

1590 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Nachdruck vom 31. 5. 1994

Regierungsvorlage

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz — ASchG) und mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Berggesetz 1975 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz — ASchG

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

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

2. Abschnitt: Arbeitsstätten und Baustellen

- § 19. Anwendungsbereich
- § 20. Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

- § 21. Arbeitsstätten in Gebäuden
- § 22. Arbeitsräume
- § 23. Sonstige Betriebsräume
- § 24. Arbeitsstätten im Freien und Baustellen
- § 25. Brandschutz und Explosionsschutz
- § 26. Erste Hilfe
- § 27. Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 28. Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 29. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen
- § 30. Nichtraucherchutz
- § 31. Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel
- § 32. Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

3. Abschnitt: Arbeitsmittel

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

4. Abschnitt: Arbeitsstoffe

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

5. Abschnitt: Gesundheitsüberwachung

- § 49. Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 50. Untersuchungen bei Lärmeinwirkung
- § 51. Sonstige besondere Untersuchungen

- § 52. Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- § 53. Überprüfung der Beurteilung
- § 54. Bescheide über die gesundheitliche Eignung
- § 55. Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen
- § 56. Ermächtigung der Ärzte
- § 57. Kosten der Untersuchungen
- § 58. Pflichten der Arbeitgeber
- § 59. Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

6. Abschnitt: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

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

7. Abschnitt: Präventivdienste

- § 73. Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 74. Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte
- § 75. Sicherheitstechnische Zentren
- § 76. Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 77. Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte
- § 78. Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben
- § 79. Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 80. Arbeitsmedizinische Zentren
- § 81. Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 82. Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner
- § 83. Gemeinsame Bestimmungen
- § 84. Aufzeichnungen und Berichte
- § 85. Zusammenarbeit
- § 86. Meldung von Mißständen
- § 87. Abberufung
- § 88. Arbeitsschutzausschuß
- § 89. Zentren der Unfallversicherungsträger
- § 90. Verordnungen über Präventivdienste

8. Abschnitt: Behörden und Verfahren

- § 91. Arbeitnehmerschutzbeirat
- § 92. Arbeitsstättenbewilligung
- § 93. Ausnahmen von der Bewilligungspflicht
- § 94. Sonstige Genehmigungen und Vorschriften
- § 95. Ausnahmen
- § 96. Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen

- § 97. Meldung von Bauarbeiten
- § 98. Sonstige Meldepflichten
- § 99. Behördenzuständigkeit
- § 100. Außergewöhnliche Fälle
- § 101. Verordnungen über Behörden und Verfahren

9. Abschnitt: Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

- § 102. Übergangsbestimmungen zu §§ 4 und 5
- § 103. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen
- § 104. Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 105. Prüfung
- § 106. Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten
- § 107. Brandschutz und Erste Hilfe
- § 108. Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- § 109. Arbeitsmittel
- § 110. Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe
- § 111. Übergangsbestimmungen betreffend bestimmte Arbeitsstoffe
- § 112. Gesundheitsüberwachung
- § 113. Fachkenntnisse
- § 114. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 115. Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern
- § 116. Sonstige Übergangsbestimmungen für Präventivdienste
- § 117. Betriebsbewilligung und Arbeitsstättenbewilligung
- § 118. Bauarbeiten
- § 119. Druckluft- und Taucherarbeiten
- § 120. Sprengarbeiten
- § 121. Eisen- und Stahlhüttenbetriebe
- § 122. Besondere Vorschriften für gewerbliche Betriebsanlagen
- § 123. Weitergelten sonstiger Vorschriften
- § 124. Aufhebung von Vorschriften
- § 125. Gemeinsame Bestimmungen zu §§ 103 bis 124
- § 126. Ausnahmegenehmigungen
- § 127. Anhängige Verwaltungsverfahren

10. Abschnitt: Schlußbestimmungen

- § 128. Verweisungen
- § 129. Auflagepflicht
- § 130. Strafbestimmungen
- § 131. Inkrafttreten
- § 132. Vollziehung

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

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

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für die Beschäftigung von

1. Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;
2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, anzuwenden ist;
3. Arbeitnehmern in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
4. Hausgehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;
5. Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

(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 ober 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 in betrieblichem, bei sonstigen mineralischen Rohstoffen auch in räumlichem Zusammenhang mit dem Aufsuchen oder Gewinnen erfolgt;
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, Betriebs-einrichtungen u. dgl. durch den Bergbauberechtigten für eigene Bergbauzwecke zur Ausübung der in Z 1 bis 5 genannten Tätigkeiten; erfolgt das Herstellen jedoch in betrieblichem und räumlichem Zusammenhang mit Weiterverarbeitungstätigkeiten gemäß § 132 Abs. 1 erster Satz des Berggesetzes 1975, so fällt es unter dieses Bundesgesetz;
8. das 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;

9. die bergbautechnischen Aspekte des Suchens und Erforschens von Vorkommen geothermischer Energie sowie des Gewinnens der Erdwärme, soweit hiezu Stollen, Schächte oder mehr als 100 m tiefe Bohrlöcher benützt werden, des Untersuchens des Untergrundes auf Eignung zum Lagern von Materialien in unterirdischen Hohlräumen, bei deren Herstellung und Benützung, 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 sowie der Benützung von Grubenbauen eines stillgelegten Bergwerks zu anderen Zwecken als dem Gewinnen mineralischer Rohstoffe.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. Geistliche Amtsträger gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften sind keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(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 Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien. Baustellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden. Dazu zählen insbesondere folgende Arbeiten: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten, Sanierung. Auswärtige Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden.

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

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

(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, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(7) Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die 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 oder erwiesen ist. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen heranzuziehen.

(9) Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsmediziner, Arzt, Beschäftigter) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§ 3. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, daß die Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

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

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

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

(7) Arbeitgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren Festlegung von Maßnahmen

§ 4. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

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

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

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

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektors.

(6) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

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

Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

Einsatz der Arbeitnehmer

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

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

(3) Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, daß sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Dies gilt insbesondere für Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstörungen, Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

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

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

Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine

- Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheits-schädigenden Auswirkungen;
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
 6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
 7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
 8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
 9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer.

Koordination

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

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

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

1. sich zu vergewissern, daß die betriebsfremden Arbeitnehmer entsprechend informiert und unterwiesen wurden, und erforderlichenfalls für eine entsprechende Information und Unterweisung zu sorgen,
2. deren Arbeitgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Arbeitnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Arbeitgebern festzulegen und
4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

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

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

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

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

Überlassung

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

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

(3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

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

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen

Nichteignung erfolgt ist. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der Nichteignung erfolgt ist. Die Pflichten nach § 58 Abs. 4 bis 7 sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 10. (1) Arbeitgeber haben nach Maßgabe der Abs. 2 bis 6 Sicherheitsvertrauenspersonen in ausreichender Anzahl zu bestellen. Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Arbeitnehmer und der bestehenden Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und Belastungen festzulegen.

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

1. Sicherheitsvertrauenspersonen sind zu bestellen, wenn in einem Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.
2. In Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.
3. Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen bedarf der Zustimmung der zuständigen Belegschaftsorgane. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Z 2.
4. Für einzelne zum Betrieb gehörende Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen ist eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen zulässig, wenn dies auf Grund der betrieblichen Verhältnisse zweckmäßig ist. Für jene Arbeitsstätten des Betriebes, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, muß eine gesonderte Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen erfolgen.

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

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

1. Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzuzurechnen.

2. Über die beabsichtigte Bestellung sind alle Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muß eine andere Person bestellt werden.

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

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

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

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

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

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

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

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

1. die Arbeitnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,

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

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

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

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

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn Belegschaftsorgane errichtet sind oder wenn die Bestellung oder Abberufung im Arbeitsschutzausschuß behandelt wird.

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

1. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,
2. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(7) Arbeitgeber sind verpflichtet,

1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 3 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

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

Information

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

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

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

(4) Die Information muß in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer

sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, daß die Arbeitnehmer die Informationen verstanden haben.

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

(6) Die Information der einzelnen Arbeitnehmer gemäß Abs. 1, 2, 4 und 5 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt oder Belegschaftsorgane errichtet sind, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

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

Anhörung und Beteiligung

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

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

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

Unterweisung

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

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, mindestens aber einmal jährlich, erfolgen. Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen

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

(3) Die Unterweisung muß auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers ausgerichtet sein. Sie muß an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepaßt sein. Die Unterweisung muß auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

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

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

Pflichten der Arbeitnehmer

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

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

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

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

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

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

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

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

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 16. (1) Arbeitgeber haben Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und

3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 15 Abs. 5 gemeldet wurden.

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

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

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

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

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

Verordnungen

§ 18. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 1. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind,
2. Arbeiten, mit denen Arbeitnehmerinnen nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen,
3. die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen.

2. Abschnitt

Arbeitsstätten und Baustellen

Anwendungsbereich

§ 19. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden

sollen oder zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie

2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

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

(3) Die §§ 20 bis 28 gelten nicht für

1. Gebäude und sonstige bauliche Anlagen, die dem Gottesdienst gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften gewidmet sind,
2. Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören und außerhalb seiner verbauten Fläche liegen.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen

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

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

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

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

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

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

Arbeitsstätten in Gebäuden

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

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

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

(4) Es muß dafür vorgesorgt werden, daß alle Arbeitsplätze bei Gefahr von den Arbeitnehmern schnell und sicher verlassen werden können. Anzahl, Anordnung, Abmessungen und Beschaffenheit der Fluchtwege und der Notausgänge müssen der höchstmöglichen Anzahl der darauf angewiesenen Personen sowie der Nutzung, der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte angemessen sein. Die Verkehrswege zu Fluchtwegen und Notausgängen sowie die Fluchtwege und Notausgänge selbst müssen freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Fluchtwege und Notausgänge müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

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

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

Arbeitsräume

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

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

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

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

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

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

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

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

Sonstige Betriebsräume

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

(2) Sonstige Betriebsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und Arbeits-

bedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer entsprechen.

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

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

(5) Die Fußböden der sonstigen Betriebsräume dürfen keine Unebenheiten, Löcher oder gefährlichen Neigungen aufweisen. Soweit dies die Nutzung und Zweckbestimmung der Räume zulassen, müssen die Fußböden befestigt, trittsicher und rutschfest sein.

Arbeitsstätten im Freien und Baustellen

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

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

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

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

Brandschutz und Explosionsschutz

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

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

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

(4) Arbeitgeber haben erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von Arbeitnehmern muß mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein. In regelmäßigen Zeitabständen sind Einsatzübungen durchzuführen. Über diese Einsatzübungen sind Vormerke zu führen.

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

(6) Arbeitgeber 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. 1 bis 7 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die höchstmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

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

Erste Hilfe

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

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

(3) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, daß während der Betriebszeit entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Arbeitnehmer für die Erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

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

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

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

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

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

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

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

(3) Den Arbeitnehmern sind in der Nähe der Arbeitsplätze, der Aufenthaltsräume, der Umkleieräume und der Waschgelegenheiten oder Waschräume in ausreichender Anzahl geeignete Toiletten zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muß eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet. Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig mindestens fünf Arbeitnehmer und mindestens fünf Arbeitnehmerinnen beschäftigt, so hat bei den Toiletten eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

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

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

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

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

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

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

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

(6) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, daß mehrere Arbeitgeber gemeinsam für ihre Arbeitnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer

Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4 und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer entsprechen.

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

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

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen

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

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

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

Nichtraucherschutz

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

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes vor der Einwirkung von Tabakrauch ausreichend geschützt werden können.

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

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

Schwimmkörper, schwimmende Anlagen und Geräte, Verkehrsmittel

§ 31. (1) Einrichtungen auf Schwimmkörpern, schwimmenden Anlagen und Geräten im Sinne des § 2 des Schifffahrtsgesetzes 1990, BGBl. Nr. 87/1989, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, und den Arbeitsstätten im Sinne des § 19 Abs. 1 vergleichbar sind, sind den §§ 20 bis 24 entsprechend einzurichten und zu betreiben, soweit dies nach der Art und Zweckbestimmung dieser Einrichtungen möglich und zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich ist. In diesen Einrichtungen sind die erforderlichen Vorkehrungen zum Brandschutz und Explosionsschutz, für die Erste Hilfe sowie für das rasche und sichere Verlassen dieser Einrichtungen im Notfall zu treffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Dabei sind die Art, Größe und Zweckbestimmung der Einrichtung, die Ausstattung, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe oder der transportierten Güter und Stoffe, die Arbeitsmittel sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen.

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

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

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

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

Verordnungen über Arbeitsstätten und Baustellen

§ 32. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 2. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

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

(2) Für die unter den Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, fallenden Einrichtungen hat der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr durch Verordnung nähere Durchführungsbestimmungen zu § 31 zu erlassen.

3. Abschnitt

Arbeitsmittel

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

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

(2) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel entsprechend den Bestimmungen dieses Abschnittes und den gemäß § 40 erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, erhalten und benutzt werden.

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

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

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

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

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

Aufstellung von Arbeitsmitteln

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

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

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

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

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

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

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

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

Benutzung von Arbeitsmitteln

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

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß 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) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

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

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

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

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und
3. sie auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Risikoanalyse getroffen 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 durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

Gefährliche Arbeitsmittel

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

(2) Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

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

Prüfung von Arbeitsmitteln

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

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können,

daß dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Arbeitnehmer führen können.

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

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

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, 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. Diese Aufzeichnungen sind von den Arbeitgebern bis zum Ausschneiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

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

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

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

Wartung von Arbeitsmitteln

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

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

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 39. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 3. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

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

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist.

(3) Für Arbeitsmittel, die in Betrieben verwendet werden, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen und auf die die Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194, nicht anzuwenden ist, kann 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 festlegen. 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.

4. Abschnitt

Arbeitsstoffe

Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 40. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 41 ergeben hat, daß es sich

um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer handelt.

(2) Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen.

(3) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

1. sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde oder chronisch schädigende oder
2. fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, radioaktive, infektiöse oder biologisch inerte Eigenschaften aufweisen.

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

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

(5) Für die in Abs. 2 und Abs. 3 Z 1 genannten Eigenschaften sowie für die Eigenschaft „explosionsgefährlich“ gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes in der Fassung BGBl. Nr. 326/1987.

(6) Für die in Abs. 3 Z 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen: 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. „sensibilisierend“, wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodaß bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;
3. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
5. „infektiös“, wenn sie mit Krankheitserregern behaftet sind, die beim Menschen Krankheiten hervorrufen können;
6. „biologisch inert“, wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

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

(2) Arbeitgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 40 einstufen.

(3) Arbeitgeber müssen die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(4) Werden Arbeitsstoffe von Arbeitgebern erworben, gilt für die Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 2 folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes, BGBl. Nr. 476/1990, gekennzeichnet ist, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzen-

schutzmittelgesetz angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes und des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt.

(5) Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 1 auf die Arbeitnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohöhen 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) Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohöhen Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 42. (1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

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

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

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

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

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist dem Arbeitsinspektorat schriftlich zu melden.

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

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

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

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

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

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.

3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Arbeitnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, daß die Arbeitnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, daß gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Arbeitnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer erreicht werden, haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

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

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Arbeitnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, daß die Arbeitnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, daß mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Arbeitnehmer beschäftigt wird.

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

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 44. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, daß

gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Arbeitgeber 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, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. Diese Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben.

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

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

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

Grenzwerte

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

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

jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

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

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

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

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

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

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

Messungen

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

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

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

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

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muß das Meßverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepaßt sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Meßergebnis führen.

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

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

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

Verzeichnis der Arbeitnehmer

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

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

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,

5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition, und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

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

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

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 48. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 4. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Meldung biologischer Arbeitsstoffe,
2. die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. die Grenzwerte,
4. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
 - b) Meßverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Meßorte; Auswertung der Messungen und Bewertung der Meßergebnisse,
 - c) Zeitabstände der Messungen.

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

5. Abschnitt

Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 49. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene

Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn

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

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

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

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

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

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

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

Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

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

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

Sonstige besondere Untersuchungen

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

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

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

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

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

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

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
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 Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates zu übermitteln.
6. Der Befund ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.
7. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, ist diese Beurteilung dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

Überprüfung der Beurteilung

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

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

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

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

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

1. die Beurteilung auf „geeignet“ lautet,
2. die Überprüfung ergibt, daß der Arbeitnehmer für die betreffende Tätigkeit geeignet ist und keine zusätzlichen Maßnahmen zur Verminderung der Gesundheitsgefährdung notwendig sind, und
3. weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer einen Antrag auf Erlassung eines Bescheides stellen.

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

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

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

Bescheide über die gesundheitliche Eignung

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

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

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

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

(4) Ist anzunehmen, daß die gesundheitliche Eignung in absehbarer Zeit wieder gegeben ist, so ist im Bescheid festzulegen, zu welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung frühestens erfolgen soll. In diesem Fall darf der Arbeitnehmer mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten wieder beschäftigt werden, wenn eine Folgeuntersuchung die Beurteilung „geeignet“ ergeben hat.

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

Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen

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

1. Sofern für die Durchführung von solchen Untersuchungen einheitliche Richtlinien erlassen wurden, sind die Untersuchungen nach diesen Richtlinien durchzuführen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Der Befund ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

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

Ermächtigung der Ärzte

§ 56. (1) Eignungs- und Folgeuntersuchungen sind von hiezu ermächtigten Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

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

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 oder geeignete Labors heranzieht, die diese Voraussetzungen erfüllen.

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

(4) Vor Erteilung einer Ermächtigung zur Durchführung von Untersuchungen, die zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten dienen, die eine Berufskrankheit verursachen können, ist die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt zu hören.

(5) Die Ermächtigung ist vom Bundesminister für Arbeit und Soziales zu widerrufen, wenn

1. die Untersuchung oder die Auswertung der Ergebnisse mangelhaft vorgenommen wurde, insbesondere gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes über die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen verstoßen wurde, oder
2. innerhalb der letzten fünf Jahre trotz rechtskräftig erteilter Ermächtigung keine entsprechenden Untersuchungen vorgenommen wurden oder
3. die Voraussetzungen für die Erteilung der Ermächtigung nicht mehr vorliegen oder Auflagen, unter denen die Ermächtigung erteilt wurde, nicht eingehalten werden.

(6) Abs. 1 bis 5 gilt auch für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit und für sonstige besondere Untersuchungen, sofern nach der Art der Untersuchung für deren Durchführung eine besondere persönliche Qualifikation oder besondere sachliche Voraussetzungen erforderlich sind.

(7) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat jährlich eine Liste der ermächtigten Ärzte zu erstellen und den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie auf Anfrage auch sonstigen Personen zu übermitteln. Diese Liste hat zu enthalten: Namen, Anschrift und Telefonnummer der Ärzte sowie die Art der Untersuchung, für die eine Ermächtigung vorliegt.

Kosten der Untersuchungen

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

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

(3) Wenn Eignungs- und Folgeuntersuchungen oder sonstige besondere Untersuchungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten, die eine Berufskrankheit verursachen können, durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst. Der Kostenersatz wird höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen geleistet.

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

(5) Abs. 1, 3 und 4 gilt auch für wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit.

Pflichten der Arbeitgeber

§ 58. (1) Arbeitgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Arbeitnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Meßergebnissen, gewähren.

(2) Werden Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen während der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt, müssen Arbeitgeber den Arbeitnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

(3) In den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sind jene Bereiche anzuführen, in denen Arbeitnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen.

(4) Arbeitgeber müssen über jeden Arbeitnehmer, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,

5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,

6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide des Arbeitsinspektorates anzuschließen.

(6) Die Unterlagen gemäß Abs. 4 und 5 sind aufzubewahren, bis der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet. Sodann sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Unterlagen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

(7) Arbeitgeber müssen unbeschadet der §§ 12 und 13 jedem Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 59. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 5. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind,
2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

6. Abschnitt

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge

§ 60. (1) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht wird.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten

und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

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

Arbeitsplätze

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

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

(3) Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen müssen erforderlichenfalls mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz oder herabfallende Gegenstände versehen sein.

(4) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muß so bemessen sein, daß sich die Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen Gründen nicht möglich, so muß den Arbeitnehmern erforderlichenfalls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(5) Kann die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Arbeitnehmern geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Arbeitnehmern sind geeignete Arbeitstische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit möglich ist.

(6) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an besonders abgelegenen Arbeitsplätzen darf ein Arbeitnehmer nur allein beschäftigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

(7) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dürfen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen betrieblichen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgewundenen Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse soweit als möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer nicht ausgleiten oder abstürzen können.

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

1. An Verkaufsständen im Freien dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie gegen Witterungseinflüsse, schädliche Zugluft, Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen und Abgase von Kraftfahrzeugen ausreichend geschützt sind.
2. An Verkaufsständen im Freien, die organisatorisch und räumlich im Zusammenhang mit Verkaufsläden oder sonstigen Betriebsgebäuden stehen, dürfen Arbeitnehmer außerdem nur beschäftigt werden, wenn die Außentemperatur am Verkaufsstand mehr als + 16°C beträgt.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

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

1. hiefür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(2) Abs. 1 gilt für die Durchführung von Taucherarbeiten, das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Beschäftigung im Rahmen eines Gasrettungsdienstes, die Durchführung von Sprengarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

(3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Arbeitnehmer beschäftigt werden, die verlässlich sind.

(4) 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.

(5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Taucherarbeiten, Arbeiten in Druckluft, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(6) Abs. 5 gilt nicht für Tätigkeiten, für die die Regelungen des Berggesetzes 1975 über verantwortliche Personen anzuwenden sind.

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

(8) Arbeitgeber haben ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne des Abs. 2 bis 5 durchführen. Dieses Verzeichnis muß auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 63. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 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.

(2) Die Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse in entsprechender Weise vermittelt werden. Die Ermächtigung ist unter Auflagen zu erteilen, wenn dies zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Vermittlung der Fachkenntnisse erforderlich ist. Die Ermächtigung ist zu widerrufen, wenn gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes oder der dazu erlassenen Verordnungen über die Vermittlung der Fachkenntnisse verstoßen wurde, die Auflagen nicht eingehalten werden, oder wenn die Voraussetzungen für die Ermächtigung nicht mehr vorliegen.

(3) Zur Vermittlung der Fachkenntnisse zur Durchführung von Sprengarbeiten sind von der Unterrichtsanstalt oder ermächtigten Einrichtung nur Personen zuzulassen, die eine Bescheinigung der Bundespolizeidirektion oder, außerhalb des örtlichen Wirkungsbereiches der Bundespolizeidirektionen, der Bezirksverwaltungsbehörde über ihre Verlässlichkeit beibringen. Zur Beurteilung der Verlässlichkeit nach diesem Bundesgesetz ist sinngemäß § 6 des Waffengesetzes 1986, BGBl. Nr. 443, heranzuziehen, wobei auch entsprechend schwerwiegende Verwaltungsübertretungen zu berücksichtigen sind.

(4) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist von der zuständigen Behörde zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, zB eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Arbeitgeber, dem zuständigen Arbeitsinspektorat sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekanntzugeben.

(5) Die Arbeitsinspektorate haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, der zuständigen Behörde zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Arbeitgeber Umstände bekannt, die zum Entzug des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden.

(6) Die Sicherheitsbehörden haben Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse betreffend die Durchführung von Sprengarbeiten führen könnten, der zuständigen Behörde zur Kenntnis zu bringen.

Handhabung von Lasten

§ 64. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Läßt es sich nicht vermeiden, daß Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so haben die Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß es bei den Arbeitnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(4) Arbeitnehmer dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(5) Arbeitnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Arbeitnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von

Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Lärm

§ 65. (1) Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Arbeitnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Arbeitgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Arbeitnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. Die Arbeitnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Arbeitnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Arbeitnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.
5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Arbeitgeber müssen jedem

Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 66. (1) Arbeitgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, daß das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Arbeitgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer keinen erheblichen Beeinträchtigungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Einwirkungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Druckluft- und Taucherarbeiten, für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, zB Arbeiten in Kühlräumen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 67. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitsstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, daß ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, daß eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte ist Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich sind, und
5. Display-Schreibmaschinen.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 68. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(2) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Arbeitgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muß der auszuführenden Tätigkeit angepaßt sein.
2. Die Software muß benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepaßt werden können.
3. Die Systeme müssen den Arbeitnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepaßt ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

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

1. Die Arbeitgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 67 Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

Persönliche Schutzausrüstung

§ 69. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Arbeitnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen sind von den Arbeitgebern auf ihre Kosten zur Verfügung zu stellen, wenn Gefahren nicht durch kollektive technische Schutzmaßnahmen oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(3) Arbeitnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Arbeitgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Arbeitnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt

werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

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

(6) Arbeitgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

§ 70. (1) Arbeitgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(2) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 1 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Arbeitnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

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

(4) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstun-

gen aufeinander abgestimmt und muß ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Arbeitgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 1, 2 und 4 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.

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

Arbeitskleidung

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

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

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 72. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 6. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, die Ermächtigung nach § 63 sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse,

2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
3. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 65 Abs. 4,
4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muß.

(2) Für persönliche Schutzausrüstungen, die in Betrieben verwendet werden, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen und auf die die Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194, nicht anzuwenden ist, kann 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 festlegen. 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.

7. Abschnitt

Präventivdienste

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 73. (1) Arbeitgeber 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 oder
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 74 nachweisen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums, das über eine aufrechte Feststellung gemäß § 75 Abs. 2 verfügt, entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder eines sicherheitstechnischen Zentrums, das über keine Feststellung gemäß § 75 Abs. 2 verfügt, entfällt diese Verpflichtung der Arbeitgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte oder das Zentrum nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen.

Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

§ 74. (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 Arbeitnehmerschutzvorschriften vermittelt und
2. die Ausbildungseinrichtung über die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderliche Ausstattung, Lehrmittel und Lehrkräfte verfügt.

(3) Die Anerkennung ist unter Vorschreibung von Auflagen zu erteilen, wenn dies zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Ausbildung im Hinblick auf Abs. 2 Z 2 und Abs. 4 erforderlich ist. Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die ordnungsgemäße Ausbildung nicht mehr gewährleistet ist.

(4) Zur Fachausbildung sind nur Personen zuzulassen, die über ausreichende Grundkenntnisse auf technischem Gebiet und ausreichende betriebliche Erfahrungen verfügen. Personen, die diese Grundkenntnisse nicht durch den erfolgreichen Abschluß einer geeigneten Ausbildung nachweisen, dürfen erst nach erfolgreicher Ablegung einer Aufnahmeprüfung zur Fachausbildung zugelassen werden.

Sicherheitstechnische Zentren

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

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

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat auf Antrag des Betreibers 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 eine Liste jener sicherheitstechnischen Zentren zu erstellen, die über eine aufrechte Feststellung nach dem ersten Satz verfügen, und diese den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie auf Anfrage auch sonstigen Personen zu übermitteln. Diese Liste hat zu enthalten: Bezeichnung des Zentrums, Anschrift, Telefonnummer, Name des Leiters.

Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte

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

(2) Arbeitgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer aufgenommen werden oder wenn Arbeitnehmer auf Grund einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeber haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,

4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und
11. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.

(4) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

1. den Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. die Belegschaftsorgane auf Verlangen beraten.

Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 77. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte, diesem Bundesgesetz entsprechende sicherheitstechnische Betreuung eingerichtet ist.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt je nach der Anzahl der Arbeitnehmer pro Kalenderjahr:

Anzahl der Arbeitnehmer:	Stunden:
11 bis 15.....	13
16 bis 20.....	18
21 bis 25.....	23
26 bis 30.....	28
31 bis 40.....	36
41 bis 50.....	46
51 bis 60.....	56
61 bis 70.....	66
71 bis 80.....	76
81 bis 90.....	86

Anzahl der Arbeitnehmer:	Stunden:
91 bis 100.....	96
101 bis 150.....	126

(4) Diese Mindesteinsatzzeit erhöht sich bei 151 bis 1 000 Arbeitnehmern für je weitere 50 Arbeitnehmer jeweils um 50 Stunden pro Kalenderjahr. Bei einer Arbeitnehmeranzahl von 1 001 bis 1 100 beträgt die Mindesteinsatzzeit 1 048 Stunden pro Kalenderjahr. Diese Mindesteinsatzzeit erhöht sich für je weitere 100 Arbeitnehmer jeweils um 72 Stunden pro Kalenderjahr.

(5) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen, wobei jeder Teil mindestens vier Stunden betragen muß. Bei Arbeitsstätten mit weniger als 51 Arbeitnehmern hat die Aufteilung so zu erfolgen, daß auf jedes Kalenderhalbjahr mindestens ein Viertel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfällt, bei den übrigen Arbeitsstätten in der Weise, daß auf jedes Kalendervierteljahr mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfällt.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers in Angelegenheiten gemäß § 76 Abs. 3,
2. die Beratung der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15% der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
6. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben

§ 78. (1) Arbeitgeber können selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie

1. regelmäßig weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen,
2. ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen und
3. eine externe Sicherheitsfachkraft oder ein sicherheitstechnisches Zentrum im Ausmaß von mindestens der halben Mindesteinsatzzeit nach § 77 Abs. 3 in Anspruch nehmen.

(2) Arbeitgeber können selbst zur Gänze die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn

1. sie regelmäßig weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen,
2. sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 74 nachweisen, und
3. dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

(3) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig sechs bis zehn Arbeitnehmer beschäftigt, so muß nachweislich mindestens zweimal im Kalenderjahr eine gemeinsame Begehung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner erfolgen. Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß bei dieser Begehung alle Arbeitnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(4) Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben externe Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung zur Ermittlung und Beurteilung im Sinne des § 4 vorzunehmen und dann unter Berücksichtigung der festgestellten Gefahren festzulegen, in welchen Zeitabständen künftig gemeinsame Begehungen erforderlich sind. Diese Zeitabstände sind in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufzunehmen. Sobald sich die der Ermittlung und Beurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten ändern, hat aber jedenfalls eine neuerliche gemeinsame Begehung zu erfolgen.

Bestellung von Arbeitsmedizineren

§ 79. (1) Arbeitgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) oder
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
3. durch Inanspruchnahme eines bewilligten arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1984, BGBl. Nr. 373, berechtigt sind und eine vom

Bundesminister für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben.

(3) Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, das für die arbeitsmedizinische Betreuung notwendige Fach- und Hilfspersonal zu beschäftigen.

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

(6) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die arbeitsmedizinische Betreuung notwendigen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen.

(7) Bei Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal und zur Bereitstellung der notwendigen Ausstattung und Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner entfällt diese Verpflichtung der Arbeitgeber insoweit, als diese Arbeitsmediziner nachweislich das notwendige Fach- und Hilfspersonal und die notwendige Ausstattung und die notwendigen Mittel beistellen.

Arbeitsmedizinische Zentren

§ 80. (1) Der Betrieb eines arbeitsmedizinischen Zentrums bedarf einer Bewilligung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. Vor Erteilung der Bewilligung sind der Bundesminister für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Österreichische Ärztekammer anzuhören.

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

1. die ärztliche Leitung einem Arzt übertragen ist, der über die erforderliche Ausbildung verfügt und die arbeitsmedizinische Betreuung im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit ausübt,
2. im Zentrum weitere Ärzte beschäftigt werden, die über die erforderliche Ausbildung verfügen, sodaß gewährleistet ist, daß das Zentrum regelmäßig eine arbeitsmedizinische Betreuung im Ausmaß von mindestens 70 Stunden wöchentlich ausüben kann, wobei auf dieses Ausmaß nur die Einsatzzeit von Ärzten anzurechnen ist, die regelmäßig mindestens acht Stunden wöchentlich beschäftigt werden,
3. im Zentrum das erforderliche Fach- und Hilfspersonal beschäftigt wird und
4. im Zentrum die für eine ordnungsgemäße arbeitsmedizinische Betreuung erforderlichen Einrichtungen, Geräte und Mittel vorhanden sind.

(3) Die Bewilligung kann unter Auflagen und Bedingungen erteilt werden, wenn dies zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen arbeitsmedizinischen Betreuung erforderlich ist. Die Bewilligung kann auf die arbeitsmedizinische 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 befristen, wenn im Zeitpunkt der Bewilligung noch nicht ausreichend beurteilt werden kann, ob zusätzliche Auflagen und Bedingungen zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen arbeitsmedizinischen Betreuung erforderlich sind (befristeter Probetrieb). Wird vor Ablauf der Befristung ein Antrag auf unbefristete Bewilligung gestellt, ist eine neuerliche Befristung dieser Bewilligung nicht zulässig.

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

(6) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat jährlich eine Liste der arbeitsmedizinischen Zentren mit aufrechter Bewilligung zu erstellen und den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie auf Anfrage auch sonstigen Personen zu übermitteln. Diese Liste hat zu enthalten: Bezeichnung des Zentrums, Anschrift, Telefonnummer, Name des Leiters.

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

§ 81. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

(2) Arbeitgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer aufgenommen werden, oder wenn Arbeitnehmer auf Grund einer Überlassung gemäß § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Arbeitgeber haben die Arbeitsmediziner 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 oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und
12. bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes.

(4) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner

1. den Arbeitnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Belegschaftsorganen auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Arbeitnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. die Belegschaftsorgane auf Verlangen beraten.

(5) Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß alle Arbeitnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über besondere Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner

§ 82. (1) Arbeitsmediziner sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte diesem Bundesgesetz entsprechende arbeitsmedizinische Betreuung eingerichtet ist.

(3) Die Mindesteinsatzzeit beträgt je nach der Anzahl der Arbeitnehmer pro Kalenderjahr:

Anzahl der Arbeitnehmer:	Stunden:
11 bis 15.....	9
16 bis 20.....	12
21 bis 25.....	15
26 bis 30.....	19
31 bis 40.....	24
41 bis 50.....	30
51 bis 60.....	37
61 bis 70.....	44
71 bis 80.....	50
81 bis 90.....	57
91 bis 100.....	64
101 bis 150.....	84

(4) Diese Mindesteinsatzzeit erhöht sich bei 151 bis 1 000 Arbeitnehmern für je weitere 50 Arbeitnehmer jeweils um 33 Stunden pro Kalenderjahr. Bei einer Arbeitnehmeranzahl von 1 001 bis 1 100 beträgt die Mindesteinsatzzeit 711 Stunden pro Kalenderjahr. Diese Mindesteinsatzzeit erhöht sich für je weitere 100 Arbeitnehmer jeweils um 66 Stunden pro Kalenderjahr.

(5) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen, wobei jeder Teil mindestens drei Stunden betragen muß. Bei Arbeitsstätten mit weniger als 51 Arbeitnehmern hat die Aufteilung so zu erfolgen, daß auf jedes Kalenderhalbjahr mindestens ein Viertel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfällt, bei den übrigen Arbeitsstätten in der Weise, daß auf jedes Kalendervierteljahr mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfällt.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers in den Angelegenheiten gemäß § 81 Abs. 3,
2. die Beratung der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,

3. die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmern bis zum Höchstausmaß von 20% der Mindesteinsatzzeit,
6. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer im Zusammenhang stehen,
7. die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15% der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
8. die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

Gemeinsame Bestimmungen

§ 83. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner werden im folgenden als Präventivfachkräfte bezeichnet.

(2) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, ist er vor der Bestellung von Präventivfachkräften anzuhören.

(3) Arbeitgeber haben dem zuständigen Arbeitsinspektorat Namen und Einsatzzeit der Präventivfachkräfte mitzuteilen.

(4) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Arbeitsstätte samt allen dazugehörigen Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Übersteigt die Mindesteinsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit, sind weitere Präventivfachkräfte in der zur Erfüllung der Mindesteinsatzzeit erforderlichen Anzahl zu bestellen. Wenn die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit nicht übersteigt, darf sie auf mehrere Präventivfachkräfte aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

(5) Abweichend von Abs. 4 darf eine gesonderte Bestellung von Präventivfachkräften für Baustellen erfolgen, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

(6) Abs. 4 und 5 gilt auch bei Inanspruchnahme eines Zentrums. Werden mehrere betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Gleiches gilt bei Bestellung mehrerer betriebseigener Arbeitsmediziner. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben betriebseigenen oder externen Präventivfachkräften ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(7) Betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. deren Leitung sind unmittelbar dem Arbeitgeber oder der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen.

(8) Arbeitgeber haben den betriebseigenen Präventivfachkräften Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse zu erweitern.

(9) Die Bestellung von Präventivfachkräften enthebt die Arbeitgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. §§ 15 und 130 Abs. 4 gelten auch für betriebseigene Präventivfachkräfte.

Aufzeichnungen und Berichte

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

(2) Besteht ein Arbeitsschutzausschuß, so haben die Präventivfachkräfte an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, sofern der Teilnahme nicht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Sind sie an der Teilnahme verhindert, so haben sie dem Arbeitsschutzausschuß einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit und gegebenenfalls Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu übermitteln.

(3) Besteht kein Arbeitsschutzausschuß, so haben die Präventivfachkräfte dem Arbeitgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der Arbeitgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer aufzulegen. Dem zuständigen

Arbeitsinspektorat hat der Arbeitgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(4) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen

1. wer als Sicherheitsfachkraft bzw. als Arbeitsmediziner vom Zentrum beschäftigt wird,
2. welche Betriebsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen vom Zentrum betreut werden, und
3. welche Einsatzzeit in diesen Betriebsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen geleistet wird.

Zusammenarbeit

§ 85. (1) Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner und Belegschaftsorgane haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten, der Baustellen und der auswärtigen Arbeitsstellen durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane beizuziehen.

Meldung von Mißständen

§ 86. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Arbeitgeber oder der sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie den Belegschaftsorganen mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie die Belegschaftsorgane zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

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

Abberufung

§ 87. (1) Wenn ein Arbeitsschutzausschuß besteht, darf der Arbeitgeber eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses abberufen.

(2) Wenn nach Auffassung des Arbeitsinspektorates eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Bundesgesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat das Arbeitsinspektorat vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 130 diese Beanstandungen dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

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

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

Arbeitsschutzausschuß

§ 88. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, für Arbeitsstätten, in denen sie mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, einen Arbeitsschutzausschuß einzurichten. Die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Arbeitnehmer sind einzurechnen.

(2) Der Arbeitsschutzausschuß hat die Aufgabe, die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination der betrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen zu gewährleisten und auf eine Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Der Arbeitsschutzausschuß hat sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Im Arbeitsschutzausschuß sind insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

(3) Dem Ausschuß gehören als Mitglieder an:

1. der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person,
2. die für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen,
3. die Sicherheitsfachkräfte,
4. die Arbeitsmediziner und das Fachpersonal,
5. die Sicherheitsvertrauenspersonen,
6. Vertreter 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 oder eine von ihm beauftragte Person. Die in Abs. 3 Z 3 bis 7 angeführten Personen dürfen nicht mit der Vorsitzführung beauftragt werden.

(5) Der Arbeitsschutzausschuß ist nach Erfordernis, mindestens aber zweimal pro Kalenderjahr, einzuberufen. Eine Einberufung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn es die besonderen Verhältnisse auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Betrieb erfordern oder wenn ein Drittel der Mitglieder eine Einberufung verlangt, weiters auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

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

(7) Entspricht der Arbeitgeber nicht den Vorschlägen des Arbeitsschutzausschusses 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 mehrere Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist, so ist er verpflichtet, am Unternehmenssitz einen zentralen Arbeitsschutzausschuß einzurichten. Dem zentralen Arbeitsschutzausschuß gehören neben dem Arbeitgeber und Vertretern 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

§ 89. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann durch Verordnung die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt beauftragen, sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren einzurichten und zu betreiben, wenn dies für eine ausreichende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung geboten ist.

(2) Für sicherheitstechnische Zentren gemäß Abs. 1 gilt § 75 Abs. 1. Arbeitsmedizinische Zentren gemäß Abs. 1 müssen die Anforderungen des § 80 Abs. 2 erfüllen.

