtlinie 89/654. Die Kennzeichnung wird unter Berücksichtigung der Richtlinien 77/576, 79/640 und der Richtlinie 92/58 durch

Verordnung zu regeln sein. Abs. 5 entspricht Artikel 6 der Richtlinie 89/654. Abs. 6 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654. Diese Bestimmung soll erst mit Inkrafttreten einer Verordnung über die behindertengerechten Gestaltung der Arbeitsstätten in Kraft treten (siehe § 96).

Zu § 21 (Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume):

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654 und der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung wird zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden, wobei für Arbeitsräume strengere Regelungen gelten sollen.

§ 21 entspricht weitgehend dem geltenden Recht, siehe § 3 ANSchG und §§ 3, 4, 6, 8, 9, 12 bis 15 und 19 AAV.

Abs. 3 entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654. Abs. 4 entspricht Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654. Für die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz werden im 6. Abschnitt Regelungen vorgesehen.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 8.1. und Anhang II Z 8.1. der Richtlinie 89/654, die verlangen, daß die Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten müssen. Diese Regelung entspricht § 3 ANSchG und § 8 AAV mit der Ergänzung, daß bei der Anordnung der Belichtungsflächen und Sichtverbindung auf die Lage der ständigen Arbeitsplätze Bedacht zu nehmen ist. Damit soll die Grundlage für eine flexiblere, den Interessen des Arbeitnehmerschutzes besser entsprechende Regelung geschaffen werden, die nicht nur auf die Bodenfläche des Raumes abstellt, sondern auf die Arbeitsbereiche Bedacht nimmt. Außerdem soll nach dem vorliegenden Entwurf über Ausnahmen nicht mehr in einem gesonderten Verwaltungsverfahren das Arbeitsinspektorat entscheiden, sondern in gleicher Weise wie bei den übrigen Ausnahmen die zuständige Behörde, was in vielen Fällen eine Verfahrenskonzentration ermöglichen wird.

Abs. 6 entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654. Abs. 7 entspricht Anhang I Z 9.1. der Richtlinie 89/654.

Zu § 22 (Arbeitsstätten im Freien):

Entsprechend Anhang I Z 21 sowie Anhang II Z 17 der Richtlinie 89/654 werden Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien vorgesehen. Siehe auch § 20 AAV.

Zu § 23 (Brandschutz und Explosionsschutz):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 12 ANSchG und §§ 54, 74. bis 80 AAV.

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 8 der Richtlinie 89/391. Abs. 3 entspricht Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Richtlinie 89/654.

Abs. 4 erster Satz stellt - abgesehen von den Fällen der Vorschreibung einer Brandschutzgruppe - eine Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar und entspricht Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Die Richtlinie schreibt die Bestellung solcher Arbeitnehmer/innen - ähnlich wie die Bestellung von Ersthelfern - nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor. Die Bestellung solcher Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen entspricht daher nicht der Einrichtung einer Brandschutzgruppe nach den geltenden Regelungen. Die Bestellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die für den Brandschutz und die Evakuierung zuständig sind, wird durch Verordnung näher zu regeln sein (siehe auch § 96 Abs. 1 Z 2).

Abs. 5 regelt die Brandschutzgruppe. Entsprechend § 12 Abs. 3 ANSchG und § 79 AAV ist eine Vorschreibung durch die Behörde im Einzelfall vorgesehen. Um die derzeit bestehenden Überschneidungen mit den landesgesetzlichen Vorschriften über die Betriebsfeuerwehr zu beseitigen, ist eine Vorschreibung einer Brandschutzgruppe nur mehr subsidiär für den Fall vorgesehen, daß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keine Betriebsfeuerwehr nach landesgesetzlichen Vorschriften eingerichtet hat.

Die in Abs. 8 angeführten Kriterien entsprechen Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie Anhang I Z 5.1 und Anhang II Z 5.1 der Richtlinie 89/654.

Zu § 24 (Erste Hilfe):

Diese Bestimmungen entsprechen Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391, Anhang I Z 19 und Anhang II Z 14 der Richtlinie 89/654 sowie § 13 ANSchG und §§ 81 und 82 AAV.

Zu § 25 (Sanitäre Vorkehrungen):

Die Abs. 1 bis 6 entsprechen Anhang I Z 18 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654 sowie weitgehend § 14 ANSchG und §§ 84 bis 86 AAV. Abweichend vom geltenden Recht wird für Waschgelegenheiten bzw. Waschräume nicht mehr verlangt, daß sie "im Betrieb" zur Verfügung stehen müssen, sondern in der Nähe der Arbeitsplätze. Die Verpflichtung zur Einrichtung von Umkleideräumen wird nicht mehr generell ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl vorgesehen, da z.B. in Bürobetrieben die Arbeitnehmer/innen häufig entsprechende Kleiderschränke in ihren Büros einem Kleiderschrank in einem gesonderten Umkleideraum vorziehen.

Abs. 7 regelt gemeinsame sanitäre Einrichtungen für die Arbeitnehmer/innen mehrerer Arbeitgeber/innen, z.B. in einem Einkaufszentrum. Eine solche gemeinsame Einrichtung kann durchaus im Interesse des Arbeitnehmerschutzes gelegen sein, unter der Voraussetzung, daß diese Einrichtungen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen und daß bei der Anzahl, der Bemessung, der Trennung nach Geschlecht etc. die Gesamtzahl aller Arbeitnehmer/innen zugrundegelegt wird.

Abs. 8 entspricht § 14 Abs. 1 ANSchG und § 83 AAV.

Zu § 26 (Sozialeinrichtungen):

Diese Bestimmungen entsprechen Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654 sowie weitgehend §§ 15 und 16 ANSchG sowie §§ 87 und 88 AAV. Abweichend vom geltenden Recht werden Bereitschaftsräume für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, in deren Arbeitszeit regelmäßig Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, entsprechend der Richtlinie 89/654 vorgesehen, wobei die Verpflichtung zur Bereitsstellung von Bereitschaftsräumen durch Verordnung zu konkretisieren sein wird (siehe § 31 Z 4 und § 96 Abs. 1 Z 3). Für die gemeinsame Einrichtung von Aufenthaltsräumen gilt dasselbe wie zur gemeinsamen Einrichtung von Sanitärräumen gemäß § 25 Abs. 7.

Zu § 27 (Nichtraucherschutz):

Die Richtlinie 89/654 regelt den Nichtraucherschutz nur für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z 16.3 und 16.4 sowie Anhang II Z 11.3).

Gemäß § 65 AAV ist durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Nichtraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt sind, soweit es die Art des Betriebes und der Betriebsorganisation gestatten. Aufgrund dieser Einschränkung hat sich das geltende Recht als nicht ausreichend für einen wirksamen Nichtraucherschutz erwiesen, weil viele Arbeitgeber/innen sich auf betriebsorganisatorische Gründe berufen.

Der vorliegende Entwurf enthält in Abs. 1 die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber/innen, Nichtraucher/innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen. Diese Regelung stellt darauf ab, ob und wie weit ein solcher Schutz nach der Art des Betriebes möglich ist. So wird z.B. in Gastgewerbebetrieben häufig kein voller Schutz vor den Einwirkungen von Tabakrauch möglich sein, es sind aber alle Maßnahmen zur Verringerung der Einwirkung zu treffen.

Die Betriebsorganisation kann hingegen keine Ausnahme von der Verpflichtung zum Schutz der Nichtraucher/innen mehr rechtfertigen. Wenn aus betrieblichen Gründen ein Arbeitsraum von Rauchern und Nichtrauchern benutzt werden muß, gilt gemäß Abs. 2 ein Rauchverbot. Dies kann aber nur für Arbeitsräume gelten, die nur von Betriebsangehörigen benutzt werden, nicht hingegen z.B. für Restaurants, Cafes etc., in denen die Kunden rauchen. Im vorliegenden Entwurf können nur den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sowie den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Pflichten auferlegt werden, ein allfälliges generelles Rauchverbot kann nicht im Arbeitnehmerschutzrecht geregelt werden. Erfahrungsgemäß ist ein Rauchverbot in den Arbeitsräumen nur durchsetzbar, wenn für die betroffenen Raucher/innen Gelegenheit besteht, in einem anderen geeigneten Raum zu rauchen, darauf nimmt Abs. 2 letzter Satz Bedacht.

Der Nichtraucherschutz in Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen entspricht der Richtlinie 89/654 sowie dem geltenden Recht (§ 87 Abs. 6 AAV). Das generelle Rauchverbot für

Sanitätsräume und Umkleideräume wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

Zu § 28 (Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Transportmittel):

Diese Einrichtungen sind von der Richtlinie 89/654 ausgenommen. Im Interesse des Arbeitnehmerschutzes und zur Vermeidung einer Verschlechterung des bestehenden Schutzniveaus werden aber im vorliegenden Entwurf auch für diese Einrichtungen unter Bedachtnahme auf deren Besonderheiten entsprechende Sonderregelungen vorgesehen. Dies entspricht auch § 51 der Arbeitsstättenverordnung der BRD. Außerdem war zu berücksichtigen, daß der Vorschlag für eine Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Transporttätigkeiten sowie in Arbeitsstätten in Transportmitteln viele der Richtlinie 89/654 entsprechende Mindestanforderungen vorsieht. Die für diesen Bereich erforderlichen Sonderregelungen sollen durch eine Verordnung gemäß § 31 Abs. 2 dieses Entwurfes geregelt werden. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Schiffahrtsanlagenverordnung, BGBI. Nr. 334/1991, zu verweisen, die besondere Arbeitnehmerschutzzvorschriften für solche Einrichtungen enthält.

Zu §§ 29 und 30 (Baustellen):

Baustellen fallen nicht unter den Geltungsbereich der Richtlinie 89/654 (Arbeitsstätten-Richtlinie), die Richtlinie 92/57 enthält aber weitgehend Regelungen, die dem Anhang zur Arbeitsstätten-Richtlinie entsprechen.

Nach dem geltenden Recht sind vergleichbare Anforderungen für Baustellen einerseits in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (z.B. in § 20), andererseits in der Verordnung über den Schutz von Dienstnehmern bei Ausführung von Bauarbeiten, Bauneben- und Bauhilfsarbeiten, (BauVO), BGBI. Nr. 267/1954, geregelt. Da diese Regelungen zum Teil nicht mehr den Anforderungen an einen wirksamen Arbeitnehmerschutz entsprechen und andererseits das Zusammenwirken von AAV und BauVO zu einer unklaren Rechtslage und zu zahlreichen Auslegungsproblemen geführt hat, wurde ein Entwurf für eine neue Bauarbeiterenschutzverordnung erstellt und eingehend in der Arbeitnehmerschutzkommision beraten sowie einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen. Diese Verordnung konnte bisher noch nicht erlassen werden.

Die im vorliegenden Entwurf für Baustellen vorgesehenen Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Beratungen zur neuen Bauarbeiterenschutzverordnung. Beim Entwurf für eine neue Bauarbeiterenschutzverordnung wurde bei jenen Bestimmungen, die dem Regelungsgegenstand der §§ 29 und 30 dieses Entwurfes entsprechen, bereits auf den Vorschlag für die Achte Einzelrichtlinie Bedacht genommen.

Eine wesentliche Neuerung gegenüber dem geltenden Recht und gegenüber dem Entwurf für eine neue Bauarbeiterenschutzverordnung stellen die Regelungen über die gemeinsame Einrichtung von Sozial- und Sanitäreinrichtungen dar. Die gemeinsame Einrichtung ist im

Zusammenhang mit der in diesem Entwurf vorgesehenen Koordinationspflicht zu sehen und entspricht einerseits der derzeit bereits auf vielen Baustellen geübten Praxis, andererseits den Erfordernissen des Arbeitnehmerschutzes.

Die für Baustellen in den §§ 29 und 30, aber auch in den übrigen Abschnitten dieses Entwurfes vorgesehenen Anforderungen sollen in einer eigenen Durchführungsverordnung näher geregelt werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen die derzeit geltenden Bestimmungen der AAV und der BauVO mit der Maßgabe anzuwenden sein, daß bei gleichartigen oder einander widersprechenden Regelungen der AAV der Vorrang zukommt (siehe § 104).

Zu § 31 (Verordnungen) wird auf die Erläuterungen zu § 17 sowie auf die obigen Ausführungen zu den betreffenden Bestimmungen dieses Abschnittes verwiesen.

Zum 3. Abschnitt (Arbeitsmittel):

Der dritte Abschnitt enthält Pflichten der Arbeitgeber/innen hinsichtlich der Anforderungen an Arbeitsmittel, die Arbeitnehmern/innen zur Verfügung gestellt werden, Auswahl der Arbeitsmittel, die Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln.

Dieser Abschnitt setzt die Richtlinie 89/655 um. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen weitgehend erfüllt. In diesem Abschnitt werden weiters grundlegende Anforderungen des Entwurfs eines Vorschlags für eine Richtlinie zur Ergänzung der Richtlinie 89/655 berücksichtigt (im folgenden als Ergänzungsvorschlag bezeichnet). Detailregelungen, die in den Anhängen vorgesehen sind, z.B. Mindestvorschriften über die Aufstellung und Benutzung von bestimmten Arbeitsmittel, sollen durch Verordnungen umgesetzt werden. Bis zum Inkrafttreten der Verordnungen werden Vorschriften der geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen übergeleitet (siehe § 97).

Im Gegensatz zur etwas unsystematischen Verwendung der Begriffe Betriebseinrichtungen, mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung wird nunmehr entsprechend der Richtlinie 89/655 und dem dazu ergangenen Ergänzungsvorschlag von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen (§ 2 Abs. 5). Unter "Anlage" im Sinne der Definition des § 2 Abs. 5 ist eine Gesamtheit von miteinander verketteten Maschinen zu verstehen (siehe auch § 3 Abs. 4 2. Satz der Maschinensicherheits-Verordnung). Als Anlagen im Sinne dieser Bestimmung gelten nicht Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung 1973, Eisenbahnanlagen und ähnliche Einrichtungen.

Unter den Begriff Arbeitsmittel fallen neben den Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen und Betriebsmitteln nach dem III. Abschnitt der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung z.B. auch kraftbetriebene Türen und Tore, Hub-, Kipp- und Rolltore.

Zu § 32 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel):

Die Definition der Benutzung von Arbeitsmitteln (Abs. 1) entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655.

Abs. 2 dient der Klarstellung, daß die Bestimmungen dieses Abschnittes und der dazu erlassenen Verordnungen die Arbeitgeber/innen verpflichten.

Abs. 3 Z 1 entspricht Art. 3 Abs. 1 1. Satz der Richtlinie 89/655 und ist geltendes Recht (§ 29 Abs. 1 AAV). Rechtsvorschriften über Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen im Sinne des Abs. 3 Z 2 regeln u.a. die nach § 71 GewO 1973 erlassenen bzw. zu erlassenden Verordnungen (z.B. die geplante Maschinensicherheits-Verordnung).

Art. 4 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 89/655 bestimmt, daß Arbeitgeber/innen "sich Arbeitsmittel zu beschaffen bzw. zu benutzen haben", die, sofern sie Arbeitnehmern/innen erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 zur Verfügung gestellt werden, den Bestimmungen aller geltenden einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien entsprechen bzw., wenn keine andere Gemeinschaftsrichtlinie anwendbar ist oder wenn andere Gemeinschaftsrichtlinien nur teilweise anwendbar sind, den Mindestvorschriften des Anhanges zur Richtlinie entsprechen. Nach Art. 4 Abs. 1 lit. b der Richtlinie müssen Arbeitsmittel, die Arbeitnehmer/innen am 31. Dezember 1992 bereits zur Verfügung stehen, - mit einer Übergangsfrist - den Mindestanforderungen im Sinne des Anhangs zu der Richtlinie entsprechen (siehe auch Art. 3 Abs. 1 des Ergänzungsvorschlags).

Durch eine Verordnung zu diesem Bundesgesetz sollen subsidiäre Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel, die nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erstmals verwendet werden, und für Arbeitsmittel, die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bereits in Verwendung stehen, geregelt werden (siehe § 38 Abs. 1 Z 1 und 2). Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen für Arbeitsmittel, für die Verordnungen gemäß § 71 der Gewerbeordnung 1973 keine Anwendung finden, jene Bestimmungen weitergelten, die Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel regeln, soweit diese auch der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen dienen (siehe § 97).

Nach Abs. 3 Z 3 müssen Arbeitsmittel den für sie geltenden Vorschriften über Kennzeichnung, Übereinstimmungserklärung und Prüfung entsprechen. Die technischen Harmonisierungsrichtlinien der EG sehen Konformitätsprüfungen bzw. -erklärungen sowie in bestimmten Fällen eine Prüfung und Zertifizierung von Maschinen und Geräten vor. Entsprechende Vorschriften regeln Verordnungen nach § 71 GewO 1973. Derartige Prüfungen, Überwachungen, Zertifizierungen sind nach dem Akkreditierungsgesetz, BGBL.Nr. 468/1992, von akkreditierten Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsstellen durchzuführen.

Abs. 4 über die Auswahl von Arbeitsmitteln entspricht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 89/655. Nach Abs. 4 dürfen weiters nur solche Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der

Technik gewährleisten, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen nicht gefährdet werden.

Abs. 5 regelt entsprechend Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 89/655 jene Fälle, in denen es nach dem Stand der Technik nicht möglich ist, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem für Sicherheit und Gesundheit verbleibenden Restrisiko haben Arbeitgeber/innen auf Grundlage der allgemeinen Evaluierung nach § 4 dieses Risiko durch zusätzliche Maßnahmen weitestgehend zu minimieren. Es ist davon auszugehen, daß in diesen Fällen bei der Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen jedenfalls nach § 4 Abs. 4 geeignete Fachleute heranzuziehen sind. Eine grundlegende Maßnahme ist nach Anhang I Z 2.1. der Richtlinie 89/655, dafür Vorsorge zu treffen, daß Arbeitnehmer/innen Zeit und Möglichkeit haben, sich mit In- und Außerbetriebnahme von Arbeitsmitteln verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

Zu § 33 (Aufstellung von Arbeitsmitteln):

Diese Regelungen entsprechen weitgehend den im Anhang des Ergänzungsvorschlags angeführten Mindestvorschriften über die Benutzung von Arbeitsmitteln, soweit sie die Aufstellung von Arbeitsmitteln betreffen.

Abs. 1 dient der Klarstellung. Abs. 2 Z 1 und 2 (Schutzabstände, Zuführung und Entfernung von Energien und Stoffen) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags. Abs. 2 Z 3 (Platz für sichere Benutzung) entspricht § 30 Abs. 2 AAV. Abs. 3 (Schutz vor Blitzschlag) entspricht ebenfalls dem Anhang, Abs. 4 (Schutz vor Stromschlag durch Freileitungen) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags und § 30 Abs. 1 und 2 AAV. Abs. 5 regelt die Stabilisierung von Arbeitsmitteln und ihren Teilen entsprechend dem Anhang Z 2.6. der Richtlinie 89/655. Die Stabilisierung nach dieser Bestimmung erfaßt auch das sichere Verankern von Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel nach § 30 Abs. 1 AAV, geht aber darüber hinaus. Abs. 6 (Schutz vor Erfassen der Kleidung/Körperteile) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags, Abs. 7 (Belichtung/Beleuchtung der Arbeits- und Wartungsbereiche) entspricht dem Anhang Z 2.9. der Richtlinie 89/655.

Zu § 34 (Benutzung von Arbeitsmitteln):

Abs. 1 verpflichtet Arbeitgeber/innen, dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln Grundsätze eingehalten werden, die weitgehend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags entnommen sind und geltendem Recht entsprechen. Abs. 1 Z 1 (bestimmungsgemäße Benutzung) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags und dem Anhang Z 2.12. der Richtlinie 89/655 sowie § 29 Abs. 1 AAV (siehe auch § 3 Abs. 5 der Maschinensicherheits-Verordnung zur "bestimmungsgemäßen Verwendung"). Nach Abs. 1 Z 2 sind bei der Benutzung die Bedienungsanleitungen der Hersteller/innen und die elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten. Bedienungsanleitungen sind z.B. Betriebsanleitungen nach den Vorschriften über das Inverkehrbringen von Maschinen nach der Gewerbeordnung 1973. Diese Bestimmung entspricht § 58 Abs. 19 AAV. Abs. 1 Z 3 und 4 (Schutz-

und Sicherheitsvorrichtungen) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlages sowie sinngemäß § 29 Abs. 2 AAV. Abs. 1 Z 5 entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlages und ist z.T. als Grundsatz für die Erprobung von Arbeitsmitteln bereits gemäß § 31 Abs. 3 AAV geltendes Recht.