(3) Der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr kann durch Verordnung die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen für ihren Zuständigkeitsbereich beauftragen, sicherheitstechnische Zentren oder arbeitsmedizinische Zentren einzurichten und zu betreiben. Abs. 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 90. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 7. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte, die Durchführung der Fachausbildung und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung, wobei in der Verordnung Übergangsregelungen für die bei Inkrafttreten der Verordnung bereits tätigen Sicherheitsfachkräfte vorzusehen sind,
2. das notwendige Fach- und Hilfspersonal für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner,
3. die Voraussetzungen für sicherheitstechnische Zentren sowie für die Bewilligung von arbeitsmedizinischen Zentren,
4. die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses, wobei sicherzustellen ist, daß die Anzahl der Mitglieder nach § 88 Abs. 3 Z 1 und 2 der Anzahl der Mitglieder nach § 88 Abs. 3 Z 5 und 6 entspricht,
5. die Entsendung von Vertretern in den zentralen Arbeitsschutzausschuß.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung abweichend von § 77 Abs. 3 und 4 für bestimmte Tätigkeiten, die mit einer besonderen Unfallgefahr verbunden sind, eine höhere Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte und für Tätigkeiten, die mit besonders geringen Unfallgefahren verbunden sind, eine geringere Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(3) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren durch Verordnung festzulegen,

1. welche Kenntnisse im Sinne des § 78 Abs. 1 Z 2 für eine teilweise Wahrnehmung der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte durch die Arbeitgeber erforderlich sind und
2. in welchen Unternehmenssparten Arbeitgeber selbst zur Gänze die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 78 Abs. 2 wahrnehmen können.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung abweichend von § 78 Abs. 3 für bestimmte Tätigkeiten, die mit einer besonderen Gefahr für Sicherheit und Gesundheit verbunden sind, ein geringeres Intervall und für Tätigkeiten, die mit besonders geringen Gefahren

für Sicherheit und Gesundheit verbunden sind, ein höheres Intervall für die gemeinsame Begehung festzulegen.

(5) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten, die mit besonderen Gesundheitsgefahren verbunden sind, sowie für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig Nacharbeit geleistet wird, abweichend von § 82 Abs. 3 und 4 eine höhere Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner festzulegen.

(6) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann durch Verordnung zulassen, daß die Gesamteinsatzzeit der Präventivfachkräfte abweichend von §§ 77 und 82 auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner aufgeteilt wird, wenn die Betreuung durch ein Zentrum erfolgt, das sowohl über eine Feststellung gemäß § 75 Abs. 2 als auch über eine Bewilligung gemäß § 80 verfügt, wenn dies unter Bedachtnahme auf die bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit für eine sachgerechte Betreuung zielführend ist.

8. Abschnitt

Behörden und Verfahren

Arbeitnehmerschutzbeirat

§ 91. (1) Zur Beratung des Bundesministers für Arbeit und Soziales in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ist ein Arbeitnehmerschutzbeirat einzurichten.

(2) Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehören neben dem Zentral-Arbeitsinspektor bzw. bei Verhinderung dessen Vertretung an:

1. ein Vertreter des Verkehrs-Arbeitsinspektora-
2. zwei Vertreter der Bundesarbeitskammer,
3. zwei Vertreter der Bundeswirtschaftskammer,
4. zwei Vertreter des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,
5. zwei Vertreter der Vereinigung Österreichischer Industrieller,
6. zwei Vertreter der Bundesingenieurkammer,
7. zwei Vertreter der Österreichischen Ärztekammer und
8. zwei Vertreter der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt.

(3) Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehören weiters je ein Vertreter der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahnen und der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter an, wenn der gesetzliche Aufgabenbereich dieser Institutionen durch den Beratungsgegenstand berührt wird. Dem Arbeitnehmerschutzbeirat gehört weiters ein Vertreter des Verbandes der Elektrizitätswerke Österreichs an, wenn nach dem Beratungsgegenstand die Interessen der Elektrizitätswerke berührt werden.

(4) Zu den Sitzungen des Arbeitnehmerschutzbeirates sind weiters die Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der Niederösterreichischen Landesregierung sowie gegebenenfalls die nach dem Beratungsgegenstand in Betracht kommenden Bundesministerien einzuladen.

(5) Die Tätigkeit im Arbeitnehmerschutzbeirat ist ehrenamtlich.

(6) Zur Vorberatung können Fachausschüsse eingesetzt werden.

(7) Die Sitzungen des Arbeitnehmerschutzbeirates und der Fachausschüsse sind nicht öffentlich. Die in Abs. 2 und 3 genannten Personen und Institutionen sind berechtigt, Sachverständige beizuziehen.

(8) Die Einberufung und die Geschäftsführung obliegen dem Zentral-Arbeitsinspektorat.

Arbeitsstättenbewilligung

§ 92. (1) Arbeitsstätten, die infolge der Art der Betriebseinrichtungen, der Arbeitsmittel, der verwendeten Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren in besonderem Maße eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bewirken können, dürfen nur auf Grund einer Bewilligung der zuständigen Behörde errichtet und betrieben werden (Arbeitsstättenbewilligung).

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

1. nach den konkreten Verhältnissen des Einzelfalles zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer Maßnahmen erforderlich sind, die über die in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen enthaltenen Anforderungen hinausgehen, oder
2. die Vorschreibung von Auflagen zur Konkretisierung oder Anpassung der in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen vorgesehenen Anforderungen an die konkreten Verhältnisse des Einzelfalles erforderlich ist.

(3) Dem Antrag auf Arbeitsstättenbewilligung sind eine Beschreibung der Arbeitsstätte einschließlich eines Verzeichnisses der Arbeitsmittel und die erforderlichen Pläne und Skizzen sowie die sonst für die Beurteilung des Projektes erforderlichen Unterlagen in dreifacher Ausfertigung anzuschließen. Weiters sind Sicherheits- und Gesundheits-

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

(4) Eine Arbeitsstättenbewilligung erlischt, wenn der Betrieb der Arbeitsstätte nicht binnen fünf Jahren nach erteilter Bewilligung aufgenommen wird oder wenn der Betrieb durch mehr als fünf Jahre unterbrochen wird. Die Behörde kann diese Frist auf Antrag des Arbeitgebers auf sieben Jahre verlängern, wenn es Art und Umfang des Vorhabens erfordern oder die Fertigstellung des Vorhabens unvorhergesehenen Schwierigkeiten begegnet.

(5) Die Änderung einer bewilligten Arbeitsstätte bedarf einer Bewilligung, wenn dies zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, insbesondere wenn durch die Änderung das Ausmaß der Gefährdung vergrößert wird oder die Änderung mit einer Gefährdung anderer Art verbunden ist. Diese Bewilligung hat auch die bereits bewilligte Arbeitsstätte so weit zu umfassen, als es wegen der Änderung zur Gewährleistung des Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(6) Bestehen Zweifel, ob die Errichtung oder die Änderung einer Arbeitsstätte einer Bewilligung bedarf, so hat die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitsinspektorates zu prüfen und festzustellen, ob die Voraussetzungen nach Abs. 1 oder 5 vorliegen.

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

Ausnahmen von der Bewilligungspflicht

§ 93. (1) Eine Arbeitsstättenbewilligung ist nicht erforderlich für

1. genehmigungspflichtige Betriebsanlagen im Sinne der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194,
2. bewilligungspflichtige Bergbauanlagen im Sinne des Berggesetzes 1975,
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 Schiffsanlagen im Sinne des § 46 und bewilligungspflichtige sonstige Anlagen im Sinne des § 65 des Schiffsahrtsgesetzes 1990,
6. bewilligungspflichtige Bäder im Sinne des Bäderhygienegesetzes, BGBl. Nr. 254/1976, und

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

8. bewilligungspflichtige Anlagen und Zivilflugplätze im Sinne des Luftfahrtgesetzes 1957, BGBl. Nr. 253.

(2) In den in Abs. 1 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 Bedingungen und Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden. Für die Vorschreibung von Auflagen ist § 92 Abs. 2 letzter Satz anzuwenden.

(3) Abs. 2 gilt auch für die Genehmigung einer Änderung von in Abs. 1 angeführten Anlagen.

(4) Die gemäß Abs. 2 und 3 vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers abzuändern oder aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Sonstige Genehmigungen und Vorschreibungen

§ 94. (1) In folgenden Verfahren sind die mit dem Genehmigungsgegenstand zusammenhängenden Belange des Arbeitnehmerschutzes zu berücksichtigen:

1. Genehmigung einer Rohrleitungsanlage gemäß § 17 des Rohrleitungsgesetzes, BGBl. Nr. 411/1975,
2. Genehmigung von Anlagen nach dem Starkstromweegegesetz, BGBl. Nr. 70/1968,
3. Genehmigung von Dampfkesselanlagen gemäß § 4 des Luftreinhaltegesetzes für Kesselanlagen, BGBl. Nr. 380/1988,
4. Bewilligung von Einrichtungen, Arbeitsmitteln usw. nach dem Eisenbahngesetz 1957, BGBl. Nr. 60, dem Luftfahrtgesetz 1957, BGBl. Nr. 253, dem Schiffsahrtsgesetz 1990, BGBl. Nr. 87/1989, und dem Seeschiffsahrtsgesetz 1990, BGBl. Nr. 174/1989, soweit nicht § 93 anzuwenden ist,
5. Genehmigung von Anlagen und Einrichtungen nach dem Strahlenschutzgesetz, BGBl. Nr. 227/1969, und
6. Genehmigung von Anlagen nach §§ 31 a, 31 c, 32, 40 und 41 des Wasserrechtsgesetzes 1959, BGBl. Nr. 215.

(2) Die genannten Anlagen dürfen nur genehmigt werden, wenn Arbeitnehmerschutzvorschriften der Genehmigung nicht entgegenstehen und zu erwarten ist, daß überhaupt oder bei Einhaltung

der erforderlichenfalls vorzuschreibenden geeigneten Bedingungen und Auflagen die nach den Umständen des Einzelfalles voraussehbaren Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden. Dies gilt auch für die Genehmigung einer Änderung derartiger Anlagen.

(3) Zeigt sich in einer Arbeitsstätte nach rechtskräftig erteilter Arbeitsstättenbewilligung oder nach einer rechtskräftigen Genehmigung nach § 93 Abs. 1, daß der Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer unter den vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen nicht ausreichend gewährleistet wird, so hat die zuständige Behörde zum Schutz der Arbeitnehmer andere oder zusätzliche Bedingungen und Auflagen vorzuschreiben.

(4) Für Arbeitsstätten, die keiner Arbeitsstättenbewilligung bedürfen und für die auch keine Genehmigung nach § 93 Abs. 1 vorliegt, hat die zuständige Behörde die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen vorzuschreiben. Dies gilt auch für Arbeitsstätten, für die eine Genehmigung im Sinne des § 93 Abs. 1 vorliegt, wenn bei der Genehmigung das Arbeitnehmerschutzgesetz und dieses Bundesgesetz keine Anwendung gefunden haben.

(5) Für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen gilt Abs. 4 mit folgender Maßgabe: Für eine bestimmte Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle hat die für diese Baustelle/Arbeitsstelle zuständige Behörde die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen vorzuschreiben. Sind für mehrere künftige Baustellen oder auswärtige Arbeitsstellen eines Arbeitgebers solche Vorschreibungen erforderlich, so hat die Vorschreibung durch jene Behörde zu erfolgen, die für die Arbeitsstätte zuständig ist, der diese Baustellen oder Arbeitsstellen organisatorisch zuzurechnen sind, im Zweifel durch die für den Unternehmenssitz zuständige Behörde.

(6) Für Auflagen und Maßnahmen nach Abs. 1 bis 5 ist § 92 Abs. 2 letzter Satz anzuwenden.

(7) Die Wirksamkeit von Vorschreibungen gemäß Abs. 1 bis 5 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt. Solche Vorschreibungen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

Ausnahmen

§ 95. (1) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalles zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, ist in den Verordnungen fest-

zulegen, daß die zuständige Behörde von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf.

(2) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen können Abweichungen von den im 1. bis 6. Abschnitt sowie in §§ 97 und 98 festgelegten Anforderungen geregelt werden, wenn diese Abweichungen aus wichtigen Gründen erforderlich sind und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind.

(3) Darüber hinaus kann die zuständige Behörde im Einzelfall auf Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung des § 6 Abs. 4 sowie des 2. bis 4. und 6. Abschnittes erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind,
2. nach den Umständen des Einzelfalles zu erwarten ist, daß Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder daß durch eine andere vom Arbeitgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und
3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

(4) Ausnahmen nach Abs. 3 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 3 Z 2 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Ausnahmen nach Abs. 3 sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn solche Auflagen nicht eingehalten werden oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(5) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 3 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat.

(6) In Verfahren nach § 93 Abs. 1 und 3 und § 94 Abs. 1 können auch auf Antrag des Genehmigungswerbers, der nicht Arbeitgeber der in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer ist, Ausnahmen im Sinne des Abs. 3 genehmigt werden, wenn

1. zum Zeitpunkt dieses Verfahrens noch nicht feststeht, welcher Arbeitgeber in der betreffenden Anlage Arbeitnehmer beschäftigen wird,
2. diese Ausnahmen Voraussetzung für die Genehmigung im Sinne des § 93 Abs. 1 und 3 und § 94 Abs. 1 sind, und
3. der für die Beurteilung der Voraussetzungen für die Ausnahmegenehmigung maßgebliche Sachverhalt bereits feststeht.

(7) Wird eine Ausnahmegenehmigung für mehrere künftige Baustellen oder auswärtige Arbeitsstellen eines Arbeitgebers beantragt, so ist für das Verfahren jene Behörde zuständig, die für die Arbeitsstätte zuständig ist, der diese Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen organisatorisch zuzurechnen sind, im Zweifel die für den Unternehmenssitz zuständige Behörde.

Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen

§ 96. (1) Die zuständige Behörde hat durch Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersagen oder sonstige geeignete Sicherungsmaßnahmen anzuordnen, wie die gänzliche oder teilweise Schließung einer Arbeitsstätte oder die Stilllegung von Arbeitsmitteln, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern erforderlich ist.

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

(3) 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) Den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist eine Ablichtung von Bescheiden gemäß Abs. 1 und 2 zu übermitteln.

(6) Abs. 1 und 2 ist auf Arbeitsstätten, für die auf Grund gesetzlicher Vorschriften eine Betriebspflicht besteht, nicht anzuwenden.

(7) Abs. 1 und 2 ist auf Tätigkeiten, die unter das Berggesetz 1975 fallen, nicht anzuwenden.

Meldung von Bauarbeiten

§ 97. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat Bauarbeiten, die voraussichtlich länger als fünf Arbeitstage dauern, nachweislich zu melden.

(2) Die Meldung muß spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn erfolgen. Die Arbeiten dürfen erst nach erfolgter Meldung begonnen werden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung spätestens am Tag des Arbeitsbeginns zu erstatten.

(3) Die Meldung muß alle zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben enthalten.

(4) Erfolgt vor Beginn der Bauarbeiten eine Meldung an das Arbeitsinspektorat durch den Auftraggeber oder eine von ihm beauftragte Person und enthält diese Meldung alle für die Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben, so entfällt die Meldepflicht der Arbeitgeber.

(5) Werden auf einer Baustelle Bauarbeiten von mehreren Arbeitgebern unmittelbar aufeinanderfolgend ausgeführt, obliegt die Meldepflicht jenem Arbeitgeber, der zuerst mit den Arbeiten auf der Baustelle beginnt.

(6) Mit besonderen Gefahren verbundene Bauarbeiten sind abweichend von Abs. 4 und 5 jedenfalls gesondert durch die betreffenden Arbeitgeber zu melden.

(7) Bauarbeiten, bei denen die Arbeitnehmer Einwirkungen von schwachgebundenen Asbestprodukten ausgesetzt sein können, sind abweichend von Abs. 1 und 4 bis 6 unabhängig von ihrer Dauer zu melden. Die Meldung hat auch Angaben über die Arbeitsweise und die zum Schutz der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen zu enthalten. Die Meldung muß abweichend von Abs. 2 jedenfalls vor Beginn der Arbeiten erfolgen.

Sonstige Meldepflichten

§ 98. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden:

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

(2) Die Meldung muß vor Beginn der Arbeiten erfolgen. 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) Die Meldung muß alle zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlichen Angaben enthalten, insbesondere den genauen Arbeitsort, den voraussichtlichen Arbeitsbeginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeiten.

(4) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat jene Arbeitnehmer zu melden, die Sprengarbeiten ausführen. Gleiches gilt für sonstige mit besonderen Gefahren verbundene Arbeiten, sofern dies im Hinblick auf die besondere Gefährlichkeit der Arbeiten für eine wirksame Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich ist.

(5) Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektorat tödliche und sonstige schwere Arbeitsunfälle zu melden, sofern nicht eine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt.

Behördenzuständigkeit

§ 99. (1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Befugnisse stehen hinsichtlich der vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Tätigkeiten 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 jeweiligen 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 nach der Gewerbeordnung 1994 genehmigungspflichtigen Betriebsanlagen die nach der Gewerbeordnung 1994 in erster Instanz zuständige Genehmigungsbehörde, bei sonstigen der Gewerbeordnung 1994 unterliegenden Tätigkeiten die Bezirksverwaltungsbehörde,
2. bei den in § 93 Abs. 1 Z 2 bis 8 angeführten Arbeitsstätten die nach den angeführten Bestimmungen in erster Instanz zuständige Genehmigungsbehörde,
3. 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,
4. bei Theater- oder Kinobetrieben sowie sonstigen Veranstaltungsstätten, deren Errichtung und Betrieb nach landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,
5. bei Anlagen zur Erzeugung elektrischer Energie, deren Errichtung nach den in Ausführung des Elektrizitätswirtschaftsgesetzes, BGBl. Nr. 260/1975, ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen einer Genehmigung durch die Landesregierung bedarf, der Landeshauptmann,

6. bei der Post- und Telegraphenverwaltung und den Fernmeldebehörden der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr,
7. für die unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten die Bergbehörde,
8. in allen übrigen Fällen die Bezirksverwaltungsbehörde.

(4) Der Instanzenzug richtet sich bei den in § 93 Abs. 1 angeführten Arbeitsstätten nach den jeweiligen für die Arbeitsstätte geltenden 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

§ 100. (1) Der 1. bis 6. Abschnitt dieses Bundesgesetzes sowie die in Durchführung dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen finden auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit spezifischen Tätigkeiten im Rahmen von Katastrophenhilfsdiensten insoweit keine Anwendung, als die Besonderheiten dieser Tätigkeiten einer Anwendung zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist aber dafür Sorge zu tragen, daß unter Berücksichtigung der Zielsetzungen dieses Bundesgesetzes eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

(2) In Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer sind von diesem Bundesgesetz und den dazu erlassenen Verordnungen abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

Verordnungen über Behörden und Verfahren

§ 101. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat in Durchführung des 9. Abschnittes durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates,
2. die Arbeitsstättenbewilligungspflicht,
3. die Meldepflichten gemäß § 97 Abs. 1, wobei Ausnahmen für Arbeiten, die mit keinen besonderen Gefahren verbunden sind, vorzusehen sind, den Inhalt der Meldung nach § 97 Abs. 3, sowie die Meldepflicht gemäß § 98,
4. Ausnahmen im Sinne des § 100.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann durch Verordnung weitere bundesgesetzliche Bewilligungsverfahren den in § 93 Abs. 1 angeführten Verfahren gleichstellen, wenn gewährleistet ist, daß in diesen Verfahren die Arbeitnehmerschutzbelange in gleicher Weise berücksichtigt

werden wie in einem Arbeitsstättenbewilligungsverfahren. Eine solche Verordnung darf nur im Einvernehmen mit dem für dieses bundesgesetzliche Bewilligungsverfahren zuständigen Bundesminister erlassen werden.

(3) Abs. 2 gilt für die Gleichstellung weiterer bundesgesetzlicher Bewilligungsverfahren mit den in § 94 Abs. 1 angeführten Verfahren sinngemäß mit der Maßgabe, daß eine Gleichstellung zu erfolgen hat, wenn im Hinblick auf den Verfahrensgegenstand Auswirkungen auf den Arbeitnehmerschutz zu erwarten sind und das Verfahren zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes geeignet ist.

9. Abschnitt

Übergangsrecht und Aufhebung von Rechtsvorschriften

Übergangsbestimmungen zu §§ 4 und 5

§ 102. (1) §§ 4 und 5 treten für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Juli 1995, im übrigen mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

(2) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs. 1 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen

§ 103. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen gelten die §§ 2 bis 7 der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(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 Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 gilt mit der Maßgabe, daß der Verweis auf besondere ärztliche Untersuchungen gemäß der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 durch einen Verweis auf Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen nach diesem Bundesgesetz ersetzt wird, sobald eine Verordnung gemäß § 59 Abs. 1 in Kraft tritt.

(4) Bescheide gemäß §§ 2 Abs. 4 und 7 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 werden mit Außerkrafttreten der Verordnung gegenstandslos.

(5) Bescheide gemäß § 7 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 696/1976 bleiben unberührt. Diese Bescheide sind vom Arbeitsinspektorat auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für das Beschäftigungsverbot nicht mehr vorliegen.

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 104. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Sicherheitsvertrauenspersonen regelt, gelten die §§ 10 und 11 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Die gemäß §§ 3 und 5 der Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes, BGBl. Nr. 2/1984, bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen gelten als Sicherheitsvertrauenspersonen im Sinne dieses Bundesgesetzes.
2. Endet die Funktionsperiode einer Sicherheitsvertrauensperson nach Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, so bleibt ihre Bestellung bis zum Ablauf dieser Funktionsperiode aufrecht, sofern nicht eine vorzeitige Abberufung nach Z 4 erfolgt.
3. Für die Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsvertrauenspersonen gilt § 3 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 als Bundesgesetz.
4. Für die vorzeitige Abberufung der nach §§ 3 und 5 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen gilt § 10 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes.

Prüfung

§ 105. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Prüfung im Sinne des § 17 Abs. 2 regelt, gilt für die Prüfung von elektrischen Anlagen, Arbeitsmitteln und Gegenständen der persönlichen Schutzausrüstung § 90 Abs. 2 und 4 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV), BGBl. Nr. 218/1983, mit der Maßgabe als Bundesgesetz, daß die Prüfungen von Ziviltechnikern des hiefür in Betracht kommenden Fachgebietes oder fachkundigen Personen des Technischen Überwachungs-Vereins oder sonstigen geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen durchzuführen sind.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen betreffend Arbeitsmittel, die auf Grund der gemäß § 109 weitergeltenden Bestimmungen durchzuführen sind.

Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten

§ 106. (1) Für Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, sind in den Verordnungen zur Durchführung des 2. Abschnittes dieses Bundesgesetzes die erforderlichen Abweichungen und Anpassungsfristen festzulegen. In den Verordnungen ist insbesondere auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen für solche Arbeitsstätten die Bestimmungen der Verordnungen bei Änderungen oder Erweiterungen der Arbeitsstätte wirksam werden.

(2) § 21 Abs. 5 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden regelt, in Kraft.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 2. Abschnittes gelten für Arbeitsstätten die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz:

1. Für Luftraum und Bodenfläche in Arbeitsräumen gilt § 3, für die lichte Höhe der Arbeitsräume § 4, für Fußböden in Betriebsräumen § 6, für Wände und Decken in Betriebsräumen § 7, für die Beleuchtung der Arbeitsräume § 9, für das Klima in Arbeitsräumen § 12, für die Beheizung von Arbeitsräumen und von brand- oder explosionsgefährdeten Räumen § 14 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 zweiter Satz, für die Kühlung von Arbeitsräumen § 15 und für die lichte Höhe, Belichtung, Beleuchtung und Lüftung von sonstigen Betriebsräumen § 19 Abs. 1 mit Ausnahme des letzten Satzes sowie § 19 Abs. 2 AAV.
2. Für die Belichtung der Arbeitsräume gilt § 8 AAV mit der Maßgabe, daß die Genehmigung von Ausnahmen gemäß § 8 Abs. 3 durch die zuständige Behörde zu erfolgen hat.
3. Für Ausgänge und Verkehrswege in Arbeitsstätten gelten § 22 Abs. 1 bis 5 und 7, §§ 23 bis 26, § 27 Abs. 1 und § 28 AAV. § 21 AAV gilt mit der Maßgabe, daß in Abs. 2 die Worte „im Sinne des § 10 des Arbeitnehmerschutzgesetzes“ entfallen.
4. § 10 AAV gilt für Arbeitsstätten in Gebäuden und für Arbeitsstätten im Freien mit der Maßgabe, daß die Notbeleuchtung als Sicherheitsbeleuchtung im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt und daß die Worte „im Sinne des § 10 des Arbeitnehmerschutzgesetzes“ entfallen.
5. Für die Warnbeleuchtung in Betriebsräumen gilt § 11 AAV. In sonstigen Räumen und auf Arbeitsstätten im Freien ist zumindest im

unumgänglich notwendigen Ausmaß für eine Warnbeleuchtung im Sinne des § 11 AAV zu sorgen.

6. Für die Lüftung von Arbeitsräumen gilt § 13 AAV. In anderen Räumen darf nur gearbeitet werden, wenn zumindest im unumgänglich notwendigen Ausmaß für Lüftungsmaßnahmen im Sinne des § 13 AAV gesorgt ist.
7. Für Schutzmaßnahmen gegen Absturz in Betriebsräumen gilt § 18 AAV. In sonstigen Räumen und auf Arbeitsstätten im Freien ist zumindest im unumgänglich notwendigen Ausmaß für Schutzmaßnahmen im Sinne des § 18 AAV zu sorgen.
8. Für Lagerungen in Arbeitsstätten gelten die §§ 63 und 64 AAV.

(4) Würde eine Arbeitsstätte in Gebäuden auf Grund einer bundesgesetzlichen Bewilligung bereits vor dem 1. Jänner 1984 genutzt, so gilt im Rahmen dieser Bewilligung abweichend von Abs. 3:

1. Anstelle des § 3 Abs. 1 und 2 AAV gilt für den Luftraum in Arbeitsräumen § 2 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV), BGBl. Nr. 265/1951, in der Fassung BGBl. Nr. 31/1965, und anstelle des § 13 AAV für die Lüftung § 15 ADSV.
2. § 8 Abs. 1 AAV betreffend die Sichtverbindung, § 12 Abs. 2 letzter Satz AAV betreffend die Luftfeuchtigkeit, § 23 Abs. 2 AAV erster Satz betreffend die Bemessung der Notausgänge, § 26 Abs. 6 AAV betreffend die brandhemmende Ausführung zusätzlicher Stiegen und § 28 Abs. 1 und 5 AAV betreffend die Notstiegen sind nicht anzuwenden.

(5) Abs. 4 gilt auch für Arbeitsstätten in Gebäuden, die zumindest seit 31. Dezember 1983 ohne wesentliche Änderung oder Erweiterung genutzt werden, und für die vor dem 1. Jänner 1984 keine bundesgesetzliche Bewilligung erforderlich war.

(6) Für Arbeitsstätten in Gebäuden, die vor dem 1. Jänner 1984 errichtet wurden, ist abweichend von Abs. 3 anstelle des § 21 Abs. 1, 2 und 4 AAV (Ausgänge) § 20 Abs. 1 ADSV anzuwenden, anstelle des § 26 Abs. 1 bis 4, 7, 11 und 12 AAV (Stiegen, Gänge) § 23 ADSV.

(7) Für Arbeitsräume in Gebäuden, die vor dem 1. Jänner 1984 errichtet wurden, gilt abweichend von Abs. 3 anstelle des § 4 AAV für die Raumhöhe § 3 ADSV.

Brandschutz und Erste Hilfe

§ 107. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den Brandschutz regelt, gelten die §§ 74 bis 78 und 80 AAV als Bundesgesetz.

(2) § 25 Abs. 4 erster Satz tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Bestellung von Personen für die Brandbekämpfung und Evakuierung regelt, in Kraft.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Brandschutzgruppe regelt, gilt anstelle des § 25 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes § 79 AAV als Bundesgesetz.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Erste Hilfe regelt, gelten §§ 81 und 82 AAV als Bundesgesetz. § 81 Abs. 5 AAV gilt mit der Maßgabe, daß „Betrieb“ und „feste Betriebsstätte“ jeweils durch „Arbeitsstätte“ ersetzt werden.

(5) Für die in § 106 Abs. 4 und 5 angeführten Arbeitsstätten ist § 82 AAV nicht anzuwenden.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen

§ 108. (1) § 28 Abs. 3 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Bereitschaftsräume regelt, in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die sanitären Vorkehrungen und die Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten regelt, gilt für das Trinkwasser § 83 AAV, für Waschgelegenheiten und Waschräume § 84 Abs. 1 und 3 bis 6 AAV, für Toiletten § 85 Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 3 bis 5 AAV, für Kleiderkästen und Umkleieräume § 86 Abs. 1 bis 3 und 5 bis 9 AAV, für Aufenthaltsräume § 87 Abs. 1 dritter bis letzter Satz und Abs. 2 bis 6 AAV und für Wohnräume § 88 AAV als Bundesgesetz.

(3) Für die in § 106 Abs. 4 und 5 angeführten Arbeitsstätten sind abweichend von Abs. 2 § 85 Abs. 3 und 5 AAV, § 86 Abs. 8 AAV, § 87 Abs. 2 AAV und § 88 Abs. 1 AAV nicht anzuwenden.

Arbeitsmittel

§ 109. (1) § 36 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die eine Liste der gefährlichen Arbeitsmittel festlegt, in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 3. Abschnittes gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes § 22 Abs. 6, 8, 9 und 10, § 27 Abs. 2 bis 4, § 29 Abs. 2 bis 8, § 30, § 31, § 32 samt Anhang 1 bis 4, § 33 Abs. 1 bis 8 und Abs. 10, §§ 34 bis 36, §§ 39 bis 47, §§ 58 bis 60 und § 62 Abs. 4 bis 10 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz. § 29 Abs. 8 AAV gilt mit der Maßgabe, daß Bedienungsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.

(3) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel dürfen Maschinen und Geräte nur benutzt 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 und § 13 Abs. 1 der Allgemeinen Maschinen- und Geräte-Sicherheitsverordnung (AMGSV), BGBl. Nr. 219/1983, in der Fassung der Verordnungen BGBl. Nr. 575/1985, 667/1987 und 669/1989. § 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 Bedienungsanleitungen als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.
2. §§ 8 bis 61 der Maschinen-Schutzvorrichtungsverordnung, BGBl. Nr. 43/1961, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 219/1983.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 3. Abschnittes gelten für Arbeitsmittel im Sinne dieses Bundesgesetzes folgende Bestimmungen der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung (ADSV), BGBl. Nr. 265/1951, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 290/1989, weiter: § 80 (Sägen), § 81 (Hobel- und Fräsmaschinen), § 82 (Bohrmaschinen, Drehbänke, Gewindegewindeschneid- und Gewindedrückmaschinen), § 84 (Pressen und Stanzen), § 85 (Hammer und Fallwerke), § 86 (Kompressorenanlagen), § 87 Abs. 8 (Preßluftwerkzeuge), § 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 sowie § 106 (Verkehr mit Fahrzeugen).

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Regelungen über die nachstehend angeführten Arbeitsmittel trifft, gelten weiters nach Maßgabe des Geltungsbereiches dieses Bundesgesetzes 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, ausgenommen Pkt. 2.2. der ÖNORM, und
4. die Verordnung, mit der ÖNORMEN über Bolzensetzgeräte für verbindlich erklärt werden, BGBl. Nr. 290/1989, mit Ausnahme der §§ 4 bis 6.

(6) § 37 Abs. 1 bis 5 tritt mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Prüfung von Arbeitsmitteln in Kraft. Soweit sich aus den in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen nichts anderes ergibt, sind Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen von Ziviltechnikern des hiefür in Betracht kommenden Fachgebiets oder von fachkundigen Personen des Technischen Überwachungs-Vereins durchzuführen. Wiederkehrende Prüfungen von Arbeitsmitteln zum Heben und Tragen ausschließlich von Lasten und von sonstigen mechanischen Arbeitsmitteln können auch von sonstigen geeigneten, fachkundigen und hiezu berechtigten Personen durchgeführt werden. Im Bereich von Eisenbahnen können wiederkehrende Prüfungen auch von Personen durchgeführt werden, die im Verzeichnis gemäß § 15 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, geführt werden. Für diese Prüfungen gilt § 37 Abs. 6 bis 8.

(7) Die in Abs. 2 bis 5 angeführten Bestimmungen sind für Arbeitsmittel, für die die nachstehenden Vorschriften gelten, nicht anzuwenden. Diese Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn sie den Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen der jeweils für sie geltenden nachstehend angeführten Rechtsvorschriften entsprechen. Dies gilt für Arbeitsmittel, für die folgende Vorschriften gelten:

1. die Maschinen-Sicherheits-Verordnung — MSV, BGBl. Nr. XXX/1994,
2. die Niederspannungsgeräteverordnung 1993 — NspGV 1993, BGBl. Nr. 44/1994,
3. die Gasgeräte-Sicherheitsverordnung — GSV, BGBl. Nr. XXX/1994,
4. die Flurförderzeuge-Sicherheitsverordnung — FSV, BGBl. Nr. XXX/1994,
5. die Schutzaufbauten-Sicherheitsverordnung — SSV, BGBl. Nr. XXX/1994,
6. der II. Abschnitt der Aufzüge-Sicherheitsverordnung (ASV), BGBl. Nr. 4/1994 über das Inverkehrbringen und Ausstellen und
7. das Kesselgesetz, BGBl. Nr. 211/1992.

Allgemeine Übergangsbestimmungen betreffend Arbeitsstoffe

§ 110. (1) § 41 Abs. 2 bis 6 tritt für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, mit 1. Juli 1995, im übrigen mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

(2) § 42 Abs. 6 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen regelt, in Kraft.

(3) § 42 Abs. 7 tritt hinsichtlich jener Arbeitsstoffe, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Verwendung stehen, mit 1. Juli 1995 in Kraft.

(4) § 44 Abs. 2 und 5 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen regelt, in Kraft.

(5) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über Grenzwerte gelten die gemäß § 16 Abs. 2 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Arbeit — Gesundheit — Soziales“, Sondernummer 1/1992 vom 22. Februar 1993, verlautbarten Grenzwerte als Grenzwerte im Sinne des § 45.

(6) § 46 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Messungen gemäß § 48 Abs. 1 Z 4 regelt, in Kraft.

(7) § 47 tritt für Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, mit 1. Juli 1995, im übrigen mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

(8) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 4. Abschnittes gelten die nachstehend angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz: Für Schutzmaßnahmen gegen Gase, Dämpfe, Schwebstoffe und sonstige Beeinträchtigungen gilt § 16 Abs. 3 bis 11, für Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen § 52 Abs. 3 bis Abs. 6, für Arbeiten mit infektiösen Arbeitsstoffen § 53 Abs. 1 bis Abs. 8, für Arbeiten mit brandgefährlichen und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen § 54 Abs. 2 bis Abs. 9, für den Ersatz und das Verbot von Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren und die Verwendungsbeschränkungen § 55 Abs. 2 bis Abs. 10 und für die Lagerung von besonderen Arbeitsstoffen § 65 AAV.

Übergangsbestimmungen betreffend bestimmte Arbeitsstoffe

§ 111. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz zur Durchführung des 4. Abschnittes bleiben 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 § 14 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, Bleilegierten 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 § 14 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 § 14 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 § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.

(2) Bescheidmäßige Vorschreibungen und Ausnahme genehmigungen gemäß § 1 Abs. 2 und 3 der Verordnung BGBl. Nr. 183/1923, gemäß § 2 der Verordnung BGBl. Nr. 184/1923, gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 185/1923 und gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 186/1923 bleiben unberührt.

Gesundheitsüberwachung

§ 112. (1) §§ 49, 50, 52 bis 54, 57 und 58 treten mit 1. Juli 1995 in Kraft. §§ 51 und 55 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die sonstige besondere Untersuchungen regelt, in Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen und Untersuchungen bei Lärmeinwirkung regelt, gelten die §§ 49, 50 und 52 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Für Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen und wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit gelten § 2 Abs. 2 und 3, § 3 Abs. 1 bis 3, Abs. 4 erster Satz, Abs. 5 und 9, § 4 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 erster bis dritter Satz und Abs. 3 erster Satz 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, als Bundesgesetz.
2. Die Untersuchungen sind durch Ärzte durchzuführen, die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes oder gemäß § 56 dieses Bundesgesetzes dazu ermächtigt wurden.

(3) Die gemäß § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erteilten Ermächtigungen bleiben nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen aufrecht: Für diese Ermächtigungen gilt § 56 Abs. 3 und 5. Die ermächtigten Ärzte haben dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen, ob und welche besonderen ärztlichen Untersuchungen im Sinne der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 sie in den letzten fünf Jahren vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes durchgeführt haben. Wird diese Auskunft nicht erteilt oder wurden in den letzten fünf Jahren keine Untersuchungen durchgeführt, so erlischt die Ermächtigung.

(4) Bescheide, die gemäß § 8 des Arbeitnehmerschutzgesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 4, § 3 Abs. 7 und § 4 Abs. 4 letzter Satz der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 erlassen wurden, bleiben unberührt. Diese Bescheide sind auf Antrag des Arbeitgebers oder von Amts wegen aufzuheben, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Bescheide gemäß § 3 Abs. 6 letzter Halbsatz, § 3 Abs. 8, § 4 Abs. 2 letzter Satz und § 4 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 werden mit Inkrafttreten einer Verordnung gemäß § 59 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

(5) Für die Gesundheitsüberwachung bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt § 119.

Fachkenntnisse

§ 113. (1) §§ 62 und 63 Abs. 1 und 2 treten erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über den Nachweis der Fachkenntnisse in Kraft, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung gelten für die unter dieses Bundesgesetz fallende Beschäftigung von Arbeitnehmern folgende Bestim-

mungen mit der Maßgabe als Bundesgesetz, daß Verweise auf § 6 Abs. 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes entfallen:

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 der Verordnung hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales auf Antrag eines Arbeitnehmers 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 Verkehrs-Arbeitsinspektion, 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 BGBl. Nr. 441/1975 und § 8 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 10/1982 gelten als Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 62 dieses Bundesgesetzes. Für den Entzug dieser Nachweise gilt § 63 Abs. 4 bis 6.

(5) Für die Fachkenntnisse bei Druckluft- und Taucherarbeiten gilt § 119 dieses Bundesgesetzes, bei Arbeiten in Steinbrüchen, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben sowie beim Anlegen und Abtragen von Halden gilt § 123 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 114. (1) § 65 Abs. 2 und 3 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung über Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm gemäß § 72 Abs. 1 Z 3 in Kraft.

(2) § 65 Abs. 4 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten § 17 Abs. 1 bis 3 und § 51 Abs. 1 und 3 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz.

(3) § 71 Abs. 2 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung betreffend die Arbeitskleidung gemäß § 72 Abs. 1 Z 6 in Kraft.

(4) Darüber hinaus gelten die nachstehenden Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) als Bundesgesetz:

1. § 48 Abs. 4 und 5 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 60 Arbeitsvorgänge regelt,
2. § 49 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 61 Abs. 5 Regelungen über Sitze, Tische und Werkbänke trifft,
3. § 20 Abs. 5 vierter Satz AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 61 Verkaufsstände regelt,
4. § 62 Abs. 1 bis 3 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 64 die Handhabung von Lasten regelt,
5. § 17 Abs. 4 und § 51 Abs. 2 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 66 Erschütterungen regelt,
6. § 16 Abs. 1 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die § 66 Abs. 2 näher durchführt,
7. §§ 66 bis 72 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über persönliche Schutzausrüstungen,
8. § 73 AAV bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die in Durchführung des § 71 Abs. 1 die Arbeitskleidung regelt.

Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern

§ 115. (1) Für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber regelmäßig bis zu 250 Arbeitnehmer beschäftigt, tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft:

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 150 bis 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1996,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 100 bis 149 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1997,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 50 bis 99 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1998,
4. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig zehn bis 49 Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 1999,
5. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden, mit 1. Jänner 2000.

(2) Für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt, gilt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über Mindesteinsatzzeiten gemäß § 90 Abs. 2 und 5:

1. Für Sicherheitsfachkräfte gilt die in § 21 Abs. 4 des Arbeitnehmerschutzgesetzes festgelegte Mindesteinsatzzeit.
2. Für Arbeitsmediziner gilt die in § 22 c Abs. 3 des Arbeitnehmerschutzgesetzes festgelegte Mindesteinsatzzeit.

(3) Arbeitnehmer, die auf Baustellen oder auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Abs. 1 und 2 jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer auf Baustellen, für die eine gesonderte diesem Bundesgesetz entsprechende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung eingerichtet ist.

(4) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über Mindesteinsatzzeiten gemäß § 90 Abs. 5 ist für Arbeitsstätten, in denen ein Arbeitgeber regelmäßig mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, für jene Arbeitnehmer, die mindestens 50mal im Kalenderjahr Nacharbeit im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 345/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 leisten, eine arbeitsmedizinische Betreuung einzurichten. Für die Mindesteinsatzzeit gilt § 22 c Abs. 4 erster Satz des Arbeitnehmerschutzgesetzes.