Abs. 2 regelt entsprechend dem Anhang des Ergänzungsvorschlages, daß vor wesentlichen Änderungen eines Arbeitsmittels oder dessen Einsatzbedingungen neben der allgemeinen Evaluierung nach Abs. 4 zusätzlich eine besondere Risikoanalyse durchzuführen ist. Aufgrund des Ergebnisses der Risikoanalyse sind erforderlichenfalls für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen besondere Maßnahmen zu treffen.

Abs. 3 regelt Pflichten der Arbeitgeber/innen im Zusammenhang mit der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer/innen entsprechend Anhang III Z 1.7. und 1.8. des Entwurfs. Abs. 3 Z 2 entspricht § 58 Abs. 1 AAV.

Abs. 4 über die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlages. Aufgrund einer besonderen Risikoanalyse sind erforderlichenfalls die für eine gemeinsame Benutzung von Arbeitsmitteln vorgesehenen Einsatzbedingungen einzuschränken und zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen zu treffen.

Abs. 5 entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlages und § 33 Abs. 9 AAV. Auch bei funktionsunfähigen Arbeitsmitteln kann sich die Notwendigkeit besonderer Sicherungsmaßnahmen ergeben (z.B. bei Kreissägen).

Zu § 35 (Gefährliche Arbeitsmittel):

Diese Regelungen entsprechen Art. 5 und 7 der Richtlinie 89/655 und Art. 2 und 6 des Ergänzungsvorschlages. Danach müssen mit der Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel Arbeitnehmer/innen beauftragt werden, die eine angemessene und spezifische Ausbildung u.a. auch über die Gefahren, die diese Benutzung mit sich bringen kann, erhalten haben. Mit Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln beauftragte Arbeitnehmer/innen müssen zur Durchführung dieser Arbeiten zusätzlich befugt sein. Voraussetzung für die Befugnis zur Durchführung dieser Arbeiten ist, daß Arbeitnehmer/innen neben der allgemeinen Information und Unterweisung nach §§ 9 und 10 und der erforderlichen spezifischen Ausbildung eine angemessene Spezialunterweisung erhalten haben.

Diese Regelungen treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung, mit der eine Liste gefährlicher Arbeitsmittel geregelt wird, in Kraft (siehe § 97).

Zu § 36 (Prüfung von Arbeitsmitteln):

Die Regelungen über die Prüfung von Arbeitsmitteln entsprechen Art. 5 und dem Anhang des Ergänzungsvorschlages, wonach bei bestimmten Arbeitsmitteln durch geeignete fachkundige Personen

Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt werden müssen. Es konnte daher hinsichtlich der besonderen Prüfpflicht das System des § 5 ANSchG grundsätzlich beibehalten werden (Abs. 1 bis 4).

Abnahmeprüfung ist die Überprüfung des gesamten, für die Benutzung durch Arbeitnehmer/innen bereitgestellten Arbeitsmittels unter Berücksichtigung der Umgebung des Arbeitsmittels und seiner Einsatzbedingungen. Außergewöhnliche Ereignisse, nach denen Prüfungen durchgeführt werden müssen sind nach Art. 1 Abs. 1 des Vorschlagentwurfs z.B. längere Zeiträume, in denen das Arbeitsmittel nicht benutzt wurde, und Unfälle. Arbeitsmittel, für die Abnahmeprüfungen und Arbeitsmittel, für die wiederkehrende Prüfungen erforderlich sind sowie die Zeitabstände zwischen den wiederkehrenden Prüfungen werden durch Verordnung festgelegt werden.

Abs. 5 legt fest, daß von geeigneten fachkundigen Personen nach Durchführung einer Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der für das Arbeitsmittel vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Prüfplan zu erstellen ist, der entsprechend Art. 5 Abs. 2 des Vorschlagentwurfs bestimmte Mindestangaben enthalten muß.

Geeignete fachkundige Personen, die Prüfungen durchführen und Prüfpläne erstellen, können sowohl physische als auch juristische Personen sein. Kriterien für die erforderliche Eignung und Fähigkeiten werden durch Verordnung geregelt werden. Jedenfalls werden aber die Voraussetzungen nach dem Anhang des Ergänzungsvorschlages vorliegen müssen: berufliche Qualifikation, praktische Erfahrungen, Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften, Kenntnisse über die durchzuführenden Prüfungen und die Beurteilung der Ergebnisse sowie über erforderlichenfalls zu treffende Maßnahmen, ausreichende Unabhängigkeit insbesondere hinsichtlich der Verantwortung für den Betrieb des Arbeitsmittels.

Prüfergebnisse sind schriftlich festzuhalten und am Einsatzort des Arbeitsmittels bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels bzw. Aufzeichnungen über Abnahmeprüfungen allenfalls bis zur nächsten Abnahmeprüfung aufzubewahren (Abs. 6). Ähnliches regelt § 5 Abs. 4 ANSchG.

Abs. 7 entspricht § 5 Abs. 2 letzter Satz ANSchG. Klargestellt wird nunmehr auch, daß dann, wenn bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittel festgestellt werden, dieses erst wieder nach Behebung der Mängel verwendet werden darf.

Diese Regelungen treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach § 38 Abs. 1 Z 4 und 5 in Kraft. Bis zum Inkrafttreten der Verordnung werden jene Arbeitnehmerschutzbestimmungen des geltenden Rechts, die Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und die Prüfbefugnis regeln, übergeleitet (z.B. §§ 40 Abs. 5, 44 Abs. 4 AAV; §§ 90 Abs. 1 und 2, 93 Abs. 4 bis 6, 94 Abs. 3, 95 Abs. 7, 104 Abs. 3 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951). Bezüglich der zur Durchführung dieser Prüfungen befugten Personen bleibt ebenfalls bis zu einer Neuregelung das geltende Recht aufrecht. Für Prüfungen nach den übergeleiteten Arbeitnehmerschutzvorschriften sind die Bestimmungen des § 36 Abs. 6 und 7 sinngemäß anzuwenden (§ 97).

Zu § 37 (Wartung von Arbeitsmitteln):

Diese Regelungen entsprechen Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 89/655 und dem Anhang Z 2.13 dieser Richtlinie. Durch Verordnung wird geregelt werden, für welche Arbeitsmittel Wartungsbücher zu führen sind.

Zu § 38 (Verordnungen über Arbeitsmittel):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 3. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist. § 35 und § 36 treten erst mit Erlassung einer Verordnung in Kraft. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 17 hingewiesen.

Abs. 2 entspricht einem Vorschlag des Bundesministeriums für öffentliche Wirtschaft und Verkehr und soll den besonderen Bedürfnissen im Bereich des Verkehrswesens Rechnung tragen.

Zum 4. Abschnitt (Arbeitsstoffe):

Dieser Abschnitt enthält vor allem jene Schutzmaßnahmen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, zu deren Umsetzung die Einzelstaaten durch die Rahmenrichtlinie 80/1107 und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien verpflichtet sind. Zu berücksichtigen waren weiters auch die als Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Vorschriften über Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679).

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinien gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen des vorliegenden Entwurfes (§ 2 Abs. 6) folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen (siehe Chemikaliengesetz) und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien, wie etwa auch Lärm, als "Arbeitsstoff" nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann. Bestimmungen zum Schutz vor gefährdenden physikalischen Einwirkungen finden sich daher im 6. Abschnitt.

Auch stellt der vorliegende Entwurf (§ 2 Abs. 6) nicht auf jedes "Vorhandensein" von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit ab, sondern auf das "Verwenden", das in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht (§ 1 Z 3 AAV) im Sinne eines jeden mit der Arbeit in Zusammenhang stehenden Umganges zu verstehen ist. Die von den Richtlinien geforderte Berücksichtigung gefährlicher Agenzien, die unabhängig von den Arbeitsvorgängen bei der Arbeit vorhanden sind, erfolgt im 6. Abschnitt.

Die Einteilung der gefährlichen Arbeitsstoffe in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende folgt dem geltenden System der AAV, die Einteilung der einzelnen Eigenschaften folgt dem System des Chemikaliengesetzes unter

Ergänzung der gefährlichen Eigenschaften von biologischen Agenzien.

Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Evaluierung, Festlegung von Schutzmaßnahmen, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer/innen gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe.

Weiters werden für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe in den Richtlinien Grundsätze über die Vermeidung oder Verringerung einer Exposition aufgestellt. Dies entspricht weitgehend dem geltenden Recht: der Ersatz von gefährlichen durch ungefährliche oder weniger gefährliche Arbeitsstoffe ist bereits im Arbeitnehmerschutzgesetz und in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung normiert. Dies wurde im vorliegenden Entwurf klarer formuliert und um die in den Richtlinien vorgesehene Rangordnung der Schutzmaßnahmen (Verwendung im geschlossenen System, Beschränkung der Menge der Stoffe und der Zahl der exponierten Arbeitnehmer, Absaugung, Lüftung, persönliche Schutzmaßnahmen) ergänzt. Betreffend die Verwendungsbeschränkungen von bestimmten Arbeitsstoffen wird bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Verordnung das geltende Recht übergeleitet.

Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen über Verpackung, Kennzeichnung und Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen entsprechen zum Teil der AAV, zum Teil wird dadurch eine gesetzliche Grundlage für eine Verordnung geschaffen, mit der insbesondere die Kennzeichnungs- und Verpackungsvorschriften des Chemikalienrechts auch für die innerbetriebliche Verwendung angeordnet werden. Soweit Detailregelungen erforderlich sind, treten diese Bestimmungen erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft.

Die Richtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642 verpflichtet die einzelnen Staaten u.a. zur Festlegung von Grenzwerten, zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Bewertung der Ergebnisse nach bestimmten Methoden, deren Kriterien im Detail vorgegeben sind. Als Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sieht der Entwurf die im österreichischen Arbeitnehmerschutzrecht bereits verankerten MAK-Werte und TRK-Werte vor, wobei die im Entwurf vorgesehenen Definitionen auch die Festsetzung von Werten über unterschiedliche Zeiträume umfassen können. Bis zur Erlassung einer entsprechenden Verordnung ist die derzeit geltende MAK- und TRK-Werte-Liste zu beachten.

Die Bestimmungen des Entwurfs über Messungen sollen erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten.

Entsprechend den Richtlinien verpflichtet der Entwurf die Arbeitgeber/innen schließlich zur Führung von Verzeichnissen über jene Arbeitnehmer/innen, die gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Zu § 39 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstoffe):

§ 2 Abs. 6 definiert den Begriff "Arbeitsstoffe" in Anlehnung an Art. 2 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107 und unterteilt

"gefährliche Arbeitsstoffe" entsprechend dem System der AAV in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe.

Abs. 1 nennt jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als brandgefährlich, Abs. 2 jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als gesundheitsgefährdend zu beurteilen sind. Beide Absätze entsprechen im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 1 Z 14 und 15 AAV). Soweit Legaldefinitionen der in Abs. 1 und 2 genannten Eigenschaften bereits dem Rechtsbestand (Chemikaliengesetz) angehören, wird in Abs. 3 darauf verwiesen. Abs. 4 enthält Begriffsbestimmungen für jene Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz nicht verankert sind, wobei Z 1 dem Entwurf der 7. Änderung zur Richtlinie 67/548, die Z 2 bis 5 der AAV (§ 2 Abs. 1 Z 3, 7, 8 und 9) entsprechen.

Zu § 40 (Evaluierung und Festlegung von Maßnahmen):

Die in Abs. 1 normierte grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu prüfen, ob die verwendeten Arbeitsstoffe gefährliche Eigenschaften aufweisen, entspricht der Gefahrstoffverordnung der BRD (§ 16 Abs.1) und ist notwendige Voraussetzung für die in den folgenden Bestimmungen normierten Schutzmaßnahmen.

Arbeitsstoffe, die der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ankauf, müssen gemäß den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes bereits vom Hersteller oder Importeur entsprechend ihren gefährlichen Eigenschaften gekennzeichnet sein. Abs. 2 stellt klar, daß sich Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen grundsätzlich auf diese Angaben verlassen können und entspricht der deutschen Gefahrstoffverordnung.

Arbeitsstoffe, die nicht in Verkehr gesetzt werden bzw. wurden, unterliegen jedoch nicht der Verpflichtung zur Einstufung und Kennzeichnung nach dem Chemikalienrecht. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe sollen gem. Abs. 3 und 4 die Ermittlung und Einstufung der gefährlichen Eigenschaften und die Beurteilung der Gefahren, ebenfalls wie in der deutschen Gefahrstoffverordnung, durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erfolgen. Diese Bestimmungen sollen aber erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten (siehe § 98 Abs. 1 Z 1).

Abs. 5 und 6 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zu den in § 4 allgemein normierten Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dar und dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642, von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394 und von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679. Da es sich bei diesen Vorschriften um Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht handelt, werden Übergangsfristen (die jenen für die in § 4 normierten allgemeinen Ermittlungspflichten entsprechen) vorgesehen (siehe § 98 Abs. 1 Z 2)

Zu § 41 (Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen):

Der Grundsatz, daß gefährliche Arbeitsstoffe durch ungefährliche (Abs. 1) oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche (Abs. 4) ersetzt werden müssen, ist geltendes Recht (§ 6 Abs. 2 ANSchG bzw. § 55 Abs. 1 AAV). Bis zur Erlassung einer Verordnung, die Verbote oder Verwendungsbeschränkungen für gefährliche Arbeitsstoffe regelt, wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 98 Abs. 3 Z 5).

Abs. 2 sieht eine den Erfordernissen der Praxis entsprechende Lockerung des geltenden Rechts vor: nach § 6 Abs. 2 ANSchG hat der Arbeitgeber alle gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe vor deren Anwendung dem Arbeitsinspektorat bekanntzugeben. Die nunmehr vorgesehene Meldepflicht soll jedenfalls krebserzeugende Arbeitsstoffe umfassen, im übrigen aber auf besonders gefährliche Arbeitsstoffe, die durch Verordnung näher zu bestimmen sind, eingeschränkt werden. Für krebserzeugende Arbeitsstoffe sieht Abs. 3 darüber hinausgehend als besondere Einsatzbedingung den Nachweis ihrer Notwendigkeit vor, z.B. gegebenenfalls durch Beibringung entsprechender Gutachten. Für den Fall der Nichterbringung dieses Nachweises sieht Abs. 6 das Verbot vor, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit diesen Stoffen zu beschäftigen. Diese Bestimmungen dienen zur Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 90/394 i.V.m. Art. 4 Z 14 der Rahmenrichtlinie 80/1107. Für krebserzeugende Arbeitsstoffe, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits verwendet werden, eine Übergangsfrist vorgesehen (siehe § 98 Abs. 1 Z 3)

Abs. 5 sieht im Einzelfall ein Feststellungsverfahren vor, ob ein bestimmter Arbeitsstoff bzw. ein bestimmtes Arbeitsverfahren ex lege verboten ist. Dies dient zur Bereinigung der derzeitigen Rechtslage des § 6 Abs. 2 ANSchG (bescheidmäßige Untersagung neben dem gesetzlichen Verbot), kommt dieser aber im Ergebnis gleich.

Zu § 42 (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung):

Die einzelnen Gefahrenverhütungsmaßnahmen finden sich bereits im geltenden Recht: so sieht § 16 Abs. 1 AAV die räumliche Trennung von Bereichen mit gefährlichen Einwirkungen sowie die Anwendung von geschlossenen Systemen vor, §§ 52 Abs. 4 und 54 Abs. 6 AAV normieren Mengenbeschränkungen für gefährliche Arbeitsstoffe und § 16 Abs. 2 bis 4 sowie §§ 52 Abs. 2 und 53 Abs. 2 AAV verpflichten zu Absaug- und Entlüftungsmaßnahmen.

Abs. 1 formuliert die zu treffenden Schutzmaßnahmen klarer und bringt ihre Reihenfolge bzw. die Prioritäten zum Ausdruck. Dies entspricht Art. 4 der Rahmenrichtlinie 80/1107 sowie Art. 6 der Richtlinie 90/679 und Art. 5 der Richtlinie 90/394. Die genannten Schutzmaßnahmen müssen in der Rangordnung der Ziffern 1 bis 6 gesetzt werden. Die jeweils rangniedrigere Maßnahme kann nur Platz greifen, wenn die jeweils ranghöhere Maßnahme technisch nicht durchführbar ist oder nicht zur Vermeidung von Expositionen führt. Persönliche Schutzausrüstungen können demgemäß - entsprechend dem Grundsatz, daß kollektivem Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz zukommt (siehe § 6) - niemals eine Alternative zu den in Ziffer 1 bis 5 genannten technischen und

organisatorischen Maßnahmen darstellen, sondern bleiben bloß die letzte Möglichkeit, wenn alle anderen Maßnahmen nicht ausreichen. Hinsichtlich den Anforderungen an Absaugungs- und Lüftungsanlagen wird bis zur Erlassung einer entsprechenden Verordnung das geltende Recht übergeleitet (siehe § 98 Abs. 3 Z 1).

Die Bestimmung des Abs. 2 entspricht Art. 8 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 4 lit. k der Richtlinie 90/394, soll sich aber nicht nur auf Karzinogene beschränken.

Zu § 43 (Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung):

Das Chemikaliengesetz (§ 17 Abs. 3 und § 18) enthält Vorschriften über die Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, die in Verkehr gesetzt werden. Die Bestimmungen des § 43 Abs. 1 und 2 sehen - wie auch § 23 der deutschen Gefahrstoffverordnung - diese Erfordernisse auch für das innerbetriebliche Verwenden vor, wobei die Kennzeichnungspflicht näherer Bestimmungen bedarf und daher erst mit Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft tritt (siehe § 98 Abs. 1 Z 5).

Hinsichtlich der Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffen (Abs. 3) wird bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung § 65 AAV übergeleitet (siehe § 98 Abs. 3 Z 6).

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 4 lit. j und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 90/394.

Zu § 44 (Grenzwerte):

Abs. 1 enthält die allgemeine Anordnung, gefährliche Konzentrationen möglichst gering zu halten und gilt auch hinsichtlich jener gefährlichen Arbeitsstoffe, für die kein Grenzwert besteht.

Die Anordnung, Grenzwerte so weit als nur möglich zu unterschreiten (Abs. 2) entspricht § 16 Abs. 1 AAV.

Abs. 3 und 4 dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 i.d.F 88/642, wonach die Einzelstaaten Grenzwerte festzulegen haben und bildet damit die Grundlage für eine Verordnung, mit der MAK- und TRK- Werte festzulegen sind. Die Definitionen orientieren sich an jenen der geltenden MAK- und TRK-Liste, wobei im Hinblick auf die bereits geltenden Werte über unterschiedliche Zeiträume nicht auf einen 8-Stunden-Mittelwert abgestellt wird.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107, Abs. 6 der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. c der Rahmenrichtlinie 80/1107 i.d.F. 88/642.

Zu § 45 (Messungen):

Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107 in der Fassung 88/642 verpflichtet die Einzelstaaten nicht nur zur Festlegung von Grenzwerten, sondern auch zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Bewertung der Ergebnisse. Hinsichtlich chemischer Arbeitsstoffe müssen Probenahme, Messung und Bewertung der Ergebnisse nach der in Anhang IIa dieser Richtlinie vorgegeben Referenzmethode oder nach einer zu gleichwertigen Ergebnissen führenden Methode erfolgen. § 45 dient der Umsetzung dieser Bestimmungen. Abs. 1 ergibt sich aus der allgemeinen Ermittlungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gemäß § 4 Abs. 1 und entspricht Punkt B.1.a des Anhangs IIa der Richtlinie 88/642. Abs. 2 entspricht Punkt B.2., Abs. 3 umfaßt die Anforderungen nach Punkt B.3., Abs. 4 Punkt B.1. e und f des ob.cit. Anhangs.

Die Bestimmungen des § 45 bedürfen einer Konkretisierung und können daher erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten (siehe § 98 Abs. 1 Z 6).

Zu § 46 (Aufzeichnungen):

Die in Abs. 1 verankerte Verpflichtung zur Führung von auf dem neuesten Stand zu haltenden Listen jener Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die Arbeitsstoffen ausgesetzt sind bzw. von Verzeichnissen über die Belastungswerte entspricht Art. 4 Abs. 12 der Rahmenrichtlinie 80/1107. Die Einzelrichtlinien 83/477, 90/394 und 90/679 bestimmen, welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben; dies wurde in Abs. 2 berücksichtigt. Die Aufbewahrungsfristen des Abs. 3 ergeben sich aus Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477, Art. 15 der Richtlinie 90/394 und Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 90/679. Der in Abs. 4 normierte Zugang des Arztes und der zuständigen Behörde sowie der Arbeitnehmer/innen zu diesen Verzeichnissen ist in Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 12 lit. d und e der Richtlinie 90/394 sowie Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 vorgesehen.

Zu § 47 (Verordnungen) wird auf die Erläuterungen zu § 17 verwiesen.

Zum 5. Abschnitt (Gesundheitsüberwachung):

Die Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz hohen Stellenwert ein. Dabei gehen sie von Eignungs- und wiederkehrenden Untersuchungen aus; es konnte daher weitgehend das System des geltenden Arbeitnehmerschutzgesetzes und der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern, BGBI.Nr. 39/1974, beibehalten werden.

Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Arbeitnehmer/innen, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können. Der vorliegende Entwurf stellt daher klar, daß nur Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen

Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, verpflichtend vorzunehmen sind, während für andere, wie Lärm-Untersuchungen oder Eignungsuntersuchungen für gefahrbringende Tätigkeiten (z.B. hinsichtlich Diabetes mellitus) freiwillige Untersuchungen vorgesehen sind. Augenuntersuchungen bei Bildschirmarbeit sind im 6. Abschnitt geregelt.

Der Entwurf trägt weiters den Bestimmungen der Richtlinien über den Zugang der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu den Untersuchungsergebnissen, über die Möglichkeit der Überprüfung der Untersuchungsergebnisse auf Antrag der Arbeitnehmer/innen oder der Arbeitgeber/innen sowie über den Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen zum Arbeitsplatz und zu arbeitsmedizinisch relevanten Unterlagen Rechnung.

Der Entwurf hält am geltenden System der Ermächtigung von Ärzten fest, stellt die bisher geübte Vorgangsweise, bestimmte Untersuchungen z.B. an Labors zu delegieren, auf eine gesetzliche Basis und enthält eine gesetzliche Grundlage um die Untersuchungsrichtlinien in Zukunft als Verordnung zu erlassen.

Gleich geblieben sind auch die Regelungen über die Kostentragung für die Untersuchungen sowie über die Aufzeichnungen, die über untersuchte Arbeitnehmer/innen zu führen sind.

Zu § 48 (Gesundheitliche Eignung):

Abs. 1 enthält den derzeit in § 8 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes verankerten Grundsatz, daß Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit bestimmten genannten Tätigkeiten nicht beschäftigt werden dürfen, wenn sie dazu gesundheitlich nicht geeignet sind.

Diese Bestimmung kommt dann zum Tragen, wenn für diese Tätigkeiten mangels prophylaktischer Untersuchungsmöglichkeiten keine Eignungs- und Folgeuntersuchungen i.S. des § 49 vorgesehen sind. Als Beispiel seien beruflich bedingte Hautallergien genannt - hier gibt es mangels prophylaktischer Untersuchungsmöglichkeit keine Untersuchungspflicht. Wenn aber der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erkrankt ist, darf er/sie mit den die Allergie verursachenden Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden. Die Regelung folgt hinsichtlich Z 1 und 2 dem geltenden Recht (§ 2 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974). Mit Z 3 sollen die bisher in § 57 Abs. 1 AAV genannten körperlichen oder geistigen Gebrechen wie Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens erfaßt und eine Grundlage für den Fall geschaffen werden, daß zukünftige Richtlinien für bestimmte gefährliche Tätigkeiten (z.B. für Transporttätigkeiten) besondere Eignungsuntersuchungen verlangen.

Abs. 2 und 3 enthalten Verfahrensvorschriften. Zu Abs. 2 ist festzustellen, daß das Gebot des Abs. 1 auch ohne die Erlassung eines Feststellungsbescheides zum Tragen kommt. Nach der geltenden Rechtslage ist im Falle der gesundheitlichen Nichteignung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin vom Arbeitsinspektorat gemäß § 6 Abs. 1 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 aufzufordern, diesen/diese nicht zu beschäftigen. Im Sinne der Rechtssicherheit und des

Rechtsschutzes soll stattdessen nunmehr im Zweifel eine Feststellung mittels Bescheid erfolgen. Wenn festgestellt wird, daß der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin geeignet ist, die Tätigkeit weiter auszuüben, kann der Bescheid unter Setzung einer Frist (was der derzeit geübten Praxis entspricht) oder unter der Bedingung geeigneter betrieblicher Schutzmaßnahmen (wie in verschiedenen Richtlinien vorgesehen, z.B.: Art. 15 Z 2 der Richtlinie 83/477, Art. 14 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 oder Art. 14 Abs. 5 der Richtlinie 90/679) erlassen werden. Da diesen Feststellungsbescheiden in der Regel medizinische Befunde zugrundeliegen werden, enthält Abs. 3 eine zur Regelung des Gegenstandes erforderliche Abweichung von § 45 Abs. 3 AVG.

§ 48 soll erst nach Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 99 Abs. 1 und 2).

Zu § 49 (Eignungs- und Folgeuntersuchungen):

Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 2 ANSchG iVm § 3 der Verordnung BGBl.Nr. 39/1974) und verpflichtet Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, mit bestimmten Tätigkeiten nur solche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zu beschäftigen, die entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind. Auch die verschiedenen zu bestimmten Arbeitsstoffen ergangenen Richtlinien sehen derartige Untersuchungen vor (Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 90/394, Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 90/679, Art. 4 der Richtlinie 82/605, Art. 15 Abs. 1 der Richtlinie 83/477).

Abs. 2 faßt jene Grundsätze zusammen, nach denen die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorzugehen haben. Die Z 1, 2 und 5 entsprechen § 8 Abs. 3 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, Z 4 entspricht § 3 Abs. 6 der Verordnung BGBl.Nr. 39/1974, die Z 3 und 7 der nach den Erfordernissen der Praxis bereits derzeit üblichen Vorgangsweise. Z 6 ist aufgrund der Richtlinien erforderlich.

Abs. 3 faßt jene Grundsätze zusammen, nach denen die Arbeitsinspektorate vorzugehen haben. Die Z 1 bis 4 dienen der Umsetzung der in verschiedenen Richtlinien vorgesehenen Bestimmungen, wonach Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen eine Überprüfung der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung beantragen können (Art. 14 Abs. 6 der Richtlinie 90/394, Art. 14 Abs. 7 der Richtlinie 90/679). Die Überprüfung der ärztlichen Beurteilung durch den/die Arbeitsinspektionsarzt/ärztin entspricht weitgehend der herrschenden bewährten Praxis, wobei die Entscheidung in Form eines dem Instanzenzug unterliegenden Bescheides im Sinne des Rechtsschutzes und der Rechtssicherheit erforderlich erscheint.

Abs. 4 sieht die Möglichkeit von befristeten oder bedingten Bescheiden für den Fall der Eignung vor, Abs. 5 und Abs. 6 enthalten Vorschriften über die Vorgangsweise bzw. über das Verfahren für den Fall der gesundheitlichen Nichteignung. Abs. 7 sieht eine bescheidmäßige Vorschreibung im Einzelfall entsprechend § 2 Abs. 4 und § 3 Abs. 7 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 vor.

§ 49 soll erst nach Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 99 Abs. 1 und 2).

Zu § 50 (sonstige besondere Untersuchungen):

Die Richtlinien sehen Eignungs- und Folgeuntersuchungen nicht in allen Fällen zwingend vor. Untersuchungen, denen aber keine prophylaktische Bedeutung zukommt, sondern mit denen lediglich bereits eingetretene Schädigungen festgestellt werden können, müssen nur auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durchgeführt werden. Abs. 1 berücksichtigt dieses System in Bezug auf die Untersuchungen der Hörfähigkeit und entspricht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 86/188. Abs. 2 bedarf einer entsprechenden Durchführungsverordnung und bildet die Grundlage für den Fall, daß zukünftige Richtlinien für bestimmte gefährliche Tätigkeiten (z.B. für Transporttätigkeiten) besondere Eignungsuntersuchungen verlangen. Gemäß Abs. 3 haben die untersuchenden Ärzte/Ärztinnen bei diesen freiwilligen Untersuchungen vorzugehen wie bei den obligatorischen, wobei jedoch die Mitteilung der Beurteilung an Arbeitgeber/Arbeitgeberin sowie an das Arbeitsinspektorat entfällt. Demgemäß ist (Abs. 4) zur bescheidmäßigen Feststellung nur der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin antragsberechtigt.

§ 50 soll erst nach Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 99 Abs. 1 und 2).

Zu § 51 (Ermächtigung):

Die Abs. 1, 2 und 3 entsprechen weitgehend dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 4 ANSchG). Die Möglichkeit der Delegation von Einzeluntersuchungen an Labors entspricht den Erfordernissen der Praxis. Durch Auflagen soll eine dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechende Qualität sichergestellt werden, diese Regelung bedarf einer näheren Durchführung durch Verordnung. Bisher erteilte Ermächtigungen können während einer Übergangsfrist weiter ausgeübt werden (siehe § 99 Abs. 5)

Zu § 52 (Kosten der Untersuchungen):

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 5 und 6 ANSchG).

Zu § 53 (Pflichten der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen):

Der in Abs. 1 vorgesehene Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605, die Abs. 2 und 3 sind geltendes Recht (§ 5 Abs. 1 und 2 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974), das durch die in Abs. 4 vorgesehene Aufbewahrungsfrist zur Klarstellung ergänzt wird.

§ 53 soll erst nach Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das geltende Recht übergeleitet (siehe § 99 Abs. 1 und 2).

Zu § 54 (Verordnungsermächtigungen) wird auf die Erläuterungen zu § 17 verwiesen.

Zum 6. Abschnitt (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Dieser Abschnitt faßt jene Regelungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze - innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten - gelten, soweit es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln (3. Abschnitt) oder von Arbeitsstoffen (4. Abschnitt) handelt.

Diese Regelungen entsprechen zum Teil weitgehend dem geltenden Recht (insbesondere der AAV), zum Teil finden sie ihre Grundlage in einzelnen Richtlinien (über Arbeitsstätten, über die manuelle Handhabung von Lasten, über Lärm, über Bildschirmarbeit, über die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen).

Zu § 55 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge):

Diese Bestimmungen entsprechen zum Großteil dem geltenden Recht, siehe §§ 2 und 6 ANSchG und § 48 AAV. Abs. 1 und 3 nehmen außerdem auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht.

Zu § 56 (Arbeitsplätze):

Diese Bestimmungen entsprechen zum Großteil dem geltenden Recht, siehe §§ 2 und 6 ANSchG sowie §§ 18, 19, 24, 48, 49 und 57 AAV. Zu Abs. 8 ist darauf hinzuweisen, daß Verkaufsstände auch unter den 2. Abschnitt (Arbeitsstätten) fallen können, wenn sie der Definition der Arbeitsstätten entsprechen, weil sie sich z.B. auf dem Betriebsgelände befinden oder weil es sich nicht um offene Verkaufsstände handelt, sondern um bauliche Anlagen. Abs. 8 trifft Regelungen für jene Verkaufsstände, die keine Betriebsgebäude im Sinne des 2. Abschnittes sind.

Abs. 4 entspricht Anhang I Z 15.2 der Richtlinie 89/654.

Zu § 57 (Fachkenntnisse und besondere Aufsicht):

Zahlreiche geltende Arbeitnehmerschutzbestimmungen verlangen besondere Kenntnisse und Erfahrungen oder den Nachweis von Fachkenntnissen für bestimmte Tätigkeiten oder eine fachkundige Aufsicht etc. Diese Anforderungen sind ua. in § 6 Abs. 4 und 5 ANSchG geregelt. Die Verordnung BGBl. Nr. 441/1975 verlangt einen Nachweis der Fachkenntnisse für das Führen von Kranen und Staplern, Arbeiten im Rahmen des Einsatzes von Gasrettungsdiensten und die selbständige Durchführung von Sprengarbeiten. Die Verordnung BGBl. Nr. 10/1982 verlangt einen Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation von bestimmten Arbeiten unter elektrischer Spannung. Die Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung verlangt einen Nachweis der Fachkenntnisse für die Durchführung von Taucherarbeiten sowie eine fachkundige Aufsicht für Arbeiten in Druckluft. Die Verordnung BGBl. Nr. 253/1955 verlangt für Arbeiten in Steinbrüchen etc. den

Nachweis der Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für die Aufsichtsperson. Nach der Verordnung BGB1. Nr. 267/1954 dürfen Bauarbeiten nur unter Aufsicht einer fachkundigen Person ausgeführt werden. Für den Fall, daß die Aufsichtsperson nicht ständig anwesend ist, muß ein Anordnungsbefugter bestellt werden. Die Beratungen für eine neue Bauarbeiterenschutzverordnung haben ergeben, daß bei Aufsichtspersonen ein Nachweis der Fachkenntnisse notwendig wäre, weiters für Arbeiten mit bestimmten schweren Baumaschinen.

Gemäß Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ist bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer/innen deren Eignung in bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen.

Der vorliegende Entwurf berücksichtigt die geltenden Regelungen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen sowie eine besondere Aufsicht und entspricht weitgehend § 6 ANSchG mit der Maßgabe, daß eine systematische Trennung der unterschiedlichen Tatbestände (allgemeine Eignung und Kenntnisse; Fachkenntnisse für die Durchführung; Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation; besondere Aufsicht; Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson) erfolgt.

Abs. 1 enthält die allgemeine Regelung für Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr verbunden sind. Ein besonderer Nachweis der Fachkenntnisse ist nach dieser Bestimmung nicht vorgesehen.

Abs. 2 betrifft jene Fälle, in denen für die Durchführung der Arbeiten besondere Anforderungen gelten: geistige und körperliche Eignung, Berufserfahrung und Nachweis der Fachkenntnisse. Jene Tätigkeiten, für die ein solcher Nachweis nach geltendem Recht erforderlich ist, werden demonstrativ aufgezählt. Als sonstige Arbeiten im Sinne des letzten Satzes kommen z.B. Arbeiten mit schweren Baumaschinen in Betracht. Bis zur Erlassung einer Durchführungsverordnung nach diesem Bundesgesetz sollen die oben angeführten geltenden Regelungen aufrecht bleiben (siehe § 64 Abs. 1 Z 1 und den 9. Abschnitt, insbesondere § 100).

Abs. 3 betrifft jene Fälle, in denen besondere Anforderungen nicht für die Durchführung der Arbeiten gelten, sondern für die Organisation und Vorbereitung. Neben den Arbeiten unter Spannung, für deren Vorbereitung und Organisation der Nachweis der Fachkenntnisse bereits nach geltendem Recht erforderlich ist, werden auch bühnentechnische und beleuchtungstechnische Arbeiten angeführt. Dies entspricht den in der Bundesrepublik Deutschland für Bühnenmeister und Beleuchtungsmeister geltenden Regelungen. Es hat sich gezeigt, daß für solche Arbeiten eine entsprechende fachkundige Organisation und Vorbereitung zum Schutz der Arbeitnehmer/innen notwendig ist. Abs. 3 soll erst mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 64 Abs. 1 Z 1 wirksam werden, soweit ein Nachweis der Fachkenntnisse nicht bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist (siehe § 100).

Abs. 4 erster Satz betrifft Arbeiten, für die eine besondere Aufsicht erforderlich ist, siehe § 6 Abs. 4 ANSchG. Der zweite Satz betrifft jene Fälle, in denen ein Nachweis der Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson erforderlich ist, wie dies nach geltendem Recht bereits bei bestimmten Arbeiten der Fall ist (siehe die obigen Ausführungen).

Abs. 5 betrifft den Nachweis der Fachkenntnisse und entspricht weitgehend § 6 Abs. 6 ANSchG. Aufgrund der Erfahrungen mit dem geltenden Recht wird die Vorschreibung von Auflagen und eine Widerrufsmöglichkeit vorgesehen. Eine Teilnahme des Arbeitsinspektorates an den Prüfungen wird im Hinblick auf die angespannte Personalsituation nicht mehr vorgesehen. Durch entsprechende Kontrolle der Ausbildungseinrichtung in Verbindung mit der Widerrufsmöglichkeit kann mit einem geringeren personellen Aufwand der Behörden die Qualität der Ausbildung durchaus gewährleistet werden, indem insbesondere regelmäßig überprüft wird, ob die vorgeschriebenen Auflagen eingehalten werden und ob die für die Ermächtigung maßgeblichen Voraussetzungen noch vorliegen. Für die bereits ermächtigten Einrichtungen und für die bereits ausgestellten Zeugnisse wird in den Übergangsbestimmungen eine Regelung getroffen (siehe § 100).

Abs. 6 entspricht § 2 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 441/1975.

Abs. 7 beruht auf Erfahrungen der Arbeitsinspektion und soll jenen Fällen Rechnung tragen, in denen ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin über einen Nachweis der Fachkenntnisse verfügt, aber aus bestimmten Gründen nicht mehr für die Durchführung der betreffenden Arbeiten geeignet ist (z.B. wenn aufgrund rechtskräftiger Verurteilung wegen eines einschlägigen Deliktes davon auszugehen ist, daß einer Person die für die Durchführung von Sprengarbeiten unverzichtbare Verlässlichkeit fehlt). In solchen Fällen kann zwar die Weiterbeschäftigung im Betrieb in der Regel verhindert werden, weil dem betreffenden Arbeitgeber/der betreffenden Arbeitgeberin die mangelnde Eignung bekannt ist, nach geltendem Recht lässt sich aber nicht verhindern, daß solche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen unter Vorweis ihres Zeugnisses in einem anderen Betrieb eine Tätigkeit aufnehmen, ohne daß für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die mangelnde Eignung erkennbar ist.

Als praktikable Lösung kommt in einem solchen Fall nur der Entzug des Nachweises durch die Behörde in Betracht. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat in diesem Verwaltungsverfahren Parteistellung. Eine Information der Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, soll verhindern, daß ein Duplikat ausgestellt wird.

Zu § 58 (Handhabung von Lasten):

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Richtlinie 90/269. Vergleichbare Regelungen enthält auch § 62 AAV. Aufgrund der Beratungen in der Arbeitnehmerschutzkommission wird nicht nur auf eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule abgestellt, sondern auf die Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß nach der Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger an der Spitze der Neuzugänge an Invaliditäts(Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeits)pensionen die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln stehen (1990: 40 %). Eine verstärkte Vorbeugung durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge muß daher ein vordringliches Anliegen darstellen.

Abs. 1 entspricht - mit der oben genannten Abweichung - dem Art. 2 der Richtlinie 90/269, Abs. 2 entspricht dem Art. 3, Abs. 3 dem Art. 4 lit. a und b und dem Art. 3 Abs. 2 dieser Richtlinie. Abs. 4 entspricht Anhang II i.V.m. Art. 5 der Richtlinie 90/269 i.V.m. Art. 6, 14 und 15 der Richtlinie 89/391. Abs. 5 entspricht Art. 6 der Richtlinie 90/269.

Zu § 59 (Lärm):

Diese Bestimmung beinhaltet vor allem die Umsetzung der Richtlinie 86/188, die eine Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie 80/1107 darstellt, unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Richtlinie 89/391.

Nach wie vor sind insbesondere folgende grundsätzliche Ausführungen der Richtlinie 86/188 aktuell: An vielen Arbeitsplätzen ist ein hoher Lärmpegel festzustellen. Gesundheit und Sicherheit zahlreicher Arbeiter sind dadurch potentiell gefährdet. Eine Verringerung der Lärmexposition soll insbesondere der Gefahr eines lärmbedingten Gehörverlustes entgegenwirken. Die Herabsetzung des Lärmpegels während der Arbeit ist effizienter zu erreichen, wenn bereits bei der Planung von Anlagen Präventivmaßnahmen getroffen werden und wenn weniger lärmintensive Materialien, Arbeitsverfahren und -methoden gewählt werden. Die Expositionsminderung muß vornehmlich an der Lärmquelle ansetzen. Die Expositionsminderung an der Lärmquelle ist durch Bereitstellung und Verwendung von individuellen Gehörschutzmitteln zu ergänzen, wenn die Belastung nicht in vertretbarer Weise durch andere Mittel vermieden werden kann.

Daß die Minderung des Lärms am Arbeitplatz ein vordringliches Anliegen darstellen muß, zeigt auch der Umstand, daß durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit an der Spitze der anerkannten Berufskrankheiten steht (1991: 1.796 Fälle der Anerkennung einer Berufskrankheit, davon 782 Fälle lärmbedingter Schwerhörigkeit).

Die Bestimmungen des Entwurfes entsprechen weitgehend dem geltenden Recht, siehe § 3 Abs. 5 ANSchG und §§ 17, 51 und 87 AAV. Die in § 17 AAV vorgesehene Definition kann allerdings nicht übernommen werden, weil sie mit der Richtlinie 86/188 nicht vereinbar ist, die feststellt: Es läßt sich kein Lärmexpositionswert festlegen, unterhalb dessen das Gehör der Arbeitnehmer nicht mehr gefährdet ist.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutzmaßnahmen festgelegt als auch spezielle abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexposition. Bei der Umsetzung dieses Konzeptes der Richtlinie war aber zu berücksichtigen, daß es sich um Mindestanforderungen handelt und daß die Umsetzung keine Verringerung des bereits bestehenden Schutzniveaus bewirken darf (z.B. der im geltenden Recht vorgesehenen Verpflichtung, Gehörschutzmittel ab 85 dB zu verwenden).