(5) Bis zwei Jahre nach Inkrafttreten einer Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 90 Abs. 1 Z 1 dürfen als Sicherheitsfachkräfte Personen bestellt werden, deren Kenntnisse zumindest jenen entsprechen, die nach den hiefür geltenden Rechtsvorschriften für die Verleihung der Standesbezeichnung „Ingenieur“ Voraussetzung sind, und die das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen auf dem Gebiet der Sicherheitstechnik sowie entsprechende Betriebserfahrungen und Kenntnisse über die für den Betrieb maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften besitzen.

(6) Die bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes als Sicherheitstechniker im Sinne des § 21 des Arbeitnehmerschutzgesetzes tätigen Personen gelten als Sicherheitsfachkräfte im Sinne dieses Bundesgesetzes, die in der betriebsärztlichen Betreuung im Sinne des § 22 des Arbeitnehmerschutzgesetzes tätige Ärzte gelten als Arbeitsmediziner im Sinne dieses Bundesgesetzes, ohne daß eine neuerliche Bestellung und Meldung zu erfolgen hat.

Sonstige Übergangsbestimmungen für Präventivdienste

§ 116. (1) § 74 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte in Kraft.

(2) § 75 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über sicherheitstechnische Zentren in Kraft.

(3) Für arbeitsmedizinische Zentren gilt folgendes:

1. Arbeitsmedizinische Zentren, die gemäß § 22 c Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ANSchG) ermächtigt wurden, gelten als bewilligte arbeitsmedizinische Zentren im Sinne dieses Bundesgesetzes.
2. Eine gemäß § 22 c Abs. 2 ANSchG erteilte Ermächtigung ist vom Bundesminister für Arbeit und Soziales zu widerrufen, wenn der Betreiber des Zentrums nicht binnen 6 Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes den Nachweis erbringt, daß die Voraussetzungen gemäß § 80 Abs. 2 erfüllt werden.
3. Nach Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über arbeitsmedizinische Zentren sind Ermächtigungen gemäß § 22 c Abs. 2 ANSchG und Bewilligungen gemäß § 80 dieses Bundesgesetzes durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales zu widerrufen, wenn das Zentrum die in der Verordnung festgelegten sachlichen und personellen Voraussetzungen nicht erfüllt.

(4) § 88 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die den Arbeitsschutzausschuß regelt, in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten §§ 12 bis 14 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 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 und die Arbeitsmediziner an die Stelle des Leiters und des Fachpersonals der betriebsärztlichen Betreuung treten.

(5) Bescheide gemäß § 21 Abs. 2 und § 22 Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gegenstandslos. Bescheide gemäß § 21 Abs. 6 und § 22 c Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 5 des Arbeitnehmerschutzgesetzes werden mit Inkrafttreten einer Verordnung über Mindesteinsatzzeiten gemäß § 90 Abs. 2 und 5 dieses Bundesgesetzes gegenstandslos.

Betriebsbewilligung und Arbeitsstättenbewilligung

§ 117. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz über die Arbeitsstättenbewilligung gilt für die diesem Bundesgesetz unterliegenden Arbeitsstätten § 2 Abs. 3 und § 3 Abs. 2 der Verordnung über die Betriebsbewilligung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 116/1976, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Bundesgesetz.

(2) Die in § 2 Abs. 3 der Verordnung BGBl. Nr. 116/1976 angeführten Arbeitsstätten dürfen nur auf Grund einer Bewilligung gemäß § 92

Abs. 1 bis 3 dieses Bundesgesetzes errichtet und betrieben werden, sofern nicht § 93 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes zur Anwendung kommt. Für die Änderung dieser Arbeitsstätten ist eine Bewilligung gemäß § 92 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes erforderlich.

(3) Die gemäß § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ANSchG) erteilten Bewilligungen gelten als Arbeitsstättenbewilligung im Sinne des § 92 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes. Für die Änderung von Arbeitsstätten, die gemäß § 27 Abs. 1 ANSchG bewilligt wurden, gilt § 92 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes.

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

Bauarbeiten

§ 118. (1) Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Anforderungen an Gebäude auf Baustellen regelt, gelten für Gebäude auf Baustellen die in § 106 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes angeführten Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung als Bundesgesetz.

(2) § 97 Abs. 4 tritt erst mit Inkrafttreten von Regelungen über die Meldepflicht der Auftraggeber in Kraft. § 97 Abs. 7 tritt erst mit Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die die Meldung von solchen Bauarbeiten regelt, in Kraft.

(3) Die Bauarbeiterschutzverordnung, BGBl. Nr. XXX/1993, (BauV), gilt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen als Verordnung nach diesem Bundesgesetz. Für die Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung ist dieses Bundesgesetz maßgeblich:

1. Abweichend von § 31 Abs. 5 erster Satz BauV muß eine Person nachweislich für die Erste Hilfe ausgebildet sein, wenn ein Arbeitgeber auf einer Baustelle mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt.
2. In § 151 BauV entfällt das Wort „Amtssachverständigen“.
3. Die §§ 157, 158 Abs. 1 und 2, 160 und 161 BauV entfallen.

(4) Die nachstehend angeführten Übergangsbestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für Baustellen:

1. § 107 betreffend den Brandschutz und die Erste Hilfe,
2. § 109 Abs. 2 betreffend Arbeitsmittel und § 109 Abs. 6 zweiter Satz betreffend Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen,
3. § 114 Abs. 4 betreffend Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze.

Druckluft- und Taucherarbeiten

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

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

(3) § 31 Abs. 7 der Verordnung gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Nachweises der Fachkenntnisse nach § 6 des Arbeitnehmerschutzgesetzes der Nachweis der Fachkenntnisse nach § 63 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

§ 120. Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz, die Sprengarbeiten regelt, bleiben § 1 Abs. 2, § 2 Abs. 1, 3 und 4 und §§ 3 bis 29 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden 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, für die unter dieses Bundesgesetz fallende Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Sprengarbeiten in Geltung.

Eisen- und Stahlhüttenbetriebe

§ 121. (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, § 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 Verhaltensvorschriften, Arbeitsprogramme und Arbeitsanweisungen als Bedienungsanweisungen gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gelten.

Besondere Vorschriften für gewerbliche Betriebsanlagen

§ 122. (1) Die nachstehenden Bestimmungen, die sowohl den Schutz der Arbeitnehmer als auch gewerberechtliche Belange regeln, bleiben jeweils als bundesgesetzliche Bestimmungen in Geltung, bis durch eine Verordnung, die sich auf dieses Bundesgesetz und auf die Gewerbeordnung 1994 stützt, eine Neuregelung desselben Gegenstandes oder eine Änderung erfolgt.

(2) Flüssiggas:

1. § 1, §§ 3 bis 63, § 65 Abs. 1 und 2, § 67 und § 68 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, die den Betrieb von Anlagen regelt, in denen Flüssiggas gelagert, abgefüllt oder verwendet wird, in Geltung.
2. Die Verordnung über Ausstattung und Betriebsweise von gewerblichen Betriebsanlagen zum Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen, BGBl. Nr. 558/1978, ausgenommen § 32, bleibt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die den Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen regelt, als Bundesgesetz in Geltung.

(3) Kälteanlagen:

1. §§ 1 bis 4, § 5 Abs. 1, §§ 6 bis 24, § 26 Abs. 3 und 4, § 28 und § 29 Abs. 2 der als Bundesgesetz in Geltung stehenden Kälteanlagenverordnung, BGBl. Nr. 305/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972, bleiben bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die den Betrieb von Kälteanlagen regelt, nach Maßgabe der Z 2 und 3 in Geltung.
2. § 1 Abs. 1 der Kälteanlagenverordnung lautet: „Die Bestimmungen dieser Verordnung gelten, soweit sie den Schutz der Arbeitnehmer regeln, für Betriebsstätten im Sinne des § 2 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, sowie für Betriebe, auf die das Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, anzuwenden ist, in denen Kälteanlagen mit einem Füllgewicht des Kältemittels von

mehr als 1,5 kg verwendet werden, sofern andere Kältemittel als Luft oder Wasser verwendet werden.“

3. § 21 der Kälteanlagenverordnung gilt mit der Maßgabe, daß die Bedienungsanweisung als Betriebsanweisung gemäß § 14 dieses Bundesgesetzes gilt.

(4) Druckgaspackungen:

Die Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen, BGBl. Nr. 629/1992, ausgenommen § 38, bleibt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die die Lagerung von Druckgaspackungen regelt, als Bundesgesetz in Geltung.

(5) Brennbare Flüssigkeiten:

1. Die Verordnung über brennbare Flüssigkeiten — VbF, BGBl. Nr. 240/1991, in der Fassung BGBl. Nr. 354/1993, ausgenommen § 129 Abs. 1 und 2, bleibt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die die Lagerung und Abfüllung brennbarer Flüssigkeiten regelt, nach Maßgabe der Z 2 als Bundesgesetz in Geltung.
2. § 1 Abs. 1 Z 6 VbF lautet: „in nach § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes bewilligungspflichtigen Betrieben und nach § 92 des Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit — ASchG, BGBl. Nr. XXX/1994, bewilligungspflichtigen Arbeitsstätten; in nach § 27 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes vor dem 1. Juni 1993 bewilligten Betrieben nach Maßgabe des § 127.“

(6) § 1 Abs. 2 und 3, § 2 Abs. 1 und 2, der III. Abschnitt sowie §§ 36, 37, 38 und 42 der Aufzüge-Sicherheitsverordnung — ASV, BGBl. Nr. 4/1994, bleibt bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die Einbau, Inbetriebnahme, Wartung und Prüfung von Aufzügen in Betriebsanlagen regelt, als Bundesgesetz in Geltung. Für Prüfungen gilt § 37 Abs. 6 bis 8 dieses Bundesgesetzes.

Weitergelten sonstiger Vorschriften

§ 123. (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 die Verwendung solcher Arbeitsstoffe regelt, § 1, § 3, § 4, § 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, nach Maßgabe der Z 2 als Arbeitnehmerschutzvorschrift in Geltung.

2. Abweichend von § 4 gelten die in Z 1 angeführten Bestimmungen für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sowie für Arbeitsstätten unmittelbar, ohne daß es einer bescheidmäßigen behördlichen Vorschreibung im Einzelfall bedarf.
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 Arbeitnehmerschutzvorschrift in Geltung.
2. Die Geltung von § 1 Abs. 2, §§ 52 bis 62, § 66 und § 67 Abs. 2 der in Abs. 1 angeführten Verordnung als gewerberechtliche Bestimmungen wird nicht berührt.

(3) Schiffsanlagen:

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

(4) Asbestverordnung:

1. Die Asbestverordnung, BGBl. Nr. 324/1990, gilt nach Maßgabe der Z 2 und 3 bis zum Inkrafttreten einer Verordnung, die sich auf das Chemikaliengesetz und auf dieses Bundesgesetz stützt, als Bundesgesetz.
2. § 2 Abs. 3 der Asbestverordnung lautet: „Der Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie hat nach Anhörung des Bundesministers für Arbeit und Soziales das Herstellen, Inverkehrsetzen oder Verwenden von bestimmten asbesthaltigen Zubereitungen oder Fertigwaren mit Bescheid zuzulassen, insoweit die Belange des Arbeitnehmerschutzes nicht beeinträchtigt werden und unvermeidbare Gefährdungen der Umwelt oder unmittelbare schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen auszuschließen sind, wenn der Hersteller oder Importeur eines asbesthaltigen Produkts mit einem

Gutachten einer staatlich autorisierten Prüfstelle darlegt, daß nach dem Stand der Technik gesundheitlich weniger bedenkliche oder unbedenkliche Ersatzstoffe nicht verfügbar sind oder auf Grund besonderer Konstruktionsverhältnisse nur asbesthaltige Ersatzteile verwendet werden können“.

3. In § 2 Abs. 6 wird der Verweis auf das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972, durch einen Verweis auf dieses Bundesgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen ersetzt.

Aufhebung von Vorschriften

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

1. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl, dRGBl. I S 17/1931, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976;
2. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Glashüttenverordnung vom 23. Dezember 1938, dRGBl. I S 1961/1938, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 696/1976;
3. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Textilbetrieben, BGBl. Nr. 194/1956, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 234/1972;
4. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung über die Verbindlicherklärung von ÖNORMEN für Schleifkörper, BGBl. Nr. 81/1969, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBl. Nr. 506/1981.

(2) Bescheidmäßige Vorschreibungen gemäß § 45 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 194/1956 bleiben unberührt. Diese Vorschreibungen sind von der zuständigen Behörde auf Antrag des Arbeitgebers aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Vorschreibung nicht mehr vorliegen.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen außer Kraft:

1. die Verordnung BGBl. Nr. 183/1923, mit Ausnahme der §§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 sowie 23 Abs. 2,
2. die Verordnung BGBl. Nr. 184/1923, mit Ausnahme der §§ 9 Abs. 3, 11 Abs. 1 und 2 sowie 23 Abs. 2,
3. die Verordnung BGBl. Nr. 185/1923, mit Ausnahme der §§ 13 Abs. 1 und 2, 14 Abs. 1 sowie 16 Abs. 2,
4. die Verordnung BGBl. Nr. 186/1923, mit Ausnahme des § 11 Abs. 2,

5. § 1, § 62, § 83, § 92, § 93 Abs. 1, § 104 Abs. 1 und 2, § 105 Abs. 1 sowie §§ 107 bis 115 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951,
 6. § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 2 sowie §§ 30 bis 35 der Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern bei der Ausführung von Sprengarbeiten, BGBl. Nr. 77/1954,
 7. §§ 1 bis 3, § 4 Abs. 1 und 3, § 5 Abs. 2, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 fünfter und sechster Satz sowie Abs. 2 bis 4, §§ 10 bis 12, § 13 Abs. 4, §§ 14 und 15, § 16 Abs. 1 bis 4 und 6, § 17, §§ 19 bis 25, §§ 27 bis 29, § 32 Abs. 3, § 33 Abs. 2 bis 7, §§ 35 und 36, § 40 Abs. 5, §§ 47 bis 51 sowie §§ 60 bis 64 der Verordnung über den Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmern in Eisen- und Stahlhüttenbetrieben, BGBl. Nr. 122/1955,
 8. § 1 Abs. 1, § 2, § 6 Abs. 6, § 63, § 64, weiters § 66, soweit er auf das Arbeitsinspektionsgesetz verweist, § 67 Abs. 1 und § 68 der Verordnung über den Schutz der Dienstnehmer und der Nachbarschaft beim Betrieb von Steinbrüchen, Lehm-, Ton-, Sand- und Kiesgruben sowie bei Haldenabtragungen, BGBl. Nr. 253/1955,
 9. § 2, § 5 Abs. 2, § 25, § 26 Abs. 1 und 2, § 27 sowie § 29 Abs. 1 der Kälteanlagenverordnung, BGBl. Nr. 305/1969,
 10. § 2, § 65 Abs. 3 und 4 sowie § 66 der Flüssiggas-Verordnung, BGBl. Nr. 139/1971,
 11. §§ 8 bis 12 der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976,
 12. § 32 der Verordnung über Ausstattung und Betriebsweise gewerblicher Betriebsanlagen zum Betrieb von Flüssiggas-Tankstellen, BGBl. Nr. 558/1978,
 13. § 1, § 2, § 4, §§ 6 bis 11 sowie §§ 15 bis 21 der Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes, BGBl. Nr. 2/1984,
 14. § 1 Z 7 bis 16, § 2, § 16 Abs. 2, § 20 Abs. 1 bis 4 und Abs. 5 mit Ausnahme des vierten Satzes, § 29 Abs. 1, § 33 Abs. 9, § 38, § 48 Abs. 1 bis 3 und Abs. 6 bis 8, § 50, § 52 Abs. 1 und 2, § 53 Abs. 9, § 54 Abs. 1, § 55 Abs. 1, §§ 56 und 57, § 84 Abs. 2, § 85 Abs. 1, § 86 Abs. 4, § 87 Abs. 1 erster und zweiter Satz, § 89, § 90 Abs. 1 sowie §§ 91 bis 103 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 218/1983,
 15. §§ 4 bis 6 der Verordnung BGBl. Nr. 290/1989 betreffend Bolzensetzgeräte,
 16. § 129 Abs. 1 und 2 der Verordnung über brennbare Flüssigkeiten, BGBl. Nr. 240/1991,
 17. § 38 der Verordnung über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen, BGBl. Nr. 629/1992.
- (4) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehenden Vorschriften als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft. Die Geltung als gewerberechtliche Vorschrift bleibt unberührt:
1. 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;
 2. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung, mit welcher Vorschriften für die Herstellung, Benützung und Instandhaltung von Anlagen zur Verteilung und Verwendung von Anlagen zur Verteilung und Verwendung von brennbaren Gasen erlassen werden (Gasregulativ), RGBl. Nr. 176/1909, 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, GBl. 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;
 5. § 5, §§ 9 bis 13, §§ 15 bis 38, §§ 57 bis 61 sowie §§ 67 bis 70 der Azetylenverordnung, BGBl. Nr. 75/1951, außerdem die Regelungen über Asbesthandschuhe.
- (5) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die nachstehend angeführten Vorschriften betreffend die Schädlingsbekämpfung als Arbeitnehmerschutzvorschrift außer Kraft:
1. die als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnung zur Ausführung der Verordnung über die Schädlingsbekämpfung mit hochgiftigen Stoffen vom 25. März 1931, deutsches RGBl. I S 83, in der Fassung der Verordnungen vom 29. November 1932, deutsches RGBl. I S 539, vom 6. Mai 1936, deutsches RGBl. I S 44, 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 Äthylendioxyd zur Schädlingsbekämpfung vom 25. August 1938, deutsches RGBl. I S 1058, in der Fassung der Verordnung vom 2. Februar 1941, deutsches RGBl. 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.

(6) Die Geltung der in Abs. 5 angeführten Verordnungen als gewerberechtliche Vorschriften wird nicht berührt. Ausnahmen nach diesen Verordnungen dürfen nur genehmigt werden, wenn nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, daß die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Ausnahme nicht beeinträchtigt werden.

(7) Das Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 650/1989, tritt außer Kraft, soweit sich aus den §§ 112 und 115 bis 117 nicht anderes ergibt.

Gemeinsame Bestimmungen zu den §§ 103 bis 124

§ 125. (1) Bei Anwendung der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung gelten die Begriffsbestimmungen des § 1 Z 1 bis 6 AAV.

(2) Soweit in den gemäß §§ 103 bis 123 weitgeltenden Bestimmungen auf die „zuständige Behörde“ verwiesen wird, sind darunter die in § 99 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes angeführten Behörden zu verstehen. Soweit in diesen Bestimmungen Befugnisse der Arbeitsinspektion geregelt sind, gilt § 99 Abs. 1 und 2 dieses Bundesgesetzes.

(3) Bescheide, durch die weitergehende Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer auf Grund des § 27 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, auf Grund der gemäß § 24 des Arbeitnehmerschutzgesetzes erlassenen Verordnungen oder auf Grund der gemäß § 33 des Arbeitnehmerschutzgesetzes als Bundesgesetz weitgeltenden Verordnungen vorgeschrieben wurden, bleiben unberührt, soweit in § 103 Abs. 4 und 5, § 112 Abs. 4 und § 124 Abs. 2 nicht anderes bestimmt wird. Für die Abänderung oder Aufhebung solcher Bescheide gilt § 94 Abs. 7 dieses Bundesgesetzes.

(4) Soweit Bescheide im Sinne des Abs. 3 Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer beinhalten, die mit den in diesem Bundesgesetz oder in Verordnungen nach diesem Bundesgesetz vorgeschriebenen Maßnahmen vollinhaltlich übereinstimmen, werden sie gegenstandslos.

(5) Abs. 3 und 4 gelten sinngemäß für Bescheide, durch die vor Inkrafttreten des Arbeitnehmerschutzgesetzes Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorgeschrieben wurden.

(6) Für die Vorschreibung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, die über die gemäß §§ 106 bis 114 sowie §§ 118 bis 123 weitgeltenden Bestimmungen hinausgehen, gilt § 94 Abs. 3 bis 7.

(7) In jeder Arbeitsstätte ist ein Abdruck der gemäß §§ 103 bis 123 weitgeltenden Bestimmungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

(8) Tritt eine gemäß §§ 103 bis 123 weitgeltende Bestimmung durch Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

Ausnahmegenehmigungen

§ 126. (1) Bescheide, mit denen Ausnahmen von den gemäß § 103 bis 123 weitgeltenden Bestimmungen genehmigt wurden, bleiben unberührt, soweit in §§ 103 und 116 sowie in Abs. 4 nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die zuständige Behörde kann auf Antrag Ausnahmen von den gemäß §§ 106 bis 111, 114 sowie 118 bis 123 weitgeltenden Bestimmungen zulassen, wenn

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

(3) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 1 und 2 wird durch einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat. Ausnahmen sind von der zuständigen Behörde aufzuheben, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(4) In den in Durchführung dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen ist gegebenenfalls festzulegen, daß vor Inkrafttreten der Verordnung erlassene Bescheide, allenfalls nach einer festzulegenden Übergangsfrist, gegenstandslos werden, soweit durch sie Ausnahmen von Anforderungen genehmigt wurden, deren Anwendung unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

Anhängige Verwaltungsverfahren

§ 127. (1) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängige Verwaltungsverfahren sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen. Dies gilt nicht für Verwaltungsverfahren, die

1. die Genehmigung von Ausnahmen von Bestimmungen zum Gegenstand haben, die mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes außer Kraft treten,
2. die Ermächtigung eines arbeitsmedizinischen Zentrums gemäß § 22 c des Arbeitnehmer-schutzgesetzes zum Gegenstand haben.

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

10. Abschnitt

Schlußbestimmungen

Verweisungen

§ 128. Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Bundesgesetze gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

Auflagepflicht

§ 129. In jeder Arbeitsstätte ist ein Abdruck dieses Bundesgesetzes sowie der auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen. Diese Auflagepflicht gilt sinngemäß für jene Baustellen, die gemäß § 97 zu melden sind.

Strafbestimmungen

§ 130. (1) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4 000 S bis 200 000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. nicht dafür sorgt, daß die Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr gemäß § 3 Abs. 3 und 4 vorgehen können,
2. die Verpflichtungen nach § 3 Abs. 5 verletzt,
3. die Verpflichtung zur Bestellung einer geeigneten Person gemäß § 3 Abs. 6 verletzt,
4. die Verpflichtungen betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung verletzt,

5. die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren verletzt,
6. die durchzuführenden Schutzmaßnahmen nicht festlegt oder nicht für deren Einhaltung sorgt,
7. die Verpflichtungen betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente verletzt,
8. Arbeitnehmer entgegen § 6 Abs. 1 bis 3 zu Tätigkeiten heranzieht, zu deren Durchführung sie nicht geeignet sind,
9. die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen oder für behinderte Arbeitnehmer verletzt,
10. die Koordinationspflichten verletzt,
11. die Informations-, Beteiligungs- oder Anhörungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern oder die Unterweisungspflicht verletzt,
12. die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in Betrieben gemäß § 10 Abs. 2 und 3, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder in Arbeitsstätten gemäß § 10 Abs. 4, in denen regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder die Pflichten gegenüber den Sicherheitsvertrauenspersonen verletzt,
13. die Verpflichtung zur Erstellung, Aufbewahrung und Übermittlung von Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle verletzt, ausgenommen die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 1 Z 3,
14. die Instandhaltungs-, Reinigungs- oder Prüfpflichten verletzt,
15. die Verpflichtungen betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Arbeitsstätten oder Baustellen einschließlich der Sozial- und Sanitäreinrichtungen verletzt,
16. die Verpflichtungen betreffend die Beschaffenheit, die Aufstellung, die Benutzung, die Prüfung oder die Wartung von Arbeitsmitteln verletzt,
17. die Verpflichtungen betreffend Arbeitsstoffe verletzt,
18. die Verpflichtungen betreffend Eignungs- und Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen verletzt,
19. die Verpflichtungen betreffend die Gestaltung von Arbeitsvorgängen oder die Gestaltung oder Einrichtung von Arbeitsplätzen verletzt,
20. Arbeitnehmer mit Arbeiten gemäß § 62 Abs. 1 bis 3 beschäftigt, obwohl sie die zu deren Durchführung erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, oder selbst entgegen § 62 Abs. 7 solche Arbeiten durchführt,
21. nicht dafür sorgt, daß die Organisation und Vorbereitung von Arbeiten gemäß § 62 Abs. 4 durch Personen erfolgt, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fach-

- kenntnisse nachweisen, oder selbst die Organisation und Vorbereitung entgegen § 62 Abs. 7 durchführt,
22. Arbeitnehmer beschäftigt, ohne daß die gemäß § 62 Abs. 5 erforderliche Aufsicht gewährleistet ist,
 23. die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Handhabung von Lasten verletzt,
 24. die Verpflichtungen betreffend Lärm oder sonstigen Einwirkungen und Belastungen verletzt,
 25. die Verpflichtungen betreffend Bildschirmarbeit verletzt,
 26. die Verpflichtungen betreffend persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung verletzt,
 27. die Verpflichtung zur Bestellung oder zur Beiziehung von Sicherheitsfachkräften oder von Arbeitsmedizinern 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,
 28. die Verpflichtung zur Beschäftigung von Fach- und Hilfspersonal für die sicherheitstechnische oder arbeitsmedizinische Betreuung oder die Verpflichtung zur Beistellung der notwendigen Räume, Ausstattung oder Mittel verletzt,
 29. die Verpflichtungen betreffend den Arbeitsschutzausschuß oder den zentralen Arbeitsschutzausschuß verletzt,
 30. eine Arbeitsstätte errichtet, betreibt oder ändert, ohne daß die erforderliche Arbeitsstättenbewilligung vorliegt,
 31. Meldepflichten verletzt,
 32. Aushang- und Auflagepflichten verletzt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4 000 S bis 200 000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber bescheidmäßige Vorschriften nach diesem Bundesgesetz nicht einhält.

(3) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4 000 S bis 200 000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Überlasser oder Beschäftigter die in diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen vorgesehenen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Überlassung verletzt.

(4) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe bis 3 000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe bis 5 000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitgeber entgegen diesem Bundesgesetz oder den dazu erlassenen Verordnungen

1. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers Arbeitsmittel nicht ordnungsgemäß benutzt und dadurch eine Gefahr für andere Arbeitnehmer herbeiführt,
2. vor Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht prüft, ob dieses offenkundige Mängel aufweist, oder sich bei Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels nicht vergewissert, daß er sich selbst oder andere Arbeitnehmer nicht in Gefahr bringt,
3. entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers die zur Verfügung gestellte, diesem Bundesgesetz entsprechende, persönliche Schutzausrüstung nicht oder nicht zweckentsprechend verwendet,
4. eine Schutzvorrichtung entfernt, außer Betrieb setzt, willkürlich verändert oder umstellt oder entgegen der Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers eine Schutzvorrichtung nicht ordnungsgemäß benutzt,
5. sich durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzt, indem er sich oder andere Personen in Gefahr bringt,
6. die Meldepflicht betreffend Arbeitsunfälle, ernste und unmittelbare Gefahren oder Defekte verletzt.

(5) Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe von 2 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfall mit Geldstrafe von 4 000 S bis 200 000 S zu bestrafen ist, begeht, wer als Arbeitgeber/in

1. den nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden Bestimmungen zuwiderhandelt, oder
2. die nach dem 9. Abschnitt weitergeltenden bescheidmäßigen Vorschriften nicht einhält.

Inkrafttreten

§ 131. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1995 in Kraft, soweit im 9. Abschnitt nicht anderes bestimmt ist.

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

Vollziehung

§ 132. (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 spezifische 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 spezifische 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 § 124 Abs. 1 Z 3, Abs. 2 Z 2 sowie des § 124 Abs. 4 und 6, soweit gewerberechtliche Vorschriften geregelt werden, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten,
4. zur Vollziehung des § 123 Abs. 4 der Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie,
5. zur Vollziehung des § 63 Abs. 3, soweit er sich auf Bescheinigung über die Verlässlichkeit bezieht, und des § 63 Abs. 5 der Bundesminister für Inneres,
6. soweit es sich um Betriebe oder Tätigkeiten handelt, die der Gewerbeordnung 1994 unterliegen, hat der Bundesminister für Arbeit und Soziales Verordnungen nach den §§ 18, 32 Abs. 1, 39 Abs. 1 und 2, 48, 59 und 72 Abs. 1 im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten zu erlassen,
7. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Artikel II

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXX/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 24 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Der zuständige Unfallversicherungsträger ist überdies berechtigt, arbeitsmedizinische Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsstellen sowie arbeitsmedizinische Zentren im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG, BGBl.

Nr. XXX/1994, zu errichten, zu erwerben und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zu beteiligen bzw. solche Einrichtungen zu fördern.“

2. Dem § 172 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Darüber hinaus hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen Kosten an der arbeitsmedizinischen Betreuung im Sinne des 7. Abschnittes des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG zu übernehmen.“

3. Die Überschrift zu § 343 b lautet:

„Gesamtvertrag für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung“

4. § 343 b Abs. 1 lautet:

„(1) Zwischen dem Hauptverband und der Österreichischen Ärztekammer ist ein für die Vertragsparteien verbindlicher Gesamtvertrag abzuschließen, der für die arbeitsmedizinische Betreuung gemäß § 172 Abs. 1 die Tätigkeiten und die Vergütung der freiberuflich tätigen Ärzte regelt; dieser Gesamtvertrag bedarf der Zustimmung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt sowie der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.“

5. In § 343 b Abs. 2 wird der Ausdruck „§ 22 b Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes“ durch den Ausdruck „§ 79 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG“ ersetzt.

6. Nach § 554 wird folgender § 555 angefügt:

„§ 555. Die §§ 24 Abs. 2, 172 Abs. 1 und 343 b in der Fassung des Bundesgesetzes XXX/1994 treten mit . . . in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 7 werden folgende §§ 8 bis 10 samt Überschriften eingefügt:

„Verhalten bei Gefahr

§ 8. (1) Arbeitnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Wird ein Arbeitnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

§ 9. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Arbeitgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Arbeitnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g ArbVG unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfolgt ist. Der Kläger hat den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

Kontrollmaßnahmen

§ 10. (1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG geregelt oder erfolgen mit Zustimmung des Arbeitnehmers.

(2) Die Zustimmung des Arbeitnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.“

2. Die bisherigen §§ 8 bis 11 erhalten die Bezeichnung §§ 11 bis 14.

3. Dem § 14 Abs. 1 wird folgende Z 1 angefügt:

„1. Die §§ 8 bis 10 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1994 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 502/1993, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 92 wird folgender § 92 a samt Überschrift eingefügt:

„Arbeitsschutz

§ 92 a. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren, und
6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuß behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuß vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 68. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

(5) Für die Beschlussfassung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsschutzausschuß und in den zentralen Arbeitsschutzausschuß gilt § 68.“

2. § 99 a samt Überschrift wird aufgehoben.

3. § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g lautet:

„g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;“

4. § 113 Abs. 2 Z 5 lautet:

„5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Arbeitnehmergruppen betroffen sind

- a) Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
- b) Recht auf Intervention (§ 90);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
- d) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92 a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95).“

5. § 113 Abs. 4 Z 2 lautet:

„2. soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren

- a) Recht auf Intervention (§ 90);
- b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
- c) Beratungsrecht (§ 92);
- d) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92 a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);

f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);

g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109.“

6. Nach § 171 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) §§ 92 a, 105 Abs. 3 Z 1 lit. g, 113 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1994 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft. § 99 a tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1994 außer Kraft.“

Artikel V

Änderung des Berggesetzes 1975

§ 200 a des Berggesetzes 1975, BGBl. Nr. 259, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 355/1990 wird wie folgt geändert:

§ 200 a lautet:

„§ 200 a. Für folgende Tätigkeiten gilt das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, BGBl. Nr. 27:

1. das Untersuchen des Untergrundes auf Eignung zum Lagern von Materialien in unterirdischen Hohlräumen, bei deren Herstellung und Benützung;
2. alle obertags ausgeübten Tätigkeiten im Sinne des § 132 Abs. 1 erster Satz mit Ausnahme des Aufbereitens, die sich auf folgende mineralische Rohstoffe beziehen: Quarz, Quarzit und Quarzsand, soweit sie sich als Einsatzstoff für die Herstellung von Zementen eignen; Tone, sowie sie sich zur Herstellung von Zementen oder Ziegeleierzugnissen eignen; Kalkstein, soweit er sich zur Herstellung von Branntkalk oder als Einsatzstoff bei der Zementherstellung oder als Zuschlagstoff bei metallurgischen Prozessen eignet; Mergel, soweit sie sich zur Herstellung von Zementen eignen; basaltische Gesteine, soweit sie sich zur Herstellung von feuerfesten Erzeugnissen oder von Gesteinswolle eignen.“

Artikel VI

Beratungsdienste

Zur Erfüllung der Verpflichtung der Einführung und regelmäßigen Durchführung arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Beratung bietet der Bund für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis 49 Arbeitnehmer beschäftigt werden, in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger Beratungsdienste an. Hat sich ein Arbeitgeber erfolglos bemüht, diese Dienste in Anspruch zu nehmen, liegt keine Verletzung seiner Verpflichtungen nach Artikel I §§ 73, 78 und 79 vor.

VORBLATT

Problem und Ziel:

Auf Grund 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. Außerdem soll durch dieses Bundesgesetz und die geplanten Durchführungsverordnungen eine generelle Rechtsbereinigung auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes erfolgen. Gleichzeitig soll als wesentliche Begleitmaßnahme die finanzielle Beteiligung der zuständigen Sozialversicherungsträger an der arbeitsmedizinischen Betreuung erweitert werden. Außerdem werden die notwendigen Anpassungen im Arbeitsrecht vorgenommen.

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 — in Artikel I des vorliegenden Entwurfes 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. Artikel II bis IV enthalten die erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen.

Alternative:

Keine.

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

Auf Grund 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 Zieles 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, und zwar für den Großteil der unter die Richtlinien fallenden Arbeitnehmer:**

378 L 0610: Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten 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;

392 L 0058: Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz;

392 L 0104: Richtlinie 92/104/EWG über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben.

Die Richtlinie 92/57 (Baustellen) stellt ebenfalls eine Einzelrichtlinie zur Richtlinie 89/391 dar. Sie sieht nicht nur Verpflichtungen für die Arbeitgeber vor, sondern auch für den „Bauherrn“ (Auftraggeber) und für den „Bauleiter“. Die Bauherren oder Bauleiter werden ua. verpflichtet, eine Vorankündigung zu erstellen und den Behörden zu übermitteln, einen „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Vorbereitungsphase des Bauprojekts“ sowie einen „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauprojekts“ zu beauftragen. Diese Personen haben ua. einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan zu erstellen oder erstellen zu lassen und diesen laufend anzupassen. Darüber hinaus regelt diese Richtlinie auch Verpflichtungen der Selbständigen sowie der Arbeitgeber, die selbst eine Tätigkeit auf der Baustelle ausüben (zB Verpflichtung zur Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung). Im vorliegenden Entwurf werden die grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen dieser Richtlinie berücksichtigt, soweit sie von den Arbeitgebern umzusetzen sind. Die Umsetzung der sonstigen Rege-

lungen dieser Richtlinie (Bauherren- und Bauleiterpflichten) soll durch ein eigenes Bundesgesetz erfolgen.

Die Richtlinie 92/104 betrifft sowohl Tätigkeiten, die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Entwurfes fallen (zB bestimmte Steinbrüche) als auch Tätigkeiten, die unter das Berggesetz 1975 fallen. Für den letztgenannten Bereich erfolgt keine Umsetzung im Rahmen des vorliegenden Entwurfes.

Generell ist anzumerken, daß die oben angeführten Richtlinien für private und öffentliche Tätigkeitsbereiche gleichermaßen gelten, während der vorliegende Entwurf Ausnahmen vom Geltungsbereich enthält, die in den Richtlinien nicht vorgesehen sind. Für die vom Geltungsbereich dieses Entwurfes ausgenommenen Bereiche hat die Umsetzung der Richtlinien zum Teil durch den Landesgesetzgeber (für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt werden), zum Teil durch andere Bundesgesetze (auf dem Gebiet des Bundesbedienstetenschutzes und des Bergrechtes), zum Teil durch Bundes- und Landesgesetze (Landarbeitsrecht) zu erfolgen.

Der vorliegende Entwurf nimmt zum Teil auch auf Vorschläge der Kommission Bedacht, zB Vorschlag für eine Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Transporttätigkeiten sowie in Arbeitsstätten in Transportmitteln (C 25/17 vom 28. 1. 1993), Vorschlag für eine Richtlinie zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit [KOM(93) 155 endg. — SYN 459], Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (C 77/12 vom 18. 3. 1993).

Diese Vorschläge beinhalten Konkretisierungen und nähere Durchführungsregelungen zur Richtlinie 89/391. So wird im oben angeführten Vorschlag für eine Arbeitsstoff-Richtlinie ausgeführt, daß es sich um „eine Explikation der Vorschriften der Rahmenrichtlinie 89/391“ handelt, „und nicht um eine Reihe neuer und unzusammenhängender Maßnahmen“. Die Bedachtnahme auf die angeführten Vorschläge kann daher einen wesentlichen Beitrag zur Auslegung der zum Teil sehr allgemein gehaltenen Regelungen der Rahmenrichtlinie 89/391 leisten.

In diesem Zusammenhang ist besonders darauf zu verweisen, daß die Rahmenrichtlinie 89/391 auch für die in der Rahmenrichtlinie 80/1107 und den dazu ergangenen Einzelrichtlinien betreffend Arbeitsstoffe und Lärm geregelten Bereiche gilt und insofern eine Ergänzung dieser Richtlinien darstellt. Weiters ist zu berücksichtigen, daß die

Richtlinien betreffend chemische Arbeitsstoffe und betreffend physikalische Einwirkungen die oben genannte Richtlinie 80/1107 samt Einzelrichtlinien (ausgenommen Asbest-Richtlinie) ersetzen sollen. Die Bedachtnahme auf diese Vorschläge verfolgt auch die Zielsetzung, die gesetzlichen Grundlagen für die künftige Umsetzung der konkreten Detailregelungen der zu erwartenden Einzelrichtlinien betreffend Arbeitsstoffe und physikalische Einwirkungen durch Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz zu ermöglichen.

Die angeführten Vorschläge betreffen Bereiche, für die im geltenden Recht (Arbeitnehmerschutzgesetz, Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung usw.) Regelungen bestehen und für die im vorliegenden Entwurf Schutzvorschriften im Sinne der oben dargestellten Grundsätze vorzusehen sind. Wie bereits ausgeführt, kann die EU-Anpassung keine Verschlechterungen gegenüber dem bestehenden Schutzniveau rechtfertigen. Die Bedachtnahme auf die genannten Vorschläge kann daher keine Einschränkung des geltenden Rechtes rechtfertigen, aber zur Orientierung bei der Neuregelung dienen.

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 zB Verordnungen zu folgenden Bereichen: Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Gesundheitsüberwachung, Fachkenntnisse, Präventivdienste, Bildschirmarbeit.

Durchführungsverordnungen sind notwendig, um den umfangreichen Detailregelungen der Richtlinien, insbesondere den technischen Regelungen in den Anhängen der einzelnen Richtlinien, zu entsprechen. Eine Übernahme dieser Detailregelungen in den vorliegenden Entwurf würde einerseits das Gesetz äußerst umfangreich und unübersichtlich machen und andererseits bei jeder künftigen Änderung einer technischen Detailregelung, eines Grenzwertes für einen Arbeitsstoff, einer Aufzeichnungspflicht usw. eine gesetzliche Änderung notwendig machen. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß die einschlägigen Richtlinien für solche technische Anpassungen ein vereinfachtes Verfahren vorsehen.

Die 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 ein Arbeitsleben und einen Ruhezustand 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 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 wird auch in den Richtlinien und Entschlüssen der EU betont. So führt die Entschlüsselung 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 Arbeitnehmerschutzvorschriften 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 auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Arbeitgebern. 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 Arbeitnehmerschutzvorschriften 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 auf betrieblicher Ebene erfolgen. Der vorliegende Entwurf geht — in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der angeführten Richtlinien — von einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit der Arbeitgeber 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 Ermittlung und Beurteilung 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 Beurteilung der Belastungen und Gefahren sowie die dem Stand der Technik entsprechende Festlegung von Schutzmaßnahmen und deren Einhaltung durchsetzbar und sanktionierbar sind.

Die Arbeitgeber 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 zur Bestellung von Arbeitnehmern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz oder zur Beiziehung externer Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen über Präventivdienste).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften 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 und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Arbeitnehmer 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 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 arbeitsmedizinische Betreuung, weil derzeit für eine Betreuung aller Arbeitnehmer nicht genügend entsprechend ausgebildete Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zur Verfügung stehen. In den Übergangsbestimmungen wird daher ein Stufenplan vorgesehen.

Durch die Artikel III und IV werden die in den Arbeitnehmerschutzrichtlinien der EG enthaltenen arbeitsvertragsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen umgesetzt. Dies erfolgt durch eine Novellierung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Dabei handelt es sich insbesondere um Bestimmungen über

- Benachteiligungsverbote für Arbeitnehmer, die bei unmittelbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen,
- Benachteiligungsverbote für Arbeitnehmer mit besonderen Funktionen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertreter.

Vorgesehen ist die Einführung von Benachteiligungsverboten, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Präzisierung und Determinierung von Informations- und Beratungsrechten des Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und Zustimmung der Arbeitnehmer bei der Verwendung von Kontrollmaßnahmen, sofern keine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

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), Art. 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitnehmerschutz) und Art. 10 Abs. 1 Z 10 B-VG (Bergwesen).

Finanzielle Erläuterungen:

Für Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände als Dienstgeber kann sich ein Mehraufwand durch die in diesem Entwurf vorgesehenen Pflichten der Arbeitgeber 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 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 arbeitsmedizinischen 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 arbeitsmedizinischen Betreuung bereits derzeit bei Nachtschichtbetrieben ab 50 Beschäftigten. Der vorliegende Entwurf begründet daher nur für jene Betriebe der Gebietskörperschaften eine neue Verpflichtung zur arbeitsmedizinischen Betreuung, die weniger als 250 bzw. 50 Arbeitnehmer beschäftigen. Dies kann zB 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 arbeitsmedizinischen Betreuung läßt sich allerdings nicht beziffern, weil er nicht nur von der Mindesteinsatzzeit, sondern auch von der vertraglichen Festsetzung des Gehaltes bzw. Honorars für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner abhängt. In bezug auf die arbeitsmedizinische Betreuung ist diesem Zusammenhang auch auf Artikel II zu verweisen.

Weiters kann sich ein Mehraufwand durch die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ergeben, insbesondere wenn externe Fachleute herangezogen werden müssen, weil der Betrieb über keine für diese Aufgabe geeigneten Arbeitnehmer verfügt. Dies kann aber nur in besonders gelagerten Einzelfällen der Fall sein, da anzunehmen ist, daß die Betriebe der Gebiets-

körperschaften 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 Patienten, der Kunden bzw. Besucher usw. unverzichtbar ist.

Ein Mehraufwand kann sich auch für Betriebe ergeben, in denen gefährliche Arbeitsstoffe verwendet werden, und in denen künftig regelmäßige Messungen durchzuführen sind. Dabei ist aber davon auszugehen, daß derartige Betriebe häufig schon derzeit auf Grund behördlicher Vorschrift oder in Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht durch geeignete Untersuchungen und Messungen festgestellt haben, ob eine Gefährdung der Arbeitnehmer 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 auf Grund der angespannten Personalsituation nicht in der Lage ist, eine flächendeckende Kontrolle im wünschenswerten Ausmaß zu gewährleisten. So wurden 1993 nur ca. 26,4% der vorgemerkten Betriebe umfassend 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, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen. Geht man als Minimalvariante von einem zusätzlichen Personalbedarf von 20 Bediensteten der Verwendungsgruppe A aus (eine/r pro

Arbeitsinspektorat), bedeutet dies einen zusätzlichen Personalaufwand von ca. 15 Millionen Schilling 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 Verwaltungsverfahren, die im Arbeitnehmerschutzgesetz vorgesehen sind, nicht in den vorliegenden Entwurf übernommen wurden (insbesondere betreffend arbeitsmedizinische 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. Durch Arbeitsunfälle entstehen jährlich Kosten von ca. 30 Milliarden Schilling.

Den durch diesen Entwurf entstehenden zusätzlichen Belastungen für die Arbeitgeber stehen daher längerfristig betrachtet wesentliche Einsparungen gegenüber.

Für die Deckung der im Bereich des ASVG entstehenden Kosten werden die Mehreinnahmen auf Grund des ab 1. Jänner 1995 wieder geltenden Dauerrechts hinsichtlich des Beitragssatzes in der Unfallversicherung zur Verfügung stehen.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel I

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 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, die in allgemeiner Form in der Rahmenrichtlinie 89/391 vorgesehen ist und in den Einzelrichtlinien zum Teil konkretisiert wird. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung 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 zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Bei Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern und bei gleichzeitiger oder aufeinanderfolgender Beschäftigung von Arbeitnehmern verschiedener Arbeitgeber, zB 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 EU-Dokumenten wird besonders hervorgehoben, daß für einen besseren Schutz eine entsprechende Information und Beteiligung der Arbeitnehmer 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, zB 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. Der vorliegende Entwurf sieht zwar einen weiteren Geltungsbereich vor, erfaßt aber ebenfalls nicht alle unter die Richtlinien fallenden Bereiche.

Abs. 1 stellt abweichend vom Arbeitnehmerschutzgesetz nicht auf „Betriebe“ ab, außer im Bereich des Art. 21 B-VG, da der Betriebsbegriff kein taugliches Abgrenzungskriterium für die Geltung von Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellt. Die in diesem Entwurf vorgesehenen Regelungen sollen grundsätzlich für jede Beschäftigung von Arbeitnehmern unabhängig vom Arbeitsort gelten, soweit nicht Ausnahmen vom 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. Dienststellen, die der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, und 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 des Bundes, nicht hingegen für sonstige Arbeitnehmer, die in Bundesdienststellen beschäftigt sind (zB 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, zB durch eine Änderung des in die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes fallenden Bundesbediensteten-Schutzgesetzes samt Durchführungsverordnungen.

Abs. 2 Z 3 enthält die auf Grund der Kompetenzverteilung gebotene Ausnahme für land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Für diesen Bereich hat eine EU-konforme Gestaltung des Arbeitnehmerschutzrechtes durch Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 und der Ausführungsgesetze der Länder zu erfolgen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern 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 in privaten Haushalten. Für Arbeitnehmer in Haushalten juristischer Personen (zB Reinigungskräfte in Studentenheimen) wird hingegen keine Ausnahme vorgesehen, da dies weder sachlich noch sozialpolitisch zu rechtfertigen wäre. Wenn Arbeitnehmer sowohl im privaten Haushalt als auch im Gewerbebetrieb beschäftigt sind, gilt die Ausnahme vom Geltungsbereich nur für die Tätigkeit im privaten Haushalt.

Abs. 2 Z 5 stellt klar, daß Heimarbeiter/innen nicht unter den Geltungsbereich fallen. Heimarbeiter/innen sind keine Arbeitnehmer (siehe auch § 1 Abs. 5 ANSchG). Für diese Personen enthält das Heimarbeitsgesetz 1960 in §§ 16 und 17 Regelungen über den Gefahrenschutz.

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, zB 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 und von Sozialpartnerverhandlungen dar, die im Begutachtungsentwurf vorgesehene Einbeziehung weiterer Bergbautätigkeiten (die im Zusammenhang mit der Weiterverarbeitung stehende Aufbereitung) wurde von seiten der Interessenvertretung der Arbeitgeber abgelehnt.

Nach der im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Regelung werden nicht mehr generell alle unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten ausgenommen, sondern es erfolgt eine Einbeziehung der Veredelung und Weiterverarbeitung. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, daß die Richtlinie 92/104 (mineralgewinnende Betriebe) nur für das eigentliche Gewinnen, für das Aufsuchen zum Zwecke einer späteren Gewinnung sowie für die Aufbereitung des Fördergutes für den Verkauf mit Ausnahme der Tätigkeiten zur Weiterverarbeitung dieses Fördergutes gilt. Für die Weiterverarbeitung gilt also die Arbeitsstätten-Richtlinie ohne Abweichungen.

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 und § 1 Abs. 2 Z 2 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, (ArbIG), 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 auf Grund eines Gutachtens klären. So fällt zB 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.

Zu Abs. 3 Z 8 ist darauf hinzuweisen, daß der Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 12. Dezember 1992, G 171/91-29, G 115/92-22, in § 132 Abs. 1 BergG die Worte „Materialien auf dem Tagbaugelände zu lagern“ mit Wirksamkeit ab 30. November 1993 als verfassungswidrig aufgehoben hat. Dies wurde ua. damit begründet,

daß Tätigkeiten, die keine speziellen bergbautechnischen, sondern bloß allgemeine technische Kenntnisse, Mittel und Methoden erfordern, nicht zum „Bergwesen“ zählen.

Die Abgrenzung in Abs. 3 Z 3 stellt hingegen eine Änderung gegenüber dem Arbeitnehmerschutzgesetz dar. Die in § 132 Abs. 1 des Berggesetzes 1975 genannten Veredelungstätigkeiten sowie die Weiterverarbeitung fallen unter das BergG, sofern sie durch den Bergbauberechtigten im betrieblichen und räumlichen Zusammenhang mit dem Aufsuchen und Gewinnen erfolgen. Die Einbeziehung dieser Tätigkeiten in den vorliegenden Entwurf erfolgt aus Gründen der Gleichbehandlung (ausschlaggebend ist die Tätigkeit, nicht die Person des Betreibers) und aus praktischen Erwägungen, zumal sich diese Veredelungs- und Weiterverarbeitungstätigkeiten häufig auch oder sogar überwiegend auf mineralische Rohstoffe beziehen, die nicht vom Bergbauberechtigten selbst gewonnen, sondern zugekauft werden. Bei der Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes, zB der Regelungen über die Evaluierung, die Arbeitsvorgänge und die Präventivdienste kann aber in der Praxis nicht darauf abgestellt werden, ob die einzelnen Tätigkeiten bzw. Werkshallen usw. auch oder überwiegend oder ausschließlich der Aufbereitung bzw. Weiterverarbeitung von mineralischen Rohstoffen dienen, die vom Bergbauberechtigten gewonnen werden, oder ob es sich um zugekaufte Rohstoffe handelt.

Der vorliegende Entwurf schafft daher eine praktikablere Abgrenzung in der Weise, daß die Veredelung und Weiterverarbeitung nicht mehr vom Geltungsbereich ausgenommen wird. Gleiches gilt für die in Z 7 angeführten Tätigkeiten (zB 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, zB 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 usw. Diesem Umstand trägt Z 9 Rechnung.

Das Recht des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten, für diesen Bereich besondere Regelungen nach dem Berggesetz 1975 zu erlassen, wird durch die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes nicht berührt.

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 EU-konform. Außerdem erscheint es aus sozialpolitischen Erwägungen und im Hinblick auf den Gleichheitssatz nicht gerechtfertigt, wenn für die in Unterrichts- und Erziehungsanstalten beschäftigten Arbeitnehmer 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.

Abweichend vom geltenden Arbeitnehmerschutzgesetz enthält der Entwurf keine Ausnahme für „Kultusanstalten“, weil eine solche Ausnahme mit den oben angeführten Richtlinien nicht vereinbar wäre. Außerdem hat sich im Zusammenhang mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 gezeigt, daß der Begriff „Kultusanstalten“ sehr unterschiedlich ausgelegt wird. So fallen nach Auffassung der Österreichischen Bischofskonferenz alle Einrichtungen, welche unmittelbar oder mittelbar kirchlichen Zwecken dienen, unter diesen Begriff. Kirchliche Zwecke sind demnach Werke der Frömmigkeit, des Apostolates und der Caritas. Demnach werden den Kultusanstalten auch Kindergärten, Schulen, Kinderheime, Jugendhäuser usw. zugerechnet. Eine derartige Ausnahme für Arbeitnehmer der Kirchen und Religionsgesellschaften wäre mit dem EWR-Abkommen nicht vereinbar und erscheint auch nicht im Hinblick auf die verfassungsrechtlich verankerte Autonomie der Kirchen und Religionsgesellschaften notwendig, da der vorliegende Entwurf Regelungen unter dem allgemeinen Gesichtspunkt der Rechtsgüter Leben und Gesundheit, nicht aber unter dem Gesichtspunkt der Religionsfreiheit trifft. (Siehe ua. Leitner—Strasser, Der technische Arbeitnehmerschutz im Recht der EG, WISO-Sonderband Nr. 7, Seite 68 f). Hinsichtlich der geistlichen Amtsträger erfolgt eine Klarstellung in § 2 Abs. 1, hinsichtlich der dem Gottesdienst gewidmeten Gebäude wird im 2. Abschnitt eine Ausnahme vorgesehen.

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 des Arbeitnehmerbegriffes ist notwendig, weil der Arbeitnehmerbegriff des vorliegenden Entwurfes über den arbeitsvertragsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff hinausgeht. Die Definition erfaßt auch Personen, die im Rahmen eines nicht als Arbeitsverhältnis anzusehenden Ausbildungsverhältnisses beschäftigt werden, zB Volontäre. Auf das Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages kommt es nicht an. Personen, die auf Grund eines Werkvertrages tätig werden, fallen hingegen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff. 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.

Der letzte Satz dient der Klarstellung und entspricht § 2 Abs. 1 letzter Satz des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993.

Der Begriff der Arbeitgeber wird im vorliegenden Entwurf — ebenso wie im geltenden Arbeitnehmerschutzrecht — nicht definiert. Im Sinne der Literatur und Judikatur ist Arbeitgeber jene Person, zu der die Arbeitnehmer in einem Vertragsverhältnis stehen und von der sie beschäftigt werden. Daher sind zB bei Einkaufszentren Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes und des Arbeitnehmerschutzrechtes nicht die Betreiber des Einkaufszentrums, sondern sind jene Personen als Arbeitgeber anzusehen, die in den einzelnen Verkaufsgeschäften Arbeitnehmer beschäftigen (siehe Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 28. Jänner 1991, Zl. 90/19/0270).

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. Die Definition der Baustellen entspricht Art. 2 lit. a der Richtlinie 92/57. Diese Richtlinie enthält im Anhang I auch eine demonstrative Aufzählung der Bauarbeiten, die entsprechend den Ergebnissen der Verhandlungen mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Entwurf übernommen wurde. Die Definition der auswärtigen Arbeitsstellen ist enger als jene nach § 1 Z 5 AAV, da alle Orte 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. Erfaßt werden insbesondere auch Verkehrs- und Transportmittel, Fördereinrichtungen und Aufzüge. (Siehe dazu die Erläuterungen zum 3. Abschnitt). Zur Definition ist auch auf Art. 2 lit. a der Richtlinie 89/655 zu verweisen.

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). Zur Definition der Arbeitsstoffe ist auch auf Art. 2 lit. a der Richtlinie 80/1107 zu verweisen.

Abs. 7 entspricht Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391.

Abs. 8 definiert den Stand der Technik weitgehend in Übereinstimmung mit § 71 a der Gewerbeordnung 1994. Entsprechend den Ergebnissen des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen soll aber im vorliegenden Zusammenhang ausreichen, daß die Funktionstüchtigkeit erprobt ist, auch wenn sie noch nicht erwiesen ist. Die Forderung nach erwiesener Funktionstüchtigkeit würde nämlich die Einführung neuer Technologien erschweren.

Abs. 9 nimmt darauf Bedacht, daß im vorliegenden Entwurf — anders als im Begutachtungsentwurf — nur mehr die männliche Bezeichnung verwendet wird, weil dies in den Verhandlungen vehement gefordert wurde.

Zu § 3 (Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber):

Diese Bestimmung faßt jene grundlegenden Pflichten der Arbeitgeber zusammen, die nicht nur auf einem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes bzw. für einen in diesem Entwurf geregelten Abschnitt Bedeutung haben, sondern allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern 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 für den Schutz der Arbeitnehmer zu sorgen haben. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391.

Abs. 2 verpflichtet die Arbeitgeber, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. 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.“

Zu den einschlägigen Erkenntnissen gehören insbesondere jene auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin, der Ergonomie, der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie (siehe auch § 2 Abs. 2 ANSchG).

Abs. 3 und 4 entsprechen Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 8 AVRAG zu verweisen (siehe Artikel III des Entwurfes).

Abs. 5 sieht zum Schutz der Arbeitnehmer für die in der Arbeitsstätte, auf der Baustelle oder der auswärtigen Arbeitsstelle selbsttätigen Arbeitgeber Pflichten vor. In diesem Zusammenhang ist auf die Pflichten der Arbeitnehmer zu verweisen, zB das Verbot, Schutzvorrichtungen willkürlich zu verändern. Diese Regelung entspricht den Grundsätzen der Richtlinie 92/57 (siehe Art. 10 Abs. 2) mit der Einschränkung, daß Regelungen betreffend das Verhalten der Arbeitgeber nur insoweit zum Tragen kommen, als dies für den Schutz der Arbeitnehmer erforderlich ist. Regelungen zum Schutz der Arbeitgeber sind zwar zur Umsetzung der Richtlinien notwendig, im vorliegenden Entwurf aber nicht vorgesehen, weil sie nicht dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzurechnen sind. Die Umsetzung hat ua. im Gewerbebereich zu erfolgen.

Abs. 6 entspricht § 18 Abs. 2 letzter Satz ANSchG mit der Maßgabe, daß die Verpflichtung auch für Arbeitsstätten gilt, weil angesichts der bestehenden Betriebsstruktur nicht generell davon ausgegangen werden kann, daß die Arbeitgeber im notwendigen Umfang in der Arbeitsstätte anwesend sind. Abweichend von § 18 ANSchG wird aber die Möglichkeit eingeräumt, nicht nur Arbeitnehmer zu beauftragen, sondern auch andere Personen (zB Familienangehörige; Bauleiter/innen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen ARGE-Gesellschafter stehen usw.). Für eine wirksame Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes ist unerlässlich, daß für jede Arbeitsstätte und jede Baustelle jemand für den Arbeitnehmerschutz „zuständig“ ist. Art. 3 lit. b der Richtlinie 104/92 verlangt zB für den Betrieb von mit Arbeitnehmern belegten Arbeitsstätten die Überwachung durch eine verantwortliche Person.

Abs. 6 beinhaltet aber keine Verpflichtung, für eine Arbeitsstätte oder eine Baustelle verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Personen zu bestellen (siehe § 23 ArbIG). Die Regelungen des Berg-

gesetzes 1975 über die Bestellung von verantwortlichen Personen bleiben unberührt. Abs. 6 beinhaltet auch keine generelle Verpflichtung, auf jede auswärtige Arbeitsstelle eine „Aufsichtsperson mitzuschicken“. Bei besonderen Tätigkeiten kann sich die Notwendigkeit einer besonderen bzw. fachkundigen Aufsicht ergeben, siehe dazu die Regelungen des 6. Abschnittes.

Abs. 7 dient der Umsetzung der Richtlinie 92/58, nähere Regelungen sollen durch Verordnung getroffen werden.

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

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 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen ist auch auf die nach anderen Rechtsvorschriften bereits bestehenden vergleichbaren Pflichten zu verweisen, insbesondere die Sicherheitsanalyse und den Maßnahmenplan nach der Störfallverordnung, BGBl. Nr. 593/1991, und die Arbeitsprogramme nach dem Berggesetz 1975. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren soll schrittweise in Kraft treten (siehe den 9. Abschnitt).

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 („Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen“). Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (zB in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist zB vorgesehen: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen.“ Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (zB die Richtlinien 80/1107, 82/605, 83/477) sowie die Lärmrichtlinie (86/188). Besondere Regelungen über die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren sind im 3., 4. und 6. Abschnitt vorgesehen.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 („Der Arbeitgeber muß über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeits-

platz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen“). Weiters ist auf Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 zu verweisen. Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sinne zählen schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, Jugendliche und Behinderte (siehe die besonderen Regelungen des Behinderteneinstellungsgesetzes). Abs. 2 verpflichtet zu einer generellen Berücksichtigung besonders gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Personen bei der Ermittlung und Beurteilung in der Weise, daß zB festgestellt wird, ob sich bestimmte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsvorgänge für die Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen eignen. Die Formulierung „besonderer Personenschutz“ entspricht § 6 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes.

Die zur Umsetzung der Richtlinie 92/85 erforderlichen besonderen Regelungen über die Evaluierung betreffend schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen sollen im Mutterschutzgesetz 1979 getroffen werden. Allfällige besondere Evaluierungspflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Jugendlicher sollen im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 getroffen werden.

Abs. 3 erster Satz verpflichtet die Arbeitgeber zur Festlegung der Schutzmaßnahmen. Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 („Der Arbeitgeber muß die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festlegen.“) sowie den in sonstigen Richtlinien vorgesehenen Regelungen über die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Vorsorge für absehbare Betriebsstörungen umfaßt insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung. Der dritte Satz entspricht Art. 6 Abs. 3 lit. a letzter Satzteil der Richtlinie 89/391. Der letzte Satz entspricht § 48 Abs. 2 AAV.

Abs. 4 und 5 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen, zB nach Unfällen oder bei Änderungen, Einführung neuer Arbeitsmittel usw. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Schutzmaßnahmen ist von zentraler Bedeutung für den Arbeitnehmerschutz. Diese Instrumente des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes wären aber wertlos, wenn sie nicht auf dem letzten Stand gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen: „Der Arbeitgeber muß darauf achten, daß diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepaßt werden und muß eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.“ Die Aktualisierungspflicht ergibt sich auch aus Einzelrichtlinien. In der Richtlinie 92/104 ist zB

vorgesehen, daß das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument überarbeitet werden muß, wenn an den Arbeitsstätten wichtige Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen vorgenommen werden. Im Richtlinienvorschlag betreffend physikalische Einwirkungen ist vorgesehen, daß die Beurteilungen in angemessenen Abständen geplant und durchgeführt werden.

Die Verpflichtung zur Aktualisierung oder Ergänzung auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates stellt eine notwendige Begleitmaßnahme zu der im allgemeinen Teil dargestellten Ausweitung der betrieblichen Autonomie dar. Auf Grund dieser Regelung ist davon auszugehen, daß das Arbeitsinspektorat vorerst nicht mit Strafanzeige im Sinne des § 9 ArbIG vorzugehen hat, wenn es die Ermittlung und Beurteilung oder die Festlegung der Schutzmaßnahmen für aktualisierungs- oder ergänzungsbedürftig hält, sondern mit einer Aufforderung an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.

Nach Abs. 6 steht es den Arbeitgebern frei, die Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen, oder die Präventivdienste oder geeignete Arbeitnehmer oder externe Fachleute damit zu beauftragen.

Zu § 5 (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente):

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Richtlinie 89/391 spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung von Schutzmaßnahmen von „Dokumenten“. Der Begriff „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument“ entstammt der Richtlinie 92/104. Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die „Arbeitnehmer mit besonderer Funktion“ oder die „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ zu diesen Dokumenten Zugang haben. Nach Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 92/104 haben sich die Arbeitgeber zu vergewissern, daß ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument, das die Anforderungen nach den Art. 6, 9 und 10 der Richtlinie 89/391 erfüllt, erstellt und auf dem letzten Stand gehalten wird. Aus diesem Dokument muß insbesondere hervorgehen, daß die Gefährdungen ermittelt und einer Beurteilung unterzogen worden sind. Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muß vor Aufnahme der Arbeit erstellt und bei Änderungen, Erweiterungen und Umgestaltungen überarbeitet werden.

Nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Unternehmenska-

tegorien betreffend die Erstellung dieser Dokumente festzulegen. Es ist daher eine Differenzierung bezüglich Inhalt und Umfang der Dokumente zulässig, nicht aber eine generelle Ausnahme von der Erstellung der Dokumente. Nähere Bestimmungen über die zu erstellenden Dokumente wären in den Durchführungsverordnungen zu treffen. Dabei wird auf besondere Regelungen in den Einzelrichtlinien Bedacht zu nehmen sein.

Entsprechend den Ergebnissen der Sozialpartnerverhandlungen wird festgelegt, daß die Dokumentation nicht generell arbeitsplatzbezogen zu erfolgen hat, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Die Übermittlung der Unterlagen an das Arbeitsinspektorat wird im vorliegenden Entwurf nicht mehr geregelt, weil sich die Übermittlungs- und Auskunftspflichten ohnehin aus dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ergeben.

Die Richtlinie 92/57 sieht für Baustellen einen besonderen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan vor, der vor Eröffnung der Baustelle zu erstellen und laufend anzupassen ist. Für die Erstellung und laufende Aktualisierung hat „der Bauherr oder Bauleiter“ zu sorgen, die Erstellung und Anpassung ist Aufgabe der Koordinatoren, die vom Bauherrn bzw. Bauleiter bestellt werden. Die Arbeitgeber haben die Hinweise der Koordinatoren zu berücksichtigen. Wie bereits im allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt, beinhaltet der vorliegende Entwurf nur die Umsetzung jener Bestimmungen der Richtlinie 92/57, die Pflichten für die Arbeitgeber vorsehen, nicht hingegen die Umsetzung der Pflichten für die „Bauherren“, also die Auftraggeber.

Zu § 6 (Einsatz der Arbeitnehmer):

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391. Abs. 3 entspricht § 57 Abs. 1 AAV.

Abs. 4 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 die Übergangsbestimmungen).

Abs. 5 entspricht § 10 Abs. 3 ANSchG und berücksichtigt auch Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654 (Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für ... Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind), weiters den Anhang der Richtlinie 92/104. 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.

Besonders ist darauf hinzuweisen, daß nicht auf den Begriff der „begünstigten Behinderten“ nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden kann, da dieser kein sachgerechtes Kriterium für Schutzmaßnahmen im Sinne des vorliegenden Entwurfes darstellt. So können bestimmte Krankheiten (zB Diabetes, Asthma und sonstige Lungenfunktionserkrankungen) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen bzw. bewirken, daß die betroffenen Arbeitnehmer zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden dürfen, obwohl keine mindestens 50%ige Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Gleiches gilt zB für Arbeitnehmer, denen Gliedmaßen fehlen, auch wenn dies nach sozialrechtlichen Vorschriften nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50% darstellt. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß nach geltendem Recht die Arbeitsinspektionsärzte/ärztinnen regelmäßig mit der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Tätigkeiten bzw. mit der Frage nach der Notwendigkeit besonderer Schutzmaßnahmen auch hinsichtlich von Arbeitnehmern befaßt werden, die keine begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind.

Besondere Schutzvorschriften 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. Besondere Schutzvorschriften für schwangere Arbeitnehmerinnen werden im Mutterschutzgesetz 1979 geregelt.

Zu § 7 (Grundsätze der Gefahrenverhütung):

Diese Bestimmung entspricht Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, zB für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit, für Bauarbeiten usw. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in den entsprechenden Abschnitten dieses Entwurfes getroffen. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind einerseits von den Arbeitgebern zu berücksichtigen, zB bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen, andererseits bei der Erlassung von Durchführungsverordnungen zu diesem Bundesgesetz zu beachten.

Die Formulierungen entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391.

Zu § 8 (Koordination):

Es hat sich gezeigt, daß die im Arbeitnehmerschutzgesetz vorgesehenen Regelungen nicht ausreichen, um bei Beschäftigung von Arbeitnehmern verschiedener Arbeitgeber 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 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 der übrigen Arbeitgeber 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 in keiner Weise für die Sicherheit der Arbeitnehmer der anderen Arbeitgeber verantwortlich fühlen.

Außerdem zeigt sich bei Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern in Arbeitsstätten, daß häufig keine oder keine ausreichende Information über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren erfolgt (zB bei betriebsfremden Reinigungskräften, Service- und Wartungspersonal, Bewachungspersonal). Ähnliche Mängel bei der gegenseitigen Information bestehen bei Beschäftigung von Arbeitnehmern verschiedener Arbeitgeber 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 in Arbeitsstätten und Abs. 3 die Beschäftigung auf Baustellen regelt.

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 (Zusammenarbeit, Koordination, Information) sowie zum Teil § 18 Abs. 2 ANSchG. Weiters ist auf Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Diese Regelungen gelten für Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen in gleicher Weise.

Abs. 2 trifft Regelungen für die Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern in Arbeitsstätten. Diese Regelungen gelten nicht für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen.

Z 1 regelt die Information und Unterweisung der betriebsfremden Arbeitnehmer. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitgeber dieser betriebsfremden Arbeitnehmer 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, wonach die Arbeitgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Arbeitnehmer bestimmt sind. Die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber werden ergänzend zur Informationspflicht nach Abs. 1 verpflichtet, im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Dokumenten betreffend die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen 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 der betriebsfremden Arbeitnehmer nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber häufig bei Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer (zB 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 kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

Z 4 verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Arbeitgeber, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

Zu Abs. 2 ist weiters auf Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 92/104 zu verweisen.

Abs. 3 und 4 treffen Regelungen für Baustellen, auf denen Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt werden. Die betroffenen Arbeitgeber werden ergänzend zu Abs. 1 verpflichtet, für eine entsprechende Koordination der Arbeiten zu sorgen, um eine Gefährdung der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer zu vermeiden.

Art. 3 bis 6 der Richtlinie 92/57 verpflichtet den „Bauherrn“ bzw. den „Bauherrn oder Bauleiter“ zur Bestellung von Koordinatoren für die Vorbereitungsphase und für die Ausführungsphase. Eine ähnliche Koordinationspflicht sieht auch Art. 8 des IAO-Übereinkommens (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen vor. Wie bereits im allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt, enthält der vorliegende Entwurf nur die Umsetzung jener Regelungen der Richtlinie 92/57, die Pflichten der Arbeitgeber betreffen. Nach Art. 9 lit. b der Richtlinie haben die Arbeitgeber „entsprechend den in Art. 6 und 7 festgelegten Bedingungen“ bei der Anwendung des Art. 8 (Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung) „die Hinweise des bzw. der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren zu berücksichtigen“.

Aus den Festlegungen der Koordinatoren (insbesondere im Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan) ergeben sich also Pflichten für die Arbeitgeber.

Nach Art. 8 lit. i der Richtlinie 92/57 sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung (Art. 6 der Richtlinie 89/391) „insbesondere in bezug auf ... die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Selbständigen“ anzuwenden. Für Baustellen muß daher im Entwurf auch eine Bedachtnahme auf die auf der Baustelle tätigen Selbständigen vorgesehen werden. Diese Regelung dient nicht dem Schutz der Selbständigen, sondern dem Schutz der auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer.

Abs. 5 stellt klar, daß die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber durch die in Abs. 1 bis 4 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 die Verantwortung der Arbeitgeber berühren, sowie Art. 7 der Richtlinie 92/57.

Abs. 6 stellt klar, daß Abs. 1 bis 5 nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern sind für die Dauer der Überlassung die Beschäftigten als Arbeitgeber anzusehen und liegt somit keine Beschäftigung von „betriebsfremden“ Arbeitnehmern vor. Für die Dauer der Überlassung treffen daher die in diesem Entwurf geregelten Pflichten nicht die Überlasser.

Zu § 9 (Überlassung):

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, zB 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. Der vorliegende Entwurf gilt nur für die Überlassung von Arbeitnehmern, 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 Beschäftigten als Arbeitgeber 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 entspricht Art. 3 der Richtlinie 91/383.

Abs. 5 berücksichtigt die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Arbeitnehmern zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Nach § 6 AÜG sind die Beschäftigten derzeit für die Durchführung der Untersuchungen verantwortlich, sie dürfen Arbeitnehmer erst dann zu solchen Tätigkeiten einsetzen, wenn auf Grund einer Eignungsuntersuchung die gesundheitliche Eignung festgestellt wurde. In der Praxis stößt diese Regelung auf große Umsetzungsschwierigkeiten. Vor allem bei kurzfristiger Überlassung ist es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftigten für die Durchführung der Untersuchungen sorgen müssen und die entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren, zumal die Beschäftigten nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser besser entsprochen. Die Beschäftigten müssen sich aber nachweislich vergewissern, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden. Sie müssen außerdem den Überlassern die notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen, damit diese ihren Pflichten im Zusammenhang mit besonderen Untersuchungen nachkommen können.

In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 91/383 zu verweisen, wonach die Mitgliedstaaten verbieten können, daß Leiharbeiter zu Tätigkeiten eingesetzt werden, für die nach den einzelstaatlichen Vorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist. Der vorliegende Entwurf macht von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch, da davon auszugehen ist, daß bei Einhaltung der in Abs. 5 geregelten besonderen Pflichten ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden kann.

Zu §§ 10 und 11 (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 zustehen. Soweit also keine solchen Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion bestehen (bzw. in der innerstaatlichen Gesetzgebung nicht vorge-

sehen sind), wäre bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer vorzusehen.

Da einerseits eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer 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 zehn Beschäftigten erscheint eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen weder erforderlich noch zweckmäßig, weil bei so kleinen Arbeitsstätten eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Arbeitnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist.

Bis zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nach dieser Neuregelung sollen die bestehenden Sicherheitsvertrauenspersonen bestehenbleiben, aber die in diesem Entwurf vorgesehenen Aufgaben erfüllen.

Bestellung, Funktion und Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen waren Gegenstand eingehender Sozialpartnerverhandlungen. Auf Grundlage dieser Beratungen werden im vorliegenden Entwurf folgende Grundsätze festgelegt:

1. Die Sicherheitsvertrauenspersonen werden als „Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion“ konzipiert, die aber auch gewisse — gegenüber dem geltenden Recht eingeschränkte — Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber haben.
2. Die Sicherheitsvertrauenspersonen unterstehen nicht den Präventivdiensten, es besteht aber eine — gegenseitige — Verpflichtung zur Zusammenarbeit.
3. Wenn Belegschaftsorgane bestehen (insbesondere ein Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes) soll die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen für denselben Bereich, also für den Betrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes, erfolgen. Eine gesonderte Bestellung für einzelne zum Betrieb gehörende Arbeitsstellen und Baustellen soll zulässig sein, für Arbeitsstätten ab 50 Arbeitnehmer soll die gesonderte Bestellung verpflichtend sein.
4. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Die Mitwirkungsrechte sollen grundsätzlich nicht den Sicherheitsvertrauenspersonen zukommen, sondern den Belegschaftsorganen. Die Übertragung von Befugnissen an die Sicherheitsvertrauenspersonen wird im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt (Artikel IV).

5. Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ist ab zehn Beschäftigten vorgesehen, eine — mit einer Strafsanktion verbundene — Verpflichtung besteht aber erst ab 50 Beschäftigten.
6. In Betrieben bis zu 50 Beschäftigten kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.
7. Wenn keine Belegschaftsorgane eingerichtet sind, soll aus praktischen Erwägungen Anknüpfungskriterium für die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen die Arbeitsstätte sein, nicht der Betriebsbegriff im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.
8. In diesem Fall haben die Arbeitnehmer bei der Bestellung und Abberufung der Sicherheitsvertrauenspersonen ein Mitwirkungsrecht, weil eine einseitige Bestellung durch die Arbeitgeber mit der Funktion der Sicherheitsvertrauenspersonen als Arbeitnehmervertreter nicht vereinbar wäre. Eine Wahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Arbeitnehmer wird aber wegen des damit verbundenen hohen administrativen Aufwandes nicht vorgesehen.
9. Die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen hat für vier Jahre zu erfolgen.

Im Arbeitsverfassungsgesetz und in arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen bzw. in den entsprechenden Vorschriften auf dem Gebiet des Dienstrechtes sind begleitende Regelungen zu treffen, zB über die Mitwirkungsrechte und über den Kündigungs- und Entlassungsschutz. So ist in Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 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. (Siehe Artikel III und IV).

Ergänzend zu diesen Grundsätzen ist zu einzelnen Bestimmungen anzumerken:

Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen (§ 10 Abs. 1) soll durch Verordnung geregelt werden. Die Regelung über die fachlichen Voraussetzungen und die Aus- und Weiterbildung (§ 10 Abs. 6) entspricht dem geltenden Recht, siehe § 5 Abs. 2 und 4 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984. Nach Lehre und Judikatur ist für die Zeit der erforderlichen Aus- und Weiterbildung ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung anzunehmen. § 10 Abs. 7 entspricht § 20 ANSchG. Weiters ist auf Art 11 Abs. 5 sowie Art. 12 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

§ 10 Abs. 8 sieht eine Mitteilung an die Arbeitsinspektion vor, die Arbeitsinspektion wird zur Weiterleitung an die Interessenvertretungen verpflichtet. Diese Regelung entspricht dem Ergebnis

der Sozialpartnerverhandlungen und verfolgt den Zweck, daß nicht die Arbeitgeber eine Kopie der Meldung an die Arbeiterkammer senden müssen, sondern nur eine Meldung an das Arbeitsinspektorat, das sich um die Vervielfältigung und Versendung zu kümmern hat.

§ 10 Abs. 9 stellt klar, daß die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen nicht die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber im Bereich des Arbeitnehmerschutzes einschränken kann und daß die Verantwortlichkeit auch nicht auf diese Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion übertragen werden kann. Die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Pflichten der Arbeitnehmer gelten auch für die Sicherheitsvertrauenspersonen. Dazu ist auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

Zu den Aufgaben (§ 11) ist auf die oben dargestellten Grundsätze und auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Die in § 20 ANSchG vorgesehenen Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen werden übernommen, soweit sie mit ihrer Interessenvertretungsaufgabe vereinbar sind. Die Weisungsfreiheit (§ 11 Abs. 2) entspricht § 115 Abs. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes. Diese Weisungsfreiheit besteht nur in inhaltlicher Hinsicht, sie berührt nicht das Recht der Arbeitgeber zur Erteilung von Weisungen zB auf dem Gebiet der Arbeitszeit und der betrieblichen Ordnungsvorschriften.

Zu § 11 Abs. 3 bis 7 ist auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Die Anhörungs- und Beteiligungsrechte nach § 11 Abs. 6 sollen den Sicherheitsvertrauenspersonen nur subsidiär zustehen, wenn ein Betriebsrat besteht, kommen diese Rechte dem Betriebsrat zu.

§ 11 Abs. 8 dient der Umsetzung des Art. 12 der Richtlinie 92/57.

Zu § 12 (Information):

Ein wirksamer Arbeitnehmerschutz kann nur durch Mitwirkung der Arbeitnehmer erreicht werden. Voraussetzung für eine aktive Mitarbeit zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren ist eine ausreichende Information der Arbeitnehmer, die insbesondere die Grundlage dafür schaffen muß, daß sich die Arbeitnehmer 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 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 bzw. zum Teil als „Schulung“ zu verstehen ist, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich der Arbeitnehmer abstellt, soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Arbeitnehmer 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 zu sehen.

Die Information der Arbeitnehmer in bestimmten Angelegenheiten kann durch eine Information und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen oder der Belegschaftsorgane ersetzt werden. In bestimmten Angelegenheiten ist hingegen jedenfalls eine Information der einzelnen Arbeitnehmer erforderlich. Es handelt sich um Angelegenheiten, in denen auch die einschlägigen Richtlinien von einer Information der einzelnen Arbeitnehmer ausgehen.

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Informationspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/654, Art. 6 der Richtlinie 89/655, Art. 7 der Richtlinie 89/656, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679, Art. 11 der Richtlinie 92/57, Art. 7 der Richtlinie 92/58, Art. 7 der Richtlinie 92/104 und Art. 7 der Richtlinie 91/383, ähnliches gilt für bereits früher erlassene Richtlinien, zB Art. 2 Abs. 2 und 11 der Richtlinie 82/605, Art. 14 der Richtlinie 83/477, Art. 5 der Richtlinie 88/364 und Art. 1 Z 2 lit. b der Richtlinie 88/642. Diese Bestimmungen sehen zum Teil ausdrücklich eine Information der einzelnen Arbeitnehmer vor, zum Teil kann nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften diese Information durch eine Information der Arbeitnehmervertreter ersetzt werden, sofern solche bestehen.

Der vorliegende Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie, konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Informationspflichten der Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung getroffen werden. Dabei wird auch besonders darauf zu achten sein, daß einzelne Richtlinien auf jeden Fall — unabhängig vom Bestehen einer Belegschaftsvertretung — die Information der einzelnen Arbeitnehmer verlangen.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer zu sorgen.

Abs. 2 stellt unter Berücksichtigung der oben angeführten Grundsätze klar, daß eine einmalige Information der Arbeitnehmer, zB vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmer 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 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 Aushängung von Betriebsanleitungen, Beipacktexten und Sicherheitsdatenblättern an die Arbeitnehmer kann einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellen und hat sich in zahlreichen Betrieben bereits bewährt.