Zu Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 86/188 ist auf gewerberechtliche Vorschriften zu verweisen, insbesondere auf die geplante Maschinen-Sicherheitsverordnung.

Die in Abs. 2 und 3 vorgesehenen Regelungen über die Ermittlung und Messung sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden (siehe § 64 Abs. 1 Z 2 und § 101 sowie die Erläuterungen zum Abschnitt 4).

Zu § 60 (Sonstige Einwirkungen und Belastungen):

Diese Bestimmung regelt insbesondere jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe (4. Abschnitt) und über Lärm (§ 59) erfaßt werden.

Abs. 1 (Erschütterungen) entspricht dem geltenden Recht, siehe § 3 Abs. 5 ANSchG und §§ 17, 51 und 87 AAV. Abs. 2 betrifft sonstige nachteilige Einwirkungen, siehe auch §§ 16 und 48 Abs. 7 AAV.

Abs. 3 und 4 treffen für jene Fälle Vorsorge, in denen nachteiligen Einwirkungen nicht durch Schutzmaßnahmen oder durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze begegnet werden kann oder trotz technischer Maßnahmen keine Verringerung der Belastungen auf ein vertretbares Maß möglich ist. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 22 des Arbeitszeitgesetzes, auf § 51 Abs. 2 AAV und auf die Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung zu verweisen. Solche Maßnahmen wurden auch nach § 27 ANSchG bzw. § 96 AAV im Einzelfall durch die Behörde vorgeschrieben.

Abs. 5 enthält die erforderlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gegen gesundheitsgefährdende Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz. Solche Einflüsse sind zwar nicht durch die Arbeitsvorgänge verursacht, können aber für die Arbeitnehmer/innen eine ernste Gefahr darstellen, sodaß Schutzmaßnahmen notwendig sind. Im übrigen sind nach den Richtlinien solche Einflüsse in gleicher Weise zu berücksichtigen wie z.B. Einwirkungen durch gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (siehe die Erläuterungen zum 4. Abschnitt). Als Beispiel ist die Gefährdung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bei Arbeiten im Freien durch bodennahes Ozon anzuführen. Diese Regelung bedarf einer Konkretisierung durch eine Durchführungsverordnung (siehe § 64 Abs. 1 Z 3 und § 101 Abs. 1 Z 2).

Zu § 61 (Arbeit an Bildschirmgeräten):

Diese Bestimmung beinhaltet die Umsetzung der Richtlinie 90/270. Zu den einzelnen Bestimmungen ist eine Konkretisierung erforderlich, siehe § 64 Abs. 1 Z 4 und § 101.

Die Definitionen in Abs. 1 berücksichtigen die Begriffsbestimmungen des Art. 2 der Richtlinie 90/270. Die Definitionen nach der ÖNORM A 2611 und nach dem Nacht-Schwerarbeitsgesetz können nur berücksichtigt werden, soweit sie keine unzulässige Einschränkung der Richtlinie bewirken. Abs. 2 entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270.

Abs. 3 faßt jene Bestimmungen zusammen, die auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Sinne der Definition nach Art. 2 der Richtlinie 90/270 abstellen. Diese

Bestimmungen finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer/innen, die nur bei einem unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirngerät benutzen.

Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie und wird durch Verordnung näher zu konkretisieren sein. Diese Regelung durch Verordnung kann dann die Vorschreibung im Einzelfall durch Bescheid gemäß § 11 Abs. 7 des Arbeitszeitgesetzes ersetzen.

Z 2 und 3 entsprechen Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie. Es handelt sich dabei nicht um Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen im Sinne des 4. Abschnittes (es besteht daher keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht der Arbeitnehmer/innen, es kommt auch kein Einspruch durch das Arbeitsinspektorat in Betracht, eine besondere Ermächtigung der Ärzte/Ärztinnen ist nicht erforderlich). Die Durchführung der Untersuchungen muß aber durch Verordnung näher geregelt werden. Die Kosten sind grundsätzlich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu tragen, dies entspricht Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie. In Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie wird aber nicht ausgeschlossen, daß die Kosten der Untersuchung nicht von den Arbeitgebern/innen getragen werden, sondern vom Versicherungsträger.

Z 5 entspricht Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie. Für die Sehhilfe gilt, daß sie in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer/innen führen darf (Art. 9 Abs. 4). Anders als für die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens sieht die Richtlinie in diesem Zusammenhang keine Möglichkeit vor, die Kosten dem allgemeinen Gesundheitsfürsorgesystem zu übertragen. Nach der Richtlinie wäre daher nicht zulässig, daß die Kosten für die Sehhilfe von den Krankenversicherungsträgern zu tragen sind, zumal die Leistungen der Krankenversicherung auch durch die Beiträge der Arbeitnehmer/innen finanziert werden.

Abs. 4 bis 6 entsprechen dem Anhang der Richtlinie 90/270. Abs. 7 und 8 entsprechen Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie mit der Maßgabe, daß auf den in Praxis zunehmend anzutreffenden Einsatz von tragbaren Datenverarbeitungsanlagen am Arbeitsplatz durch eine teilweise Anwendung der Schutzzvorschriften Rechnung getragen wird. Klargestellt wird, daß die Evaluierungspflicht (Abs. 2) auch für jene Einrichtungen bzw. Geräte gilt, auf die die übrigen Abs. nicht oder nur zum Teil anzuwenden sind.

Zu § 62 (Persönliche Schutzausrüstungen):

Diese Bestimmung beinhaltet die Umsetzung der Richtlinie 89/656. Sie entspricht zum Teil dem geltenden Recht, siehe § 11 ANSchG und §§ 66 bis 72 AAV. Entsprechend Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sollen durch eine Verordnung nach diesem Bundesgesetz die Bedingungen, unter denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen (PSA) zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen näher geregelt werden (siehe § 64 Abs. 1 Z 5), bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der AAV aufrechterhalten.

Im Hinblick auf die Richtlinie 89/686 und die geplante PSA-Sicherheitsverordnung des Bundesministers für wirtschaftliche

Angelegenhkeiten wird im vorliegenden Entwurf abweichend von § 26 ANSchG keine Zulassung von Gegenständen der persönlichen Schutzausrüstung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales mehr vorgesehen. Im übrigen ist anzumerken, daß bisher von der Verordnungsermächtigung nach § 26 Abs. 5 ANSchG kein Gebrauch gemacht wurde. Zum Verkehrsbereich wird auf die Erläuterungen zu § 64 Abs. 2 verwiesen.

Zu § 63 (Arbeitskleidung):

Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht, siehe § 11 Abs. 3 ANSchG und § 73 AAV. Abs. 2 sieht für besondere Fälle eine Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung vor. Eine solche Verpflichtung ist in der Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (82/605) vorgesehen, weiters in den in § 98 Abs. 4 angeführten Rechtsvorschriften. Unter Berücksichtigung dieser Regelungen sollen durch Verordnung jene Tätigkeiten und Bedingungen festgelegt werden, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen ist (siehe § 64 Abs. 1 Z 6 und § 101 Abs. 1 Z 4).

Zu § 64 (Verordnungen) ist auf die Erläuterungen zu § 17 zu verweisen. Abs. 2 entspricht einem Vorschlag des Bundesministeriums für öffentliche Wirtschaft und Verkehr und soll den besonderen Bedingungen im Verkehrsbereich Rechnung tragen.

Zum 7. Abschnitt (Präventivdienste):

Der Entwurf geht von der Überlegung aus, daß

- funktionierende innerbetriebliche Einrichtungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verbunden mit einer stärkeren Einbindung der Arbeitnehmer/innen einen besonders wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen darstellen;
- innerbetriebliche Strukturen für eine Information und eine Auseinandersetzung über Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes notwendig sind;
- auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitgeber/innen in gleicher Weise wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigen;
- die Wirksamkeit und die Akzeptanz der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung vor allem durch eine stärkere Einbindung in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozeß verbessert werden kann;
- die Verantwortung für eine funktionierende betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen liegt;
- betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nicht als Hilfsorgan der Arbeitgeber/innen zur Überwachung der

Einhaltung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften eingesetzt werden sollen, sondern zur Beratung in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit sowie Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen;

Der Entwurf legt folgende Grundsätze fest:

- betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung für alle Arbeitnehmer/innen;
- betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sind der Arbeitgebersphäre zuzurechnen, Interessenkollisionen sind zu vermeiden;
- Unterscheidung zwischen interner und externer Betreuung, wobei für die externen Personen und Dienste strengere Anforderungen gelten;
- Ermächtigung für arbeitsmedizinische Zentren, Feststellung der Eignung für sicherheitstechnische Zentren auf Antrag, verbunden mit einer Veröffentlichung;
- Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel können durch die externen Personen und Dienste beigestellt werden;
- inhaltliche Bestimmung der Tätigkeit der betriebsärztlichen und der sicherheitstechnischen Betreuung einerseits durch die Verpflichtung der Arbeitgeber/innen, in bestimmten Angelegenheiten diese Personen und Dienste beizuziehen, andererseits durch Festlegung von "einsatzzeitrelevanten" Tätigkeiten;
- Aufzeichnungs- und Berichtspflichten zur Kontrolle der Tätigkeiten und als Grundlage für den Arbeitsschutzausschuß bzw. die Information der Arbeitnehmer/innen;
- die innerbetrieblichen Institutionen haben zusammenzuarbeiten, bei größeren Arbeitsstätten vor allem in Form des Arbeitsschutzausschusses.

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung soll für Klein- und Mittelbetriebe stufenweise wirksam werden, weil für eine flächendeckende sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung derzeit nicht genug ausgebildete Fachleute zur Verfügung stehen (siehe Erläuterungen zu § 102). Nähere Regelungen über die Mindesteinsatzzeit, über die sachlichen und personellen Voraussetzungen für externe Personen und Dienste etc. sollen durch Verordnung getroffen werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung bleiben zum Teil die derzeit geltenden Regelungen in Kraft.

Zu § 65 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften):

Die Richtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, daß die Arbeitgeber/innen entweder Arbeitnehmer/innen mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz bestellen oder externe Personen oder externe Dienste hinzuziehen müssen. Die Aufgaben

dieser Personen und Dienste entsprechen jenen des sicherheitstechnischen Dienstes und der betriebsärztlichen Betreuung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz.

Im Entwurf ist daher für die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen Betreuung keine Schlüsselzahl mehr vorgesehen. Die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften wird schrittweise in Kraft gesetzt (siehe § 102).

Diese sicherheitstechnische Betreuung kann gemäß Abs. 1 nach Wahl der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen durch Beschäftigung einer Sicherheitsfachkraft im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder durch Heranziehung externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums erfolgen. Die Heranziehung externer Personen und Dienste wird vor allem bei Arbeitsstätten mit geringem Beschäftigtenstand häufig die zweckmäßigste Lösung darstellen, kann aber auch für größere Arbeitsstätten bzw. Unternehmen – entsprechend der derzeit bereits von manchen Unternehmen gehandhabten Praxis – in Betracht kommen.

Die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Bestellung von Sicherheitsfachkräften ist im Arbeitsverfassungsgesetz (§ 99a) geregelt, eine allfällige Mitwirkung von Organen der Personalvertretung richtet sich nach den dienstrechtlichen Vorschriften. Die Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. die einzelnen Arbeitnehmer/innen sind gemäß §§ 12 und 14 bei der Bestellung zu beteiligen (siehe auch Art. 11 Abs. 2 lit. b und d der Richtlinie 89/391).

Wenn dies aufgrund des Umfanges der Tätigkeit notwendig ist, insbesondere weil die Mindesteinsatzzeit bzw. die erforderliche höhere Einsatzzeit die Normalarbeitszeit übersteigt, sind gemäß Abs. 2 mehrere Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Darüber hinaus kann die sicherheitstechnische Betreuung auf mehrere Personen und Dienste aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen Gründen zweckmäßig ist, z.B. weil mehrere auswärtige Arbeitsstellen mit größerer räumlicher Entfernung zu betreuen sind, oder aus fachlichen Gründen, weil z.B. Personen mit besonderen Fachkenntnissen auf verschiedenen Gebieten erforderlich sind oder weil z.B. zusätzlich zur betriebseigenen Sicherheitsfachkraft für bestimmte Aufgaben externe Personen oder Dienste herangezogen werden sollen. Aufgrund dieser Regelungen kann auch das Problem der Vertretung der Sicherheitsfachkraft bei längerer Verhinderung (Urlaub, Krankheit) gelöst werden. Wenn allerdings weder organisatorische noch fachliche Gründe eine Aufteilung erfordern, darf eine unter der betrieblichen Normalarbeitszeit liegende Mindesteinsatzzeit nicht auf mehrere Sicherheitsfachkräfte aufgeteilt werden.

Nach Abs. 2 wäre insbesondere zulässig, daß mehrere Arbeitgeber für die auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine gemeinsame sicherheitstechnische Betreuung einrichten, während die in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer/innen von einer betriebseigenen oder externen Sicherheitsfachkraft betreut werden. Diese Flexibilität entspricht auch einem besonderen Bedürfnis der Praxis.

Diese Regelungen über die Aufteilung der sicherheitstechnischen Betreuung auf mehrere Sicherheitsfachkräfte gelten auch bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums, es muß also auch bei Verpflichtung eines solchen externen Dienstes die Betreuung grundsätzlich durch eine bestimmte Person erfolgen.

Wenn mehrere Sicherheitsfachkräfte bestellt sind, muß einer von ihnen die Leitung übertragen werden und ist für die Koordination und Zusammenarbeit zu sorgen. Dies gilt auch dann, wenn neben einer betriebseigenen Sicherheitsfachkraft externe Personen und Dienste herangezogen werden. Die Bestellung einer Leitung entspricht dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984). Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

Zu Abs. 3 wird auf die Erläuterungen zu § 66 hingewiesen.

Die in Abs. 4 geforderte Unabhängigkeit bei der Ausübung der Fachkunde stellt eine Grundvoraussetzung für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung dar. Diese Regelung entspricht der in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Regelung, wonach Fachkräfte für Arbeitssicherheit gemäß § 8 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASIG) weisungsfrei sind.

Für die sicherheitstechnische Betreuung sind personelle und fachliche Mittel erforderlich, die gemäß Abs. 5 grundsätzlich von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 und § 21 Abs. 3 ANSchG. Da externe Personen und Dienste gem. §§ 67 und 68 über die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel verfügen müssen, entfällt in diesem Fall die Verpflichtung der Arbeitgeber/innen zu Beistellung der personellen und berufsspezifischen Mittel. Diese Regelung soll insbesondere auf die Bedürfnisse kleiner Betriebe Rücksicht nehmen, die durch Anschaffung der erforderlichen Mittel und durch die Beistellung des erforderlichen Hilfspersonals besonders belastet würden. Die Verpflichtung zur Beistellung der erforderlichen Räume besteht jedoch unabhängig von der Form der sicherheitstechnischen Betreuung, da diese jedenfalls in der Arbeitsstätte stattfinden muß.

Entsprechend § 21 Abs. 4 ANSchG wird in Abs. 6 vorgesehen, daß betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bzw. deren Leitung unmittelbar dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der für den Arbeitnehmerschutz verantwortlichen Person (insbesondere einem verantwortlichen Beauftragten) zu unterstellen sind. Die Verpflichtung zur Freistellung zum Zwecke der Fortbildung der betriebseigenen Sicherheitsfachkräfte entspricht § 8 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984.

Entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 89/391 und § 21 Abs. 4 ANSchG wird in Abs. 7 klargestellt, daß die Bestellung von Sicherheitsfachkräften die Arbeitgeber/innen nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften enthebt.

Die Meldepflichten (Abs. 8) gegenüber dem Arbeitsinspektorat entsprechen § 21 Abs. 3 ANSchG.

Zu § 66 (Fachkenntnisse der Sicherheitstechniker):

Entsprechend Artikel 7 Abs. 8 der Richtlinie 89/391 ist zu regeln, welche Fähigkeiten und Eignungen für die Sicherheitsfachkräfte erforderlich sind. Nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz wird für Sicherheitstechniker keine bestimmte Ausbildung verlangt, und werden für Betriebe mit "in technischer Hinsicht einfachen Arbeitsvorgängen" keine Voraussetzungen und keine Fachkenntnisse vorgeschrieben. Dies widerspricht der angeführten EG-Richtlinie und Erfordernissen einer wirksamen sicherheitstechnischen Betreuung. In § 65 Abs. 3 wird daher für alle Sicherheitsfachkräfte ein Nachweis der Fachkenntnisse verlangt.

Der vorliegende Entwurf lehnt sich an das in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Konzept der Qualifikationsanforderungen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit an und verlangt eine gewisse Grundqualifikation, praktische Erfahrungen und darauf aufbauend eine Fachausbildung.

Diese Fachausbildung ist durch Verordnung näher zu regeln, die Fachausbildung bedarf einer Anerkennung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. In dieser Verordnung sind auch Übergangsregelungen für bereits tätige Sicherheitstechniker vorzusehen (siehe auch § 102 Ab.s 1 Z 1 und Abs. 2 Z 1).

Zu § 67 (Externe Sicherheitsfachkräfte):

Die Richtlinie 89/391 unterscheidet bei den Voraussetzungen für Personen und Dienste mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz zwischen Arbeitnehmern/innen einerseits und externen Personen und Diensten andererseits. Für externe Personen und Dienste verlangt Art. 7 Abs. 5, daß sie über die erforderliche Eignung sowie die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel sowie über eine ausreichende Personalausstattung verfügen.

Im Entwurf wird zwischen externen Personen und externen Diensten unterschieden, in gleicher Weise wie bei der betriebsärztlichen Betreuung. Arbeitgeber/innen müssen sich bei Inanspruchnahme externer Personen vergewissern, daß diese die Voraussetzungen erfüllen.

Zu § 68 (Sicherheitstechnische Zentren):

Ergänzend zu den Erläuterungen zu § 67 ist anzumerken: Der Entwurf geht davon aus, daß ein sicherheitstechnisches Zentrum strengere Anforderungen erfüllen muß, insbesondere mindestens zwei Sicherheitsfachkräfte hauptberuflich beschäftigen muß. Durch Verordnung wird näher zu regeln sein, welche Ausstattung und welches Personal erforderlich ist.

Arbeitgeber/innen müssen sich bei Inanspruchnahme externer Dienste vergewissern, daß diese die Voraussetzungen erfüllen. Nach dem Entwurf wird aber für sicherheitstechnische Zentren

vorgesehen, daß sie beim Bundesminister für Arbeit und Soziales die bescheidmäßige Feststellung beantragen, daß die Voraussetzungen erfüllt werden, und daß eine Liste dieser Dienste veröffentlicht wird. Wenn Arbeitgeber/innen einen solchen Dienst in Anspruch nehmen, müssen sie sich daher nicht mehr vergewissern, daß dieser die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt. In der Bundesrepublik Deutschland bestehen bereits solche externe Sicherheitstechnische Dienste, die von natürlichen oder juristischen Personen geführt werden, wobei die Betroffenen, aber auch die Interessenvertretungen vielfach eine behördliche Zulassung befürworten. Wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes wird aber im vorliegenden Entwurf von einer verpflichtenden Zulassung Abstand genommen.

Zu § 69 (Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte):

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte werden in Abs. 1 nur allgemein umschrieben. Die Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute der Arbeitgeber/innen, die sie beraten und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen sollen. Die Sicherheitsfachkräfte haben nicht nur die Arbeitgeber/innen, sondern auch die Arbeitnehmer/innen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Diese Aufgabe entspricht § 21 ANSchG. Diese fachkundige Beratung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertreter/innen soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, daß die Arbeitnehmer/innen in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (siehe auch Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391). Es ist Sache der Arbeitgeber/innen, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Arbeitnehmer/innen durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen (Abs. 4).

Im Sinne der Richtlinie 89/391 wird vorgesehen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch die Aufgabe haben, die Arbeitgeber/innen bei der Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes zu unterstützen. Ausgehend von dem Grundsatz, daß die Sicherheitsfachkräfte der Arbeitgebersphäre zuzuordnen sind, wird zur Vermeidung einer Interessenkollision keine generelle Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte vorgesehen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Eine Zusammenarbeit zwischen den Sicherheitsfachkräften und den Vertretern/Vertreterinnen der Arbeitnehmer/innen hat vor allem im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses (§ 81) zu erfolgen. Außerdem ist vorgesehen, daß die Sicherheitsvertrauenspersonen den gemeinsamen Besichtigungen beizuziehen sind (§ 78).

Den Sicherheitsfachkräften müssen gemäß Abs. 2 die für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, dies gilt für betriebseigene Sicherheitsfachkräfte in gleicher Weise wie für externe Personen und Dienste. Diese Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Normadressaten des Arbeitsschutzgesetzes sind nicht die Sicherheitsfachkräfte, sondern die Arbeitgeber/innen, und es ist daher primär deren Aufgabe, für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung durch entsprechende Heranziehung der Sicherheitsfachkräfte zu sorgen.