Abs. 6 schafft im Sinne der obigen Ausführungen die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Arbeitnehmervertreter zu erfüllen, ohne daß es einer Information der einzelnen Arbeitnehmer bedarf. Inwieweit eine Information der Arbeitnehmervertreter ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinien in den Durchführungsverordnungen bei den einzelnen Informationspflichten festzulegen.

Abs. 7 regelt jene Fälle, in denen in Übereinstimmung mit den Richtlinien nur eine subsidiäre Information der einzelnen Arbeitnehmer vorgesehen wird, also die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern nur zum Tragen kommt, wenn keine Arbeitnehmervertreter bestehen.

Zu § 13 (Anhörung und Beteiligung):

Abs. 1 regelt die Anhörung der Arbeitnehmer entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Da die Richtlinie vorsieht, daß „die Arbeitnehmer“ anzuhören sind, kann das Anhörungsrecht nicht nur subsidiär für den Fall vorgesehen werden, daß keine Arbeitnehmervertreter (Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane) bestellt sind.

Abs. 2 regelt hingegen die Fälle des subsidiären Anhörungs- und Beteiligungsrechtes der Arbeitnehmer. Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind in § 11 geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane sind im Arbeitsverfassungsgesetz und in den Personalver-

setzungsvorschriften zu regeln. Abs. 2 entspricht Art. 11 Abs. 2 lit. b und d der Richtlinie 89/391, besondere Vorschriften über die (subsidiäre) Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Richtlinie 89/391, weiters folgende Richtlinien: 89/654 (Art. 8), 89/655 (Art. 8), 82/605 (Art. 2 Abs. 5 und Art. 8 Abs. 4), 83/477 (Art. 3 Abs. 4 und Art. 11 Abs. 2 und Art. 14), 90/394 (Art. 13), 90/679 (Art. 12), 92/57 (Art. 12), 82/58 (Art. 8), 92/104 (Art. 9).

Abs. 3 dient der Umsetzung des Art. 12 der Richtlinie 92/57.

Zu § 14 (Unterweisung):

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Arbeitnehmer eine wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar. Die allgemeinen Pflichten betreffend die Unterweisung sind in Art. 12 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/655, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 der Richtlinie 90/394, Art. 9 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 (der in diesem Zusammenhang eine „angemessene Schulung“ verlangt) und Art. 4 der Richtlinie 91/383, siehe weiters Art. 1 der Richtlinie 88/364.

Der vorliegende Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Unterweisung im Sinne der Rahmenrichtlinie, konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Unterweisungspflichten der Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung getroffen werden.

Zur Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt eine Broschüre der EU-Kommission vor, die sich auch mit den Lernzielen und Lehrmethoden befaßt (herausgegeben 1992, ISBN 92-826-4575-4).

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 12 Abs. 1 und 4 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 (Art. 12 verlangt ebenfalls eine regelmäßige Wiederholung der Unterweisung), siehe auch § 92 AAV.

Abs. 3 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391, die verlangt, daß die Unterweisung des Arbeitnehmers „eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist“, und daß die Unterweisung an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entwicklung neuer Gefahren angepaßt ist. Klargestellt wird, daß bei der Unterweisung auch auf absehbare Betriebsstörungen Bedacht zu nehmen ist, insbesondere auch im Hinblick auf die in § 3 Abs. 4 und 5

vorgesehenen Pflichten der Arbeitgeber und die in § 15 Abs. 6 vorgesehenen Pflichten der Arbeitnehmer.

Abs. 4 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, daß die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmer angepaßt sein muß und in verständlicher Form erfolgen muß. Mängel bei der Unterweisung haben sich wiederholt bei Beschäftigung von Arbeitnehmern 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 auf Grund nicht ausreichender Sprachkenntnisse ausgeschlossen werden.

Abs. 5 entspricht Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 und der in zahlreichen Betrieben bereits geübten Praxis, weiters mehreren derzeit geltenden Vorschriften, zB § 29 Abs. 8 AAV, § 92 Abs. 5 AAV, den §§ 18, 32 und 33 der Eisen- und Stahlhüttenverordnung sowie § 10 der Kälteanlagenverordnung.

Zu § 15 (Pflichten der Arbeitnehmer):

Abs. 1 bis 5 entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391 und weitgehend § 19 ANSchG sowie § 95 AAV, weiters ist auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Abs. 6 entspricht Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391. Gemäß § 3 Abs. 4 und 5 haben die Arbeitgeber für Gefahrensituationen vorzusorgen. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Arbeitnehmer 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 festgelegt wurde,
- die Arbeitnehmer 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 ersten 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 § 16 (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 entsprechend den

Ergebnissen der Sozialpartnerverhandlungen auch bestimmte „Beinaheunfälle“ erfaßt werden, sofern sie von den Arbeitnehmer gemeldet werden, wobei aber für diese Aufzeichnungspflicht keine Sanktion gelten soll, sie also von der Strafbestimmung ausgenommen werden soll. Der Aufzeichnungspflicht betreffend Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese Aufzeichnungen sind von den Arbeitgebern zu führen und müssen entsprechend der Richtlinie den zuständigen Behörden, den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern sowie den Präventivdiensten zugänglich gemacht werden.

Gleiches gilt für die auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu erstellenden Berichte über Arbeitsunfälle. Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn zB auf Grund der Unfallmeldung der Ablauf und die Ursache des Unfalles sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind.

Eine Regelung über die Übermittlung an das Arbeitsinspektorat ist im Hinblick auf die Auskunfts- und Übermittlungspflichten nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 nicht erforderlich.

Zu § 16 ist auch auf Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 92/104 zu verweisen.

Zu § 17 (Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):

Diese Bestimmung entspricht § 17 ANSchG, §§ 89 bis 91 AAV und Art. 6 der Richtlinie 89/654 sowie Art. 6 Z 4 der Richtlinie 83/477.

Zu § 18 (Verordnungen):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 1. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist, bzw. bei denen in den Übergangsbestimmungen ausdrücklich auf das Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung abgestellt wird. Bis zur Erlassung dieser Verordnungen sind die derzeit geltenden Verordnungen nach Maßgabe des 9. Abschnittes anzuwenden. Daß darüber hinaus auch zur Durchführung anderer Regelungen dieses Entwurfes Verordnungen erlassen werden können, ergibt sich aus Art. 18 Abs. 2 B-VG und bedarf keiner zusätzlichen konkreten Ermächtigung durch Bundesgesetz.

Zur Zuständigkeit ist darauf zu verweisen, daß der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten für jene Tätigkeiten nach dem Berggesetz 1975, die unter diesen Entwurf fallen (Veredelung, Weiterverarbeitung), sowie der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr für die in seine Zuständigkeit fallenden Verkehrsbetriebe Verordnungen erlassen kann.

Zum 2. Abschnitt (Arbeitsstätten und Baustellen):

Im zweiten Abschnitt werden jene Anforderungen zusammengefaßt, die nur für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Arbeitsstätten gelten, während die übrigen Abschnitte grundsätzlich sowohl in als auch außerhalb von Arbeitsstätten in gleicher Weise gelten, weil sie auf bestimmte Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren usw. 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 Arbeitsstätten berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw.

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. Dazu sieht der Entwurf vor, daß in dieser Verordnung auch Abweichungen von den im 2. Abschnitt festgelegten Anforderungen geregelt werden können, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen jene arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung, die der Richtlinie entsprechen, weiter gelten. Soweit in diesem Abschnitt für Arbeitsstätten wesentliche Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht vorgesehen sind, werden Übergangsfristen festgelegt.

Die Richtlinie 89/654 regelt im Anhang I Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt werden. Im Anhang II werden Mindestanforderungen für Arbeitsstätten geregelt, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden, diese Mindestanforderungen sind bis 1. Jänner 1996 zu erfüllen. Werden in „alten“ Arbeitsstätten nach dem 31. Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen vorgenommen, so haben nach Art. 5 der Richtlinie die Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen mit den Mindestvorschriften des Anhanges I übereinstimmen.

Folgende Anforderungen des Anhanges I gelten nicht für Arbeitsstätten, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden (und die seither

nicht umgebaut oder erweitert wurden): Pkt. 4.3 (Anzahl, Anordnung und Abmessungen der Fluchtwege und Notausgänge), Pkt. 6.2 (Klimaanlagen), Pkt. 7.3 (Abschirmung gegen Sonneneinstrahlung), Pkt. 8.2. (Anbringung der Beleuchtung), Pkt. 9 (Fußböden, Wände, Decken und Dächer der Räume), Pkt. 10 (Beschaffenheit der Fenster und Oberlichten), Pkt. 11.1, 11.4 bis 11.9. (technische Anforderungen betreffend Türen und Tore), Pkt. 12.1 bis 12.4 (Verkehrswege), Pkt. 13 und 14 (Rolltreppen, Rollsteige, Laderampen), Pkt. 15 (Raumabmessungen, Bewegungsfläche), Pkt. 16.4 (Bereitschaftsräume), Pkt. 18.2.2 bis 18.2.4 (Detailregelungen betreffend Duschräume, Wasgelegenheiten und Umkleideräume), Pkt. 19.2 (Sanitätsräume), Pkt. 21.1. und 21.2. (best. Regelungen über Arbeitsstätten im Freien).

Diese Regelungen beinhalten zum Teil Anforderungen, die auch in der AAV schon vorgesehen sind, sodaß sie auch für die vor dem 1. Jänner 1993 genutzten Arbeitsstätten bereits derzeit gelten, zum Teil technische Details, die nicht in den vorliegenden Entwurf aufgenommen wurden, sondern in der Arbeitsstättenverordnung zu regeln wären. Bei diesen Anforderungen besteht daher keine Notwendigkeit, im 2. Abschnitt des Entwurfes zwischen „alten“ und „neuen“ Arbeitsstätten zu unterscheiden.

Für bereits bestehende Arbeitsstätten werden aber im Rahmen der Übergangsbestimmungen Ausnahmen und Abweichungen hinsichtlich jener Anforderungen vorgesehen, die nicht nach geltendem Recht bereits bestehen, und die nach den Anhängen zur Richtlinie 89/654 nicht auf „alte“ Arbeitsstätten angewendet werden müssen. Für jene Anforderungen, die sowohl für „alte“ als auch für „neue“ Arbeitsstätten gelten, und die eine Neuerung gegenüber der AAV darstellen, ist in der Arbeitsstättenverordnung vorzusehen, daß sie bei „alten“ Arbeitsstätten bis spätestens 1. Jänner 1996 zu erfüllen sind. (Siehe 9. Abschnitt).

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 zB § 16 AAV — § 52 AAV). Ähnliches gilt für die im 6. Abschnitt geregelten Einwirkungen (siehe zB § 17 AAV — § 51 AAV). Dieses System soll auch den geplanten Verordnungen zugrunde gelegt werden.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden 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 zum Schutz der Arbeitnehmer regeln. Die in der Richtlinie vorgesehenen Detailregelungen wären ebenso wie die für Bauarbeiten notwendigen Sonderregelungen betreffend Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze durch die Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung bzw. durch eine Ergänzung zur Bauarbeiterschutzverordnung umzusetzen.

Die Richtlinie 92/57 unterscheidet bei den Mindestanforderungen zwischen Regelungen für „Arbeitsstätten auf Baustellen“ (Anhang IV Teil A), die nicht auf bestimmte Arbeitsplätze abstellen, sondern generell für die Baustelle gelten, und Regelungen für „Arbeitsplätze auf Baustellen“, wobei unterschieden wird zwischen „Baustellenarbeitsplätzen innerhalb von Räumen“ (Anhang IV Teil B Abschnitt I) und „Baustellenarbeitsplätzen außerhalb von Räumen“ (Anhang IV Teil B Abschnitt II). Die Vorbemerkungen stellen fest: „Als Räume im Sinne dieses Anhanges gelten auch Baubaracken.“ Bei der Umsetzung dieser Mindestanforderungen wird davon ausgegangen, daß Anhang IV Teil B Abschnitt I nicht für die zu errichtenden Räume bzw. die Räume des zu errichtenden Bauwerks gilt, sondern für Werkstätten, Büros usw., die sich auf Baustellen befinden.

Ein Vergleich des Anhanges IV der Richtlinie 92/57 mit der Richtlinie 89/654 (Arbeitsstätten) ergibt, daß fast alle Anforderungen des Anhanges I der Arbeitsstätten-Richtlinie entweder für Baustellen als solche oder zumindest für Baustellenarbeitsplätze in Räumen gelten. Es werden daher jene Anforderungen, die in gleicher Weise für alle Arbeitsstätten und für Baustellen gelten, in § 20 und jene Regelungen, die in gleicher Weise für Arbeitsstätten im Freien und für Baustellen gelten, in § 24 Abs. 1 bis 3 zusammengefaßt. Darüber hinaus werden in § 24 Abs. 4 für Räume auf Baustellen die Regelungen betreffend Arbeitsstätten in Gebäuden, Arbeitsräume und sonstige Betriebsräume für anwendbar erklärt. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß lediglich folgende Mindestanforderungen des Anhanges I der Richtlinie 89/654 nicht für Baustellenarbeitsplätze in Räumen gelten: Pkt. 4.6 (Schlüssel bei Notausgängen), Pkt. 9.1 (Wärmeisolierung der Fußböden), Pkt. 11.7 (Öffnen der Türen), Pkt. 14.2 (zwei Abgänge bei Laderampen), Pkt. 16.2 (Aufenthaltsräume bei Büroarbeit) und Pkt. 16.4 (Bereitschaftsräume). Diese Unterschiede wurden

im vorliegenden Entwurf berücksichtigt, soweit es sich nicht um technische Details handelt, die ohnehin nicht in den vorliegenden Entwurf aufgenommen wurden.

Für Baustellenarbeitsplätze außerhalb von Räumen sieht Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57 zum Teil Regelungen vor, die jenen über Arbeitsstätten im Freien entsprechen, zum Teil Regelungen betreffend Arbeitsvorgänge (zB Abbrucharbeiten) oder Arbeitsmittel (zB Fahrzeuge, Hebezeuge, Gerüste), die aus systematischen Gründen nicht im 2. Abschnitt umgesetzt werden, sondern in den übrigen Abschnitten (zB im Abschnitt Arbeitsmittel).

Zu § 19 (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 Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien vorgesehen wird und der in Österreich gebräuchlichere Begriff „Betriebsgelände“ verwendet 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. In diesem Zusammenhang ist auf die Regelungen über Ausnahmen zu verweisen, die zB zum Tragen kommen können, wenn Container als Ausweichquartier für die Dauer von Umbauarbeiten in der Arbeitsstätte genützt werden sollen.

Zu den Arbeitsstätten in Gebäuden zählen auch Lagerhallen und ähnliche bauliche Einrichtungen, auf 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 zB auch die Steinbrüche, soweit sie nicht vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

Die Ausnahmen hinsichtlich dem Gottesdienst gewidmeter Gebäude (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 ist dem § 1 Abs. 3 lit. e ANSchG vergleichbar, sie stellt auf den Beschäftigungsort ab, nicht auf die Person des Arbeitgebers. Arbeitsstätten der Kirchen und Religionsgesellschaften, die anderen Zwecken als dem Gottesdienst dienen, wie zB Krankenanstalten, Kindergärten, Schulen, Heime oder auch Gastronomiebetriebe sind daher entsprechend der Richtlinie 89/654 sowie dem Prinzip der Gleichbehandlung und aus sozialpolitischen Erwägungen von der Ausnahme nicht erfaßt. 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 Richtlinie 92/104 (mineralgewinnende Betriebe) und der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend Transporttätigkeiten 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 § 31).

Zu § 20 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten und Baustellen):

Diese Bestimmung gilt für Arbeitsstätten in Gebäuden, Arbeitsstätten im Freien und für Baustellen (siehe Erläuterungen am Beginn des Abschnittes). 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, Anhang IV Teil A Z 10.4 der Richtlinie 92/57 und Abschnitt A Z 8 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Die Kennzeichnung soll unter Bedachtnahme auf 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 und Anhang IV Teil A Z 2 und Teil B Abschnitt II Z 2 der Richtlinie 92/57. Zu Abs. 3 ist auch auf die elektrotechnischen Vorschriften zu verweisen. Abs. 6 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 4.7 und Z 8.3 und Anhang II Z 4.7. und Z 8.2 der Richtlinie 89/654 und Anhang IV Teil A Z 8.3 der Richtlinie 92/57 sowie Abschnitt A Z 13.4 des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Zu § 21 (Arbeitsstätten in Gebäuden):

Abs. 1 entspricht Anhang I Z 2 und Anhang II Z 2 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 16.1 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Abs. 2 (natürliche Belichtung und künstliche Beleuchtung) entsprechen Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 13 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Abs. 3 (Ausgänge und Verkehrswege) entspricht Anhang I Z 12.1 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 6 und 16.5 des Anhanges der Richtlinie 92/104 und weit-

gehend § 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 und Z 11.7 sowie Anhang II Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 der Richtlinie 89/654, weiters Abschnitt A Z 9 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Die Kennzeichnung wird unter Berücksichtigung der Richtlinie 92/58 durch Verordnung zu regeln sein.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 18 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Diese Bestimmungen sehen vor: „Die Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Türen, Verbindungswege, Treppen, Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten, die von Behinderten benutzt werden, sowie für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind.“ Die in der Richtlinie verwendeten Begriffe wurden den im Entwurf verwendeten Begriffen angepaßt. Ob und welche Anforderungen sich daraus ergeben, hängt davon ab, ob und in welchen Bereichen Behinderte tätig sind und außerdem von der Art ihrer Behinderung.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, daß die Bauordnungen der Länder (mit Ausnahme des Burgenlandes) Regelungen über die behindertengerechte Gestaltung von Baulichkeiten enthalten. So sieht zB die Wiener Bauordnung vor, daß bei Montagehallen, Lagerhallen, Werkstätten in Industriebauten uä. Vorsorge zu treffen ist, daß sie für körperbehinderte Menschen gefahrlos und tunlichst ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Bauliche Maßnahmen für körperbehinderte und alte Menschen sind in der ÖNORM B 1600 geregelt, diese wurde in manchen Ländern für verbindlich erklärt. Die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsstätten ist durch Verordnung näher zu regeln.

Abs. 6 dient der Karstellung hinsichtlich jener Gebäude, die nur zum Teil für betriebliche Zwecke genutzt werden, wie zB Gebäude, in denen sowohl Büros als auch Wohnungen untergebracht sind. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Arbeitnehmern in solchen Gebäuden benutzt werden, sind den Arbeitsstätten in Gebäuden im Sinne des § 20 Abs. 1 Z 1 zuzurechnen (Teile von Gebäuden zu denen die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben), sodaß Abs. 3 anzuwenden ist.

Zu § 22 (Arbeitsräume):

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.

§ 22 entspricht weitgehend dem geltenden Recht, siehe § 3 ANSchG und §§ 3, 4, 6, 8, 9, 12 bis 15 und 19 AAV.

Abs. 1 enthält eine Definition der Arbeitsräume, wobei entsprechend dem geltenden Recht auf die Einrichtung ständiger Arbeitsplätze abgestellt wird.

Abs. 2 entspricht § 3 Abs. 1 ANSchG. Abs. 3 entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654, weiters Abschnitt A Z 16.6 und 16.7 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Abs. 4 regelt Anforderungen, die beim Bau und bei der Gestaltung der Arbeitsräume sowie der Aufstellung von Maschinen usw. zu berücksichtigen sind, nicht hingegen die Gestaltung der Arbeitsvorgänge, siehe auch § 17 AAV. Abs. 5 entspricht wörtlich Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654 und Abschnitt A Z 16.3.1 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Für die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz werden im 6. Abschnitt Regelungen vorgesehen.

Abs. 6 entspricht Anhang I Z 8.1. und Anhang II Z 8.1. der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 13.2 des Anhanges der Richtlinie 92/104, 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 Arbeitsplätze auf die Lage der Belichtungsflächen und Sichtverbindung 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. Aufrecht bleibt die Bedachtnahme auf die Zweckbestimmung der Räume, die einer natürlichen Belichtung entgegenstehen kann.

Abs. 7 entspricht Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 13.1 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Abs. 8 entspricht Anhang I Z 9.1 der Richtlinie 89/654 sowie Abschnitt A Z 16.2 des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Im Zusammenhang mit den Anforderungen an Arbeitsräume ist auf die im 8. Abschnitt vorgesehenen Regelungen über Ausnahmen zu verweisen, die eine gegenüber dem geltenden Recht flexiblere und sachgerechtere Regelung ermöglichen sollen. So können zB für Arbeitsräume, in denen jeweils nur kurzfristige Arbeiten durchgeführt werden (zB Kopierräume) bereits in der Arbeitsstättenverordnung abweichende Regelungen getroffen werden, zB hinsichtlich der natürlichen Belichtung und der Sichtverbindung mit dem Freien. Weiter aufrecht bleibt aber auch die Möglichkeit der Genehmigung im Einzelfall.

Zu § 23 (Sonstige Betriebsräume):

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen vorgesehen, dies entspricht auch dem geltenden Recht.

Zu § 24 (Arbeitsstätten im Freien und Baustellen):

Entsprechend Anhang I Z 21, Anhang II Z 16 und 17 der Richtlinie 89/654 und Abschnitt A Z 7 des Anhanges der Richtlinie 92/104 werden in Abs. 1 bis 3 Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien vorgesehen. Siehe auch § 20 AAV. Abs. 1 bis 3 gelten auch für Baustellen, Abs. 4 trifft Sonderregelungen für Gebäude bzw. Räume auf Baustellen, siehe die Erläuterungen am Beginn dieses Abschnitts.

Zu § 25 (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 sowie Art. 4 bis 5 der Richtlinie 92/104. 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 Personen — ähnlich wie die Bestellung von Ersthelfern — nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor. Die Bestellung solcher Personen entspricht daher nicht der Einrichtung einer Brandschutzgruppe nach den geltenden Regelungen. Die Bestellung von Personen, die für den Brandschutz und die Evakuierung zuständig sind, wird durch Verordnung näher zu regeln sein.

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 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 Abs. 9 ist auf die Erläuterungen am Beginn dieses Abschnittes sowie auf Anhang IV Teil A Z 4 der Richtlinie 92/57 zu verweisen.

Besondere Regelungen zum Brandschutz und Explosionsschutz enthält Abschnitt A Z 4 des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Zu § 26 (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 den Baustellen ist auf Anhang IV Teil A Z 13 der Richtlinie 92/57 zu verweisen. Besondere Regelungen über die Erste Hilfe sieht Abschnitt A Z 12 des Anhanges der Richtlinie 92/104 vor, weiters Art. 8 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 90/679.

Zur Bestellung von Personen für die Leistung der Ersten Hilfe ist anzumerken, daß die Anzahl der zu bestellenden Personen (unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten und der Betriebsart) derzeit in § 81 AAV geregelt ist und künftig in der Arbeitsstättenverordnung geregelt werden soll. Gleiches gilt für die notwendigen Kenntnisse bzw. die notwendige Ausbildung. Es ist Sache der Arbeitgeber, dafür zu sorgen, daß erforderlichenfalls geeignete Personen bestellt werden und gegebenenfalls auch auf ihre Kosten für eine Ausbildung zu sorgen.

Zu den Sanitätsräumen (Abs. 4) ist darauf zu verweisen, daß die Richtlinie 89/654 als Kriterien die Größe der Räumlichkeiten, die Art der dort ausgeübten Tätigkeiten und die Unfallhäufigkeit anführt. Gleiches gilt für die Richtlinie 92/104. Die Richtlinie 92/57 führt als Kriterien die Größe der Baustelle und die Art der Tätigkeiten an. Abs. 4 sieht daher die Einrichtung von Sanitätsräumen in Arbeitsstätten, bei denen es wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint, unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor. Die in Abs. 4 vorgesehene Verpflichtung zur Einrichtung von Sanitätsräumen für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten — unabhängig von der Art der Tätigkeiten und der Art des Betriebes — entspricht § 82 AAV.

Zu § 27 (Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten):

Die Abs. 1 bis 6 entsprechen Anhang I Z 18 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654, weiters Abschnitt A Z 14 des Anhanges der Richtlinie 92/104. Weiters ist auf Art. 10 der Richtlinie 82/605, Art. 13 Abs. 1 lit. c der Richtlinie 82/477 sowie Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Die Regelungen entsprechen 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 Umkleeräumen wird nicht mehr generell ab zwölf Beschäftigten vorgesehen, da zB in Bürobetrieben

die Arbeitnehmer häufig entsprechende Kleiderschränke in ihren Büros einem Kleiderschrank in einem gesonderten Umkleideraum vorziehen.

Abs. 8 regelt gemeinsame sanitäre Einrichtungen für die Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber, zB 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 usw. die Gesamtzahl aller Arbeitnehmer zugrunde gelegt wird.

Abs. 9 entspricht § 14 Abs. 1 ANSchG und § 83 AAV.

Zu § 28 (Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten):

Diese Bestimmungen entsprechen Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654 und Abschnitt A Z 16.8 des Anhangs der Richtlinie 92/104 sowie weitgehend §§ 15 und 16 ANSchG sowie §§ 87 und 88 AAV. Entsprechend den Ergebnissen der Sozialpartnerverhandlungen werden wie im geltenden Recht Aufenthaltsräume generell ab zwölf Beschäftigten vorgesehen.

Der Entwurf sieht abweichend vom geltenden Recht Bereitschaftsräume für Arbeitnehmer vor, in deren Arbeitszeit regelmäßig Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, entsprechend der Richtlinie 89/654, wobei die Verpflichtung zur Bereitstellung von Bereitschaftsräumen durch Verordnung zu konkretisieren sein wird. Für die gemeinsame Einrichtung von Aufenthaltsräumen gilt dasselbe wie zur gemeinsamen Einrichtung von Sanitäräumen gemäß § 27 Abs. 8.

Zu § 29 (Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen auf 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.

Die im vorliegenden Entwurf für Baustellen vorgesehenen Regelungen entsprechen weitgehend dem geltenden Recht unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Beratungen zur neuen Bauarbeiterschutzverordnung.

Eine wesentliche Neuerung gegenüber dem geltenden Recht und gegenüber der neuen Bauarbeiterschutzverordnung 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 der derzeit bereits auf vielen Baustellen geübten Praxis.

Zu § 30 (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 die Betriebsorganisation gestatten. Auf Grund dieser Einschränkung hat sich das geltende Recht als nicht ausreichend für einen wirksamen Nichtraucherschutz erwiesen, weil viele Arbeitgeber sich auf betriebsorganisatorische Gründe berufen.

Der vorliegende Entwurf enthält in Abs. 1 die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber, 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 zB in Gastgewerbebetrieben häufig kein voller Schutz vor den Einwirkungen von Tabakrauch möglich sein, es sind aber alle Maßnahmen zur Verringerung der Einwirkung zu treffen.

Wenn aus betrieblichen Gründen ein Arbeitsraum von Rauchern und Nichtrauchern benützt werden muß, gilt gemäß Abs. 2 grundsätzlich ein Rauchverbot. Dies kann aber nur für Arbeitsräume gelten, die nur von Betriebsangehörigen benutzt werden, nicht hingegen zB für Restaurants, Cafés usw., in denen die Kunden rauchen. Im vorliegenden Entwurf können nur den Arbeitgebern sowie den Arbeitnehmern Pflichten auferlegt werden, ein allfälliges generelles Rauchverbot kann nicht im Arbeitnehmerschutzrecht geregelt werden. Außerdem soll diese Regelung entsprechend den Ergebnissen der Verhandlungen mit den Interessenvertretungen nur dann gelten, wenn die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Belüftung des Raumes ausreichend geschützt werden können.

Der Nichtraucherschutz in Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen entspricht der Richtlinie 89/654 sowie dem geltenden Recht (§ 87 Abs. 6 AAV). Das generelle Rauchverbot für Sanitäräume und Umkleideräume wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

Zu § 31 (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 vorge-

sehen. 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 geregelt werden. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Schiffsanlagenverordnung, BGBl. Nr. 334/1991, zu verweisen, die besondere Arbeitnehmerschutzvorschriften für solche Einrichtungen enthält.

Zu § 32 (Verordnungen) wird auf die Erläuterungen zu § 18 sowie auf die obigen Ausführungen zu den betreffenden Bestimmungen dieses Abschnittes verwiesen.

Zum 3. Abschnitt (Arbeitsmittel):

Der dritte Abschnitt enthält Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich Anforderungen an Arbeitsmittel, die Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sowie Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich der Auswahl der Arbeitsmittel und der Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln.

Dieser Abschnitt setzt die Richtlinie 89/655 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit um. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen weitgehend erfüllt. Besondere Vorschriften über Arbeitsmittel enthält auch Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57, zB betreffend Gerüste, Leitern, Hebezeuge.

In diesem Abschnitt werden weiters grundlegende Anforderungen des Entwurfs eines Vorschlags für eine Richtlinie zur Ergänzung der Richtlinie 89/655 (Einzelrichtlinie im Sinne der Richtlinie 89/391) berücksichtigt. Dieser Entwurf der EU wird im folgenden als Ergänzungsvorschlag bezeichnet. Auf diesen Ergänzungsvorschlag wird auch im Anhang IV der Richtlinie 92/57 Bezug genommen, in dem eine Präzisierung der Arbeitsmittelregelungen angekündigt wird. Detailregelungen, die in den Anhängen des Ergänzungsvorschlags vorgesehen sind, zB Mindestvorschriften über die Aufstellung und Benutzung von bestimmten Arbeitsmitteln, sollen ebenso wie Detailregelungen des Anhanges IV der Richtlinie 92/57 durch Verordnungen umgesetzt werden. Diese Verordnungen werden dann jeweils entsprechend den technischen Anpassungen der einschlägigen Richtlinien und dem technischen Wandel entsprechend zu aktualisieren sein. Bis zum Inkrafttreten

der Verordnungen werden Vorschriften der geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen überleitet.

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. Unter „Anlage“ im Sinne der Definition des § 2 Abs. 5 ist eine Gesamtheit von miteinander verketteten Maschinen zu verstehen (siehe auch § 3 Abs. 4 der Maschinensicherheitsverordnung). Als Anlagen im Sinne dieser Bestimmung gelten nicht Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung 1994, Eisenbahnanlagen und ähnliche Einrichtungen.

Unter den Begriff Arbeitsmittel fallen neben den Betriebseinrichtungen, mechanischen Einrichtungen und Betriebsmitteln nach dem III. Abschnitt der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung zB auch kraftbetriebene Türen und Tore, Hub-, Kipp- und Rolltore.

Zu § 33 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel):

Abs. 1 definiert die Benutzung von Arbeitsmitteln und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655. Nach dieser Definition sind unter Benutzung von Arbeitsmitteln alle Tätigkeiten zu verstehen, die ein Arbeitsmittel betreffen. Die Aufzählung derartiger Tätigkeiten in Abs. 1 ist lediglich beispielhaft. Zu verweisen ist auch auf Pkt. A 2 und 3 des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Abs. 2 dient der Klarstellung, daß die Bestimmungen des Abschnittes und der dazu erlassenen Verordnungen die Arbeitgeber 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 ua. die nach § 71 GewO erlassenen bzw. zu erlassenden Verordnungen (zB die Maschinensicherheitsverordnung) und elektrotechnische Vorschriften (zB die nach dem Elektrotechnikgesetz 1992 erlassene Niederspannungsgeräteverordnung 1993).

Art. 4 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 89/655 bestimmt, daß Arbeitgeber „sich Arbeitsmittel zu beschaffen bzw. zu benutzen haben“, die, sofern sie Arbeitnehmer 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 Anhangs zur Richtlinie entsprechen. Nach Art. 4 Abs. 1 lit. b der Richtlinie müssen Arbeitsmittel, die Arbeitnehmern 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).

Die technischen Harmonisierungsrichtlinien der EU sehen Konformitätsprüfungen bzw. -erklärungen sowie in bestimmten Fällen eine Prüfung und Zertifizierung von Maschinen und Geräten vor. Gemäß § 71 der Gewerbeordnung 1994 ist das Inverkehrbringen und Ausstellen von Maschinen, Geräten, Ausrüstungen oder deren Teilen und Zubehör, die Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Benutzer herbeiführen können, nur zulässig, wenn eine Übereinstimmungserklärung oder eine Genehmigung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten vorliegt. Durch die Übereinstimmungserklärung haben Hersteller bzw. Inverkehrbringer festzustellen, daß die Maschine, das Gerät usw. den auf sie zutreffenden Bestimmungen einer Verordnung gemäß § 71 GewO 1994 (zB der Maschinen-Sicherheitsverordnung) und gegebenenfalls den auf sie zutreffenden Bestimmungen einschlägiger Normen oder einem genehmigten Muster entspricht. Für bestimmte Maschinen, Geräte usw. wird durch diese Verordnungen ein besonderes Übereinstimmungsverfahren vorgesehen, zB eine Baumusterprüfung.

Grundlage für die Übereinstimmungserklärung ist eine vom Hersteller bzw. Inverkehrbringer erstellte technische Dokumentation und allenfalls eine Prüfbescheinigung einer zugelassenen Stelle (zB Baumusterbescheinigung). Vor dem Inverkehrbringen ist das Vorliegen einer Übereinstimmungserklärung oder einer Genehmigung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten durch Anbringen eines Zeichens oder einer Plakette an der Maschine (CE-Zeichen) nachzuweisen. Diese gewerberechtlichen Regelungen gelten auch für Personen bzw. Einrichtungen, die grundsätzlich vom Geltungsbereich der Gewerbeordnung 1994 ausgenommen sind, und zwar auch dann, wenn die Maschinen, Geräte usw. für den Gebrauch im eigenen Betrieb erzeugt, zusammengefügt oder eingeführt werden (§ 2 Abs. 12 GewO 1994).

Durch Verordnung sollen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel und die erforderlichen Übergangsregelungen für Arbeitsmittel, die bereits in Verwendung stehen, geregelt werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen für Arbeitsmittel, für die Verordnungen gemäß § 71 der Gewerbeordnung 1994 oder sonstige Herstellervorschriften (zB die Niederspannungsgeräteverordnung 1993) keine

Anwendung finden, jene Bestimmungen weitergelten, die Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel regeln, soweit diese auch der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß auf Grund des Konzeptes der Richtlinie 89/655 (subsidiäre Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen) eine Anpassung zB erfolgen muß, wenn die einschlägigen Verordnungen zur Gewerbeordnung 1994 geändert werden bzw. neue Verordnungen erlassen werden, wobei jeweils in der Arbeitsmittelverordnung auf die bereits in Verwendung stehenden Arbeitsmittel Bedacht zu nehmen ist, auf die neue gewerberechtliche Regelungen naturgemäß nicht anwendbar sein können.

Abs. 4 stellt klar, daß Arbeitgeber dann, wenn sie mit dem CE-Zeichen gekennzeichnete Arbeitsmittel erwerben, sich grundsätzlich darauf verlassen können, daß diese Arbeitsmittel den gewerberechtlichen Sicherheitsanforderungen, die für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens gegolten haben, entsprechen.

Durch entsprechende Wartung haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

Sind Arbeitsmittel nicht gekennzeichnet, dürfen Arbeitgeber sie nur dann zur Verfügung stellen, wenn sie den Anforderungen gemäß Abs. 2 Z 2 entsprechen.

Abs. 5 über die Auswahl von Arbeitsmitteln entspricht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 89/655 und im wesentlichen § 5 Abs. 1 ANSchG. Nach Abs. 5 dürfen weiters nur solche Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer so gering als möglich gefährden. Diese Regelung entspricht im wesentlichen auch § 5 Abs. 1 ANSchG.

Abs. 6 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 bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem für Sicherheit und Gesundheit verbleibenden Restrisiko haben Arbeitgeber auf Grundlage der im 1. Abschnitt normierten Pflichten die Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dieses Risiko durch zusätzliche Maßnahmen weitestgehend zu minimieren. Es ist davon auszugehen, daß in diesen Fällen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Festlegung von Schutzmaßnahmen jedenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen sind. Eine grundlegende Maßnahme ist nach Anhang I Z 2.1. der Richtlinie 89/655, dafür Sorge zu treffen, daß Arbeitnehmer Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit

In- und Außerbetriebnahme von Arbeitsmitteln verbundenen Gefahren rasch zu entziehen. Erforderlichenfalls haben Arbeitgeber im Vorhinein Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen (Anhang des Ergänzungsvorschlags).

Zu § 34 (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 definiert die Aufstellung und dient der Klarstellung.

Abs. 2 legt im Sinn des Art. 4 Ergänzungsvorschlag fest, welche grundsätzlichen Bedingungen und Gefahren Arbeitgeber im Rahmen ihrer allgemeinen Pflichten, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen haben.

Abs. 2 Z 1 über Schutzabstände entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags und im Grundsatz § 30 Abs. 3 AAV.

Abs. 2 Z 2 über das sichere Zuführen und Entfernen von Energien und Stoffen entspricht ebenfalls dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 2 Z 3 regelt entsprechend § 30 Abs. 2 AAV, daß Arbeitsmittel so aufgestellt werden müssen, daß Arbeitnehmern ausreichend Platz für eine sichere Benutzung zur Verfügung steht.

Abs. 3, wonach im Freien aufgestellte Arbeitsmittel gegen Blitzschlag und Witterungseinflüssen zu schützen sind, entspricht ebenfalls dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 4 über den Schutz der Arbeitnehmer vor einer Gefährdung durch elektrische Freileitungen entspricht § 38 Abs. 2 AAV und dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

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 Betriebsmitteln nach § 30 Abs. 1 AAV.

Nach **Abs. 6** müssen Arbeitsmittel so aufgestellt und gesichert werden, daß Kleidung und Körperteile der Arbeitnehmer nicht erfaßt werden. Derartige Schutzmaßnahmen können etwa eine Verkleidung oder Verdeckung der Arbeitsmittel oder das Einhalten entsprechender Schutzzonen darstellen. Diese Bestimmung entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 7 über die Belichtung bzw. Beleuchtung der Arbeits- und Wartungsbereiche entspricht dem Anhang Z 2.9. der Richtlinie 89/655.

Zu § 35 (Benutzung von Arbeitsmitteln):

Abs. 1 verpflichtet Arbeitgeber, dafür zu sorgen, daß bei der Benutzung von Arbeitsmitteln Grundsätze eingehalten werden, die weitgehend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags entnommen sind und dem geltenden 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 der Maschinen-Sicherheitsverordnung zur „bestimmungsgemäßen Verwendung“).

Nach **Abs. 1 Z 2** sind bei der Benutzung die Bedienungsanleitungen der Hersteller (bzw. Inverkehrbringer) und die elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten. Bedienungsanleitungen sind zB Betriebsanleitungen nach den Vorschriften über das Inverkehrbringen von Maschinen nach der Gewerbeordnung 1994. Diese Bestimmung entspricht § 58 Abs. 19 AAV.

Abs. 1 Z 3 und 4 über Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags sowie sinngemäß § 29 Abs. 2 AAV.

Abs. 1 Z 5 ist als Grundsatz für die Erprobung von Arbeitsmitteln bereits gemäß § 31 Abs. 3 AAV geltendes Recht und entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 2 regelt entsprechend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags, daß vor wesentlichen Änderungen eines Arbeitsmittels oder dessen Einsatzbedingungen neben den allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, zusätzlich eine besondere Risikoanalyse durchzuführen ist. Auf Grund des Ergebnisses der Risikoanalyse sind erforderlichenfalls für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer besondere Maßnahmen zu treffen. Allenfalls treffen Arbeitgeber nach den Inverkehrbringervorschriften der Gewerbeordnung 1994 und der dazu erlassenen Verordnungen die Pflichten der Hersteller.

Abs. 3 regelt Pflichten der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer entsprechend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags. **Abs. 3 Z 2** entspricht § 58 Abs. 1 AAV.

Abs. 4 über die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags. Auf Grund einer besonderen Risikoanalyse ist der Einsatzbereich einzuschränken und erforderlichenfalls sind zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu treffen.

Abs. 5 entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags und § 33 Abs. 9 AAV. Auch bei funktionsunfähigen Arbeitsmitteln kann sich die Notwendigkeit besonderer Sicherungsmaßnahmen ergeben.

Zu § 36 (Gefährliche Arbeitsmittel):

Diese Regelungen entsprechen Art. 5 und 7 der Richtlinie 89/655 und Art. 2 und 6 des Ergänzungsvorschlags. Danach müssen mit der Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel Arbeitnehmer beauftragt werden, die eine angemessene und spezifische Ausbildung ua. auch über die Gefahren, die diese Benutzung mit sich bringen kann, erhalten haben. Mit der Benutzung bestimmter Arbeitsmittel dürfen auch nach geltendem Recht nur Arbeitnehmer mit besonderen Fachkenntnissen beauftragt werden (zB Krane). Mit Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln beauftragte Personen müssen zur Durchführung dieser Arbeiten zusätzlich befugt sein. Voraussetzung für die Befugnis zur Durchführung dieser Arbeiten ist, daß diese Personen neben der allgemeinen Information und Unterweisung die erforderliche spezifische Ausbildung (eine angemessene Spezialunterweisung) erhalten haben.

Diese Regelungen bedürfen einer Konkretisierung durch eine Liste gefährlicher Arbeitsmittel unter Bedachtnahme auf die einschlägigen Richtlinien.

Zu § 37 (Prüfung von Arbeitsmitteln):

Die Regelungen über die Prüfung von Arbeitsmitteln entsprechen Art. 5 und dem Anhang des Ergänzungsvorschlags, 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 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 Ergänzungsvorschlags zB 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 Ergänzungsvorschlags 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 Fachkunde werden durch Verordnung geregelt werden. Jedenfalls werden aber die Voraussetzungen nach dem Anhang des Ergänzungsvorschlags 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.

Nach **Abs. 6** sind Prüfergebnisse schriftlich festzuhalten und bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Aufzeichnungen über wiederkehrende Prüfungen und die letzte Abnahmeprüfung müssen jedenfalls (auch) entweder im Original oder in Kopie am Einsatzort des Arbeitsmittels vorhanden sein (Abs. 6). Ähnliches regelt § 5 Abs. 4 ANSchG.

Abs. 7 entspricht § 5 Abs. 2 letzter Satz ANSchG. Werden bei der Prüfung Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, so darf dieses grundsätzlich erst wieder nach Behebung der Mängel benutzt werden.

Abs. 8 regelt abweichend zu Abs. 7, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsmittel, an dem bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel festgestellt wurden, bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, muß im Prüfbefund schriftlich festgehalten haben, daß das Arbeitsmittel auch schon vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Weiters müssen jene Arbeitnehmer, die das Arbeitsmittel benutzen, vor Benutzung über die Mängel des Arbeitsmittels informiert worden sein.

Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Bundesgesetz werden jene Bestimmungen des geltenden Rechts, die Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und die Prüfbefugnis regeln, übergeleitet (zB §§ 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). Siehe auch die allgemeinen Regelungen über Prüfungen im 1. Abschnitt. Abs. 6, die weitgehend § 5 Abs. 3 und 4 ANSchG entspricht.

Für Prüfungen nach den übergeleiteten Arbeitnehmerschutzvorschriften sind die Abs. 6 bis 8 anzuwenden.

Prüfungen und Prüfbefugnis betreffend Aufzüge sind in der Aufzugs-Sicherheitsverordnung geregelt, siehe dazu die Übergangsbestimmungen.

Zu § 38 (Wartung von Arbeitsmitteln):

Diese Regelungen entsprechen Art. 4 Abs. 2 und dem Anhang Z 2.13 der Richtlinie 89/655. Durch Verordnung soll geregelt werden, für welche Arbeitsmittel Wartungsbücher zu führen sind.

Zu § 39 (Verordnungen über Arbeitsmittel):

Diese Bestimmung listet jene Regelungen des 3. Abschnittes auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 18 hingewiesen.

Abs. 3 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. Außerdem gilt auch für Arbeitsstoffe die Rahmenrichtlinie 89/391, was Änderungen der Rahmenrichtlinie 80/1107 und der dazu ergangenen Einzelrichtlinien bewirkt hat. 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).

Zu den chemischen Arbeitsstoffen liegt der Vorschlag für eine neue Richtlinie vor, die die Rahmenrichtlinie 80/1107 und mehrere dazu ergangene Einzelrichtlinien ersetzen soll. Die Karzinogene-Richtlinie, die Asbest-Richtlinie und die Vinylchlorid-Richtlinie sollen aber weiter aufrecht bleiben und gesondert überprüft werden. Die Richtlinie betreffend biologische Arbeitsstoffe soll ebenfalls aufrecht bleiben. Diese Richtlinie stellt — laut den Ausführungen im vorliegenden Richtlinienvorschlag — „eine Explikation der Vorschriften der Rahmenrichtlinie 89/391“ dar, sie soll spezielle Vorschriften für eine Anleitung zur Anwendung der Rahmenrichtlinie liefern und sie dadurch etwas praktikabler machen. Bei der Umsetzung der Rahmenrichtlinie 89/391 für den Bereich der Arbeitsstoffe erscheint es daher sinnvoll, auch auf den vorliegenden Entwurf für die Richtlinie betreffend chemische Arbeitsstoffe Bedacht zu nehmen, um insbesondere die Grund-

lage zu schaffen, bei der geplanten Arbeitsstoffverordnung auf die bis dahin vermutlich vorliegende neue Richtlinie reagieren zu können.

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie 80/1107 gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen des vorliegenden Entwurfes 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.

Der vorliegende Entwurf stellt 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, wobei deren Definition und Einteilung in vier Risikogruppen der Richtlinie 90/679 entspricht.

Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe. Der oben angeführte Richtlinienvorschlag sieht dazu zahlreiche Detailregelungen vor.

Weiters werden für gesundheitsgefährdende und für biologische 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 bei besonders gefährlichen Arbeitsstoffen, Beschränkung der

Menge von gefährlichen Arbeitsstoffen 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. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß der Richtlinienvorschlag ebenfalls Verbote vorsieht, wobei die Möglichkeit vorgesehen ist, daß der Rat neue Verbote auf Grundlage von Artikel 118 a des EWG-Vertrages hinzufügt.

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 ua. zur Festlegung von Grenzwerten, zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse nach bestimmten Methoden, deren Kriterien im Detail vorgegeben sind. Gleiches gilt für den Richtlinienvorschlag. 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 Entwurfes über Messungen sollen erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten. Dabei ist auch der enge Zusammenhang zwischen der Festlegung von Grenzwerten und der Regelungen über die Messungen zu berücksichtigen.

Entsprechend den Richtlinien verpflichtet der Entwurf die Arbeitgeber schließlich zur Führung von Verzeichnissen über jene Arbeitnehmer, die besonders gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Zu § 40 (Gefährliche Arbeitsstoffe):

§ 2 Abs. 6 definiert den Begriff „Arbeitsstoffe“ in Anlehnung an Art. 2 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107. § 40 legt fest, welche Arbeitsstoffe, als „gefährliche Arbeitsstoffe“ gelten. Entsprechend dem System der AAV wird eine Unterteilung in explosionsgefährliche, brandgefährliche und

gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe vorgenommen. Der Richtlinie 80/1107 folgend werden auch biologische Arbeitsstoffe einbezogen, wobei entsprechend Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 90/679 jene biologischen Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1, bei denen die Evaluierung kein erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer ergeben hat, nicht als gefährliche Arbeitsstoffe gelten.

Abs. 2 nennt jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als brandgefährlich, Abs. 3 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. 5 darauf verwiesen. Abs. 6 enthält Begriffsbestimmungen für jene Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz nicht verankert sind, wobei die Definitionen „fortpflanzungsgefährdend“ und „sensibilisierend“ der 7. Änderung zur Richtlinie 67/548 durch die Richtlinie 92/32, die Definitionen „fibrogen“, „radioaktiv“, „infektiös“ und „biologisch inert“ der AAV (§ 2 Abs. 1 Z 3, 7, 8 und 9) entsprechen. Die in Abs. 4 enthaltene Definition der biologischen Arbeitsstoffe sowie deren Einteilung in vier Risikogruppen ist Art. 2 der Richtlinie 90/679 entnommen.

Zu § 41 (Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen):

Der Richtlinienvorschlag betreffend chemische Arbeitsstoffe betont die zentrale Bedeutung der Ermittlung und Bewertung der Gefahren im Zusammenhang mit Arbeitsstoffen. Im Richtlinienvorschlag wird dazu ausgeführt, daß die Richtlinie für sämtliche chemischen Arbeitsstoffe gelten soll, ohne im voraus zu beurteilen, ob sie gefährlich sind oder nicht. Dies sei insofern wichtig, als auch chemische Arbeitsstoffe, die als unschädlich gelten, im Zusammenwirken mit anderen Chemikalien gefährlich werden oder eine Gefahr vergrößern können. Chemische Arbeitsstoffe, die normalerweise im täglichen Leben nicht als gefährlich gelten, können jedoch dann gefährlich sein, wenn sie in größeren Mengen am Arbeitsplatz Verwendung finden. Die Bewertung muß sich auf sämtliche chemischen Arbeitsstoffe erstrecken, die tatsächlich oder möglicherweise verwendet werden.

Der Richtlinienvorschlag sieht die Verpflichtung der Arbeitgeber vor, zu gewährleisten, daß sämtliche Sicherheitsvorkehrungen bei der Arbeit sich auf eine ordnungsgemäße Risikobewertung stützen, die von der Art der Verwendung der chemischen Arbeitsstoffe ausgeht, und daß die Schutzmaßnahmen die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes, die Tätigkeit, die Umstände und jedes spezifische Risiko in Rechnung stellen.

Die in **Abs. 1** normierte grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber 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 dem Chemikaliengesetz oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz unterliegen und die der Arbeitgeber erwirbt, müssen gemäß den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes bzw. des Pflanzenschutzmittelgesetzes bereits von den Herstellern oder Importeuren entsprechend ihren gefährlichen Eigenschaften gekennzeichnet sein. **Abs. 4** stellt klar, daß sich Arbeitgeber grundsätzlich auf diese Angaben verlassen können, dies entspricht der deutschen Gefahrstoffverordnung. Diese Angaben können Grundlage für die Ermittlung und Beurteilung sein, diese aber nicht ersetzen. Der Richtlinienvorschlag geht ebenfalls davon aus, daß bestimmte Kennzeichnungs- und Sicherheitsanweisungen der Hersteller die Grundlage für den Hauptteil der vorgeschriebenen Bewertung bilden können, verlangt aber darüber hinaus eine Bewertung der Art und Weise, in der die Gefahren der chemischen Arbeitsstoffe mit anderen Aspekten des Arbeitsplatzes und der Verwendungsverfahren in Wechselwirkung treten.

Arbeitsstoffe, die nicht in Verkehr gesetzt werden bzw. für die nicht das Chemikaliengesetz bzw. das Pflanzenschutzmittelgesetz gilt, sind jedoch nicht nach diesen Bestimmungen eingestuft und gekennzeichnet. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe sollen gem. **Abs. 2** die Ermittlung und Einstufung der gefährlichen Eigenschaften, ebenfalls wie in der deutschen Gefahrstoffverordnung, durch die Arbeitgeber erfolgen. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ermittlung und Einstufung jener gefährlichen Eigenschaften, die im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz nicht genannt sind.

Abs. 3, 5 und 6 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zu den im 1. Abschnitt allgemein normierten Pflichten der Arbeitgeber, 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, siehe weiters Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 82/605 und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 83/477. Zu **Abs. 6** ist auch auf § 16 AAV hinzuweisen. Besondere Regelungen enthalten Pkt. 4.1. bis 4.3. des Abschnittes A des Anhanges der Richtlinie 92/104.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sind von den Arbeitgeber die Maßnahmen festzulegen, die notwendig sind, um

die mit den jeweiligen gefährlichen Arbeitsstoffen verbundenen Gefahren zu vermeiden oder abzuwehren.

Zu § 42 (Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen):

Der Grundsatz, daß gefährliche Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsverfahren durch ungefährliche oder, wenn dies nicht möglich ist, durch weniger gefährliche ersetzt werden müssen, ist geltendes Recht (§ 6 Abs. 2 ANSchG bzw. § 55 Abs. 1 AAV). **Abs. 1 und 2** sehen vor, daß dieser Ersatz hinsichtlich besonders gefährlicher Arbeitsstoffe und Verfahren jedenfalls vorzunehmen ist, sofern mit einem nicht oder weniger gefährlichen Arbeitsstoff oder Arbeitsverfahren ein gleichwertiges Arbeitsergebnis technisch machbar ist (mangels eines gleichwertigen Arbeitsergebnisses fallen Forschungsarbeiten an einem gefährlichen Arbeitsstoff nicht unter die Ersatzpflicht). Dies entspricht auch den oben angeführten Richtlinien. Der Richtlinienvorschlag sieht vor, daß als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtschädigend einzustufende Arbeitsstoffe von der Verwendung auszuschließen sind, soweit dies technisch möglich ist. Hinsichtlich der anderen gefährlichen Arbeitsstoffe sieht **Abs. 3** vor, daß der Ersatz nur dann vorgenommen werden muß, wenn er wirtschaftlich vertretbar ist.

Zu **Abs. 1 bis 3** ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 83/477, die Richtlinie 88/364, Art. 4 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679 zu verweisen.

Bis zur Erlassung einer Verordnung, die Verbote oder Verwendungsbeschränkungen für gefährliche Arbeitsstoffe regelt, wird das geltende Recht überleitet.

Abs. 4 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.

Abs. 5 und 6 sehen 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 auf besonders gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe eingeschränkt werden. Zur Meldepflicht ist auch auf Art. 6 der Richtlinie 90/394 und Art. 4 lit. b der Richtlinie 88/364 zu verweisen. Die Regelung über die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2, 3 oder 4 entspricht Art. 13 der Richtlinie 90/679. Der zweite Satz dient der Klarstellung.

Für besonders gefährliche Arbeitsstoffe sieht **Abs. 7** entsprechend Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 weiters vor, daß auf Verlangen des Arbeitsinspektorates die Gründe für ihre Verwendung darzulegen sind.

Zu § 43 (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 sieht vor, daß Arbeitsstoffe mit besonders gefährlichen Eigenschaften — soweit dies technisch möglich ist — nur im geschlossenen System verwendet werden dürfen.

Abs. 2 gilt für alle gefährlichen Arbeitsstoffe (und ist daher auch auf die in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffe anzuwenden, wenn deren Verwendung im geschlossenen System technisch nicht möglich sein sollte). Dabei werden die zu treffenden Schutzmaßnahmen klarer formuliert und ihre Reihenfolge bzw. die Prioritäten zum Ausdruck gebracht. 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 — 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. Zu den Schutzmaßnahmen ist auch auf Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 82/605 und Art. 6 der Richtlinie 83/477 zu verweisen.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 4 lit. k der Richtlinie 90/394, soll sich aber nicht nur auf Karzinogene beschränken, siehe dazu auch Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 83/477, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605 und Art. 7 der Richtlinie 78/610.

Abs. 4 dient der Umsetzung von Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 und bildet die Grundlage für eine Verordnung zur Umsetzung des Anhanges V der genannten Richtlinie.

Zu § 44 (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. **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. In dieser Verordnung wird auch zu regeln sein, inwieweit anderen Rechtsvorschriften (zB Transportvorschriften) entsprechende Kennzeichnungen ausreichen.

Hinsichtlich der Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe (**Abs. 3**) wird bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Durchführungsverordnung § 65 AAV übergeleitet.

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 4 lit. j und Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 90/394 sowie Art. 16 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 90/679.

Abs. 5 ist zum Schutz der Arbeitnehmer notwendig und entspricht dem Richtlinienvorschlag.

Zu § 45 (Grenzwerte):

Sowohl die Richtlinie 80/1107 bzw. die Ergänzung zu dieser Richtlinie als auch der Richtlinienvorschlag betreffend chemische Arbeitsstoffe sehen Grenzwerte (bzw. auch Arbeitsplatzreferenzwerte) vor. Der Richtlinienvorschlag weist darauf hin, daß das Verzeichnis der Grenzwerte zu gegebener Zeit erweitert werden kann.

Abs. 1 und 2 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-Werte-Liste, wobei im Hinblick auf die bereits geltenden Werte über unterschiedliche Zeiträume nicht auf einen Acht-Stunden-Mittelwert abgestellt wird. Erfasst sind von dieser Definition auch die in der geltenden MAK-Werte-Liste enthaltenen Kurzzeit- und Spitzenwerte, die als Mittelwert des jeweils angegebenen Zeitraumes bzw. jenes (wenn auch noch so kurzen) Zeitraumes, der für den Meßvorgang benötigt wird, zu betrachten sind.

Die Anordnung, Grenzwerte einzuhalten bzw. so weit als nur möglich zu unterschreiten (**Abs. 3 und 4**) entspricht § 16 Abs. 1 AAV.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107, **Abs. 6** der Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 90/394.

Abs. 7 enthält die allgemeine Anordnung, gefährliche Konzentrationen auch dann möglichst gering zu halten, wenn für einen gefährlichen Arbeitsstoff kein Grenzwert besteht.

Zu § 46 (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 Beurteilung 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. § 47 dient der Umsetzung dieser Bestimmungen. **Abs. 1** entspricht Punkt B.1.a des Anhangs IIa der Richtlinie 88/642 und ergibt sich aus der allgemeinen Ermittlungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Zu **Abs. 2, 5 und 8** ist auf § 16 Abs. 3 AAV sowie auf den Anhang der Richtlinie 92/104 zu verweisen. **Abs. 3** entspricht Punkt B.2., **Abs. 4** umfaßt die Anforderungen nach Punkt B.3., **Abs. 6** Punkt B.1. e und f des oben zitierten Anhangs. **Abs. 7** der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. c der Rahmenrichtlinie 80/1107 idF 88/642.

Die Bestimmungen über Messungen bedürfen einer Konkretisierung und können daher erst nach Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung in Kraft treten. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß CEN-Norm-Entwürfe betreffend Leitlinien für die Bewertung der Exposition gegenüber chemischen Arbeitsstoffen in der Luft am Arbeitsplatz zum Zwecke des Vergleichs mit Grenzwerten sowie betreffend Allgemeine Vorschriften für die Anwendung von Verfahren für Messungen am Arbeitsplatz vorliegen.

Zu § 47 (Verzeichnis der Arbeitnehmer):

Die in **Abs. 1** verankerte Verpflichtung zur Führung von auf dem neuesten Stand zu haltenden Listen jener Arbeitnehmer, die gefährlichen 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.

In diesem Zusammenhang ist auch auf den Richtlinienvorschlag zu verweisen, nach dem sicherzustellen ist, daß für alle Arbeitnehmer, die einer Gesundheitsüberwachung unterliegen, eine persönliche Gesundheitsakte geführt und auf dem letzten Stand gehalten wird. Dies betrifft Arbeitnehmer, die Einwirkungen von sensibilisierenden

Arbeitsstoffen sowie von weiteren Stoffen, die in der Anlage zum Richtlinienvorschlag aufgeführt sind, ausgesetzt sind (zB Blei, Kobalt, Quecksilber). Diese persönliche Gesundheitsakte muß eine Zusammenfassung der Ergebnisse der durchgeführten Gesundheitsüberwachung und der für die Exposition der Person repräsentativen Überwachungsdaten enthalten.

Im vorliegenden Entwurf werden die Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung im 5. Abschnitt geregelt, die Aufzeichnungspflichten betreffend die Exposition hingegen im 4. Abschnitt. Für beide Aufzeichnungen gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (**Abs. 3**): Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477, Art. 15 der Richtlinie 90/394 und Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für 10 bis 40 Jahre ab Ende der Exposition vor. Der Richtlinienvorschlag sieht eine Aufbewahrung für 40 Jahre ab dem Datum des letzten Eintrags vor. Auf Grund der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen wird im vorliegenden Entwurf vorgesehen, daß die Aufbewahrung nach Ende der Exposition durch den zuständigen Träger der Unfallversicherung erfolgen soll.

Diese Regelung erscheint — auch im Sinne der Zielsetzungen der Richtlinien — am zweckmäßigsten. So kann zB bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Übergabe der personenbezogenen Aufzeichnungen an die neuen Arbeitgeber aus Gründen des Datenschutzes nicht in Betracht kommen, es ist aber sicherzustellen, daß gegebenenfalls die einen Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit bei verschiedenen Arbeitgebern den Behörden und auch den betroffenen Arbeitnehmern zugänglich sind. Es kommt daher nur eine zentrale Aufbewahrung durch eine Stelle in Betracht, deren räumlicher Wirkungsbereich sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß für die Aufbewahrung nur eine Einrichtung in Betracht kommt, für die besondere Verschwiegenheitspflichten bestehen. Dies trifft auf die Unfallversicherungsträger zu.

Der in **Abs. 4** normierte Zugang der Arbeitnehmer 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, weiters im Richtlinienvorschlag.

Zu § 48 (Verordnungen) wird auf die Erläuterungen zu § 19 verwiesen. **Abs. 2** bietet u.a. die Grundlage für das Verbot von bestimmten Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren durch Verordnung (wie bereits nach geltendem Recht, siehe § 55 AAV sowie zur Umsetzung der Richtlinie 88/364) und ist insbesondere im Hinblick auf die absehbare neue Arbeitsstoff-Richtlinie und im Hinblick auf die einem ständigen Wandel unterliegenden

Erkenntnisse und Regelungen betreffend die Einstufung und Ersetzbarkeit von Arbeitsstoffen erforderlich. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß die einschlägigen Richtlinien für derartige Anpassungen ein besonderes Verfahren vorsehen, nach dem die Anpassungen nicht durch den Rat erfolgen, sondern durch die Kommission.

Zum 5. Abschnitt (Gesundheitsüberwachung):

Die Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen 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, BGBl. Nr. 39/1974, beibehalten werden.

So sieht die Richtlinie 80/1107 (Arbeitsstoff-Rahmenrichtlinie) für bestimmte Einwirkungen vor, daß die Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5). Die Richtlinie 82/605 (Blei) verlangt eine ärztliche Überwachung vor oder bei Beginn der Exposition und während der Dauer der Beschäftigung, z.T. mindestens einmal jährlich, z.T. mindestens halbjährlich. Diese Richtlinie enthält auch nähere Regelungen über die Untersuchungen. Die Richtlinie 83/477 (Asbest) verlangt, daß den Arbeitnehmern Gelegenheit zu einer Gesundheitskontrolle zu geben ist, wobei der Anhang der Richtlinie Empfehlungen für die ärztliche Überwachung enthält. Die Richtlinie 86/188 (Lärm) sieht einen Anspruch der Arbeitnehmer auf eine Überwachung der Hörfähigkeit vor. Die Richtlinie 90/394 (Karzinogene) sieht vor, daß eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, der Anhang enthält praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung. Die Richtlinie 92/104 (mineralgewinnende Betriebe) verlangt, daß „jeder Arbeitnehmer ein Recht auf eine präventivmedizinische Überwachung hat bzw. sich ihr unterziehen muß, bevor ihm Aufgaben . . . übertragen werden, und diese Überwachung in der Folge in regelmäßigen Abständen vorgenommen wird.“

Der Richtlinienentwurf betreffend chemische Arbeitsstoffe sieht vor, daß bei zwei Kategorien von Arbeitsstoffen für eine Gesundheitsüberwachung Sorge zu tragen ist: sensibilisierend wirkende Arbeitsstoffe und sonstige gefährliche Chemikalien laut Anhang (zB Arsen, Beryllium, Cadmium, Blei, Quecksilber). Der Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen sieht einen Anspruch auf regelmäßige ärztliche Untersuchungen bei Lärm, Vibrationen und gefährlicher

optischer Strahlung vor. Der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend Transportarbeiten sieht ebenfalls eine besondere Gesundheitsüberwachung vor.

Nach geltendem Recht bestehen nicht für alle in den Richtlinien bzw. Richtlinienentwürfen vorgesehenen Fälle Regelungen über die Gesundheitsüberwachung, es ist daher die Grundlage für die Regelung zusätzlicher Untersuchungen zu schaffen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Arbeitnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können, wobei aber auch für die letztgenannten Untersuchungen Regelungen zu treffen sind.

Der vorliegende Entwurf unterscheidet ebenfalls zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen). Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind nach dem Entwurf in gleicher Weise wie nach geltendem Recht verpflichtend vorzunehmen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen). Für andere Tätigkeiten sind freiwillige Untersuchungen vorgesehen. Die Festlegung von Tätigkeiten, bei denen verpflichtende Untersuchungen oder freiwillige Untersuchungen notwendig sind, soll durch Verordnung erfolgen, wobei bei Erlassung der Verordnungen auch auf die jeweils geltenden Regelungen der Richtlinien Bedacht zu nehmen sein wird. Bis zum Inkrafttreten der Verordnung wird das derzeit geltende Recht übergeleitet, das nur verpflichtende Untersuchungen regelt.

Zu den Untersuchungen der Hörfähigkeit bei Lärmeinwirkung wird auf Grund der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen im vorliegenden Entwurf abweichend vom geltenden Recht und vom Begutachtungsentwurf folgendes vorgesehen: Vor Aufnahme der Tätigkeit sind verpflichtende Eignungsuntersuchungen vorgesehen, bei Nichteignung erfolgt eine bescheidmäßige Feststellung durch das Arbeitsinspektorat. Weiters haben die Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß sich die Arbeitnehmer wiederkehrenden Untersuchungen unterziehen. Die wiederkehrenden Untersuchungen sind aber nicht Voraussetzung für die Zulässigkeit der weiteren Beschäftigung und können auch nicht zu einer bescheidmäßigen Feststellung der gesundheitlichen Eignung durch das Arbeitsinspektorat führen.

Das Verfahren zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung bei Eignungsuntersuchungen und (verpflichtenden) Folgeuntersuchungen wird neu geregelt, wobei ua. entsprechend den einschlägigen Richtlinien eine Parteistellung der Arbeitnehmer vorgesehen wird. Der Entwurf trägt weiters den Bestimmungen der Richtlinien über den Zugang der Arbeitnehmer zu den Untersuchungsergebnis-

sen, über die Möglichkeit der Überprüfung der Untersuchungsergebnisse auf Antrag der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber 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 für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen fest, stellt die bisher geübte Vorgangsweise, bestimmte Untersuchungen zB an Labors zu delegieren, auf eine gesetzliche Basis und enthält eine gesetzliche Grundlage, um die Untersuchungsrichtlinien in Zukunft als Verordnung zu erlassen. Hinsichtlich der sonstigen besonderen Untersuchungen wird nicht generell eine Ermächtigung verlangt, sondern nur für den Fall, daß nach der Art der Untersuchung eine besondere persönliche Qualifikation oder besondere sachliche Voraussetzungen erforderlich sind.

Weitgehend gleich geblieben sind auch die Regelungen über die Kostentragung für die Untersuchungen sowie über die Aufzeichnungen, die über untersuchte Arbeitnehmer zu führen sind.

Zu § 49 (Eignungs- und Folgeuntersuchungen):

Abs. 1 und 2 entspricht weitgehend dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 2 ANSchG i.V.m. § 3 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen nur solche Arbeitnehmer beschäftigt werden, die entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind. Diese verpflichtenden Untersuchungen sind nur vorgesehen, wenn ihnen eine prophylaktische Bedeutung zukommt. Eine Eignungsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen das individuelle Risiko erhöhen, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden, oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung zufolge der Erkrankung erhöhen würden.

Wie im geltenden Recht sollen die Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen notwendig sind, durch Verordnung festgelegt werden. Darüber hinaus sieht **Abs. 3** eine bescheidmäßige Feststellung im Einzelfall entsprechend § 2 Abs. 4 und § 3 Abs. 7 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 vor. Eine solche bescheidmäßige Feststellung kommt insbesondere in Frage, wenn bestimmte in den Richtlinien vorgesehene Untersuchungen nur für einen oder einige Betriebe in Betracht kommen, und daher eine generelle Regelung nicht notwendig ist.

Zu § 50 (Untersuchungen bei Lärmeinwirkung):

Nach geltendem Recht sind verpflichtende Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgesehen. Die Richtlinie sieht hingegen nur freiwillige Untersuchungen vor. Nach dem vorliegenden Entwurf ist die Eignungs-(Einstellungs)untersuchung in gleicher Weise wie nach dem geltenden Recht verpflichtend vorgesehen.

Die wiederkehrenden Untersuchungen werden neu geregelt: Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß diese Untersuchungen durchgeführt werden. Im Begutachtungsentwurf waren nur freiwillige wiederkehrende Untersuchungen vorgesehen, dies wurde aber von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und von der Ärztekammer entschieden abgelehnt. In den Sozialpartnerverhandlungen bestand aber Übereinstimmung, daß eine (verpflichtende) wiederkehrende Untersuchung der Hörfähigkeit nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen soll. Der Entwurf sieht daher bezüglich der Durchführung und der Vorgangsweise dieselben Regelungen vor wie für die sonstigen besonderen Untersuchungen.

Die Richtlinie 86/188 sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 85 dB(A) vor, der Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 80 dB(A). Durch Verordnung soll unter Bedachtnahme auf die jeweils geltenden Richtlinien geregelt werden, ab welcher Lärmbelastung verpflichtende Eignungsuntersuchungen und wiederkehrende Untersuchungen vorzusehen sind, bis zum Inkrafttreten der Verordnung wird das geltende Recht übergeleitet, sind also Untersuchungen ab 85 dB(A) notwendig.

Zu § 51 (Sonstige besondere Untersuchungen):

Abs. 1 und 2 berücksichtigen die oben dargelegten freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Diese Regelung bedarf einer entsprechenden Durchführungsverordnung und bildet die Grundlage auch für den Fall, daß Richtlinien für bestimmte gefährliche Tätigkeiten (zB für Transporttätigkeiten und für mineralgewinnende Betriebe) besondere Untersuchungen verlangen. Ähnliches gilt für die Untersuchungen bei Nachtarbeit entsprechend Artikel 9 der Arbeitszeit-Richtlinie, 93/104. Weiters können solche besonderen Untersuchungen im Zusammenhang mit physikalischen Einwirkungen sowie im Zusammenhang mit chemischen Arbeitsstoffen notwendig werden (siehe die oben angeführten Richtlinienentwürfe), soweit es sich nicht um Einwirkungen handelt, für die wegen der prophylaktischen Bedeutung verpflichtende Eignungs- und wiederkehrende Untersuchungen notwendig sind.

Abs. 3 entspricht Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 sowie dem Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen und dem Richtlinienentwurf betreffend chemische Arbeitsstoffe.

Zu § 52 (Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen):

Diese Bestimmung 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 auf Grund der Richtlinien erforderlich.

Der Befund darf den Arbeitgebern nicht übermittelt werden. Die Übermittlung von Befunden an den ärztlichen Dienst der Arbeitsinspektion ist zur Durchführung der Verwaltungsverfahren unerlässlich (siehe zu § 53).

Zu § 53 (Überprüfung der Beurteilung):

Diese Bestimmung faßt jene Grundsätze zusammen, nach denen die Arbeitsinspektorate vorzugehen haben. Über die gesundheitliche Eignung entscheidet das Arbeitsinspektorat in einem Verwaltungsverfahren im Sinne des AVG, für das aber Sonderregelungen gelten, die auf Grund des Verfahrensgegenstandes notwendig sind. Im Sinne des AVG zieht das Arbeitsinspektorat als verfahrensführende Behörde ermächtigte Ärzte als Sachverständige zur Erstellung von Befund und Gutachten heran. Diese Befunde und Gutachten (Beurteilung) unterliegen der Beweiswürdigung im Sinne des AVG.

Wenn die Beurteilung auf „nicht geeignet“ lautet, hat das Arbeitsinspektorat jedenfalls einen Bescheid zu erlassen, ohne daß es eines Antrages bedarf. Es erfolgt keine direkte Information der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern es ist jedenfalls von Amts wegen ein Bescheid zu erlassen. Wegen der damit verbundenen gravierenden Eingriffe in die Rechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie im Hinblick auf die Rechtsschutzmöglichkeiten wird also ein Beschäftigungsverbot nicht direkt auf Grund der Beurteilung durch die untersuchenden Ärzte wirksam, sondern erst auf Grund eines Bescheides der Arbeitsinspektion. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß ein solches Beschäftigungsverbot auf die konkreten betrieblichen Verhältnisse abstellen muß, sich also in der Regel nicht allein auf den ärztlichen Befund stützen kann, sondern vor Bescheiderlassung eine Erhebung notwendig ist.

Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, und das Verfahren ergibt, daß der Arbeitnehmer für die betreffende Tätigkeit nicht geeignet ist, daß weitergehende Maßnahmen notwendig sind oder daß eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung notwendig ist, hat das Arbeitsinspektorat ebenfalls von Amts wegen einen Bescheid zu erlassen. Aus verfahrensökonomischen Gründen wird hingegen von der amtswegigen Erlassung eines Bescheides in jenen Fällen abgesehen, in denen die dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer übermittelte Beurteilung auf „geeignet“ lautet und die amtswegige Überprüfung kein abweichendes Ergebnis und keine Notwendigkeit zu weiteren Maßnahmen ergeben hat. In diesen — nach den vorliegenden Erfahrungen sehr häufigen — Fällen ist nämlich grundsätzlich davon auszugehen, daß weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer an der Erlassung eines Bescheides interessiert sind, da sie ja auf Grundlage der ihnen vorliegenden Beurteilung davon ausgehen können, daß die weitere Beschäftigung zulässig ist. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können aber auch in diesem Fall die Ausstellung eines Bescheides verlangen, zB weil sie das Ergebnis der Beurteilung für nicht zutreffend halten. Siehe dazu Abs. 5 Z 3, der die Umsetzung der in verschiedenen Richtlinien vorgesehenen Bestimmungen enthält, wonach Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Überprüfung der Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung beantragen können (Art. 14 Abs. 6 der Richtlinie 90/394, Art. 14 Abs. 7 der Richtlinie 90/679).

Da den Bescheiden in der Regel medizinische Befunde zugrundeliegen werden, enthält **Abs. 3** eine zur Regelung des Gegenstandes erforderliche Abweichung von § 45 Abs. 3 AVG. Klargestellt wird die Parteistellung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Den untersuchenden Ärzten ist gemäß **Abs. 4** eine Ausfertigung des Bescheides zu übermitteln, falls die Überprüfung zu einem von ihrer Beurteilung abweichenden Ergebnis führt. Eine Anhörung des Arztes vor Bescheiderlassung ist für den Fall vorgesehen, daß seine Beurteilung auf nicht geeignet lautet, nach Auffassung der Arbeitsinspektion aber die weitere Beschäftigung zulässig ist. Wenn hingegen die Beurteilung auf geeignet lautet, auf Grund der amtswegigen Überprüfung aber ein Bescheid über die Nicht-eignung zu erlassen ist, kommt wegen der Dringlichkeit eine vorherige Anhörung des Arztes nicht in Betracht.

Zu § 54 (Bescheide über die gesundheitliche Eignung):

Abs. 1 sieht die Möglichkeit von befristeten oder bedingten bescheidmäßigen Feststellungen für den Fall der Eignung vor. Die Verkürzung des Untersuchungsabstandes entspricht dem geltenden Recht und ist ua. auch in der Richtlinie 82/605

vorgesehen, die Eignung unter der Bedingung geeigneter betrieblicher Schutzmaßnahmen ist in verschiedenen Richtlinien vorgesehen, zB Art. 15 Z 2 der Richtlinie 83/477, Art. 14 Abs. 4 der Richtlinie 90/394 und Art. 14 Abs. 5 der Richtlinie 90/679.

Abs. 2 bis 5 enthält Vorschriften über die Vorgangsweise bzw. über das Verfahren für den Fall der gesundheitlichen Nichteignung. Das Beschäftigungsverbot wird sofort wirksam, sofern nicht im Bescheid ein späteres Wirksamwerden vorgesehen wird. Ausschlaggebend für diese Entscheidung müssen arbeitsmedizinische Gründe sein. Dies entspricht im Ergebnis weitgehend § 8 Abs. 2 letzter Satz ANSchG, wonach im Falle der Nichteignung eine Weiterbeschäftigung während der Kündigungsfrist nur zulässig ist, wenn sich das Arbeitsinspektorat nicht wegen einer akuten Gefährdung von Leben und Gesundheit dagegen ausspricht. Soweit es arbeitsmedizinisch vertretbar ist, kann daher ein späteres Wirksamwerden eines auf Dauer gerichteten Beschäftigungsverbotes den Arbeitgebern und Arbeitnehmern Gelegenheit bieten, eine geeignete Lösung betreffend einen Ersatzarbeitsplatz zu finden.

Ob das Beschäftigungsverbot auf Dauer wirksam bleiben muß oder ob — nach einer neuerlichen Untersuchung — künftig wieder eine Beschäftigung in Betracht kommt, hängt von der Art der Einwirkung und dem Ergebnis der ärztlichen Untersuchungen ab. In der Regel kann bereits im Zeitpunkt des Bescheides über das Beschäftigungsverbot beurteilt werden, ob eine künftige Beschäftigung in Betracht kommt, und ab welchem Zeitpunkt eine neuerliche Untersuchung zielführend ist. In diesen Fällen ist dies bereits im Bescheid über das Beschäftigungsverbot festzulegen, wenn dann die Untersuchung die Beurteilung „geeignet“ ergibt, darf die Beschäftigung wieder aufgenommen werden, ohne daß ein neuerlicher Bescheid erforderlich ist.

Zu § 55 (Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen):

Die untersuchenden Ärzte haben bei den wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und den freiwilligen Untersuchungen grundsätzlich vorzugehen wie bei den obligatorischen, wobei jedoch die Mitteilung der Beurteilung an den Arbeitgeber sowie an das Arbeitsinspektorat entfällt. Eine Übermittlung der Befunde an das Arbeitsinspektorat ist nicht vorgesehen, ebensowenig eine Überprüfung der Beurteilung durch das Arbeitsinspektorat. Die Ärzte der Arbeitsinspektion sind aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Befund zu erläutern, wenn er dies unter Vorlage des Befundes verlangt. Ob für solche besondere ärztliche Untersuchungen einheitliche Richtlinien notwendig sind, kann nur hinsichtlich der einzelnen konkreten Untersuchungen beurteilt werden. Ein-

heitliche Untersuchungsrichtlinien haben sich zB für die wiederkehrenden Lärmuntersuchungen bewährt.

Zu § 56 (Ermächtigung der Ärzte):

Die Abs. 1 bis 6 entsprechen weitgehend dem geltenden Recht (§ 8 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. Ein Widerruf nach Abs. 5 Z 2 erscheint im Hinblick auf den Wandel der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zur Gewährleistung einer entsprechenden Qualität der Untersuchungen notwendig. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die vorgesehene jährliche Liste der ermächtigten Ärzte (Abs. 7) wesentlich an Informationsgehalt verlieren würde, wenn auch Ärzte aufzunehmen sind, die seit Jahren keine Untersuchungen durchgeführt haben, zB ihre Tätigkeit eingestellt haben, und die daher nicht mehr für die Durchführung von Untersuchungen in Betracht kommen. Bisher erteilte Ermächtigungen können während einer Übergangsfrist weiter ausgeübt werden.

Für freiwillige Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen) wird die Grundlage für eine Ermächtigung vorgesehen. Ob eine besondere Ermächtigung notwendig ist, kann nur hinsichtlich der einzelnen konkreten Untersuchungen beurteilt werden. Sollte zB die Richtlinie über physikalische Einwirkungen eine Augenuntersuchung vorsehen, die von Fachärzten/ärztinnen für Augenheilkunde ohne zusätzliche Ausbildung und ohne zusätzliche Einrichtungen usw. durchgeführt werden kann, erübrigt sich für solche Untersuchungen eine gesonderte Ermächtigung.

Die Liste (Abs. 7) dient der Unterstützung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Auswahl von in Betracht kommenden Ärzten.

Zu § 57 (Kosten der Untersuchungen):

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (§ 8 Abs. 5 und 6 ANSchG). Neu ist die Regelung über den Kostenersatz für Eignungsuntersuchungen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses. Da die Tätigkeit erst aufgenommen werden darf, nachdem die Eignungsuntersuchung durchgeführt wurde, sind Untersuchungen vor Beginn des Arbeitsverhältnisses durchaus üblich und zielführend. Derzeit fehlt für solche Untersuchungen eine Regelung über den Kostenersatz. Dies hat zu Nachteilen für jene Arbeitgeber geführt, die in gesetzeskonformer Weise Arbeitnehmer erst nach Durchführung der Eignungsuntersuchung beschäftigen wollen.

Zu § 58 (Pflichten der Arbeitgeber):

Der in Abs. 1 vorgesehene Zugang der untersuchenden Ärzte/Ärztinnen entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605.

Abs. 2 entspricht weitgehend dem geltenden Recht (§ 7 Abs. 1 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974). Die geänderte Formulierung soll Mißverständnissen vorbeugen, wonach die Arbeitnehmer gezwungen werden könnten, sich einer Untersuchung zu unterziehen. Abs. 3 stellt eine Klarstellung zur Regelung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente dar.