Die Arbeitgeber/innen werden in Abs. 3 verpflichtet, die Sicherheitsfachkräfte in bestimmten Angelegenheiten beizuziehen. Die Aufzählung jener Angelegenheiten, in denen die Sicherheitsfachkräfte zu beteiligen sind, entspricht weitgehend den Aufgaben des sicherheitstechnischen Dienstes nach § 21 ANSchG und außerdem den bisherigen Erfahrungen mit funktionierenden sicherheitstechnischen Diensten sowie den Erfahrungen und Diskussionen in der Bundesrepublik Deutschland im Zusammenhang mit Fachkräften für Arbeitssicherheit (siehe auch RATGEBER Fachkräfte für Arbeitssicherheit, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung). Im übrigen ist auf die Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 11, zu verweisen.

Die Aufzählung dieser Angelegenheiten ist nicht abschließend, es wird auf die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ankommen, inwieweit die Sicherheitsfachkräfte in sonstigen Angelegenheiten befaßt werden. Außerdem sind die konkreten Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte sehr stark von den betrieblichen Verhältnissen abhängig und können daher nur in sehr allgemeinen Grundsätzen generell umschrieben werden.

Abs. 4 stellt klar, daß es Sache der Arbeitgeber/innen ist, dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Arbeitnehmern/innen, Sicherheitsfachkräften und Belegschaftsorganen nachkommen.

Zu § 70 (Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte):

Die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach den anfallenden Aufgaben, insbesondere auch nach dem Umfang der Befassung mit Angelegenheiten gemäß § 69 Abs. 3 durch die Arbeitgeber/innen, weiters nach dem Umfang der Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer/innen, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane.

Entsprechend der im Arbeitnehmerschutzgesetz getroffenen Regelung sowie der in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Rechtslage wird für die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte eine Mindesteinsatzzeit vorgesehen. Diese Mindesteinsatzzeit stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung dar, aufgrund der in diesem Bundesgesetz festgelegten Aufgaben oder einer darüberhinausgehenden Inanspruchnahme der Sicherheitsfachkräfte für sonstige Aufgaben kann sich eine höhere Einsatzzeit ergeben. Die Festlegung einer Mindesteinsatzzeit hat sich in der Praxis bewährt und entspricht auch Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 89/391, wonach die "benannten Arbeitnehmer" über die entsprechende Zeit verfügen müssen, um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können. Die Mindesteinsatzzeit wird durch Verordnung festzulegen sein, wobei als Kriterium die Beschäftigtenzahl sowie die Unfallgefahren und Belastungen heranzuziehen sind.

In Abs. 2 werden jene Tätigkeiten aufgezählt, die in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen sind. Zu diesen Einsatzzeitrelevanten Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte zählen neben der Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber/innen vor allem die Beratung der Arbeitnehmer/innen, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane, die Besichtigung der Arbeitsplätze und die Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Dies entspricht der Regelung für den sicherheitstechnischen Dienst nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz.

Nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz ist zwar eine Verpflichtung zur Weiterbildung des sicherheitstechnischen Dienstes vorgesehen, die dafür aufgewendete Zeit aber nicht in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen. Da eine regelmäßige Weiterbildung für eine ordnungsgemäße sicherheitstechnische Betreuung unerlässlich ist, wird im Entwurf die Einrechnung von Weiterbildungszeiten bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit vorgesehen. Zur Weiterbildung im Sinne dieser Bestimmung zählt die Teilnahme an einschlägigen Kursen und Fachveranstaltungen.

Die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses sowie die Erstellung von Berichten und Programmen gehört zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte und ist daher in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen.

Zu § 71 (Bestellung von Betriebsärzten/Betriebsärztinnen):

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Betriebsärzten/Betriebsärztinnen oder zur Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums gelten die Aufführungen zu § 65 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften) mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Bezüglich der Qualifikation bleibt die nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz geltende Regelung aufrecht, wobei aber die Möglichkeit einer Anerkennung ausländischer Ausbildungen durch den Bundesminister für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz offengelassen wird.

Über die Unabhängigkeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen und die Verschwiegenheitspflicht der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen werden keine Regelungen getroffen, es gilt ohnehin das Ärztegesetz, weitergehende Regelungen erscheinen nicht notwendig. § 22 b Abs. 4 ANSchG verlangt, daß die Unabhängigkeit der Ärzte, die in der betriebsärztlichen Betreuung tätig werden, gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern in ärztlichen sowie in sonstigen Belangen, die sich bei der Durchführung der Aufgaben einer betriebsärztlichen Betreuung ergeben, gewährleistet sein muß. Diese Regelung wurde nicht in den vorliegenden Entwurf übernommen, weil die Unabhängigkeit in ärztlichen Belangen durch das Ärztegesetz gewährleistet ist, eine "Abhängigkeit" von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen schon aufgrund des Umstandes ausscheidet, daß die Betriebsärzte/ärztinnen von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bestellt werden, und eine gewisse "Abhängigkeit" von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in

nichtärztlichen Belangen naturgemäß mit dem Arbeitsvertrag bzw. dem Werkvertrag verbunden ist. In diesem Zusammenhang darf auch nicht außer acht gelassen werden, daß die Arbeitgeber/innen für die ordnungsgemäße betriebsärztliche Betreuung verantwortlich sind.

Für betriebseigene Betriebsärzte/Betriebsärztinnen wird nunmehr ebenso wie für Sicherheitsfachkräfte vorgeschrieben, daß sie bzw. deren Leitung unmittelbar dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder der für den Arbeitnehmerschutz verantwortlichen Person zu unterstellen sind, um ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten.

Die Verpflichtung zur Freistellung zu Fortbildungszwecken entspricht § 11 Abs. 4 der Verordnung BGBI. Nr. 2/1984. Die Meldepflicht gegenüber dem Arbeitsinspektorat entspricht § 22b Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes.

Zu § 72 (Externe Betriebsärzte/Betriebsärztinnen):

Die Ausführungen zu § 67 hinsichtlich der externen Sicherheitsfachkräfte gelten sinngemäß. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat für diese externen Personen eine Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen auf Antrag (siehe die Regelungen über die sicherheitstechnischen Zentren) zur Diskussion gestellt, eine solche Feststellung wurde aber in der Arbeitnehmerschutzkommission von den Vertretern der Österreichischen Ärztekammer entschieden abgelehnt.

Zu § 73 (Arbeitsmedizinische Zentren):

Für diese externen Dienste soll so wie bisher eine Bewilligung erforderlich sein. Es wird nicht mehr zwischen arbeitsmedizinischen Zentren und sonstigen überbetrieblich organisierten arbeitsmedizinischen Versorgungseinrichtungen (§ 22c Abs. 2 ANSchG) unterschieden, da diese Unterscheidung in der Praxis keinerlei Bedeutung erlangt hat und im übrigen die nach der Richtlinie 89/391 vorgesehenen Anforderungen in gleicher Weise gelten müssen.

Entsprechend Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 müssen arbeitsmedizinische Zentren als externer Dienst über die erforderliche Eignung, die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel sowie eine ausreichende Personalausstattung verfügen. So wie nach geltendem Recht (§ 22c ANSchG) wird vorgesehen, daß das Zentrum über mehrere geeignete Ärzte verfügen muß. Die näheren Regelungen über das Fach- und Hilfspersonal, die Einrichtungen, Geräte und Mittel werden durch Verordnung zu treffen sein.

Befristung, Auflagen und Widerrufsmöglichkeit sollen sicherstellen, daß nur für jene arbeitsmedizinischen Zentren die Bewilligung aufrecht bleibt, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Da nicht auszuschließen ist, daß ein externer Dienst nur bestimmte Arbeitsstätten bzw. nur Arbeitnehmer/innen einer bestimmten Branche betreut, wird die Grundlage für eine entsprechend eingeschränkte Bewilligung geschaffen. Diese Regelung nimmt darauf Bedacht, daß bei einem eingeschränkten

Betreuungsbereich die personelle und sachliche Ausstattung nicht jener entsprechen muß, die für die Betreuung von Arbeitsstätten aller Art notwendig ist.

Die Veröffentlichung der Liste der bewilligten Zentren soll vor allem der Information jener Arbeitgeber/innen dienen, die einen externen Dienst in Anspruch nehmen wollen.

Für bereits ermächtigte Zentren bzw. Einrichtungen wird in § 102 eine Übergangsregelung getroffen.

Zu § 74 (Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung):

Die Erläuterungen zu § 65 Abs. 5 gelten mit folgenden Ergänzungen:

Für Arbeitsstätten und Arbeitsstellen mit mehr als 500 Beschäftigten wird die Verpflichtung zur Beschäftigung einer Fachkraft unabhängig von der Art der betriebsärztlichen Betreuung vorgesehen. Die Qualifikation dieser Fachkräfte muß sich an den konkreten betrieblichen Verhältnissen orientieren, in Betracht kommen neben Angehörigen der Krankenpflegeberufe insbesondere Ergotherapeuten/innen, Sozialarbeiter/innen u.ä. Diese Regelung berücksichtigt einerseits die positiven Erfahrungen bei jenen größeren Betrieben, die solche Fachkräfte beschäftigen, und soll andererseits einen gewissen Ausgleich dafür schaffen, daß mit zunehmender Beschäftigtenzahl eine - relativ - geringere Einsatzzeit für die betriebsärztliche Betreuung vorgeschrieben werden soll. Nach geltendem Recht kann die Behörde für Betriebe mit über 250 Beschäftigten vorschreiben, daß entsprechendes Fachpersonal beschäftigt wird (§ 11 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984).

Die Verpflichtung zur Freistellung zu Fortbildungszwecken entspricht § 11 Abs. 4 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984.

Zu § 75 (Aufgaben, Information und Beziehung der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen):

Die Ausführungen zu § 69 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Aufgaben der betriebsärztlichen Betreuung liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung sind hingegen Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte. Dementsprechend ist bei der Organisation des Brandschutzes die Beziehung der Sicherheitsfachkräfte, bei der Organisation der Ersten Hilfe die Beziehung der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen vorgesehen. Bestimmte Angelegenheiten fallen sowohl in den Bereich des Gesundheitsschutzes bzw. der Gesundheitsförderung als auch in den Bereich der Arbeitssicherheit. Auf diesen Gebieten haben die Sicherheitsfachkräfte und die Betriebsärzte/Betriebsärztinnen zusammenzuarbeiten (siehe § 78) und sind beide Einrichtungen zu beteiligen.

Zu den Aufgaben der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen ist auch auf die in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Rechtslage und Praxis zu verweisen, siehe den RATGEBER für die Erfüllung betriebsärztlicher Aufgaben, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, weiters die Aufforderung des BMA vom 9. Juni 1992 betreffend die Betreuung von Kleinbetrieben, Bundesarbeitsblatt 7-8/1992.

Zu § 76 (Mindesteinsatzzeit der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen)

Die Ausführungen zu § 70 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Betriebsärzte/Betriebsärztinnen sind nicht zur Auswertung der Unfallursachen berufen, wohl aber zur Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen (und zwar sowohl die verpflichtend vorgeschriebenen besonderen ärztlichen Untersuchungen nach diesem Bundesgesetz als auch sonstige arbeitsmedizinische Untersuchungen) können sowohl von den Betriebsärzten/Betriebsärztinnen als auch von geeigneten bzw. ermächtigten sonstigen Ärzten/Ärztinnen durchgeführt werden. Derzeit entfällt bei manchen Betrieben mit besonderen Gesundheitsgefahren und gemäß § 8 ANSchG ermächtigten Betriebsärzten/Betriebsärztinnen ein wesentlicher Teil der Mindesteinsatzzeit auf solche besonderen Untersuchungen, bei anderen Betrieben mit vergleichbarer oder sogar wesentlich geringerer Gefährdung werden hingegen diese Untersuchungen extern durchgeführt bzw. fallen keine solchen Untersuchungen an. Die volle Einrechnung der Untersuchungszeiten in die Mindesteinsatzzeit ist also nicht sachgerecht. Im Entwurf wird daher die Einrechnung der Untersuchungszeiten auf 20 % der Mindesteinsatzzeit beschränkt. Wenn in einer Arbeitsstätte wegen der besonderen Gefährdungen sehr viele ärztliche Untersuchungen erforderlich sind, und diese von den Betriebsärzten/Betriebsärztinnen durchgeführt werden, ergibt sich somit nach dem Entwurf eine höhere Einsatzzeit. Dies entspricht im Ergebnis der Regelung des § 22c Abs. 5 ANSchG.

Zu § 77 (Aufzeichnungen und Berichte):

Eine entsprechende Dokumentation ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung und erscheint im übrigen auch im Interesse der Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte/ärztinnen (vor allem im Zusammenhang mit Haftungsfragen) unerlässlich. Diese Aufzeichnungen sollen die für die Vollziehung dieses Bundesgesetzes unerlässliche Kontrolle der Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/ärztinnen ermöglichen. Das Einsichtsrecht der Arbeitsinspektion ist für eine Überwachung der Einhaltung dieses Bundesgesetzes notwendig, eine ausdrückliche Regelung ist erforderlich, weil das Einsichtsrecht nach dem Arbeitsinspektionsgesetz nur gegenüber den

Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen geltendgemacht werden kann, nicht aber gegenüber sonstigen Personen.

Damit die Arbeitgeber/innen ihrer Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachkommen können, benötigen sie auch entsprechende Informationen über die Wahrnehmungen der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/ärztinnen. Zu deren Aufgaben gehört auch die Erstattung von Verbesserungsvorschlägen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Es wird daher in Abs. 2 eine Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen zur Erstellung jährlicher Berichte vorgesehen. Diese Berichte sollen im Arbeitsschutzausschuß behandelt werden. Wenn kein Arbeitsschutzausschuß besteht, sind diese Berichte den Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung geht von der Überlegung aus, daß eine entsprechende Information der innerbetrieblichen Einrichtungen bzw. der Arbeitnehmer/innen sowie eine innerbetriebliche Auseinandersetzung mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Grundvoraussetzung für einen wirksamen Arbeitnehmerschutz und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind. Dadurch soll auch dem Grundsatz der Richtlinie 89/391 entsprochen werden, daß die Arbeitnehmer/innen durch eine ausreichende Information in die Lage versetzt werden müssen, zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Für Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten ist gemäß § 81 ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten. Diesem Ausschuß müssen entsprechende Informationen zur Verfügung stehen. Für solche Arbeitsstätten wird daher in Abs. 3 eine zusätzliche Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte zur Erstellung von Quartalsberichten vorgesehen.

Zu § 78 (Zusammenarbeit):

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht dem geltenden Recht (§§ 21 Abs. 4 und 22a Abs. 3 ANSchG) und Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391. Gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten und der Arbeitsstellen sind für eine funktionierende sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung unerlässlich. Gleiches gilt für die Teilnahme der Sicherheitsvertrauenspersonen an gemeinsamen Besichtigungen (siehe auch §§ 7 Abs. 3 und 9 Abs. 2 der Verordnung BGBI. Nr. 2/1984).

Zu § 79 (Meldung von Mißständen):

Erfahrungsgemäß gelangen Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten/Betriebsärztinnen bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig auch Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Kenntnis, die häufig den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht eine Meldepflicht gegenüber den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bzw. den sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen (siehe §§ 21 Abs. 4 und 22a Abs. 2 ANSchG).

Darüberhinaus werden sie zu einer unverzüglichen Meldung von ernsten und unmittelbaren Gefahren verpflichtet, um einerseits die betroffenen Arbeitnehmer/innen in die Lage zu versetzen, sich entsprechend § 3 Abs. 4 in Sicherheit bringen zu können oder sonstige Sofortmaßnahmen zu treffen und andererseits die Arbeitgeber/innen zu veranlassen, ihren Schutzpflichten unverzüglich nachzukommen.

Zu § 80 (Abberufung):

Abs. 1 sieht vor, daß eine Abberufung nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses erfolgen darf. Für eine Abberufung ist keine Zustimmung des Arbeitsschutzausschusses erforderlich. Der Arbeitsschutzausschuß kann eine Abberufung nicht verhindern, soll aber über die geplante Abberufung informiert werden und Gelegenheit erhalten, die für und gegen eine Abberufung sprechenden Erwägungen zu diskutieren. Diese Regelung gilt nur für die Abberufung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, nicht aber für eine einvernehmliche Auflösung oder für eine Beendigung durch die Sicherheitsfachkraft bzw. den Betriebsarzt/die Betriebsärztin. Durch diese Regelung werden Mitwirkungsrechte der Belegschaftsorgane (z.B. nach § 99a ArbVG) nicht eingeschränkt.

Abs. 2 bis 4 trifft Regelungen für den Fall, daß Beschwerden bzw. Mängel betreffend die Tätigkeit einer Sicherheitsfachkraft oder eines Betriebsarztes/einer Betriebsärztin vorliegen, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aber nicht von sich aus eine Abberufung beabsichtigt. Nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz ist der Arbeitgeber verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen, wenn der sicherheitstechnische Dienst oder die betriebsärztliche Betreuung ihre Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen. Es ist daher Sache der Verwaltungsstrafbehörden, im Verfahren festzustellen, ob eine ordnungsgemäße betriebsärztliche bzw. sicherheitstechnische Betreuung erfolgt. In diesem Verfahren sind zwar die Arbeitgeber/innen bzw. die sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzzvorschriften verantwortlichen Personen sowie das Arbeitsinspektorat zu beteiligen, nicht aber die betroffenen Sicherheitstechniker/innen bzw. Betriebsärzte/ärztinnen. Außerdem bietet das Strafverfahren keine Gelegenheit, die sonstigen auf betrieblicher Ebene mit Arbeitnehmerschutzfragen befaßten Stellen einzubeziehen.

Der vorliegende Entwurf geht entsprechend den Ergebnissen der Beratungen der Arbeitnehmerschutzkommision ebenfalls davon aus, daß die Arbeitgeber/innen verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen sind, wenn die Sicherheitsfachkräfte bzw. die Betriebsärzte/ärztinnen ihre gesetzlichen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen. Abweichend vom geltenden Recht und von § 6 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 ist aber vorgesehen, daß vor einer Strafanzeige der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über die Beanstandungen zu informieren ist, und daß der Sicherheitsausschuß zu befassen ist. Dadurch soll im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses dem/der Betroffenen Gelegenheit gegeben werden, sich zu diesen Beschwerden zu äußern, und weiters dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den sonstigen mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf betrieblicher Ebene befaßten Personen Gelegenheit gegeben werden, sich mit diesen

Beschwerden auseinanderzusetzen und auf eine Verbesserung hinzuwirken.

Zu § 81 (Arbeitsschutzausschuß):

Diese Einrichtung entspricht weitgehend dem Sicherheitsausschuß nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz sowie dem Arbeitsschutzausschuß nach § 11 ASIG (BRD). Durch die geänderte Bezeichnung soll klargestellt werden, daß dieser Ausschuß nicht nur für Fragen der Sicherheit zuständig ist, sondern generell für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung.

Der Entwurf geht davon aus, daß in kleineren Arbeitsstätten die erforderliche Information und Koordination einfacher zu bewältigen ist und daher die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedüfen. Bei größeren Arbeitsstätten erscheinen aber geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen unerlässliche Einbindung der Präventivdienste und der Belegschaftsorgane in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozeß und die innerbetriebliche Koordination und den Dialog auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Dies entspricht auch den Anforderungen der Richtlinie 89/391, wonach durch geeignete Verfahren und Instrumente die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zwischen den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen auszuweiten ist.

Die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses entspricht jener des Sicherheitsausschusses (§ 23 ANSchG), wobei aber ausdrücklich auch die für die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes verantwortliche Person angeführt wird, um der Entwicklung Rechnung zu tragen, daß in zahlreichen größeren Unternehmen verantwortliche Beauftragte gemäß § 9 VStG bestellt sind. Weiters wird eine Beziehung der Störfallbeauftragten, Strahlenschutzbeauftragten, Umweltschutzbeauftragten etc. vorgesehen, um eine entsprechende Koordination und Abstimmung der Arbeitsschutzaufgaben einerseits und der Gesundheits- und Umweltschutzaufgaben andererseits auf betrieblicher Ebene zu gewährleisten. Den Vorsitz soll - in gleicher Weise wie beim Sicherheitsausschuß - der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder eine von ihm/ihr beauftragte Person führen.

Die derzeit für die Einberufung des Sicherheitsausschusses geltenden Regelungen wurden insoweit ergänzt, als eine Einberufung auf Verlangen der Mehrheit der Mitglieder erfolgen muß. Dadurch soll sichergestellt werden, daß die mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes speziell befaßten Personen bei der Beurteilung der Frage, ob auf Grund besonderer Verhältnisse eine Einberufung erforderlich ist, ausreichend berücksichtigt werden. Entsprechend dem geltenden Recht und entsprechend § 11 ASIG hat aber die Einberufung jedenfalls mindestens vierteljährlich zu erfolgen.

Das Recht des Arbeitsinspektorates, eine Einberufung zu verlangen, soll den in der Praxis der Arbeitsinspektion aufgetretenen Problemen Rechnung tragen. Bei besonderen Problemen

auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes oder im Zusammenhang mit geplanten wesentlichen Änderungen der Arbeitsstätte, der Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren etc. können die Arbeitsinspektionsorgane nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 die Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen entsprechend beraten, die Leitung der betriebsärztlichen Betreuung und des sicherheitstechnischen Dienstes und die Belegschaftsorgane einzeln zu kontaktieren, Personen vorladen, schriftliche Aufforderungen erstatten etc. Diese Möglichkeiten können aber eine entsprechende Diskussion mit allen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene zuständigen Personen nicht ersetzen. Das geeignete Gremium für diese Diskussion stellt der Arbeitsschutzausschuß dar.

Eine ausreichende Klärung spezieller Fragen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bedarf manchmal der Beziehung von Sachverständigen. In der Praxis nehmen daher häufig an den Sitzungen des Sicherheitsausschusses auch Personen teil, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind. Im Entwurf wird daher klargestellt, daß eine solche Beziehung zulässig ist. Das Recht der Arbeitsinspektion auf Teilnahme entspricht § 2 Abs. 2 letzter Satz des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, diese Regelung soll aber aus systematischen Gründen künftig nicht mehr im ArbIG, sondern im Arbeitsschutzgesetz erfolgen.

Nach Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 haben alle Arbeitnehmer/innen bzw. ihre Vertreter/innen das Recht, sich an die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, daß die vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen. Dieser Forderung wird durch § 12 Abs. 1 entsprochen.

Im Arbeitsschutzausschuß können jedoch auch Mitglieder vertreten sein, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, und für die daher das Recht, sich auch entgegen anderslautender Vereinbarungen an die Behörde zu wenden, nicht gesichert ist. Für einen wirksamen Arbeitnehmerschutz erscheint aber erforderlich, daß sich in bestimmten Fällen nicht nur die Arbeitnehmer/innen, sondern auch die externen Personen und Dienste an die Behörde wenden. Die vorliegende Regelung stellt auf den Fall ab, daß der Arbeitsschutzausschuß mit Mehrheit eine bestimmte Maßnahme für erforderlich hält, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aber diese Maßnahme nicht durchführt. In diesem Fall sollten sich die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses an das Arbeitsinspektorat wenden können; und es wird dann Sache der Arbeitsinspektion sein, nach den im Arbeitsinspektionsgesetz und in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Befugnissen die geeigneten Schritte zu setzen, insbesondere eine Besichtigung durchzuführen, zu beraten, die Einberufung des Arbeitsschutzausschusses zur neuerlichen Erörterung dieser Frage zu verlangen, einen Antrag auf Vorschreibung von Maßnahmen an die zuständige Behörde zu stellen etc.

Die Regelungen über die Aufzeichnungen (Abs. 8) entsprechen dem geltenden Recht (§ 13 Abs. 3 der Verordnung BGB1. Nr. 2/1984).

Der zentrale Arbeitsschutzausschuß entspricht dem zentralen Sicherheitsausschuß nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz, wobei aber entsprechend dem System dieses Bundesgesetzes nicht mehr auf den Betriebsbegriff abgestellt wird.

Nähere Regelungen über die Zahl der in den Arbeitsschutzausschuß zu entsendenden Personen sowie über die Einberufung werden durch Verordnung zu treffen sein (siehe § 83 Z 4 und 5 sowie § 102).

Zu § 82 (Zentren der Unfallversicherungsträger):

Gemäß § 22 e ANSchG kann der Bundesminister für Arbeit und Soziales durch Verordnung die AUVA beauftragen, "arbeitsmedizinische Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsstellen (arbeitsmedizinische Zentren)" einzurichten und zu betreiben. Im vorliegenden Entwurf wird diese Regelung dahingehend abgeändert, daß

- die Beauftragung der AUVA nicht mehr durch Verordnung zu erfolgen hat, sondern durch Bescheid, da sich dieser Auftrag an eine bestimmte juristische Person richtet,
- dieser Auftrag sich auf arbeitsmedizinische Zentren zur Erfüllung der betriebsärztlichen Betreuung im Sinne dieses Bundesgesetzes bezieht, nicht auf Untersuchungs- und Behandlungsstellen, die von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen aufgesucht werden,
- dieser Auftrag auch die Errichtung von sicherheitstechnischen Zentren zum Inhalt haben kann.

In der BRD wurden durch § 719 a der Reichsversicherungsordnung die Berufsgenossenschaften zur Einrichtung von überbetrieblichen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten ermächtigt. In der Satzung können die Unternehmen verpflichtet werden, diese Dienste in Anspruch zu nehmen. Im vorliegenden Entwurf ist kein solcher "Anschlußzwang" bzw. kein Vorrang der Zentren der AUVA vorgesehen, sondern bleibt den einzelnen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen überlassen, ob sie betriebseigene oder externe Personen bestellen oder externe Dienste in Anspruch nehmen.

Zu § 83 (Verordnung über Präventivdienste) wird auf die Erläuterungen zu § 17 sowie zu § 102 verwiesen.

Zum 8. Abschnitt (Behörden und Verfahren):

Dieser Abschnitt entspricht weitgehend dem 4. Abschnitt des Arbeitnehmerschutzgesetzes. Es wird aber keine allgemein gehaltene generelle Verordnungsermächtigung mehr vorgesehen, sondern - insbesondere auch aus rechtstechnischen Gründen - bei den einzelnen Abschnitten bzw. in den einzelnen Bestimmungen die Erlassung von Verordnungen konkret geregelt. Eine Ermächtigung zur Zulassung von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen und Ausrüstungen, die im übrigen mangels Erlassung einer Verordnung nie Bedeutung erlangt hat, wird im Hinblick auf die Richtlinien und den EWR-

Vertrag sowie die gewerberechtlichen Regelungen und das Chemikalienrecht nicht mehr im Arbeitnehmerschutzrecht vorgesehen (außer für den Bereich der Verkehrsbetriebe).

Zu § 84 (Arbeitnehmerschutzkommission):

In der Arbeitnehmerschutzkommission sollen auch der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Vereinigung Österreichischer Industrieller vertreten sein. Um Terminschwierigkeiten und Vertretungsprobleme bei den Beratungen der Arbeitnehmerschutzkommission zu vermeiden, wird keine namentliche Bestellung der Mitglieder mehr vorgesehen, sondern werden die Institutionen zur Entsendung von Vertretern/Vertreterinnen ermächtigt. Auf diese Weise soll auch eine dem jeweiligen Beratungsgegenstand besser entsprechende fachspezifische Zusammensetzung der Kommission ermöglicht werden. Im übrigen ist auf § 25 ANSchG zu verweisen.

Zu § 85 (Betriebsbewilligung):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 27 ANSchG. Eine gesonderte Betriebsbewilligung nach diesem Entwurf ist nur für Arbeitsstätten erforderlich, die in besonderem Maß eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bewirken können. Der Grundsatz der Verfahrenskonzentration wird beibehalten, sodaß für genehmigungspflichtige Anlagen die Arbeitnehmerschutzbelange nicht in einem gesonderten Bewilligungsverfahren zu behandeln sind, sondern im sonstigen Genehmigungsverfahren zu berücksichtigen sind (siehe Abs. 6 und § 86 Abs. 1). In diesen Fällen erscheint ein zusätzliches Genehmigungsverfahren zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht vertretbar. Hinsichtlich der Formulierungen und der Fristen erfolgte eine weitgehende Anpassung an die einschlägigen Regelungen der Gewerbeordnung 1973 (GewO).

Hinsichtlich der vorzuschreibenden Auflagen erfolgt in Abs. 2 zweiter Satz eine Klarstellung, um der weitverbreiteten Praxis der Genehmigungsbehörden entgegenzuwirken, wonach zahlreiche Bestimmungen einzelner Arbeitnehmerschutzvorschriften (insbesondere der AAV) wörtlich oder unter ungefährer Wiedergabe ihres Wortlautes als Auflage vorgeschrieben werden. Auflagen im Betriebsbewilligungsbescheid können entweder eine Konkretisierung bzw. Anpassung der in den Arbeitnehmerschutzvorschriften vorgesehenen Anforderungen an die konkreten Verhältnisse des Einzelfalles beinhalten (z.B. welche Ausgänge als Notausgänge einzurichten sind, welche Feuerlöscheinrichtungen an welchen Standorten zur Verfügung stehen müssen) oder Maßnahmen beinhalten, die über die geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften hinausgehen, weil diese Vorschriften auf eine Durchschnittsbetrachtung abstellen und nicht für jede mögliche Gefährdung bzw. für alle möglichen Arbeitsvorgänge, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe Vorsorge für einen ausreichenden Schutz der Arbeitnehmer treffen können. Abweichend vom geltenden Recht wird die Frage der inhaltlichen Voraussetzungen für Auflagen und Vorschreibungen (siehe insbesondere § 24 Abs. 2 ANSchG und § 96 AAV) nicht mehr getrennt von den verfahrensrechtlichen Voraussetzungen (siehe § 27 ANSchG)

geregelt, zumal z.B. das Verhältnis zwischen § 27 Abs. 5 ANSchG und § 96 AAV immer zu Auslegungsproblemen und Mißverständnissen geführt hat. Diese Grundsätze gelten auch für die Vorschreibung von Auflagen in sonstigen Genehmigungsverfahren (siehe § 86 Abs. 1) und für die Vorschreibung von Maßnahmen außerhalb von Genehmigungsverfahren (siehe § 86 Abs. 5 und 6).

In gleicher Weise wie nach der GewO wird die Vorschreibung von Bedingungen nicht mehr vorgesehen, zumal in der Praxis die Vorschreibungen in inhaltlicher Hinsicht fast ausnahmslos als Auflagen zu qualifizieren sind, und die Bezeichnung als Bedingung nur zur Rechtsunsicherheit geführt hat.

Da im Zusammenhang mit § 27 Abs. 2 ANSchG immer wieder Auslegungsfragen auftaucht sind, erfolgt in Abs. 6 zur Klarstellung eine Aufzählung der einschlägigen bundesgesetzlichen Genehmigungs- bzw. Bewilligungsverfahren. Landesgesetzliche Verfahren können hingegen eine Betriebsbewilligung nach diesem Entwurf nicht ersetzen, weil die Kompetenzverteilung einer Verpflichtung zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes in diesen landesgesetzlichen Verfahren (z.B. nach der Bauordnung) entgegensteht. Wenn eine Arbeitsstätte nach den in Abs. 6 angeführten Rechtsvorschriften einer Genehmigung bzw. Bewilligung bedarf, ist keine gesonderte Betriebsbewilligung nach diesem Entwurf erforderlich. Zu Abs. 7 ist auf § 2 Abs. 6 der Verordnung BGBI. Nr. 116/1976 und § 358 GewO zu verweisen. Abs. 8 entspricht § 27 Abs. 4 ANSchG mit der Ergänzung, daß eine Klarstellung hinsichtlich der Aufhebung von Auflagen erfolgt.

Die erforderlichen Übergangsregelungen im Zusammenhang mit der Betriebsbewilligung werden in § 103 getroffen.

Zu § 86 (Sonstige Bewilligungen und Vorschreibungen):

Zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes in jenen Bewilligungs- bzw. Genehmigungsverfahren, die eine Betriebsbewilligung nach diesem Entwurf ausschließen, erfolgen in Abs. 1 Klarstellungen im Sinne der VwGH-Judikatur zu § 27 Abs. 2 ANSchG (siehe VwGH vom 27. Mai 1991, Zl. 90/19/0289, VwGH vom 20. Juni 1991, Zl. 90/19/0271). Abs. 1 gilt unabhängig davon, ob die betreffende Arbeitsstätte in besonderem Maß eine Gefährdung der Arbeitnehmer/innen bewirken kann, dies entspricht dem geltenden Recht. Zu den Auflagen wird auf die Ausführungen zu § 85 Abs. 2 verwiesen.

Abs. 2 betrifft Genehmigungsverfahren, die eine Betriebsbewilligung nach diesem Entwurf nicht ersetzen können, weil sie sich entweder nicht auf eine Arbeitsstätte im Sinne dieses Entwurfes beziehen, oder weil sie nicht die Arbeitsstätte als Ganzes erfassen. Diese Genehmigungsverfahren berühren aber Belange des Arbeitnehmerschutzes. Für diese Verfahren soll daher Abs. 1 sinngemäß gelten, um zu verhindern, daß eine Genehmigung nach diesen Rechtsvorschriften erfolgt, obwohl der Errichtung oder dem Betrieb dann zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften entgegenstehen.

Im Rahmen von Betriebsanlagengenehmigungsverfahren nach der GewO und sonstigen in § 85 Abs. 6 angeführten Verfahren wird regelmäßig

auch über allfällige Ausnahmen von Arbeitnehmerschutzzvorschriften, die mit dem zur Genehmigung eingereichten Projekt eng zusammenhängen (z.B. die bauliche Gestaltung der Arbeitsräume und sonstigen Betriebsräume betreffen), entschieden. Diese Vorgangsweise hat sich als zweckmäßig erwiesen. Abs. 3 nimmt auf die bei Genehmigung von Einkaufszentren und Gewerbegebiets etc. aufgetretenen Probleme Bedacht, die sich daraus ergeben, daß Ausnahmen von den Arbeitnehmerschutzzvorschriften nur von den Arbeitgebern/innen beantragt werden können, nicht aber von den Betreibern/innen. (Siehe VwGH vom 28. Jänner 1991, Z1. 90/19/0270). Dies führt in der Praxis dazu, daß z.B. die gewerberechtliche Betriebsanlagengenehmigung nicht erteilt werden kann, wenn ein Projekt nicht voll der AAV entspricht und die Arbeitgeber/innen (künftigen Mieter) noch nicht feststehen und daher auch keine Ausnahme erwirken können, auch wenn die inhaltlichen Voraussetzungen für Abweichungen oder Ausnahmen nach § 97 AAV vorliegen. Aus verwaltungsökonomischen Gründen erscheint es sinnvoller, über allfällige Ausnahmen insbesondere in baulicher Hinsicht (z.B. Belichtung, Raumhöhe etc.) bereits in diesem Genehmigungsverfahren zu entscheiden. Für die Aufhebung der erteilten Ausnahmegenehmigungen gilt § 87 Abs. 3. Wenn sich nach der Genehmigung herausstellt, z.B. aufgrund der dann feststehenden Nutzung der einzelnen Räume, daß weitere oder andere Maßnahmen erforderlich sind, ist nach Abs. 5 vorzugehen.

Die Regelungen über die nachträgliche Änderung solcher Vorschreibungen, über weitere Vorschreibungen nach rechtskräftiger Genehmigung und über Vorschreibungen bei nicht genehmigungspflichtigen Arbeitsstätten, bei Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen (Abs. 5 und 6) entsprechen § 27 Abs. 5 und 6 ANSchG mit der Maßgabe, daß auch der zulässige Inhalt dieser Vorschreibungen durch einen Verweis auf § 85 Abs. 2 klargestellt wird. § 86 Abs. 6 letzter Satz nimmt darauf Bedacht, daß häufig in den Betriebsanlagengenehmigungsverfahren vom Konsenswerber/von der Konsenswerberin vorgebracht wird, er/sie wolle bzw. werde keine Arbeitnehmer/innen beschäftigen, und daher in diesem Genehmigungsverfahren die Belange des Arbeitnehmerschutzes nicht berücksichtigt und insbesondere auch die erforderlichen Auflagen nicht vorgeschrieben werden. Wenn dann in weiterer Folge Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden, stellt dies keine genehmigungspflichtige Änderung der Betriebsanlage dar, sodaß § 86 Abs. 4 keine Anwendung findet. In diesen Fällen sind daher die notwendigen Maßnahmen nach § 86 Abs. 6 vorzuschreiben. Abs. 7 dient der Klarstellung.

Die Verpflichtung der Behörde, an solchen Genehmigungsverfahren das Arbeitsinspektorat zu beteiligen, ergibt sich aus dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 und bedarf keiner zusätzlichen Regelung in diesem Entwurf. Gleiches gilt für das Recht der Arbeitsinspektion, die Vorschreibung von Maßnahmen zu beantragen.

Zu § 87 (Ausnahmen):

§ 24 Abs. 3 ANSchG sieht vor, daß die zuständige Behörde in den Durchführungsverordnungen zur Genehmigung von Abweichungen und Ausnahmen zu ermächtigen ist (siehe ua. § 97 AAV). Dieser "Auftrag" an den Verordnungsgeber wurde in den vorliegenden Entwurf nicht mehr übernommen, weil einerseits nicht von allen in

den Durchführungsverordnungen vorzusehenden Anforderungen Ausnahmen zugelassen werden dürfen, und weil andererseits eine Wiederholung der Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 in den Durchführungsverordnungen entbehrlich erscheint. Generelle Ermächtigungen zur Genehmigung von Ausnahmen wären mit den Richtlinien nicht vereinbar, die einen Mindeststandard vorschreiben, der nicht im Wege einer Einzelgenehmigung unterlaufen werden darf. Da die Verordnungen auf eine Durchschnittsbetrachtung abstehen, erscheint es aber nach wie vor erforderlich, daß nach Prüfung im Einzelfall Ausnahmen zugelassen werden können, in gleicher Weise wie die Vorschreibung weitergehender Maßnahmen notwendig sein kann (siehe § 85 Abs. 2 und § 86). Der vorliegende Entwurf regelt daher die Voraussetzungen für die Genehmigung von Ausnahmen (Abs. 1) und trifft dafür Vorsorge, daß in den Verordnungen ein unabdingbarer Mindeststandard zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit den Richtlinien festgelegt wird (Abs. 2).

Bei der Genehmigung von Ausnahmen - sofern solche aufgrund der Verordnungen zulässig sind - ist nach den in Abs. 1 Z 1 und 2 angeführten Kriterien vorzugehen. Es ist sind daher sowohl betriebliche Gründe als auch die Interessen des Arbeitnehmerschutzes zu berücksichtigen. Dies stellt eine Änderung gegenüber dem geltenden Recht dar, wonach für die Genehmigung von Ausnahmen nach § 8 Abs. 3 AAV nur die betrieblichen Gründe, für die Genehmigung von Ausnahmen nach § 97 AAV hingegen nur die Interessen des Arbeitnehmerschutzes maßgeblich sind. Abs. 1 Z 1 betrifft sowohl Fälle, in denen nach den konkreten Umständen des Einzelfalles eine in der Verordnung vorgesehene Anforderung verzichtbar ist, als auch Fälle, in denen eine gleichwertige Ersatzmaßnahme vorgesehen ist.

Im Sinne der Verwaltungsökonomie und entsprechend der geltenden Praxis soll über solche Ausnahmen nach Möglichkeit bereits im Rahmen eines Verfahrens nach §§ 85 und 86 entschieden werden, nicht in einem gesonderten parallelen Verfahren, zumal häufig die Genehmigung von Ausnahmen nach den Arbeitnehmerschutzzvorschriften Voraussetzung für die Zulässigkeit der Genehmigung nach den in § 85 Abs. 6 angeführten Rechtsvorschriften ist. Ob bzw. welche Ausnahmen genehmigt wurden, muß sich aber in eindeutiger Weise aus dem betreffenden Genehmigungsbescheid ergeben. Solche Ausnahmen sind von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, im Fall des § 86 Abs. 3 von den Genehmigunswerbern/Genehmigunswerberinnen zu beantragen. Die Verpflichtung der Behörde zur Anhörung des Arbeitsinspektorates ergibt sich aus dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 und bedarf keiner zusätzlichen Regelung in diesem Entwurf.

Abs. 2 soll die Einhaltung des in den Richtlinien vorgesehenen Mindeststandards gewährleisten. In den Verordnungen sind jene Bestimmungen zu bezeichnen, die diesen Mindeststandard beinhalten, und ist festzulegen, daß von diesen Bestimmungen keine Ausnahme genehmigt werden darf. Da der Mindeststandard der Richtlinien auch zahlreiche Detailregelungen beinhaltet, die im einzelnen nicht in diesen Entwurf aufgenommen wurden, und außerdem mit weiteren ins Detail gehenden Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391 zu rechnen ist, muß die Festlegung der ausnahmslos einzuhaltenden Bestimmungen der Verordnung überlassen bleiben. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 82 Abs. 1 letzter Satz GewO zu verweisen.

Abs. 2 Z 2 nimmt darauf Bedacht, daß die Richtlinien zum Großteil auch für bereits bestehende Arbeitsstätten bzw. bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe gelten, bzw. daß bestimmte Fristen für die Anpassung der bestehenden Arbeitsstätten oder Arbeitsmittel etc. an den Mindeststandard vorgesehen sind. Mit diesen Richtlinien wäre nicht vereinbar, wenn jene bereits genehmigten Ausnahmen unbeschränkt weitergelten, die diesem Mindeststandard nicht entsprechen. Allgemeine Übergangs- bzw. Ausnahmeregelungen, wie sie z.B. § 102 AAV enthält, sind nicht mehr vorgesehen.