Abs. 4 und 5 sind geltendes Recht (§ 5 Abs. 1 und 2 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974), das durch die in Abs. 6 vorgesehene Aufbewahrungsregelung ergänzt wird. Zur Aufbewahrung bzw. zur Übermittlung an den zuständigen Träger der Unfallversicherung ist auf die Erläuterungen zum Verzeichnis der Arbeitnehmer betreffend die Einwirkung von Arbeitsstoffen zu verweisen.

Zu § 59 (Verordnungsermächtigungen) wird auf die Erläuterungen zu § 18 verwiesen, weiters auf die Erläuterungen zu den betreffenden Bestimmungen dieses Abschnittes.

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 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 § 60 (Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsvorgänge):

Diese Bestimmungen entsprechen zum Großteil dem geltenden Recht, siehe insbesondere §§ 2 und 6 ANSchG und § 48 AAV. Abs. 1 und 2 nehmen außerdem auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht. In diesem Zusammenhang ist besonders auf Art. 8 lit. h der Richtlinie 92/57 zu verweisen, wonach die Grundsätze der Gefahrenverhütung insbesondere auf die Anpassung der tatsächlichen Dauer für die verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte unter Berücksichtigung der Arbeiten auf der Baustelle anzuwenden sind. Besondere Regelungen über die Gestaltung von Arbeitsvorgängen enthält Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57.

Zu § 61 (Arbeitsplätze):

Diese Bestimmungen entsprechen zum Großteil dem geltenden Recht, siehe §§ 2 und 6 ANSchG sowie §§ 18, 19, 20, 24, 48, 49 und 57 AAV. Abs. 4 entspricht Anhang I Z 15.2 der Richtlinie 89/654 und Anhang IV Teil A Z 12 der Richtlinie 92/57. Besondere Regelungen über die Gestaltung von Arbeitsplätzen enthalten insbesondere Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57 sowie der Anhang der Richtlinie 92/104.

Zu Abs. 6 ist auf § 57 Abs. 3 AAV zu verweisen, wonach die Überwachung durch Ausführen der Arbeiten in Sichtweite einer anderen Person, durch Beaufsichtigung der Arbeitnehmer durch Kontrollgänge in kurzen Zeitabständen oder durch Personenüberwachungsanlagen erfolgen kann. Zu Abs. 7 ist auf § 20 Abs. 4 und § 58 Abs. 6 und 7 AAV zu verweisen.

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 zB auf dem Betriebsgelände befinden oder weil es sich nicht um offene Verkaufsstände handelt, sondern um bauliche Anlagen. Im Zusammenhang mit solchen Verkaufsständen ist darauf hinzuweisen, daß nach dem vorliegenden Entwurf durch Verordnung Ausnahmen und Abweichungen geregelt werden können, diese Regelung könnte insbesondere für kurzfristig genutzte Verkaufsstände zum Tragen kommen (zB Weihnachtsmärkte). Abs. 8 trifft Regelungen für jene Verkaufsstände, die keine Arbeitsstätten im Sinne des 2. Abschnittes sind.

Zu § 62 (Fachkenntnisse und besondere Aufsicht):

Zahlreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen verlangen besondere Kenntnisse und Erfahrungen oder den Nachweis von Fachkenntnissen für bestimmte Tätigkeiten oder eine fachkundige Aufsicht usw. 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 usw. den Nachweis der Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für die Aufsichtsperson. Nach der Verordnung BGBl. 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 Bauarbeiterschutzverordnung haben ergeben, daß bei Aufsichtspersonen ein Nachweis der Fachkenntnisse notwendig wäre, weiters für Arbeiten mit bestimmten schweren Baumaschinen.

Regelungen über besondere Fachkenntnisse oder eine besondere Aufsicht sind auch in einzelnen Richtlinien vorgesehen, siehe die Richtlinien 92/57 und 92/104. Der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend chemische Arbeitsstoffe verlangt die Aufsicht bzw. Überwachung durch Fachkräfte, die über die dazu notwendigen Fachkenntnisse verfügen, und zum Teil auch eine besondere Fachkunde für die Durchführung von Arbeiten.

Allgemeine Regelungen über die Eignung und über die Information und Unterweisung enthält der 1. Abschnitt.

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 (Fachkenntnisse für die Durchführung; Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation; besondere Aufsicht; Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson) erfolgt und daß eine Grundlage für eine Erweiterung der Anwendungsfälle geschaffen wird, insbesondere im Hinblick auf die oben angeführten Richtlinien.

Abs. 1 und 2 betrifft jene Fälle, in denen für die Durchführung der Arbeiten besondere Anforderungen gelten: geistige und körperliche Eignung, Berufserfahrung und Nachweis der Fachkenntnisse. Berufserfahrung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Erfahrung durch Ausübung der Tätigkeit, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse notwendig ist, sondern ist im Sinne von betrieblichen Erfahrungen zu verstehen. Jene Tätigkeiten, für die ein solcher Nachweis nach geltendem Recht erforderlich ist, werden demonstrativ aufgezählt. Als sonstige Arbeiten im Sinne des letzten Satzes kommen zB Arbeiten mit schweren Baumaschinen in Betracht. In diesem Zusammenhang ist auch auf Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57 zu verweisen, der für die Bedienung von Hebezeugen, Fahrzeugen, Erdbaumaschinen, Förderzeugen, Anlagen, Maschinen und Ausrüstungen besonders geschulte Arbeitnehmer vorschreibt. Weiters ist auf Art. 3 lit. c und auf Z 5 des Anhanges der Richtlinie 92/104 zu verweisen, wonach Aufbewahrung, Transport und Verwendung von Sprengstoffen und Zündmitteln nur von fachkundigen Personen ausgeführt werden dürfen. Bis zur Erlassung einer Durchführungsverordnung

nach diesem Bundesgesetz sollen die oben angeführten geltenden Regelungen aufrecht bleiben.

Abs. 3 verlangt für Sprengarbeiten zusätzlich die Verlässlichkeit, dies entspricht der Sprengarbeitenverordnung, BGBl. Nr. 77/1954. Zur Prüfung der Verlässlichkeit sind besondere Regelungen vorgesehen.

Abs. 4 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, siehe die Verordnung BGBl. Nr. 10/84 betreffend bestimmte Arbeiten unter elektrischer Spannung über 1 kV, 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 notwendig ist. Abs. 4 kann erst mit Inkrafttreten einer Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse wirksam werden, soweit ein Nachweis der Fachkenntnisse nicht bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist.

Abs. 5 erster Satz betrifft Arbeiten, für die eine besondere Aufsicht erforderlich ist, ohne daß ein spezieller Nachweis der Fachkenntnisse verlangt wird, 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). Im Zusammenhang mit der Aufsicht ist auch auf Z 1.3. des Anhanges zur Richtlinie 92/104 zu verweisen, nach der die Arbeitnehmer von Personen zu beaufsichtigen sind, die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken über die für diese Aufgabe erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen.

Abs. 6 nimmt darauf Bedacht, daß in §§ 150 bis 159 des Berggesetzes 1975 und in der Verordnung über verantwortliche Personen beim Bergbau, BGBl. Nr. 191/1983, Regelungen über die Betriebsleiter, die Betriebsleiter-Stellvertreter und Betriebsaufseher sowie betreffend die Leitung und technische Aufsicht getroffen werden.

Abs. 7 und 8 entsprechen der Verordnung BGBl. Nr. 441/1975.

Zu § 63 (Nachweis der Fachkenntnisse):

Diese Bestimmung betrifft den Nachweis der Fachkenntnisse und entspricht weitgehend § 6 Abs. 6 ANSchG. Auf Grund 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 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. in seinem Auftrag durch die Arbeitsinspektorate 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.

Abs. 3 und 6 tragen den besonderen Erfordernissen im Zusammenhang mit Sprengarbeiten Rechnung. Auf Grund der besonderen Gefährlichkeit von Sprengarbeiten für die durchführenden Arbeitnehmer selbst und für andere Personen wird vorgesehen, daß nur verlässliche Personen zur Ausbildung zuzulassen sind. Die Beurteilung der Verlässlichkeit kann zu diesem Zeitpunkt nur die Sicherheitsbehörde durchführen. Die Verlässlichkeit ist unter sinngemäßer Heranziehung des § 6 des Waffengesetzes 1986 dann gegeben, wenn Sprengmittel und -stoffe nicht mißbräuchlich oder leichtfertig verwendet werden, vorsichtig und sachgemäß behandelt und gelagert werden und nicht an unberechtigte Personen weitergegeben werden. Dem § 6 Abs. 2 des Waffengesetzes in der Häufigkeit oder den Auswirkungen entsprechende Verwaltungsübertretungen sind zu berücksichtigen.

Abs. 4 und 5 beruhen auf Erfahrungen der Arbeitsinspektion und sollen jenen Fällen Rechnung tragen, in denen ein Arbeitnehmer über einen Nachweis der Fachkenntnisse verfügt, aber aus bestimmten Gründen nicht mehr für die Durchführung der betreffenden Arbeiten geeignet ist (zB wenn auf Grund rechtskräftiger Verurteilung wegen eines einschlägigen Deliktes davon auszugehen ist, daß einer Person die für die Durchführung von Sprengarbeiten unverzichtbare Verlässlichkeit fehlt, oder wenn ein Kranführer einen schweren Unfall verschuldet hat). In solchen Fällen kann zwar die Weiterbeschäftigung im Betrieb in der Regel verhindert werden, weil dem betreffenden Arbeitgeber die mangelnde Eignung bekannt ist, nach geltendem Recht läßt sich aber nicht verhindern, daß solche Arbeitnehmer unter Vor-

weis ihres Zeugnisses in einem anderen Betrieb eine Tätigkeit aufnehmen, ohne daß für den Arbeitgeber 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 hat in diesem Verwaltungsverfahren Parteistellung. Eine Information der Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, soll verhindern, daß ein Duplikat ausgestellt wird.

Zu § 64 (Handhabung von Lasten):

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Richtlinie 90/269. Vergleichbare Regelungen enthält auch § 62 AAV. Auf Grund 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 den Grenzlasten ist auf die Verordnungsermächtigung zu verweisen.

Zu § 65 (Lärm):

Nach dem EWR-Abkommen ist die Richtlinie 86/188, die eine Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie 80/1107 darstellt, umzusetzen. Zu berücksichtigen sind auch die 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 Hörverlustes entgegenwirken. Die Herabsetzung des Lärmpegels während der Arbeit ist effizienter zu erreichen, wenn bereits bei der Planung von Anlagen Präventivmaßnahmen getrof-

fen werden und wenn weniger lärmintensive Materialien, Arbeitsverfahren und -methoden gewählt werden. Die Expositionsminde rung muß vornehmlich an der Lärmquelle ansetzen. Die Expositionsminde rung 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.

Es liegt der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend physikalische Einwirkungen vor, der auch umfangreiche Lärmregelungen vorsieht. In diesem Entwurf wird insbesondere ausgeführt: Der derzeitige wissenschaftliche Kenntnisstand über die gesundheitlichen Folgen physikalischer Einwirkungen erlaubt nicht, exakte, jegliche Gesundheitsgefährdung erfassende Expositionsgrenzen festzulegen, insbesondere was die extraauralen Lärmwirkungen angeht.

Im Hinblick auf diesen Richtlinien vorschlag, der ua. verschiedene Grenzwerte bzw. Auslöseschwellen regelt, die strenger sind als die Werte der Richtlinie 86/188, werden im vorliegenden Entwurf – abweichend vom Begutachtungsentwurf – die Grenzwerte bzw. Schwellenwerte für die einzelnen Maßnahmen nicht mehr festgelegt. Es werden die in der Richtlinie 86/188 und im Richtlinien vorschlag angeführten abgestuften Maßnahmen übernommen (siehe Abs. 4), in einer Verordnung wären dann für die einzelnen Maßnahmen die entsprechenden Auslöseschwellen – unter Bedachtnahme auf das geltende Recht und die jeweils geltenden Richtlinien – festzulegen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung wird das geltende Recht übergeleitet. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß die Grenzwerte bzw. Auslöseschwellen derzeit in Diskussion stehen, und daß im Zusammenhang mit der Festlegung von Grenzwerten auch Meß- und Bewertungsvorschriften notwendig sind, die ebenfalls einer Diskussion und einem Wandel unterliegen.

Zu den Aufzeichnungen ist auf die Erläuterungen zum Verzeichnis der Arbeitnehmer (4. Abschnitt) zu verweisen.

Daß die Minderung des Lärms am Arbeitsplatz 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).

In Übereinstimmung mit der Richtlinie bzw. dem Richtlinien vorschlag werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutzpflichten festgelegt als auch spezielle abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexposition.

Zu Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 86/188 ist auf gewerberechtliche Vorschriften zu verweisen, insbesondere auf die Maschinen-Sicherheitsverordnung.

Zu § 66 (Sonstige Einwirkungen und Belastungen):

Diese Bestimmung regelt insbesondere jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfaßt werden.

Abs. 1 erster Satz (Erschütterungen) entspricht dem geltenden Recht, siehe § 3 Abs. 5 ANSchG und §§ 17, 51 und 87 AAV. Zu den übrigen physikalischen Einwirkungen ist auf den Richtlinien vorschlag betreffend physikalische Einwirkungen zu verweisen, der umfangreiche Regelungen für Vibrationen, optische Strahlung und elektrische und magnetische Felder und Wellen festlegt.

Abs. 2 betrifft sonstige nachteilige Einwirkungen, siehe auch §§ 16 und 48 Abs. 7 AAV.

Abs. 3 trifft 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.

Zu §§ 67 und 68 (Bildschirmarbeitsplätze, Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit):

Diese Bestimmungen beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 90/270. Die Definitionen in § 68 Abs. 1 berücksichtigen die Begriffsbestimmungen des Art. 2 der Richtlinie 90/270. Die Definitionen nach der ÖNORM A 2611 können nur berücksichtigt werden, soweit sie keine unzulässige Einschränkung der Richtlinie bewirken. Besonders ist darauf hinzuweisen, daß die Definition nicht dem Nacht-Schwerarbeitsgesetz entspricht, weil das NSchG eine unzulässige Einschränkung gegenüber der Richtlinie bewirken würde und es darüber hinaus auf Grund des Regelungszweckes im vorliegenden Entwurf nicht darauf ankommen kann, ob die Bildschirmarbeit als besonders erschwerende Arbeitsbedingung anzusehen ist.

§ 67 Abs. 2 und 3 entsprechen dem Anhang der Richtlinie 90/270. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen. **Abs. 4 und 5** 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 Schutzvorschriften Rechnung getragen wird.

§ 68 Abs. 1 entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270. Abs. 2 entspricht dem Anhang der Richtlinie. Abs. 3 faßt jene Bestimmungen zusammen, die auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne der Definition nach Art. 2 der Richtlinie 90/270 abstellen. Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nur bei einem unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie. Derzeit erfolgt die Vorschreibung im Einzelfall durch Bescheid des Arbeitsinspektorates gemäß § 11 Abs. 7 des Arbeitszeitgesetzes, diese Regelung stellt aber eine Einschränkung gegenüber der Richtlinie dar und ist darüber hinaus mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden.

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, es kommt auch kein Einspruch durch das Arbeitsinspektorat in Betracht, eine besondere Ermächtigung der Ärzte ist nicht erforderlich). Die Durchführung der Untersuchungen muß aber durch Verordnung näher geregelt werden.

Z 4 entspricht Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie.

Abs. 4 entspricht Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie. In Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie wird aber nicht ausgeschlossen, daß die Kosten der Untersuchungen nicht von den Arbeitgebern getragen werden, sondern vom Versicherungsträger.

In Abs. 5 und 6 wird klargestellt, daß die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren auch für jene Einrichtungen bzw. Geräte gilt, auf die die übrigen Abs. nicht oder nur zum Teil anzuwenden sind.

Zu §§ 69 und 70 (Persönliche Schutzausrüstung):

Diese Bestimmungen beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 89/656. Sie entsprechen zum Teil dem geltenden Recht, siehe § 11 ANSchG und §§ 66 bis 72 AAV, weiters den Regelungen der Bauarbeiterschutzesverordnung. Entsprechend Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sollen durch eine Verordnung nach diesem Bundesgesetz die Bedingungen, unter denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen näher geregelt werden. 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 Angelegenheiten 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 § 40 Abs. 3 verwiesen.

Zu § 71 (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 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. Unter Berücksichtigung dieser Regelungen sollen durch Verordnung jene Tätigkeiten und Bedingungen festgelegt werden, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen ist.

Zu § 72 (Verordnungen) ist auf die Erläuterungen zu § 18 zu verweisen. Die Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse soll die derzeit geltenden Verordnungen ersetzen. Betreffend die Handhabung von Lasten ist zu berücksichtigen, daß in absehbarer Zeit mit der Festlegung von international anerkannten Grenzlaster zu rechnen ist, die dann durch Verordnung zum vorliegenden Entwurf umgesetzt werden sollen. Zum Lärm und den anderen physikalischen Einwirkungen ist auf den Richtlinienvorschlag zu verweisen, der detaillierte abgestufte Schutzmaßnahmen und Auslöseschwellen bzw. Grenzwerte nicht nur für Lärm vorsieht, sondern auch für Vibrationen, optische Strahlung sowie elektrische und magnetische Felder und Wellen.

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 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 in gleicher Weise wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigen;
- die Wirksamkeit und die Akzeptanz der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung vor allem durch eine stärkere Einbindung in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozeß verbessert werden kann;
- die Verantwortung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung bei den Arbeitgebern liegt;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nicht als Hilfsorgan der Arbeitgeber zur Überwachung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften 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:

- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für alle Arbeitnehmer;
- besondere Regelungen zur Berücksichtigung der Situation der Kleinbetriebe;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sind der Arbeitgebersphäre zuzurechnen, Interessenkollisionen sind zu vermeiden;
- Unterscheidung zwischen interner und externer Betreuung, wobei für die externen Personen und Dienste besondere Anforderungen gelten;
- Ermächtigung für arbeitsmedizinische Zentren, Feststellung der Eignung für sicherheitstechnische Zentren auf Antrag, verbunden mit einer Aufnahme in eine Liste, die interessierten Personen und Institutionen zur Verfügung gestellt wird;
- Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel können durch die externen Personen und Dienste beigestellt werden;
- inhaltliche Bestimmung der Tätigkeit der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung einerseits durch die Verpflichtung der Arbeitgeber, 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;
- die innerbetrieblichen Institutionen haben zusammenzuarbeiten, bei größeren Arbeitsstätten vor allem in Form des Arbeitsschutzausschusses.

Zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung ist auch auf folgende Ausführungen im Koalitionsübereinkommen zu verweisen: „Vor allem ist aber eine möglichst flächendeckende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sicherzustellen.“

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung soll für Klein- und Mittelbetriebe stufenweise wirksam werden, weil für eine flächendeckende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung derzeit nicht genug ausgebildete Fachleute zur Verfügung stehen. Nähere Regelungen über die sachlichen und personellen Voraussetzungen für externe Personen und Dienste usw. sollen durch Verordnung getroffen werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung bleiben zum Teil die derzeit geltenden Regelungen in Kraft.

Im Zusammenhang mit den Präventivdiensten ist auch darauf zu verweisen, daß vor allem auch im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung von psychischen Belastungen und Fragen der Arbeitsorganisation die Beiziehung von Gesundheits-, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen als Fachpersonal im Rahmen der Präventivdienste und zur Beratung der Arbeitgeber in Betracht kommt.

Art. 7 der Richtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, daß die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer 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 arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz.

Im Entwurf ist daher für die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung keine Schlüsselzahl mehr vorgesehen. Die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern wird schrittweise in Kraft gesetzt.

Zu § 73 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften):

Die sicherheitstechnische Betreuung kann gemäß Abs. 1 nach Wahl der Arbeitgeber 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 Regelungen der Gewerbeordnung 1994 bleiben unberührt, insbesondere hat der vorliegende Entwurf keine Auswirkungen auf die nach der GewO 1994 zu beurteilende Notwendigkeit einer Gewerbeberechtigung für externe Sicherheitsfachkräfte. Bei den Sicherheitsfachkräften handelt es sich nicht um einen Beruf im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes.

Zu **Abs. 2** wird auf die Erläuterungen zu § 74 hingewiesen.

Die in **Abs. 3** 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. 4** grundsätzlich von den Arbeitgebern zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 und § 21 Abs. 3 ANSchG.

Da bei sicherheitstechnischen Zentren mit einer Feststellung gemäß § 75 Abs. 2 gewährleistet ist, daß sie über die erforderlichen personellen und berufsspezifischen Mittel verfügen, entfällt in diesem Fall die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Beistellung der personellen und berufsspezifischen Mittel. Bei externen Sicherheitsfachkräften wird entsprechend dem Ergebnis des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen die Beistellung durch die externen Sicherheitsfachkräfte nicht mehr generell vorausgesetzt, aber zugelassen. Gleiches gilt für sicherheitstechnische Zentren ohne Feststellung nach § 75 Abs. 2. Diese subsidiäre Verpflichtung der Arbeitgeber 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.

Zu § 74 (Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte):

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. Es 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. Abweichend vom Arbeitnehmerschutzgesetz wird nicht mehr vorausgesetzt, daß es sich um Ingenieure handelt. Die erforderliche Grundqualifikation kann nicht nur durch ein Universitätsstudium oder durch Absolvierung einer Höheren Technischen Lehranstalt erworben werden. Grundsätzlich soll auch Personen mit einer geeigneten Berufsausbildung die Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte offenstehen. Die vorgesehene Fachausbildung berührt nicht das Gewerbeamt, in das Berufsausbildungsrecht wird nicht eingegriffen.

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.

Zu den personellen Anforderungen an Sicherheitsfachkräfte in der Bundesrepublik Deutschland ist auf die gemeinsamen Empfehlungen von Bundesarbeitsministerium, Bundesländern, Verein Deutscher Sicherheitsingenieure, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutschem Gewerkschaftsbund, Bundesarbeitsblatt 2/1994, S 70, zu verweisen.

Zu § 75 (Sicherheitstechnische Zentren):

Der Entwurf geht davon aus, daß ein sicherheitstechnisches Zentrum strengere Anforderungen erfüllen muß, insbesondere mindestens zwei vollzeitbeschäftigte Sicherheitsfachkräfte beschäftigen muß. Durch Verordnung wird näher zu regeln sein, welche Ausstattung und welches Personal erforderlich ist.

Arbeitgeber müssen sich bei Inanspruchnahme externer Dienste vergewissern, daß diese die Voraussetzungen erfüllen. Nach dem Entwurf wird aber für sicherheitstechnische Zentren vorgeesehen, daß sie beim Bundesminister für Arbeit und Soziales die bescheidmäßige Feststellung beantragen können, daß die Voraussetzungen erfüllt werden, und daß eine Liste dieser Dienste erstellt und interessierten Personen und Stellen zugänglich gemacht wird. Diese Liste soll zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Auswahl eines sicherheitstechnischen Zentrums dienen. Wenn Arbeitgeber 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 § 76 (Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte):

Die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte werden in **Abs. 1** nur allgemein umschrieben. Die Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute der Arbeitgeber, die sie beraten und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen sollen. Die Sicherheitsfachkräfte haben nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer, 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 und ihrer Vertreter soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, daß die Arbeitnehmer 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, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Arbeitnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 85 und auf den Arbeitsschutzausschuß zu verweisen.

Im Sinne der Richtlinie 89/391 wird vorgesehen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch die Aufgabe haben, die Arbeitgeber bei der Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes zu unterstützen.

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. Es ist daher primär deren Aufgabe, für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung durch entsprechenden Einsatz der Sicherheitsfachkräfte zu sorgen.

Die Arbeitgeber werden in **Abs. 3** verpflichtet, die Sicherheitsfachkräfte in bestimmten Angelegenheiten beizuziehen. Die Aufzählung jener Ange-

genheiten, 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; weiters: Gemeinsame Empfehlungen betreffend Qualitätsmerkmale und Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit für deren Aufgabenwahrnehmung, Bundesarbeitsblatt 2/1994, S 70 f.). 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 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 ist, dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Arbeitnehmern und Belegschaftsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgshaftung der Arbeitgeber im Sinne einer Haftung für ausreichende und inhaltlich richtige Beratung.

Zu § 77 (Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte):

Die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach den anfallenden Aufgaben, insbesondere auch nach dem Umfang der Befassung mit Angelegenheiten gemäß § 76 Abs. 3 durch die Arbeitgeber, weiters nach dem Umfang der Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer, 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, auf Grund der in diesem Bundesgesetz festgelegten Aufgaben oder einer darüber hinausgehenden 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 entsprechend dem Ergebnis des Begutachtungsverfahrens und entsprechend dem geltenden Recht im Entwurf geregelt und nicht einer Verordnung vorbehalten. Als Kriterium für die Mindesteinsatzzeit gilt nach Abs. 2 die Beschäftigtenzahl, dies entspricht dem geltenden Recht. Hinsichtlich der Baustellen wird darauf Bedacht genommen, daß sich vor allem bei Großbaustellen die gemeinsame Einrichtung eines eigenen sicherheitstechnischen Dienstes für die auf der Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer bewährt hat.

Die Mindesteinsatzzeit nach Abs. 3 gilt für Arbeitsstätten bzw. Tätigkeiten aller Art. Abweichend vom geltenden Recht wird aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht mehr vorgesehen, daß im Einzelfall durch Bescheid des Arbeitsinspektorates eine abweichende Einsatzzeit festgelegt wird, sondern ist die generelle Festsetzung einer höheren bzw. einer niedrigeren Einsatzzeit durch Verordnung vorgesehen. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß der vorliegende Entwurf — anders als das geltende Recht — nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet, weil die generelle Annahme, daß alle Angestellten geringeren Unfallgefahren ausgesetzt sind, nicht mit der betrieblichen Realität übereinstimmt. So werden auch im Produktionsbereich und im Bauwesen Arbeitnehmer in einem Angestelltenverhältnis mit Tätigkeiten beschäftigt, bei denen besondere Unfallgefahren gegeben sind.

Abweichend vom geltenden Recht wird die Mindesteinsatzzeit nicht mehr pro Woche festgelegt, sondern pro Kalenderjahr, wobei die Aufteilung unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zu erfolgen hat. Diese Aufteilung hat so zu erfolgen, daß auf das Quartal mindestens ein Achtel der Jahreseinsatzzeit entfällt (bzw. bei Kleinbetrieben ein Viertel auf das Kalenderhalbjahr). Diese flexiblere Regelung beruht einerseits auf der Überlegung, daß sich bei kleinen und mittleren Arbeitsstätten derart niedrige Zeiten pro Woche ergeben würden, daß sie keine sinnvolle Tätigkeit einer Sicherheitsfachkraft ermöglichen, und soll andererseits auch bei größeren Arbeitsstätten eine flexiblere Gestaltung der Einsatzzeit unter Bedachtnahme auf die konkreten betrieblichen Verhältnisse ermöglichen. Außerdem gewährleistet ein größerer zeitlicher Rahmen für die Erbringung der Mindesteinsatzzeit, daß bei krankheits- und urlaubsbedingter Abwesenheit keine Vertretung bestellt werden muß, sondern die entfallene Zeit nachgeholt werden kann.

Die im Entwurf vorgesehene Mindesteinsatzzeit beträgt im Kalenderjahr 60 Minuten pro Arbeitnehmer in Arbeitsstätten bis 1.100 Beschäftigten, für größere Arbeitsstätten ist eine etwas geringere Einsatzzeit vorgesehen (zB 52 Minuten pro Arbeitnehmer bei 1.900 bis 2.000 Beschäftigten). Diese Einsatzzeiten liegen bei Arbeitsstätten bis 1000 Beschäftigten zwischen den derzeit für Arbeiter und den für Angestellte geltenden Einsatzzeiten: So beträgt derzeit bei 500 bis 600 Arbeitern die Einsatzzeit 780 Stunden/Jahr, bei 500 bis 600 Angestellten 346 Stunden/Jahr, nach dem Entwurf 526 bzw. 576 Stunden/Jahr. Nach dem vorliegenden Entwurf ergibt sich eine deutliche Verringerung der Mindesteinsatzzeit in Arbeitsstätten mit über 1000 Beschäftigten. Dies ist darauf zurückzuführen, daß nach geltendem Recht ein krasser Anstieg der Einsatzzeit zwischen 1000 und 1001 Beschäftigten vorgesehen ist (bei Arbeiter-Betrieben von 30 auf 40 Stunden wöchentlich, bei Angestellten-Betrieben von 13 auf 40 Stunden wöchentlich), während der Entwurf für Arbeitsstätten mit über 1000 Beschäftigten keine höheren Einsatzzeiten pro Arbeitnehmer vorsieht als für kleinere Arbeitsstätten. Bei großen Bürobetrieben (zB Banken, Versicherungen) erscheint diese Verringerung der Mindesteinsatzzeit vertretbar. Bei den Produktionsbetrieben mit besonderen Unfallgefahren ist hingegen davon auszugehen, daß eine höhere Mindesteinsatzzeit durch Verordnung festzulegen sein wird.

Für Kleinbetriebe wird keine Mindesteinsatzzeit vorgeschrieben (siehe § 78).

In Abs. 6 werden jene Tätigkeiten aufgezählt, die in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen sind. Zu diesen einsatzzeitrelevanten Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte zählen neben der Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber vor allem die Beratung der Arbeitnehmer, 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 Höchstausmaß 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 § 78 (Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben):

Den besonderen Verhältnissen in Kleinbetrieben wird durch diese Sonderregelungen Rechnung getragen, die das Ergebnis von Verhandlungen mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind.

Abs. 1 nimmt darauf Bedacht, daß vor allem in kleinen Produktionsbetrieben die Arbeitgeber häufig selbst mitarbeiten und mit den in ihrem Betrieb bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sowie den Arbeitsbedingungen entsprechend vertraut sind. Wenn die Arbeitgeber über ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verfügen, sollen sie die Möglichkeit haben, die „Regelbetreuung“ selbst durchzuführen, wobei aber zusätzlich eine externe Betreuung im Ausmaß der halben Mindesteinsatzzeit in Anspruch genommen werden muß.

Was die ausreichenden Kenntnisse anlangt, ist nach Auffassung der Interessenvertretungen und der Arbeitsinspektion anzustreben, daß Belange des Arbeitnehmerschutzes künftig in die einschlägigen Ausbildungsvorschriften Eingang finden (zB Ausbildungsvorschriften für die Meisterprüfung, Lehrpläne der Höheren Technischen Lehranstalten und der Fachhochschulen). In Betracht kommt aber auch die Vermittlung der notwendigen Kenntnisse durch spezielle Kurse insbesondere der Erwachsenenbildungseinrichtungen. Welche Kenntnisse erforderlich sind, soll durch Verordnung geregelt werden. Auf diese Weise kann auf die oben angeführte Änderung von Ausbildungsvorschriften rasch reagiert werden und darüber hinaus auch auf den Umstand Bedacht genommen werden, daß für die sicherheitstechnische Regelbetreuung des eigenen Betriebes keine derart umfassende und alle Branchen berücksichtigende Ausbildung in Arbeitnehmerschutzbelangen notwendig ist.

Abs. 2 regelt das „Unternehmermodell“. Artikel 7 Abs. 7 der Rahmenrichtlinie 89/391 sieht dazu vor: „Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Unternehmenssparten festlegen, in denen der Arbeitgeber die Aufgaben selbst übernehmen kann, wenn er die entsprechenden Fähigkeiten besitzt.“ Diese Sonderregelung kann also nicht generell für alle Arbeitsstätten bis zu einer bestimmten Beschäftigtenzahl vorgesehen werden, sondern nur für bestimmte Unternehmenssparten. Diese Unternehmenssparten sollen durch Verordnung festgelegt werden. Im Zusam-

menhang mit dem „Unternehmermodell“ ist auch auf die Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland zu verweisen, siehe Bundesarbeitsblatt Nr. 9/1992.

Abs. 3 und 4 enthält Sonderregelungen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben. Anstelle einer Mindesteinsatzzeit wird festgelegt, daß in bestimmten Intervallen eine gemeinsame Besichtigung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner erfolgen muß. Diese Regelung ist das Ergebnis von Sozialpartnerverhandlungen und nimmt darauf Bedacht, daß das derzeit bestehende Modell der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung nach §§ 21 ff. ANSchG nicht auf Kleinbetriebe umgelegt werden kann. Der erforderliche Aufwand für die vorgesehene gemeinsame Besichtigung wird vor allem von der Art des Betriebes und den vorhandenen Gefahren abhängen. Eine auf die Zahl der Beschäftigten abstellende Festlegung der Betreuungszeit wäre bei solchen Kleinbetrieben nicht sachgerecht.

Da Kleinstbetriebe bestehen, für die eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in generell festgelegten Intervallen nicht sachgerecht und auch nicht notwendig erscheint, sieht der Entwurf für diese Betriebe eine flexiblere Regelung vor. Der Entwurf geht von der Überlegung aus, daß die Arbeitgeber die Evaluierung nicht selbst durchführen, sondern dazu externe Fachleute heranziehen, zB ein sicherheitstechnisches und arbeitsmedizinisches Zentrum, und daß diese Fachleute beurteilen können, wie oft eine gemeinsame Begehung erforderlich ist. Diese Regelung entspricht auch den im Allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten Zielsetzungen der Richtlinien.

Zu § 79 (Bestellung von Arbeitsmedizinern):

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Arbeitsmediziner oder zur Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums gelten die Ausführungen zu § 73 (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 Arbeitsmediziner und ihre Verschwiegenheitspflicht 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 arbeitsmedizinischen Betreuung tätig werden, gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern in

ärztlichen sowie in sonstigen Belangen, die sich bei der Durchführung der Aufgaben einer arbeitsmedizinischen 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 schon auf Grund des Umstandes ausscheidet, daß die Arbeitsmediziner von den Arbeitgebern bestellt werden, und eine gewisse „Abhängigkeit“ von den Arbeitgebern 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 für die ordnungsgemäße arbeitsmedizinische Betreuung verantwortlich sind.

Zu § 80 (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 (§ 22 c 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 (§ 22 c ANSchG) wird vorgesehen, daß das Zentrum über mehrere Arbeitsmediziner verfügen muß. Die näheren Regelungen über das Fach- und Hilfspersonal, die Einrichtungen, Geräte und Mittel werden durch Verordnung zu treffen sein.

Befristung (bei erstmaliger Ermächtigung), 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 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 Liste der bewilligten Zentren soll vor allem der Information jener Arbeitgeber dienen, die einen externen Dienst in Anspruch nehmen wollen.

Für bereits ermächtigte Zentren bzw. Einrichtungen wird eine Übergangsregelung getroffen.

Zu § 81 (Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner):

Die Ausführungen zu § 76 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen 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 Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte, bei der Organisation der Ersten Hilfe die Beiziehung der Arbeitsmediziner 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 Arbeitsmediziner zusammenzuarbeiten und sind beide Einrichtungen zu beteiligen.

Zu den Aufgaben der Arbeitsmediziner ist auch auf die in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Rechtslage und Praxis zu verweisen, siehe den RATGEBER für die Erfüllung betriebsärztlicher Aufgaben, herausgegeben 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 § 82 (Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner):

Die Ausführungen zu § 77 gelten mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Mindesteinsatzzeit wird nach geltendem Recht zum Teil in Stunden/Woche, jeweils gestaffelt nach 50 oder 100 Beschäftigten, zum Teil in Minuten pro Jahr und Arbeitnehmer festgelegt. Nach geltendem Recht ergeben sich — je nach Betriebsgröße — pro Arbeitnehmer Mindesteinsatzzeiten zwischen 33 und 61 Minuten, wobei sich zum Teil bei größeren Betrieben höhere Einsatzzeiten pro Arbeitnehmer ergeben als bei kleineren Betrieben. Bei der Berechnung der Mindesteinsatzzeit nach dem vorliegenden Entwurf wurde hingegen davon ausgegangen, daß bei größeren Betrieben die auf die einzelnen Arbeitnehmer pro Jahr entfallende Einsatzzeit nicht höher sein muß als bei Klein- und Mittelbetrieben. Nach dem vorliegenden Entwurf beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Arbeitnehmer und Jahr durchschnittlich 40 Minuten.

Nach dem vorliegenden Entwurf ergibt sich bei Arbeitsstätten mit mehr als 500 Arbeitnehmern eine Verringerung gegenüber dem geltenden Recht.

Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß einerseits für Bürobetriebe dieser Größe (Banken, Versicherungen usw.) nach geltendem Recht häufig eine bescheidmäßige Herabsetzung der Einsatzzeit erfolgt ist, andererseits für Arbeitsstätten bzw. Tätigkeiten mit besonderen Gesundheitsgefahren die Festlegung einer höheren Einsatzzeit durch Verordnung vorgesehen ist, sodaß auch künftig eine ausreichende arbeitsmedizinische Betreuung gewährleistet werden kann.

Nach geltendem Recht ergibt sich ein unregelmäßiger Verlauf, so beträgt zB bei 500 Arbeitnehmer die Mindesteinsatzzeit 5 Stunden/Woche, bei 501 Arbeitnehmer jedoch 8 Stunden/Woche, bei 999 Arbeitnehmer 15 Stunden/Woche, bei 1 000 Arbeitnehmer jedoch 20 Stunden/Woche, sodaß sich bei Einstellung eines Arbeitnehmers eine zusätzliche Einsatzzeit von 260 Stunden/Jahr ergeben kann. Der vorliegende Entwurf sieht hingegen einen kontinuierlicheren Verlauf vor, sodaß sich bei Überschreitung der Zahlengrenzen jeweils eine zusätzliche Einsatzzeit von weniger als einer Stunde pro Woche ergibt.

Zu den einsatzzeit-relevanten Tätigkeiten ist ergänzend zu § 77 zu bemerken:

Arbeitsmediziner 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 Arbeitsmedizinern/Arbeitsmedizinerinnen als auch von geeigneten bzw. ermächtigten sonstigen Ärzten/Ärztinnen durchgeführt werden. Derzeit entfällt bei manchen Betrieben mit besonderen Gesundheitsgefahren und gemäß § 8 ANSchG ermächtigten Arbeitsmediziner 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.

Zu § 83 (Gemeinsame Bestimmungen):

Diese Bestimmung faßt jene Regelungen zusammen, die für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen gelten.

Vor der Bestellung ist der Arbeitsschutzausschuß zu befragen (Abs. 1). Die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Bestellung von Sicherheitsfachkräften ist im Arbeitsverfassungsgesetz (Artikel IV) geregelt, eine allfällige Mitwirkung von Organen der Personalvertretung richtet sich nach den dienstrechtlichen Vorschriften. Die Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. die einzelnen Arbeitnehmer sind bei der Bestellung zu beteiligen (siehe auch Art. 11 Abs. 2 lit. b und d der Richtlinie 89/391).

Die Meldepflichten (Abs. 3) gegenüber dem Arbeitsinspektorat entsprechen § 21 Abs. 3 ANSchG.

Die Bestellung hat gemäß Abs. 4 jeweils für die Arbeitsstätte samt den dazugehörigen Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Wenn dies auf Grund des Umfangs der Tätigkeit notwendig ist, insbesondere weil die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit übersteigt, sind mehrere Sicherheitsfachkräfte bzw. Arbeitsmediziner zu bestellen. Darüber hinaus kann die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auf mehrere Personen und Dienste aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen Gründen zweckmäßig ist, zB weil mehrere auswärtige Arbeitsstellen mit größerer räumlicher Entfernung zu betreuen sind, oder aus fachlichen Gründen, weil zB Personen mit besonderen Fachkenntnissen auf verschiedenen Gebieten erforderlich sind oder weil zB zusätzlich zur betriebs-eigenen Sicherheitsfachkraft für bestimmte Aufgaben externe Personen oder Dienste herangezogen werden sollen. Wenn allerdings weder organisatorische noch fachliche Gründe eine Aufteilung erfordern, darf eine unter der betrieblichen Normalarbeitszeit liegende Mindesteinsatzzeit nicht auf mehrere Sicherheitsfachkräfte bzw. mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden.

Nach Abs. 5 wäre insbesondere zulässig, daß mehrere Arbeitgeber für die auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer eine gemeinsame sicherheitstechnische Betreuung einrichten, während die in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer von einer betriebs-eigenen oder externen Sicherheitsfachkraft betreut werden. Gleiches gilt für die arbeitsmedizinische Betreuung. Diese Flexibilität entspricht auch einem besonderen Bedürfnis der Praxis.