Abs. 3 sieht Befristungen und Auflagen bei Ausnahmegenehmigungen vor, weil sich in der Praxis immer wieder zeigt, daß manche von den Arbeitgebern/innen angestrebte Ausnahmen durchaus zulässig und vertretbar wären, wenn sie befristet werden (z.B. für eine Umbau- oder Umstellungsphase, für ein nur vorübergehend dringend benötigtes Ausweichlokal etc.) oder unter Auflagen (zur Gewährleistung gleichwertiger Ersatzmaßnahmen) erteilt werden können. Außerdem wird ein Widerruf der Ausnahme vorgesehen. Der letzte Satz dient der Klarstellung.

Zu § 88 (Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen):

In Anlehnung an § 28 ANSchG und §§ 84 und 360 GewO wird die Behörde zu Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen bei Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen ermächtigt. Dies muß auch für gewerbliche Betriebsanlagen gelten, da die Gewerbeordnung 1973 keine taugliche Grundlage für ein Beschäftigungsverbot oder sonstige Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen bietet, zumal die Arbeitnehmer/innen nicht zum Kreis der nach der GewO zu schützenden Personen gehören (siehe § 74 Abs. 2 Z 1 GewO). Das Recht der Arbeitsinspektion auf Erlassung von Verfügungen bei unmittelbar drohender Gefahr wird dadurch nicht berührt.

Zu § 89 (Meldepflichten):

Die Meldepflicht für Bauarbeiten, Druckluft- und Taucherarbeiten entspricht dem geltenden Recht. Die sonstigen Arbeiten nach Abs. 1 Z 4 sollen in einer Verordnung festgelegt werden. Diese Regelung nimmt auf die vorliegenden Entwürfe und Vorschläge für neue Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/391 Bedacht, in denen auch Meldepflichten zur Diskussion stehen.

Abs. 3 nimmt auf die in der Richtlinie 92/57 vorgesehenen Vorankündigungs pflichten Bedacht, die eine Meldung vor Beginn der Bauarbeiten unter Angabe der durchführenden Unternehmen vorsehen. Wenn eine solche Meldung erfolgt, die bereits die erforderlichen Angaben für die nachfolgenden Unternehmen enthält, ist eine gesonderte Meldung nicht erforderlich, soweit es sich nicht um besonders gefährliche Arbeiten handelt, für die eine besondere Überwachung ermöglicht werden muß.

Die Meldepflicht für Arbeitsstätten soll die Grundlage dafür bieten, daß bei besonders gefährlichen Arbeiten das Arbeitsinspektorat zeitgerecht die erforderlichen Maßnahmen

treffen kann. Diese Meldepflicht ist durch Verordnung näher zu regeln.

Eine dem Abs. 6 entsprechende Meldepflicht besteht nach der Sprengarbeitenverordnung.

Zu § 90 (Behördenzuständigkeit):

Abs. 1 nimmt darauf Bedacht, daß diesem Entwurf auch Betriebe unterliegen, die in die Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion fallen, sowie Tätigkeiten, die in die Aufsicht der Bergbehörden fallen (siehe die Erläuterungen zu § 1 Abs. 3).

Abs. 2 regelt den Instanzenzug für jene Verfahren, in denen nicht die "zuständige Behörde" im Sinne des Entwurfes entscheidet, sondern das Arbeitsinspektorat bzw. die nach Abs. 1 zuständigen Behörden. Dies gilt für die Beschäftigung von Behinderten (§ 5 Abs. 6) und die Bescheide betreffend die gesundheitliche Eignung (5. Abschnitt).

Abs. 3 regelt im einzelnen die Behördenzuständigkeit für jene Vorschreibungen, Ausnahmen etc., die eine Entscheidung der "zuständigen Behörde" vorsehen. Die in § 30 ANSchG enthaltenen Regelungen über die Behördenzuständigkeit wurden in inhaltlicher Hinsicht übernommen, es erfolgt aber eine Klarstellung durch konkrete Anführung der Behörden bzw. Verfahren. Bei jenen Arbeitsstätten, die einer Bewilligung/Genehmigung nach den in § 85 Abs. 6 angeführten Rechtsvorschriften bedürfen, wird hinsichtlich der Zuständigkeit und des Instanzenzugs auf diese Rechtsvorschriften abgestellt. Demnach wäre z.B. bei genehmigungspflichtigen Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung 1973 für Ausnahmen und Vorschreibungen nach diesem Bundesgesetz die jeweils nach der GewO zuständige Genehmigungsbehörde zuständig. Diese Regelung ist einerseits zur Ermöglichung der Verfahrenskonzentration erforderlich (wenn z.B. über Ausnahmen im Sinne des § 87 im Rahmen des Betriebsanlagengenehmigungsverfahren entschieden werden soll) und erscheint andererseits geboten, weil z.B. Vorschreibungen nach § 86 Abs. 5 eine Änderung der von dieser Behörde erteilten Ausnahme bzw. der vorgeschriebenen Auflagen bewirken.

Abweichend vom geltenden Recht wird kein dreigliedriger Instanzenzug mehr vorgesehen, soweit es sich nicht um ein Genehmigungsverfahren handelt, für das drei Instanzen vorgesehen sind.

Zu § 91 (Außergewöhnliche Fälle):

Abs. 1 entspricht Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Welche Ausnahmen unter Berufung auf diese Regelung notwendig und zulässig sind, wäre im Interesse der Rechtssicherheit in den einzelnen Durchführungsverordnungen zu diesem Bundesgesetz zu regeln. Für Streitkräfte und Polizei werden in diesem Entwurf keine Sonderregelungen getroffen, weil die Bundesdienststellen vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

Abs. 2 ermächtigt im Sinne des Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 zu Abweichungen zur Abwendung einer nicht vorhersehbaren unmittelbaren Gefahr oder bei Notstand. Für vorhersehbare Gefahren kann diese Regelung nicht gelten, es ist vielmehr eine entsprechende Vorsorge zu treffen, allenfalls kommt auch die Genehmigung von Ausnahmen in Betracht.

Zum 9. Abschnitt (Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften):

Wie bereits im Allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt, soll ein generelle Rechtsbereinigung dadurch erfolgen, daß die bestehenden Arbeitnehmerschutzzvorschriften durch dieses Bundesgesetz und durch die aufgrund dieses Bundesgesetzes zu erlassenden Verordnungen ersetzt werden. Die geplanten Verordnungen sollen sich weitgehend an der Systematik dieses Bundesgesetzes sowie der einschlägigen Richtlinien orientieren. Da es sich dabei zum Teil um umfassende und umfangreiche Neuregelungen handelt, die einer eingehenden Beratung und Diskussion (insbesondere auch in der Arbeitnehmerschutzkommision) bedürfen, und weiters bei der Durchführung mancher Bestimmungen auf die Entwicklung im EWR-Bereich besonders Bedacht zu nehmen ist, wird die Ausarbeitung mancher Durchführungsverordnungen längere Zeit in Anspruch nehmen. Zu manchen Bereichen ist hingegen mit einer raschen Erlassung von Durchführungsverordnungen zu rechnen, weil bereits Vorarbeiten geleistet wurden, weil die Richtlinien sehr konkret sind und wenig Spielraum bei der Umsetzung bieten, weil die derzeit geltenden Bestimmungen den Richtlinien und diesem Entwurf entsprechen und sich bewährt haben, oder weil eine Neuregelung besonders dringlich ist.

Aufgrund dieser Überlegungen und im Hinblick auf das Inkrafttreten des EWR-Abkommens soll das vorliegende Bundesgesetz möglichst rasch in Kraft treten und nicht durch eine lange Legisvakanz dafür Vorsorge getroffen werden, daß alle Verordnungen zugleich mit dem Gesetz in Kraft treten können. Diese Vorgangsweise erfordert entsprechende Übergangsregelungen. Das in diesen Übergangsbestimmungen für einzelne Regelungen vorgesehene stufenweise bzw. spätere Inkrafttreten ist mit Artikel 67 des EWR-Abkommens vereinbar.

Der 9. Abschnitt regelt insbesondere

- das Inkrafttreten jener Bestimmungen, die erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz wirksam werden sollen, weil ohne derartige Konkretisierung Probleme bei der Vollziehung auftreten können,

- das schrittweise Inkrafttreten jener Bestimmungen, die wesentliche Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht enthalten, und deren Umsetzung in Klein- und Mittelbetrieben eine längere Frist erfordert,

- die Überleitung jener Bestimmungen des geltenden Rechts, insbesondere der zum ANSchG erlassenen Verordnungen, die mit diesem Bundesgesetz in Einklang stehen, dem Stand der Technik entsprechen, für die Wahrung des Arbeitnehmerschutzes bzw. für

eine ordnungsgemäße Vollziehung erforderlich sind und durch Verordnungen nach diesem Bundesgesetz abgelöst werden sollen,

- das Weitergelten bzw. das Außerkrafttreten bzw. die Änderung von Bescheiden, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erlassen wurden, bzw. die bis zum Inkrafttreten von Verordnungen nach diesem Bundesgesetz nach den übergeleiteten Bestimmungen erlassen werden,

- das Außerkrafttreten von Arbeitnehmerschutzbereichsvorschriften, die aufgrund des vorliegenden Entwurfes entbehrlich oder in technischer Hinsicht überholt oder ohne praktische Relevanz sind.

Die Gliederung der Übergangsbestimmungen orientiert sich weitgehend an der Gliederung dieses Bundesgesetzes (und der Systematik der geplanten Verordnungen) und nicht an den einzelnen Rechtsvorschriften, zumal für einzelne Bereiche (z.B. Bauarbeiten) derzeit mehrere Rechtsvorschriften nebeneinander gelten (z.B. die AAV und die BauVO) und die Ablösung sämtlicher für einen Bereich geltenden Bestimmungen durch Inkrafttreten von Verordnungen nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regeln, erfolgen soll (z.B. die in § 96 angeführten Bestimmungen mit Inkrafttreten einer Arbeitsstättenverordnung).

Außerdem liegt eine themenbezogene Gestaltung der Übergangsbestimmungen auch im Interesse der Normadressaten und der Vollziehung, weil auf diese Weise eine taxative Aufzählung der zu den einzelnen Bereichen bzw. Themen geltenden Bestimmungen erfolgt und außerdem gegebenenfalls das Verhältnis zwischen den einen Bereich regelnden Rechtsvorschriften bzw. Bestimmungen klargestellt werden kann.

Abweichend von § 33 ANSchG erfolgt keine generelle Überleitung einzelner Verordnungen, sondern nur eine Überleitung der im einzelnen angeführten Bestimmungen dieser Verordnungen, zumal diese Verordnungen auch Verweise enthalten, die zu berichtigten sind, Regelungen über den Geltungsbereich, die auf nicht mehr geltende Bestimmungen verweisen und mit dem Geltungsbereich dieses Entwurfes nicht übereinstimmen, weiters Regelungen über die Behördenzuständigkeit, die sich nunmehr nach § 90 richten soll, Regelungen über weitergehende Maßnahmen, für die nunmehr §§ 85 und 86 maßgeblich sind, sehr unterschiedliche Regelungen über Ausnahmen, die in Übereinstimmung mit § 87 einheitlich geregelt werden sollen, sowie Regelungen über Strafbestimmungen, die ebenfalls einheitlich gestaltet werden sollen.

Zu § 92 (Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen):

Da es sich um eine grundlegende Neuerung handelt, soll § 4 Abs. 1 bis 5 schrittweise in Kraft treten. Bei größeren Betrieben ist davon auszugehen, daß sie bereits derzeit über einen dem Arbeitnehmerschutzgesetz entsprechenden sicherheitstechnischen Dienst und eine betriebsärztliche Betreuung verfügen, sodaß bereits weitgehend eine Ermittlung der bestehenden Gefahren stattgefunden hat, und daher die Ermittlung und Bewertung nach diesem Bundesgesetz binnen 6 Monaten nach Inkrafttreten möglich ist. Für Klein- und Mittelbetriebe, die derzeit in der Regel über keine geeigneten Fachleute auf diesem Gebiet verfügen, wird eine

längere Übergangsfrist vorgesehen, damit für diese Betriebe die Erfahrungen der Großbetriebe bei der Evaluierung und Festlegung von Schutzmaßnahmen nutzbar gemacht werden können und damit die Interessenvertretungen und sonstige mit Fragen der Sicherheit und Gesundheit befaßte Stellen geeignete Informationen und Hilfestellungen ausarbeiten können (siehe z.B. die von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Arbeitssicherheit in der BRD herausgegebenen Arbeitssicherheitsprogramme für Kleinbetriebe und für Mittelbetriebe sowie Prüflisten für Arbeitssicherheit, weiters den Anhang zum Schreiben des BMA, Bundesarbeitsblatt 7-8/92, Seite 68).

Die Regelungen über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumente (§ 4 Abs. 6) sollen erst mit Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung, die insbesondere den Inhalt festlegt, wirksam werden. Zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (§ 4 Abs. 7) ist auf § 104 zu verweisen.

Zu § 93 (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen):

Die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBI. Nr. 696/1976, soll mit geringfügigen Korrekturen bzw. Anpassungen bis zu einer Neuregelung aufrecht bleiben.

Zu § 94 (Sicherheitsvertrauenspersonen):

Nach geltendem Recht ist eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen für Betriebe ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben, nach dem Entwurf hingegen bereits ab 5 Beschäftigten. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, in der insbesondere die Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsvertrauenspersonen geregelt wird, sollen die Sicherheitsvertrauenspersonen nach § 20 ANSchG mit der Maßgabe bestehen bleiben, daß die Anzahl und die Verpflichtung zur Bestellung sich nach der Verordnung BGBI. Nr. 2/1984 richten. Für die Aufgaben, die Beteiligung und die Abberufung dieser Sicherheitsvertrauenspersonen gelten die §§ 13 und 14 dieses Bundesgesetzes. Daraus ergibt sich, daß für Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten die Bestimmungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden sollen.

Zu § 95 (Prüfung und Reinigung):

Für die allgemeine Prüf- und Reinigungspflicht sollen bis zu einer Neuregelung die einschlägigen Regelungen der §§ 90 und 91 AAV aufrecht bleiben, für Abnahme- und wiederkehrende Prüfungen von Arbeitsmittel wird in § 97 Abs. 6 eine Übergangsregelung getroffen.

Zu § 96 (Arbeitsstätten):

Die im 2. Abschnitt vorgesehenen Bestimmungen bedürfen zum Teil einer Konkretisierung. Diese soll einerseits durch Vorschreibungen gemäß §§ 85 und 86 erfolgen, andererseits durch eine Arbeitsstättenverordnung. Im Interesse der Rechtssicherheit und im Hinblick auf den Umstand, daß nicht alle Arbeitsstätten einer Genehmigung bedürfen, wären durch Verordnung insbesondere nähere Regelungen über die Lage, Abmessungen, Anzahl und Beschaffenheit der Ausgänge, Türen und Tore, die Beschaffenheit, Abmessungen, Belichtung, Beleuchtung der Arbeitsräume und sonstigen Betriebsräume, die Sozial- und Sanitäreinrichtungen etc. zu treffen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der AAV aufrechterhalten. Die Genehmigung von Ausnahmen nach den weitergeltenden Regelungen hat nach § 111 Abs. 2 zu erfolgen.

Die Regelungen über die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten (§ 20 Abs. 6) und über Bereitschaftsräume (§ 26 Abs. 4) stellen eine wesentliche Neuerung dar und sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Gleichermaßen gilt für die Bestellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die für die Evakuierung und Brandbekämpfung zuständig sind (§ 23 Abs. 4).

Zu § 97 (Arbeitsmittel):

§ 35 (Gefährliche Arbeitsmittel) und § 36 (Prüfung) sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Die übrigen Bestimmungen des 3. Abschnittes sollen bereits ab Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gelten. Diese Bestimmungen machen aber einen Großteil der geltenden Regelungen über Arbeitsmittel nicht entbehrlich, zumal die notwendigen Sicherheitsanforderungen in der Regel nicht Bestandteil von behördlichen Vorschreibungen bzw. Genehmigungsbescheiden sind und außerdem konkrete Bestimmungen für die Benutzung bestimmter Arbeitsmittel für einen wirksamen Arbeitnehmerschutz bzw. für die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes unverzichtbar sind. Bis zu einer Neuregelung durch die geplante Verordnung über Arbeitsmittel sollen daher die geltenden Bestimmungen über Arbeitsmittel (insbesondere AAV, ADSV, verbindlich erklärte ÖNORMEN) aufrechterhalten werden, soweit sie nicht durch die technische Entwicklung oder durch spätere Vorschriften entbehrlich geworden sind.

Die in den geltenden Vorschriften vorgesehenen Beschaffenheitsanforderungen sollen aber nicht für Arbeitsmittel gelten, die unter die geplante Maschinensicherheits-Verordnung oder die geplante Aufzüge-Sicherheitsverordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten fallen oder für die das Kesselgesetz gilt.

Zu § 98 (Arbeitsstoffe):

Für die besondere Evaluierungspflicht werden dieselben Übergangsfristen vorgesehen wie für die allgemeine Evaluierungspflicht (§ 92). Die Regelungen über die Einstufung durch die Arbeitgeber/innen sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden, gleichermaßen gilt für die Kennzeichnung und

für die besonderen Verpflichtungen betreffend die Lagerung sowie die Messungen, weil zu diesen Bestimmungen eine Konkretisierung notwendig erscheint. Die übrigen Bestimmungen des 4. Abschnittes sollen zum Teil mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, zum Teil sechs Monate später wirksam werden. Zusätzlich werden - in gleicher Weise wie hinsichtlich der Arbeitsstätten und der Arbeitsmittel - bis zu einer Neuregelung durch die geplante Arbeitsstoffverordnung die für die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen geltenden Regelungen der AAV aufrechterhalten.

In Abs. 4 werden vier als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnungen mit wenigen Ausnahmen aufgehoben, da sie entweder technisch überholt oder bereits durch die AAV entbehrlich oder praktisch nicht mehr relevant sind.

Zu § 99 (Gesundheitsüberwachung):

Die Gesundheitsüberwachung wird im vorliegenden Entwurf grundlegend neu geregelt, mehrere Bestimmungen dieser Neuregelung bedürfen einer Durchführungsverordnung (z.B. über die Untersuchungsabstände, die Untersuchungsrichtlinien etc.), außerdem sind entsprechende Fristen über die Umstellung der Formulare etc. erforderlich. Der 4. Abschnitt soll daher erst mit Inkrafttreten einer solchen Verordnung wirksam werden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das geltende Recht aufrechterhalten, gleiches gilt für die nach diesen Bestimmungen erlassenen Bescheide (z.B. Einsprüche).

Die Ermächtigung von Ärzten/Ärztinnen soll jedoch nicht mehr nach § 8 ANSchG erfolgen, sondern nach § 51 dieses Bundesgesetzes. Für die bereits erteilten Ermächtigung ist ein Außerkrafttreten 5 Jahre nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes vorgesehen. Die im Zusammenhang mit der letzten Neuregelung in § 12 Abs. 5 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 vorgesehene einjährige Frist erscheint angesichts der großen Zahl der erteilten Ermächtigungen für eine ordnungsgemäße Abwicklung nicht ausreichend.

Zu § 100 (Fachkenntnisse):

Für den Nachweis der Fachkenntnisse sollen bis zu einer Neuregelung durch Verordnung anstelle des § 52 Abs. 2 bis 5 die derzeit geltenden Regelungen anzuwenden sein. Die nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen ausgestellten Zeugnisse und Bescheide werden als Nachweis der Fachkenntnisse nach diesem Bundesgesetz anerkannt, ohne daß es einer neuerlichen bescheidmäßigen Feststellung bedarf.

Zu § 101 (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Die Regelungen über die Lärmessung, die Umwelteinflüsse, die Arbeitsunterbrechungen sowie die ärztlichen Untersuchungen bei Bildschirmarbeit sowie die Verpflichtung zur Beistellung von Arbeitskleidung stellen wesentliche Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht dar und sollen erst mit Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung wirksam werden. Die übrigen Bestimmungen sollen mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes wirksam werden. Im

Sinne der obigen Ausführungen sollen zusätzlich die einschlägigen Betimmungen der AAV aufrechterhalten werden.

Die Arbeitsinspektorate haben in zahlreichen Fällen gemäß § 11 Abs. 7 des Arbeitszeitgesetzes zusätzliche Pausen bei Bildschirmarbeit vorgeschrieben. Diese Bescheide sollen mit Inkrafttreten einer Verordnung über Pausen und Arbeitsunterbrechungen bei Bildschirmarbeit gegenstandslos werden, um eine einheitliche Regelung für alle Bildschirmarbeitsplätze zu gewährleisten.

Zu § 102 (Präventivdienste):

Die Regelungen des 7. Abschnittes beinhalten mehrere wesentliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht, insbesondere die generelle Verpflichtung zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung. Diese Änderungen machen besondere Übergangsregelungen und -fristen erforderlich.

Die Regelungen über den notwendigen Nachweis der Fachkenntnisse für Sicherheitskräfte sollen gemäß Abs. 1 Z 1 erst zwei Jahre nach Inkrafttreten einer Verordnung über die Fachausbildung wirksam werden, wobei in der Verordnung Ausnahmen für bereits tätige Sicherheitstechniker vorzusehen sind (§ 66 Abs. 5). Die Regelungen über die Anerkennung der Fachausbildung sollen bereits mit Inkrafttreten der Verordnung wirksam werden.

Die Regelungen über die personellen und sachlichen Voraussetzungen für externe Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte/ärztinnen sowie für sicherheitstechnische Zentren sollen gemäß Abs. 1 Z 3 erst mit Inkrafttreten einer Verordnung, die diese Voraussetzungen konkret festlegt, wirksam werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung dürfen daher die Arbeitgeber/innen solche externen Personen und Dienste heranziehen, ohne sich vergewissern zu müssen, daß sie die personellen und sachlichen Voraussetzungen erfüllen, es müssen aber die Voraussetzungen nach § 71 Abs. 3 dieses Entwurfes bzw. § 21 ANSchG erfüllt sein. Solange die Beistellung des Fach- und Hilfspersonals sowie der Ausstattung und Mittel durch die externen Personen nicht sichergestellt ist, sind dazu - entsprechend dem geltenden Recht - gemäß Abs. 1 Z 2 die Arbeitgeber/innen verpflichtet.

Der nach dem vorliegenden Entwurf vorgesehene Arbeitsschutzausschuß ist nur bedingt mit dem Sicherheitsausschuß nach dem ANSchG vergleichbar. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über die Präventivdienste soll gemäß Abs. 1 Z 4 keine Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses nach diesem Bundesgesetz bestehen, sondern der Sicherheitsausschuß nach dem ANSchG bestehen bleiben.

Die Ermächtigung von arbeitsmedizinischen Zentren soll hingegen gemäß Abs. 2 ab Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht mehr nach dem ANSchG erfolgen, sondern nach § 73, zumal diese Bestimmung konkretere Regelungen enthält als das geltende Recht, und das Genehmigungsverfahren ausreichend Gelegenheit zur Prüfung der notwendigen sachlichen Voraussetzungen bietet, ohne daß es zur Vollziehung einer Durchführungsverordnung bedarf. Die gemäß § 22 c

ANSchG erteilten Ermächtigungen sollen bis zur Neuregelung der Voraussetzungen für arbeitsmedizinische Zentren durch Verordnung aufrecht bleiben, auch wenn manche der betreffenden Zentren die in § 73 vorgesehenen Voraussetzungen nicht erfüllen. Dies erscheint zur Sicherstellung der betriebsärztlichen Betreuung geboten, zumal zu erwarten ist, daß diese Zentren doch in der Regel zumindest die Voraussetzungen für externe Betriebsärzte/innen erfüllen werden. Längerfristig ist aber dafür Vorsorge zu treffen, daß nur jene Einrichtungen ihre Dienste als arbeitsmedizinisches Zentrum anbieten, die die personellen und sachlichen Voraussetzungen erfüllen, zumal vorgesehen ist, daß die Arbeitgeber/innen auf erteilte Ermächtigungen vertrauen können.

Abs. 3 trifft Regelungen für Arbeitsstätten mit mehr als 250 Beschäftigten, die bereits nach geltendem Recht über eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung verfügen müssen. Für diese Arbeitsstätten ändert sich nichts hinsichtlich der Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung, für die Durchführung der Betreuung gelten ab Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes die §§ 65 bis 80 mit der Maßgabe, daß die Sicherheitsfachkräfte die Fachkenntnisse nicht nachweisen müssen, aber die Voraussetzungen nach § 21 Abs. 3 erfüllen müssen, und daß die Mindesteinsatzzeit sich bis zum Inkrafttreten einer Regelung über die Präventivdienste nach dem geltenden Recht richtet.

Abs. 4 regelt die betriebsärztliche Betreuung in Nachtbetrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, wie sie nach geltendem Recht in § 22 Abs. 4 und § 22 c Abs. 4 ANSchG vorgesehen ist, nach Maßgabe der zu Abs. 1 bis 3 dargestellten Abweichungen.

Abs. 5 regelt den Stufenplan für die Einrichtung einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung in jenen Arbeitsstätten bis zu 250 Beschäftigten, die nach geltendem Recht keine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung einrichten müssen. Diese Verpflichtung soll in vier Schritten wirksam werden : ab 100 Beschäftigten 1994, ab 50 Beschäftigten 1995, ab 10 Beschäftigten 1996, bei weniger Beschäftigten 1997. Auch wenn außer Streit steht, daß die Notwendigkeit einer sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung für alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von der Betriebsgröße gegeben ist, muß bei der Neuregelung doch darauf Bedacht genommen werden, daß für eine Betreuung aller Arbeitnehmer/innen eine große Anzahl von Sicherheitsfachkräften bzw. von ausgebildeten Ärzten/Ärztinnen erforderlich ist, die derzeit nicht zur Verfügung stehen.

Der Bedarf an Betriebsärzten/ärztinnen läßt sich an folgenden Beispielen veranschaulichen:

Die Mindesteinsatzzeit der betriebsärztlichen Betreuung beträgt gemäß § 22 c Abs. 3 ANSchG bei 501 bis 999 Beschäftigten 45 Minuten/Jahr/Beschäftigten, bei 1.000 Beschäftigten 60 Minuten/Jahr/Beschäftigten, bei 1.200 Beschäftigten 57 Minuten/Jahr/Beschäftigten. Es ist davon auszugehen, daß für kleinere Betriebe die auf die einzelnen Beschäftigten entfallende Mindesteinsatzzeit nicht geringer sein darf als bei Großbetrieben, zumal bestimmte Tätigkeiten unabhängig von der Betriebsgröße anfallen. In der BRD besteht zum Teil auch bereits eine betriebsärztliche Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe, wobei

die Mindesteinsatzzeiten in den Unfallverhütungsvorschriften nach dem jeweiligen Tätigkeitsbereich festgelegt sind und sowohl nach Branchen als auch regional unterschiedlich sind (z.B. für Krankenhäuser 1,2 Stunden/Jahr/Beschäftigten, für Lärmbereiche 0,8 Stunden, für Schlachthöfe 0,6 Stunden, für den Maschinenbau 0,5 Stunden, für die Verwaltung 0,2 Stunden).

Bei der Neuregelung sollte aufgrund der Erfahrungen mit dem geltenden Recht dazu übergegangen werden, die Mindesteinsatzzeit nicht pro Beschäftigtem, sondern nach Betriebsgrößen gestaffelt festzulegen. Geht man davon aus, daß bei der Festlegung der Mindesteinsatzzeit pro Beschäftigtem im Schnitt eine Mindesteinsatzzeit von 45 bzw. 60 Minuten pro Jahr gewährleistet werden soll, so ergibt sich folgender Bedarf an Betriebsärzten:

Nach den Unterlagen der Arbeitsinspektion bestehen ca. 2.350 Arbeitsstätten mit 100 bis 250 Beschäftigten. Unter der Annahme, daß Betriebsärzte/ärztinnen im Schnitt pro Jahr ca. 1.500 Einsatzstunden leisten können, ergibt sich für diese Arbeitsstätten bei 45 Minuten ein Bedarf von ca. 190, bei 60 Minuten von ca. 260 vollzeitbeschäftigten Betriebsärzten/ärztinnen.

Bei den Arbeitsstätten mit 50 bis 100 Beschäftigten ergibt sich nach diesem Berechnungsmodus ein Bedarf von ca. 150 bzw. 200, bei Arbeitsstätten mit 10 bis 50 Beschäftigten von ca. 350 bzw. 450 vollzeitbeschäftigten Betriebsärzten/ärztinnen. Allerdings ist bei Produktionsbetrieben ab 50 Beschäftigten zu berücksichtigen, daß sie häufig gemäß § 22 Abs. 4 ANSchG bereits über eine betriebsärztliche Betreuung verfügen, wobei die Einsatzzeit mindestens 1 Stunde/Woche beträgt.

Generell kann als Berechnungsgrundsatz gelten, daß im Schnitt ein Arzt/eine Ärztin ca. 1.500 Beschäftigte betreuen kann (bei Großbetrieben mehr, bei Kleinbetrieben wegen der Wegzeiten und des relativ höheren Aufwandes weniger).

Abs. 6 entspricht dem geltenden Recht, wonach auswärtige Arbeitsstellen zum Betrieb gehören. Entsprechend einem in der Praxis regelmäßig auftretenden Problem soll aber die Grundlage für eine gesonderte sicherheitstechnische oder betriebsärztliche Betreuung z.B. auf Großbaustellen vorgesehen werden.

Abs. 7 regelt die Weitergeltung der Bestimmungen über die Berechnung der Mindesteinsatzzeit sowie den Sicherheitsausschuß mit redaktionellen Anpassungen.

Abs. 8 sieht vor, daß die nach dem ANSchG erlassenen Bescheide über die Befreiung außer Kraft treten, da es mit den Grundsätzen dieses Entwurfes nicht vereinbar wäre, einerseits eine schrittweise Herabsetzung bzw. die Aufhebung der Schlüsselzahl vorzusehen, und andererseits Ausnahmen für Arbeitsstätten mit mehr als 250 Beschäftigten aufrechtzuerhalten. Bescheide betreffend die Einsatzzeit sollen mit einer Neuregelung der Einsatzzeit außer Kraft treten.

Zu § 103 (Betriebsbewilligung):

Die derzeit geltende Festlegung der bewilligungspflichtigen Betriebe wird bis zu einer Neuregelung aufrechthalten. Für solche Betriebe ist eine Betriebsbewilligung nach § 85 erforderlich. Die gemäß § 27 Abs. 1 ANSchG erteilten Bewilligungen bleiben aufrecht, für die Änderung von bereits bewilligten Betrieben gilt § 85. Außerdem wird für den Fall Vorsorge getroffen, daß die Liste der bewilligungspflichtigen Arbeitsstätten erweitert wird.

Zu § 104 (Bauarbeiten):

Wie bereits einleitend zum 9. Abschnitt ausgeführt, soll für die einzelnen Bereiche eine Aufzählung der weitergeltenden Vorschriften erfolgen. Da beabsichtigt ist, für Bauarbeiten eine gesonderte Verordnung zu erlassen, die die Durchführung von Bauarbeiten regelt, und zwar sowohl die im 2. Abschnitt vorgesehenen Anforderungen für Baustellen als auch die Arbeitsvorgänge, die Koordinationspflicht etc., werden die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Übergangsregelungen für Bauarbeiten in einer eigenen Bestimmung zusammengefaßt. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß ein Entwurf für eine neue Bauarbeitererschutzverordnung (BauV) erstellt, in der Arbeitnehmerschutzkommission eingehend beraten und einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen wurde. Da bisher das für die Erlassung dieser Verordnung erforderliche Einvernehmen des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten nicht vorliegt, geht der vorliegende Entwurf bei den Übergangsregelungen von der Geltung der aus dem Jahr 1954 stammenden BauVO aus.

Die Regelungen über die Koordinationspflicht und die Erstellung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden.

Zu §§ 105 bis 107 ist anzumerken, daß die weitergeltenden Vorschriften im Sinne der obigen Ausführungen für einen wirksamen Arbeitnehmerschutz erforderlich sind. Jene Bestimmungen, die durch den vorliegenden Entwurf oder die weitergeltenden Bestimmungen der AAV entbehrlich werden oder die nicht mehr dem Stand der Technik entsprechen, werden aufgehoben.

Zu § 108 (Weitergelten sonstiger Vorschriften):

Diese Bestimmung regelt die Anwendung von Rechtsvorschriften, die nicht nur Arbeitnehmerschutzvorschriften enthalten. Die in Abs. 1 bis 4 angeführten Vorschriften gelten gemäß § 33 Abs. 2 ANSchG als Bundesgesetz bis zur Erlassung einer Verordnung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz und nach der Gewerbeordnung 1973. Solche gemeinsamen Verordnungen wurden aber bisher nicht erlassen. Es erscheint nicht sinnvoll, diese Vorschriften weiterhin generell bis zu Erlassung einer solchen gemeinsamen Verordnung aufrechtzuerhalten, zumal diese Vorschriften aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes zum Teil überholt bzw. entbehrlich sind, und jedenfalls Anpassungen (in Bezug auf Verweise, Ausnahmen, weitergeltende Maßnahmen etc.) erforderlich sind. Solche gemeinsame Verordnungen können zwar durchaus zweckmäßig sein, zur

Erlassung einer Verordnung, die sich auf dieses Bundesgesetz und auf die Gewerbeordnung 1973 sowie allenfalls auch noch auf andere Rechtsvorschriften stützt, bedarf es aber keiner gesonderten Regelung in diesem Entwurf.

Die Geltung der in Abs. 1 bis 4 angeführten Vorschriften als gewerberechtliche Vorschrift wird nicht berührt. Eine gänzliche oder teilweise Aufhebung könnte erfolgen, sofern das Begutachtungsverfahren ergibt, daß sie aus gewerberechtlicher Sicht entbehrlich sind.

Abs. 5 und 6 betreffen Verordnungen, die sich auch auf das Arbeitnehmerschutzgesetz stützen, wobei eine inhaltliche Trennung in Arbeitnehmerschutzregelungen und sonstige Regelungen möglich ist. Jene materiellen Bestimmungen, die ihre Grundlage im Arbeitnehmerschutzgesetz haben, sollen als Bundesgesetz bis zu einer Neuregelung weitergelten. Die übrigen Bestimmungen dieser Verordnungen, die sich nicht auf das ANSchG stützen, bleiben unberührt.

Zu § 109 (Aufhebung sonstiger Vorschriften):

Abs. 1 betrifft Arbeitnehmerschutzvorschriften, die keine praktische Bedeutung mehr haben oder durch spätere Vorschriften entbehrlich geworden sind. Abs. 2 betrifft Vorschriften, die gemäß § 33 Abs. 2 ANSchG als Bundesgesetz in Geltung stehen, aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes entbehrlich sind, deren Geltung als gewerberechtliche Vorschrift aber unberührt bleiben soll (siehe die Erläuterungen zu § 108 Abs. 1 bis 4). Die in Abs. 3 angeführten Regelungen enthalten keine noch aktuellen Arbeitnehmerschutzvorschriften, die in diesen Vorschriften vorgesehenen Verfahren zur Erteilung einer Ausnahmegenehmigung sind aber von wesentlicher Bedeutung für den Schutz der Arbeitnehmer/innen.

Zu § 110 (Verordnungen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz):

Diese Verordnungen stützen sich auf das Arbeitnehmerschutzgesetz sowie auf sonstige Rechtsvorschriften, wobei keine inhaltliche Trennung erfolgt. Diese Verordnungen finden in inhaltlicher Hinsicht ihre Deckung im vorliegenden Entwurf und sollen daher aufrechterhalten werden.

Zu § 111 (Gemeinsame Bestimmungen):

Diese Bestimmung faßt jene Regelungen zusammen, die für alle nach §§ 93 bis 110 weitergeltenden Rechtsvorschriften von Bedeutung sind.

Die nach dem ANSchG oder den dazu erlassenen Verordnungen sowie die vor Inkrafttreten des ANSchG zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vorgeschriebenen Maßnahmen sollen grundsätzlich aufrecht bleiben. Abs. 4 letzter Satz nimmt darauf Bedacht, daß insbesondere im gewerberechtlichen Betriebsanlagengenehmigungsverfahren häufig Auflagen vorgeschrieben wurden, die in inhaltlicher Hinsicht die Arbeitnehmerschutzvorschriften wiedergeben. Es ist damit zu

rechnen, daß die geplanten Verordnungen zahlreiche Maßnahmen enthalten werden, die in Einzelfällen bereits bescheidmäßig vorgeschrieben wurden. Solche Vorschreibungen sollen gegenstandslos werden.

Zu § 112 (Anhängige Verwaltungsverfahren):

Anhängige Verfahren betreffend Ausnahmen im Sinne des Abs. 1 Z 1 sind z.B. die Verfahren gemäß § 5 AAV oder gemäß § 21 Abs. 2 ANSchG. Abs. 2 Z 2 soll verhindern, daß eine Ermächtigung für ein Zentrum erteilt wird, das die in diesem Entwurf vorgesehenen Anforderungen im Zeitpunkt der Genehmigung nicht erfüllt.

Zu § 114 (Strafbestimmungen):

Es erfolgt eine Aufschlüsselung der Straftatbestände und eine Anhebung der vorgesehenen Strafgrenzen. Bei der Festsetzung der Strafgrenzen ist zu berücksichtigen, daß das ANSchG Höchststrafen von 50.000 bzw. 30.000 bzw. 20.000 S für Arbeitgeber/innen sowie von 2.000 S für Arbeitnehmer/innen vorsieht und daß diese Strafsätze seit 20 Jahren nicht angehoben wurden. Im vorliegenden Entwurf erfolgt daher eine Anhebung auf 200.000 bzw. 3.000 S, für Wiederholungsfälle sowie für die Mißachtung einer Verfügung nach § 88 werden höhere Strafen vorgesehen.

Bei der Festsetzung der Strafgrenzen ist weiters zu berücksichtigen, daß die Übertretungen in der Regel eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer/innen und häufig auch Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen oder Gesundheitsschäden zur Folge haben und daß sich die Arbeitgeber/innen durch die Mißachtung von Arbeitnehmerschutzvorschriften häufig erhebliche Investitionen ersparen. Häufig sind nur hohe Strafen geeignet, die Arbeitgeber/innen von solchen Übertretungen abzuhalten.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Strafbestimmungen in sonstigen Rechtsvorschriften Bedacht zu nehmen und anzumerken, daß z.B. im Akkreditierungsgesetz, im Produktsicherheitsgesetz, im Gelegenheitsverkehrsgesetz jeweils 100.000 S, im Chemikaliengesetz 400.000 S sowie im Luftreinhaltegesetz für Kesselanlagen und im Abfallwirtschaftsgesetz jeweils 500.000 S als Höchststrafe vorgesehen sind.

Zu § 116 (Vollziehung):

Hinsichtlich der Erlassung von Durchführungsverordnungen geht der Entwurf abweichend vom Bundesministeriengesetz davon aus, daß die Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales grundsätzlich für alle unter den Geltungsbereich fallenden Tätigkeiten gleichermaßen gelten, und daß nicht der Bundesminister für Arbeit und Soziales, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten und der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr jeder für sich Verordnungen für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich erlassen.

Aufgrund des Geltungsbereiches des Berggesetzes 1975 und des Bundesgesetzes über die Verkehrsarbeitsinspektion ist davon auszugehen, daß für manche unter dieses Bundesgesetz fallenden Gebäude bzw. Räume sowohl die Arbeitsinspektion als auch die Bergbehörden oder das Verkehrs-Arbeitsinpektorat zuständig sind (z.B. ist für die Verkaufsstellen am Flughafen Wien die Arbeitsinspektion zuständig, ausgenommen jene Verkaufsstelle, die von einem Luftverkehrsunternehmen betrieben wird). Ähnliches gilt für die im vorliegenden Entwurf erfaßten, aber unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten, wobei aber die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zum Teil dem Arbeitsinpektorat obliegt. Ähnliche Überschneidungen können sich bei einzelnen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ergeben, die sowohl Tätigkeiten verrichten, die unter das Berggesetz 1975 fallen, als auch andere Tätigkeiten, oder die einerseits am Flughafen und andererseits im Stadtbüro eines Luftverkehrsunternehmens eingesetzt werden.

Diese Kompetenzabgrenzung erfordert einheitliche Regelungen, z.B. über Raumhöhe, Belichtungsfläche und Raumtemperatur, Durchführung der ärztlichen Untersuchungen etc. Nach dem Entwurf soll der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten aber durch Verordnung die notwendigen Abweichungen und Ergänzungen zu diesen allgemeinen Regelungen hinsichtlich der unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten erlassen (z.B. für jene Tätigkeiten, die hinsichtlich der "bergbautechnischen Aspekte" unter das Berggesetz 1975 fallen), der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr hinsichtlich des Verkehrsbereichs (für den bereits im Arbeitnehmerschutzgesetz 1972 eine spezielle Verordnungsermächtigung vorgesehen wurde, von der bei Erlassung der Schifffahrtsanlagenverordnung 1991 Gebrauch gemacht wurde).