Diese Regelungen über die Aufteilung der sicherheitstechnischen Betreuung auf mehrere Sicherheitsfachkräfte gelten gemäß Abs. 6 auch bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums, es muß also auch bei Verpflichtung eines solchen externen Dienstes die Betreuung grundsätzlich durch eine bestimmte Person erfolgen. Gleiches gilt für die arbeitsmedizinische Betreuung.

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). Gleiches gilt für Arbeitsmediziner. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

Entsprechend § 21 Abs. 4 ANSchG wird in Abs. 7 vorgesehen, daß betriebseigene Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner bzw. deren Leitung unmittelbar dem Arbeitgeber oder der für den Arbeitnehmerschutz verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person (insbesondere einem verantwortlichen Beauftragten im Sinne des § 23 ArbIG) zu unterstellen sind. Die Verpflichtung, den betriebseigenen Sicherheitsfachkräften bzw. Arbeitsmedizinern die Fortbildung zu ermöglichen, 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. 9 klargestellt, daß die Bestellung von Präventivdiensten die Arbeitgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften enthebt, und daß sie die Verantwortung auch nicht auf die Präventivdienste abwälzen können. Für betriebseigene Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gelten aber die in § 15 des Entwurfes vorgesehenen Pflichten der Arbeitnehmer, sie können in gleicher Weise zur Verantwortung gezogen werden wie andere Arbeitnehmer.

Zu § 84 (Aufzeichnungen und Berichte):

Eine entsprechende Dokumentation ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und erscheint im übrigen auch im Interesse der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner (vor allem im Zusammenhang mit Haftungsfragen) unerlässlich. Diese Aufzeichnungen sollen die für die Vollziehung dieses Bundesgesetzes unerlässliche Kontrolle der Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner 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 1993 nur gegenüber den Arbeitgebern geltend gemacht werden kann, nicht aber gegenüber sonstigen Personen.

Damit die Arbeitgeber ihrer Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachkommen können, benötigen sie auch entsprechende Informationen über die Wahrnehmungen der

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner. Zu deren Aufgaben gehört auch die Erstattung von Verbesserungsvorschlägen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Entsprechend den Ergebnissen des Begutachtungsverfahrens und der Verhandlungen ist im vorliegenden Entwurf vorgesehen, daß die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner primär im Arbeitsschutzausschuß erörtert werden sollen. Es wird daher in Abs. 2 eine Verpflichtung der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zur Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses vorgesehen. Für den Fall, daß Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner nicht am Arbeitsschutzausschuß teilnehmen können, werden schriftliche Berichte und Vorschläge vorgeschrieben.

Besteht kein Arbeitsschutzausschuß, so sind die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zur Erstellung jährlicher Berichte verpflichtet. Diese Berichte sind den Sicherheitsvertrauenspersonen zur Verfügung zu stellen bzw. müssen den Arbeitnehmern zugänglich sein. Diese Regelung geht von der Überlegung aus, daß eine entsprechende Information der innerbetrieblichen Einrichtungen bzw. der Arbeitnehmer 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 durch eine ausreichende Information in die Lage versetzt werden müssen, zu überprüfen und zu gewährleisten, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Abs. 4 soll eine Überwachung der Tätigkeit der Zentren ermöglichen, insbesondere auch im Hinblick auf die in diesem Entwurf vorgesehenen besonderen Anforderungen für arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Zentren.

Zu § 85 (Zusammenarbeit):

Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht dem geltenden Recht (§§ 21 Abs. 4 und 22 a 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 arbeitsmedizinische Betreuung unerlässlich. Gleiches gilt für die Teilnahme der Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane an gemeinsamen Besichtigungen (siehe auch §§ 7 Abs. 3 und 9 Abs. 2 der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984).

Zu § 86 (Meldung von Mißständen):

Erfahrungsgemäß gelangen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig auch Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Kenntnis, die häufig den Arbeitgebern nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht eine Meldepflicht gegenüber den Arbeitgebern bzw. den sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen (siehe §§ 21 Abs. 4 und 22 a Abs. 2 ANSchG). Entsprechend den Ergebnissen des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen wird auch eine Information der Belegschaftsorgane vorgesehen.

Darüber hinaus werden sie zu einer unverzüglichen Meldung von ernststen und unmittelbaren Gefahren samt der Erstattung von Vorschlägen zur Beseitigung der Gefahren verpflichtet, um einerseits die betroffenen Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, sich entsprechend in Sicherheit bringen zu können oder sonstige Sofortmaßnahmen zu treffen und andererseits die Arbeitgeber zu veranlassen bzw. ihnen zu ermöglichen, ihren Schutzpflichten unverzüglich nachzukommen. Durch den vorliegenden Entwurf wird aber den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nicht das Recht eingeräumt, bei Gefahren eine Arbeitseinstellung zu veranlassen, weil dies mit der Funktion der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner schwer in Einklang zu bringen ist, sich daraus besondere Haftungsfragen ergeben, und weil es außerdem den Arbeitgebern unbenommen bleibt, den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern solche Rechte verträglich einzuräumen.

Zu § 87 (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, nicht aber für eine einvernehmliche Auflösung oder für eine Beendigung durch die Sicherheitsfachkräfte bzw. Arbeitsmediziner.

Abs. 2 bis 4 trifft Regelungen für den Fall, daß Beschwerden bzw. Mängel betreffend die Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmediziner vorliegen, der Arbeitgeber 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

arbeitsmedizinische Betreuung ihre Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen. Es ist daher Sache der Verwaltungsstrafbehörden, im Verfahren festzustellen, ob eine ordnungsgemäße arbeitsmedizinische bzw. sicherheitstechnische Betreuung erfolgt. In diesem Verfahren sind zwar die Arbeitgeber bzw. die sonst für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen sowie das Arbeitsinspektorat zu beteiligen, nicht aber die betroffenen Sicherheitstechniker bzw. Arbeitsmediziner. 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 Arbeitnehmerschutzkommission ebenfalls davon aus, daß die Arbeitgeber verwaltungsstrafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen sind, wenn die Sicherheitsfachkräfte bzw. die Arbeitsmediziner ihre gesetzlichen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen. Abweichend vom geltenden Recht und von § 9 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 ist aber vorgesehen, daß vor einer Strafanzeige der Arbeitgeber über die Beanstandungen zu informieren ist, und daß der Arbeitsschutzausschuß zu befragen ist. Dadurch soll im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses dem Betroffenen Gelegenheit gegeben werden, sich zu diesen Beschwerden zu äußern, und weiters dem Arbeitgeber 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 § 88 (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 nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedürfen. Bei größeren Arbeitsstätten erscheinen aber geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer 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 Ver-

fahren und Instrumente die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern/Vertreterinnen auszuweisen 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 in Verbindung mit § 23 ArbIG bestellt sind. Weiters wird eine Beiziehung der Störfallbeauftragten, Strahlenschutzbeauftragten, Umweltschutzbeauftragten usw. 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 oder eine von ihm/ihr beauftragte Person führen.

Die derzeit für die Einberufung des Sicherheitsausschusses geltenden Regelungen wurden insoweit geändert, als die Einberufung nicht mehr jedenfalls vierteljährlich, sondern nur mehr mindestens zweimal pro Kalenderjahr zu erfolgen hat. Eine Einberufung muß aber auf Verlangen eines Drittels der Mitglieder erfolgen. Dadurch soll einerseits eine flexiblere Regelung geschaffen und andererseits 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.

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 usw. können die Arbeitsinspektionsorgane nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 die Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend beraten, die Leitung der arbeitsmedizinischen Betreuung und des sicherheitstechnischen Dienstes und die Belegschaftsorgane einzeln kontaktieren, Personen vorladen, schriftliche Aufforderungen erstaten usw. 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 Beiziehung 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 Beiziehung zulässig ist. Das Recht der Arbeitsinspektion auf Teilnahme entspricht § 2 Abs. 2 letzter Satz des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, diese Regelung wurde aus systematischen Gründen nicht mehr in das neue ArbIG aufgenommen, sondern soll im Arbeitsschutzgesetz erfolgen.

Nach Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 haben alle Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter das Recht, sich an die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, daß die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen. Dies wird durch arbeitsrechtliche Regelungen gewährleistet.

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, 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 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 usw.

Die Regelungen über die Aufzeichnungen (Abs. 8) entsprechen dem geltenden Recht (§ 13 Abs. 3 der Verordnung BGBl. 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.

Zu § 89 (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 dahin gehend abgeändert, daß

- dieser Auftrag sich auf arbeitsmedizinische Zentren zur Erfüllung der arbeitsmedizinischen Betreuung im Sinne dieses Bundesgesetzes bezieht, nicht auf Untersuchungs- und Behandlungsstellen, die von den Arbeitnehmern 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 es bleibt den einzelnen Arbeitgebern überlassen, ob sie betriebseigene oder externe Personen bestellen oder externe Dienste in Anspruch nehmen.

Da den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie der Ärztekammer ohnehin nach den einschlägigen Regelungen eine Begutachtungsrecht bei Verordnungsentwürfen zukommt und darüber hinaus ua. alle Bundesministerien und die Sozialversicherungsträger im Begutachtungsverfahren beteiligt werden, erübrigen sich gesonderte Regelungen über die Anhörung vor Erlassung der Verordnung.

Entsprechend dem Vorschlag der Versicherungsanstalt der Österreichischen Eisenbahnen und des Bundesministeriums für öffentliche Wirtschaft und Verkehr wird auch die Einrichtung von Zentren durch diese Versicherungsanstalt vorgesehen.

Zu § 90 (Verordnungen über Präventivdienste):

Entsprechend den Ergebnissen des Begutachtungsverfahrens und der Sozialpartnerverhandlungen wird im vorliegenden Entwurf die Mindesteinsatzzeit für Arbeitsstätten mit „durchschnittlichen“ Gefahren geregelt. Durch Verordnung sollen höhere Mindesteinsatzzeiten für gefährlichere und geringere Mindesteinsatzzeiten für ungefährlichere Tätigkeiten festgelegt werden. Es ist aber nicht

beabsichtigt, einen detaillierten Katalog einzelner Tätigkeiten (zB durch Auflistung verschiedener Maschinen oder Arbeitsstoffe) zu erstellen, sondern generellere Regelungen zu treffen (zB für Büro-tätigkeiten), weil eine solche Detailregelung für die Arbeitgeber einen enormen Aufwand bei der Berechnung der Mindesteinsatzzeit bewirken würde. Der Entwurf schafft außerdem die Grundlage für eine abweichende Aufteilung der Einsatzzeit zwischen den Präventivfachkräften. Dies entspricht auch den Zielsetzungen einer umfassenden und interdisziplinären Gefahrenverhütung.

Im übrigen ist auf die Erläuterungen zu § 18 sowie zu den einzelnen Bestimmungen dieses Abschnittes zu verweisen.

Zum 8. Abschnitt (Behörden und Verfahren):

Dieser Abschnitt entspricht weitgehend dem 4. Abschnitt des Arbeitnehmerschutzgesetzes. 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).

Der Grundsatz der Verfahrenskonzentration wird beibehalten. Die Möglichkeit, im Genehmigungsverfahren (zB Betriebsanlagengenehmigungsverfahren) auch über Ausnahmen von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu entscheiden, wird gegenüber dem geltenden Recht erweitert. Die dingliche Wirkung von Bescheiden betreffend Vorschreibungen und Ausnahmen wird klargestellt.

Bei den Ausnahmen wird abweichend vom geltenden Recht auch die Möglichkeit vorgesehen, in den Durchführungsverordnungen Ausnahmen allgemeiner Natur zu regeln, zusätzlich bleibt die dem geltenden Recht entsprechende Ausnahmegenehmigung im Einzelfall aufrecht.

Weiters wird im vorliegenden Entwurf vorgesehen, daß Auflagen und Vorschreibungen unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag der Arbeitgeber aufgehoben werden können. Außerdem wird entsprechend den praktischen Erfahrungen und im Sinne der Verwaltungsökonomie die Möglichkeit geschaffen, für künftige Baustellen und Arbeitsstellen Ausnahmen zu genehmigen und Maßnahmen vorzuschreiben, um eine Vielzahl von Verwaltungsverfahren für jede einzelne Baustelle usw. entbehrlich zu machen.

Die Verpflichtung der Behörde, an Genehmigungsverfahren und sonstigen Verfahren, die den Arbeitnehmerschutz betreffen, das Arbeitsinspektorat zu beteiligen, ergibt sich aus dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 und bedarf keiner zusätz-

lichen Regelung in diesem Entwurf. Gleiches gilt für das Recht der Arbeitsinspektion, die Vorschreibung von Maßnahmen zu beantragen.

Zu § 91 (Arbeitnehmerschutzbeirat):

Der Arbeitnehmerschutzbeirat ist mit der Arbeitnehmerschutzkommission gemäß § 25 ANSchG vergleichbar. Im Beirat sollen auch der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Vereinigung Österreichischer Industrieller vertreten sein. Um Termschwierigkeiten und Vertretungsprobleme bei den Beratungen zu vermeiden, wird keine namentliche Bestellung der Mitglieder mehr vorgesehen, sondern werden die Institutionen zur Entsendung von Vertretern ermächtigt. Auf diese Weise soll auch eine dem jeweiligen Beratungsgegenstand besser entsprechende fachspezifische Zusammensetzung des Beirates ermöglicht werden. Im übrigen ist auf § 25 ANSchG zu verweisen.

Zu § 92 (Arbeitsstättenbewilligung):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 27 ANSchG und der Verordnung über die Betriebsbewilligung, BGBl. Nr. 116/1976. Hinsichtlich der Formulierungen und der Fristen erfolgte eine weitgehende Anpassung an die einschlägigen Regelungen der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994). Da der Begriff „Betriebsbewilligung“ in der Rechtsordnung bereits für andere Bewilligungen verwendet wird, sieht der vorliegende Entwurf zur Vermeidung von Mißverständnissen den neuen Begriff „Arbeitsstättenbewilligung“ vor. Eine gesonderte Arbeitsstättenbewilligung ist so wie nach geltendem Recht nur für Arbeitsstätten vorgesehen, die in besonderem Maß eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bewirken 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 zB das Verhältnis zwischen § 27 Abs. 5 ANSchG und § 96 AAV zu Auslegungsproblemen und Mißverständnissen geführt hat. Diese Grundsätze gelten auch für die Vorschreibung von Auflagen in sonstigen Genehmigungsverfahren und für die Vorschreibung von Maßnahmen außerhalb von Genehmigungsverfahren.

In Abs. 2 erfolgt eine Klarstellung, um der weitverbreiteten Praxis der Genehmigungsbehörden entgegenzuwirken, wonach zahlreiche Bestimmungen einzelner Arbeitnehmerschutzvorschriften (insbesondere der AAV) wörtlich oder unter ungefährender Wiedergabe ihres Wortlautes als Auflage vorgeschrieben werden. Auflagen im Bewilligungsbescheid können entweder eine Konkretisierung bzw. Anpassung der in den Arbeit-

nehmerschutzvorschriften vorgesehenen Anforderungen an die konkreten Verhältnisse des Einzelfalles beinhalten (zB 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.

Zu Abs. 6 ist auf § 2 Abs. 6 der Verordnung BGBl. Nr. 116/1976 und § 358 GewO 1994 zu verweisen. Abs. 7 entspricht § 27 Abs. 4 ANSchG mit einer Ergänzung betreffend die Aufhebung von Auflagen. Diese Regelung nimmt darauf Bedacht, daß auf Grund geänderter Gegebenheiten eine Auflage entbehrlich werden kann. Wenn diese Änderung nicht genehmigungspflichtig ist, soll die Aufhebung der Auflage in einem gesonderten Verfahren ermöglicht werden.

Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über die Arbeitsstättenbewilligung werden die Regelungen der Verordnung über die Betriebsbewilligung übergeleitet.

Zu § 93 (Ausnahmen von der Bewilligungspflicht):

Der Grundsatz der Verfahrenskonzentration wird beibehalten. Wenn eine Arbeitsstätte nach einem sonstigen Bundesgesetz genehmigungspflichtig ist, und die Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmerschutzes in diesem Genehmigungsverfahren möglich ist, ist kein gesondertes Arbeitsstättenbewilligungsverfahren erforderlich. In diesen Fällen erscheint ein zusätzliches Bewilligungsverfahren zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht vertretbar. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß sich die Anwendung des § 27 Abs. 2 ANSchG in den in Abs. 1 angeführten Verfahren bewährt hat.

Da im Zusammenhang mit § 27 Abs. 2 ANSchG immer wieder Auslegungsfragen aufgetaucht sind, erfolgt in Abs. 1 zur Klarstellung eine Aufzählung der einschlägigen bundesgesetzlichen Genehmigungs- bzw. Bewilligungsverfahren, die auf Grund des Genehmigungsgegenstandes und der Verfahrensvorschriften geeignet sind, eine eigene Arbeitsstättenbewilligung zu ersetzen. Der vorliegende Entwurf schafft auch die Grundlage dafür, durch Verordnung zusätzliche (neue) Bewilligungsverfahren diesen Verfahren gleichzustellen.

Landesgesetzliche Verfahren können hingegen eine Arbeitsstättenbewilligung nach diesem Entwurf nicht ersetzen, weil die Kompetenzverteilung einer

Verpflichtung zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes in diesen landesgesetzlichen Verfahren (zB nach der Bauordnung) entgegensteht.

Abs. 2 entspricht § 27 Abs. 2 ANSchG, wobei Klarstellungen entsprechend der Judikatur und eine Anpassung der Formulierungen an die GewO 1994 erfolgen (siehe VwGH vom 27. Mai 1991, Zl. 90/19/0289, VwGH vom 20. Juni 1991, Zl. 90/19/0271). Abs. 2 gilt unabhängig davon, ob die betreffende Arbeitsstätte in besonderem Maß eine Gefährdung der Arbeitnehmer bewirken kann, dies entspricht dem geltenden Recht.

Zu § 94 (Sonstige Genehmigungen und Vorschriften):

Abs. 1 und 2 betrifft Genehmigungsverfahren, die eine Arbeitsstättenbewilligung 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, oder weil nach den betreffenden Genehmigungsvorschriften nur bestimmte Aspekte zu berücksichtigen sind, sodaß eine umfassende Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes betreffend die gesamte Arbeitsstätte den Rahmen der angeführten Genehmigungsverfahren sprengen würde.

Diese Genehmigungsverfahren berühren aber Belange des Arbeitnehmerschutzes. Für diese Verfahren soll daher ebenfalls die Verpflichtung zur Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes gelten, um zu verhindern, daß eine Genehmigung nach diesen Rechtsvorschriften erfolgt, obwohl der Errichtung oder dem Betrieb dann zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften entgegenstehen. Es können aber nur jene Arbeitnehmerschutzbelange Berücksichtigung finden, die mit dem Genehmigungsgegenstand im Zusammenhang stehen.

So berührt zB die nach dem Strahlenschutzgesetz erforderliche Genehmigung für eine Strahleneinrichtung in einer Krankenanstalt eindeutig die Interessen des Arbeitnehmerschutzes. Eine solche Genehmigung darf daher nur erteilt werden, wenn zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften der Genehmigung nicht entgegenstehen, es sind allenfalls erforderliche Auflagen und Bedingungen auch zum Schutz der Arbeitnehmer vorzuschreiben. Ein solches Genehmigungsverfahren nach dem Strahlenschutzgesetz ist aber nicht geeignet, die Arbeitsstättenbewilligung für die Krankenanstalt zu ersetzen. Im Verfahren nach dem Strahlenschutzgesetz können nicht die gesamten die Krankenanstalt betreffenden Arbeitnehmerschutzbelange berücksichtigt werden, sondern nur die mit der Strahleneinrichtung in Zusammenhang stehenden Arbeitnehmerschutzfragen.

Abs. 3 regelt die nachträgliche Vorschreibung von Auflagen und Bedingungen bei Arbeitsstätten, für die eine Arbeitsstättengenehmigung oder eine Genehmigung/Bewilligung im Sinne des § 93 Abs. 1 und 2 vorliegt. **Abs. 4** regelt Vorschreibungen bei nicht genehmigungspflichtigen Arbeitsstätten. Da in diesen Fällen keine Genehmigung/Bewilligung vorliegt, handelt es sich bei diesen Vorschreibungen nicht um Auflagen und Bedingungen. Diese Regelungen entsprechen § 27 Abs. 5 und 6 ANSchG.

Abs. 4 letzter Satz nimmt darauf Bedacht, daß häufig in den Betriebsanlagenehmigungsverfahren vom Konsenswerber vorgebracht wird, er wolle bzw. werde keine Arbeitnehmer 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 beschäftigt werden, stellt dies keine genehmigungspflichtige Änderung der Betriebsanlage dar, sodaß § 94 Abs. 3 keine Anwendung findet. In diesen Fällen sind daher die notwendigen Maßnahmen nach Abs. 4 vorzuschreiben.

Abs. 5 regelt Vorschreibungen für Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen. Nach dem ANSchG gehören die Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen „zum Betrieb“, für die Vorschreibung von Maßnahmen gilt § 27 ANSchG. Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen bedürfen keiner Genehmigung nach einem Bundesgesetz, die Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes im Wege der Verfahrenskonzentration kommt daher nicht in Betracht. Regelmäßig werden Vorschreibungen notwendig, die nicht nur eine konkrete bereits bestehende Baustelle betreffen, sondern mehrere künftige Baustellen eines Arbeitgebers. Dies trifft zB auf Unternehmen zu, die auf verschiedenen Baustellen Asbestsanierungsarbeiten durchführen. Aus verwaltungsökonomischen Gründen erscheint es nicht zielführend, in solchen Fällen für jede einzelne Baustelle ein gesondertes Verwaltungsverfahren durchzuführen, im Abs. 5 werden daher für solche Fälle Sonderregelungen vorgesehen. Die selben Grundsätze gelten auch für die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen, die mehrere künftige Baustellen oder Arbeitsstellen betreffen. Abs. 6 und 7 dienen der Klarstellung.

Zu § 95 (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 Ordnungsgeber 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 bloße Wiederholung der Voraussetzungen des § 24 Abs. 3 ANSchG 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.

Abs. 1 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 1994 zu verweisen.

Nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz haben die Verordnungen zwar die Grundlage für Ausnahmegenehmigungen zu schaffen, dürfen aber selbst keine Ausnahmen von den Anforderungen des ANSchG regeln. § 24 Abs. 6 ANSchG sieht aber Bescheide vor, die über den Einzelfall hinausgehende Abweichungen und Ausnahmen zulassen, und die zu veröffentlichen sind. Der vorliegende Entwurf unterscheidet zwischen allgemeinen Ausnahmen, die in der Verordnung zu regeln sind (**Abs. 2**) und Ausnahmen durch Bescheid im Einzelfall (**Abs. 3**).

Da die Verordnungen auf eine Durchschnittsbeurteilung abstellen, 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. Der vorliegende Entwurf regelt daher die Voraussetzungen für die Genehmigung von Ausnahmen (**Abs. 3**) und trifft dafür Vorsorge, daß in den Verordnungen ein unabdingbarer Mindeststandard zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit den Richtlinien festgelegt wird (**Abs. 1**).

Bei der Genehmigung von Ausnahmen — sofern solche auf Grund der Verordnungen zulässig sind — ist nach den in **Abs. 3 Z 1** und **2** angeführten Kriterien vorzugehen. Es 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 § 8 Abs. 3 AAV nur auf die betrieblichen Gründe, § 97 AAV hingegen nur auf die Interessen des Arbeitnehmerschutzes abstellt. In

diesem Zusammenhang ist aber auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 14. Jänner 1994, Zl. 93/02/0144, zu verweisen, wonach bei Ausnahmen von der natürlichen Belichtung auch im Anwendungsbereich des § 97 AAV die Voraussetzung gilt, daß wichtige Gründe vorliegen müssen. **Abs. 3 Z 2** 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.

Abs. 4 sieht Befristungen und Auflagen bei Ausnahmegenehmigungen vor, weil sich in der Praxis immer wieder zeigt, daß manche von den Arbeitgebern angestrebte Ausnahmen durchaus zulässig und vertretbar wären, wenn sie befristet werden (zB für eine Umbau- oder Umstellungsphase, für ein nur vorübergehend dringend benötigtes Ausweichlokal usw.) oder unter Auflagen (zur Gewährleistung gleichwertiger Ersatzmaßnahmen) erteilt werden können. Außerdem wird ein Widerruf der Ausnahme vorgesehen. **Abs. 5** dient der Klarstellung.

Im Sinne der Verwaltungsökonomie wird in der Regel über arbeitsstättenbezogene Ausnahmen (zB betreffend die bauliche Gestaltung der Arbeitsräume und sonstigen Betriebsräume) nach Möglichkeit bereits im Rahmen eines Verfahrens nach §§ 93 und 94 entschieden, nicht in einem gesonderten parallelen Verfahren, zumal häufig die Genehmigung von Ausnahmen nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften Voraussetzung für die Zulässigkeit zB der Betriebsanlagengenehmigung ist. Diese Vorgangsweise hat sich als zweckmäßig erwiesen. **Abs. 6** nimmt auf die bei Genehmigung von Einkaufszentren und Gewerbeparks usw. aufgetretenen Probleme Bedacht, die sich daraus ergeben, daß nach dem ANSchG und der AAV die Ausnahmen nur von den Arbeitgebern beantragt werden können, nicht aber von den Betreibern/Betreiberinnen. (Siehe VwGH vom 28. Jänner 1991, Zl. 90/19/0270). Dies führt in der Praxis dazu, daß zB die gewerberechtliche Betriebsanlagengenehmigung nicht erteilt werden kann, wenn ein Projekt nicht voll der AAV entspricht und die Arbeitgeber (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 (zB Belichtung, Raumhöhe usw.) bereits in diesem Genehmigungsverfahren zu entscheiden. Für die Aufhebung der erteilten Ausnahmegenehmigungen gilt **Abs. 4**. Wenn sich nach der Genehmigung herausstellt, zB auf Grund der dann feststehenden Nutzung der einzelnen Räume, daß weitere oder andere Maßnahmen erforderlich sind, ist nach § 94 Abs. 3 vorzugehen.

Zu **Abs. 7** ist auf die Erläuterungen zu § 94 Abs. 5 zu verweisen. Solche Ausnahmegenehmigungen für mehrere künftige Baustellen haben zB im Zusammenhang mit den Anforderungen an Gerüste praktische Bedeutung.

Zu § 96 (Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen):

In Anlehnung an § 28 ANSchG und §§ 84 und 360 GewO 1994 wird die Behörde zu Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen bei Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ermächtigt. Dies muß auch für gewerbliche Betriebsanlagen gelten, da die Gewerbeordnung 1994 keine taugliche Grundlage für ein Beschäftigungsverbot oder sonstige Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer bietet, zumal die Arbeitnehmer nicht zum Kreis der nach der GewO 1994 zu schützenden Personen gehören (siehe § 74 Abs. 2 Z 1 GewO 1994). Das Recht der Arbeitsinspektion auf Erlassung von Verfügungen bei unmittelbar drohender Gefahr wird dadurch nicht berührt.

Abs. 7 entspricht der Forderung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten, das im Hinblick auf §§ 202 und 203 des Berggesetzes 1975 eine Vorschrift von Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer nach diesem Bundesgesetz nicht für notwendig hält.

Zu § 97 (Meldung von Bauarbeiten):

Diese Bestimmung entspricht den Ergebnissen der Beratungen über die neue Bauarbeiterschutzverordnung. Abs. 4 nimmt auf die in der Richtlinie 92/57 vorgesehenen Vorankündigungspflichten der Bauherrn bzw. Bauleiter Bedacht. Wenn eine solche Meldung erfolgt, ist eine gesonderte Meldung der Arbeitgeber nicht erforderlich, soweit es sich nicht um besonders gefährliche Arbeiten handelt, für die eine besondere Überwachung ermöglicht werden muß. Abs. 7 nimmt auf die besonderen Regelungen der Asbest-Richtlinie Bedacht.

Zu § 98 (Sonstige Meldepflichten):

Die Meldepflicht für Druckluft- und Taucherarbeiten entspricht dem geltenden Recht. Die sonstigen Arbeiten nach Abs. 1 Z 3 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 vorgesehen sind.

Eine dem **Abs. 4** entsprechende Meldepflicht besteht nach der Sprengarbeitenverordnung, wonach die Sprengbefugten zu melden sind. Für bereits tätige Sprengbefugte ist eine Übergangsregelung vorgesehen, sodaß keine neuerliche Meldung erfolgen muß. Abs. 4 soll auch die Grundlage

für allfällige weitere Meldepflichten schaffen, weil mit zusätzlichen vergleichbaren Meldepflichten auf Grund neuer Richtlinien zu rechnen ist.

Abs. 5 berücksichtigt Art. 3 Abs. 4 der Richtlinie 92/104. Nach geltendem Recht sind Arbeitsunfälle vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin weder dem Arbeitsinspektorat noch einer sonstigen Behörde zu melden, es muß lediglich eine Meldung an den Unfallversicherungsträger erfolgen. Das Arbeitsinspektorat erfährt von Arbeitsunfällen im Wege des Unfallversicherungsträgers (mit großer zeitlicher Verzögerung). Bei tödlichen oder sonstigen schweren Arbeitsunfällen wird das Arbeitsinspektorat von den Sicherheitsbehörden informiert, sofern diese von dem Unfall erfahren. Gerade bei tödlichen und schweren Arbeitsunfällen ergibt sich regelmäßig die Notwendigkeit, unverzüglich Schutzmaßnahmen zu treffen. Die im Entwurf vorgesehene Meldepflicht soll die Grundlage für ein entsprechendes Tätigwerden der Arbeitsinspektion schaffen.

Zu § 99 (Behördenzuständigkeit):

Abs. 1 nimmt darauf Bedacht, daß diesem Entwurf auch Tätigkeiten bzw. Betriebe unterliegen, die vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind. Es handelt sich um die unter die Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion fallenden Betriebe und Tätigkeiten, sowie um Tätigkeiten, die in die Aufsicht der Bergbehörden fallen (siehe die Erläuterungen zu § 1 Abs. 3). Für die in § 200 a BergG aufgezählten Tätigkeiten ist aber das Arbeitsinspektorat gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständig.

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 und die Bescheide betreffend die Gesundheitsüberwachung.

Abs. 3 regelt im einzelnen die Behördenzuständigkeit für jene Vorschriften, Ausnahmen usw., 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 § 93 Abs. 1 angeführten Rechtsvorschriften bedürfen, wird hinsichtlich der Zuständigkeit und des Instanzenzugs auf diese Rechtsvorschriften abgestellt. Demnach wäre zB bei genehmigungspflichtigen Betriebsanlagen nach der Gewerbeordnung 1994 für Ausnahmen und Vorschriften nach diesem Bundesgesetz die

jeweils nach der GewO 1994 zuständige Genehmigungsbehörde zuständig. Diese Regelung ist einerseits zur Ermöglichung der Verfahrenskonzentration erforderlich (wenn zB über Ausnahmen im Rahmen des Betriebsanlagengenehmigungsverfahrens entschieden werden soll) und erscheint andererseits geboten, weil zB Vorschriften nach § 94 Abs. 3 eine Änderung der von dieser Behörde erteilten Genehmigung bzw. der vorgeschriebenen Auflagen bewirken können.

Abweichend vom geltenden Recht wird kein dreigliedriger Instanzenzug mehr vorgesehen, soweit es sich nicht um ein Genehmigungsverfahren handelt, für das drei Instanzen nach den Genehmigungsvorschriften vorgesehen sind.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß sich bei den Regelungen über die Verfahren und die Behördenzuständigkeiten Änderungen auf Grund der in Diskussion stehenden Strukturreform ergeben können, auf die aber im vorliegenden Entwurf noch nicht Bedacht genommen werden kann.

Zu § 100 (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 eine generelle Rechtsbereinigung dadurch erfolgen, daß die bestehenden Arbeitnehmerschutzvorschriften durch dieses Bundesgesetz und durch die auf Grund 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 im Arbeitnehmerschutzbeirat) bedürfen, und weiters bei der Durchführung mancher Bestimmungen auf die

Entwicklung im EU-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.

Auf Grund 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 Legistikvakanz dafür Vorsorge getroffen werden, daß alle Verordnungen zugleich mit dem Gesetz in Kraft treten können. Diese Vorgangsweise erfordert entsprechende Übergangsregelungen.

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 Arbeitnehmerschutzvorschriften, die auf Grund des vorliegenden Entwurfes entbehrlich oder in technischer Hinsicht überholt oder ohne praktische Relevanz sind.

Die Gliederung der Übergangsbestimmungen orientiert sich primär an der Gliederung dieses Bundesgesetzes (und der Systematik der geplanten Verordnungen) und nicht an den einzelnen Rechtsvorschriften, zumal für einzelne Bereiche derzeit mehrere Rechtsvorschriften nebeneinander gelten und die Ablösung sämtlicher für einen Bereich geltenden Bestimmungen durch Inkraft-

treten von Verordnungen nach diesem Bundesgesetz, die denselben Gegenstand regeln, erfolgen soll, und außerdem manche Rechtsvorschriften sehr unterschiedliche Bereiche regeln, die nicht durch eine neue Verordnung, sondern durch mehrere jeweils nur einen Teilbereich regelnde Verordnungen abgelöst werden sollen (zB Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel).

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.

Eine nach Rechtsvorschriften gegliederte Überleitung des geltenden Rechts erfolgt, wenn eine derzeit geltende Rechtsvorschrift einen Bereich umfassend regelt (zB Bauarbeiten, Druckluft- und Taucherarbeiten), außerdem bei Rechtsvorschriften, die nicht nur den Arbeitnehmerschutz regeln (zB Verordnung brennbare Flüssigkeiten).

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 berichtigen 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 diesem Bundesgesetz richten soll, Regelungen über weitergehende Maßnahmen, für die nunmehr ebenfalls dieses Bundesgesetz maßgeblich sein soll, sehr unterschiedliche Regelungen über Ausnahmen, die einheitlich geregelt werden sollen, sowie Regelungen über Strafbestimmungen, die ebenfalls einheitlich gestaltet werden sollen. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, daß die im ANSchG gewählte Vorgangsweise der pauschalen Überleitung in der Praxis immer wieder zu Auslegungsproblemen geführt hat.

Zu § 102 (Übergangsbestimmungen zu §§ 4 und 5):

Da es sich um eine grundlegende Neuerung handelt, soll die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen schrittweise in Kraft treten. Bei größeren Betrieben ist davon auszugehen, daß sie bereits derzeit über einen dem Arbeitnehmerschutzgesetz entsprechenden sicherheitstechnischen Dienst und eine arbeitsmedizinische Betreuung verfügen, sodaß bereits weitgehend eine Ermittlung der bestehenden Gefahren stattgefunden hat.

Für Klein- und Mittelbetriebe, die derzeit in der Regel über keine geeigneten Fachleute auf diesem Gebiet verfügen, wird eine längere Frist vorgesehen. Dadurch ist gewährleistet, daß für Klein- und Mittelbetriebe die Erfahrungen der Großbetriebe bei der Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen nutzbar gemacht werden können und daß die Interessenvertretungen und sonstige mit Fragen der Sicherheit und Gesundheit befaßte Stellen geeignete Informationen und Hilfestellungen ausarbeiten können (siehe zB 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).

Zu § 103 (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen):

Die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer, BGBl. Nr. 696/1976, soll mit geringfügigen Korrekturen bzw. Anpassungen bis zu einer Neuregelung aufrecht bleiben.

Zu § 104 (Sicherheitsvertrauenspersonen):

Nach geltendem Recht ist eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen für Betriebe ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben, nach dem Entwurf können Sicherheitsvertrauenspersonen zwar bereits ab 10 Beschäftigten bestellt werden, bis zu 50 Beschäftigten ist aber keine Sanktion vorgesehen. 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 sich nach der Verordnung BGBl. Nr. 2/1984 richten. Für die Aufgaben, die Beteiligung und die Abberufung dieser Sicherheitsvertrauenspersonen gelten die §§ 10 und 11 dieses Bundesgesetzes.

Zu § 105 (Prüfung):

Für die allgemeine Prüfpflicht sollen bis zu einer Neuregelung die einschlägigen Regelungen des § 90 AAV aufrecht bleiben, für Abnahme- und wiederkehrende Prüfungen von Arbeitsmitteln wird in den Übergangsregelungen für Arbeitsmittel eine besondere Regelung getroffen.

Zu § 106 (Allgemeine Übergangsbestimmungen für Arbeitsstätten):

Die im 2. Abschnitt vorgesehenen Bestimmungen bedürfen zum Teil einer Konkretisierung. Diese soll durch eine Arbeitsstättenverordnung erfolgen. Im Interesse der Rechtssicherheit und im Hinblick

auf den Umstand, daß nicht alle Arbeitsstätten einer Genehmigung bedürfen, und daher bescheidmäßige Vorschriften im Einzelfall nicht zielführend sind, 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 usw. zu treffen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung werden die einschlägigen Bestimmungen der AAV aufrechterhalten (Abs. 3). Nach der Judikatur ist zwar davon auszugehen, daß die Aufhebung des Arbeitnehmerschutzgesetzes die Geltung der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung nicht berührt, weil deren Bestimmungen im vorliegenden Entwurf eine entsprechende gesetzliche Grundlage finden, die ausdrückliche Überleitung der einschlägigen Bestimmungen der AAV erscheint aber aus Gründen der Rechtssicherheit zielführend.

Die Arbeitsstätten-Richtlinie unterscheidet zwischen Arbeitsstätten, die am 1. Jänner 1993 bereits genutzt wurden, und älteren Arbeitsstätten (siehe die Erläuterungen zum 2. Abschnitt). Es ist daher die Grundlage für eine entsprechende Differenzierung in der Arbeitsstättenverordnung zu schaffen (Abs. 1). Diese Regelung ermöglicht auch, für Arbeitsstätten, die vor Inkrafttreten der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung bereits genutzt wurden, und für die derzeit § 102 AAV zur Anwendung kommt, Ausnahmen und Abweichungen vorzusehen, soweit dies mit dem Anhang II der Arbeitsstätten-Richtlinie vereinbar ist.

Die Regelungen über die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten stellt eine wesentliche Neuerung dar und soll erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden (Abs. 2).

Abs. 4 bis 7 entsprechen der derzeit geltenden Rechtslage (§ 102 AAV). Da es bei der Vollziehung der allgemein gehaltenen Bestimmung des § 102 AAV immer wieder zu Problemen gekommen ist, erfolgt im vorliegenden Entwurf eine Klarstellung durch ausdrückliche Anführung der nicht anzuwendenden Bestimmungen der AAV einerseits und der statt dessen geltenden Bestimmungen der ADSV andererseits.

Zu § 107 (Brandschutz und Erste Hilfe):

Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung werden die derzeit geltenden Regelungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung übergeleitet, soweit dies für eine ordnungsgemäße Vollziehung unerlässlich ist. Da die Bestellung von Arbeitnehmern, die für die Evakuierung und Brandbekämpfung zuständig sind, eine wesentliche Neuerung darstellt, soll diese Regelung erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Abs. 5 entspricht § 102 Abs. 3 und 4 AAV.

Zu § 108 (Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen):

Da die Regelung über die Bereitschaftsräume eine wesentliche Neuerung darstellt, soll sie erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Im übrigen werden die derzeit geltenden Regelungen übergeleitet, soweit sie nicht auf Grund konkreter Regelungen in diesem Entwurf bereits entbehrlich sind (zB betreffend Schlüsselzahlen für Toiletten und Umkleieräume).

Zu § 109 (Arbeitsmittel):

Die Regelungen über gefährliche Arbeitsmittel und über die Prüfung von Arbeitsmitteln 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 Vorschriften 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 Maschinensicherheits-Verordnung, die Niederspannungsgeräteverordnung 1993, die Gasgeräte-Sicherheitsverordnung, die Flurförderzeuge-Sicherheitsverordnung, die Schutzaufbauten-Sicherheitsverordnung oder die Aufzüge-Sicherheitsverordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten fallen oder für die das Kesselgesetz gilt. Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß diese Arbeitsmittel nur benutzt werden, wenn sie den in Abs. 7 angeführten Herstellervorschriften entsprechen.

§ 1 Abs. 2 und 3, § 2 Abs. 1 und 2, die §§ 36, 37, 38 und 42 sowie der III. Abschnitt der Aufzüge-Sicherheitsverordnung über Einbau, Inbetriebnahme, Wartung und Prüfung von Aufzügen in Betriebsanlagen regeln sowohl den Schutz der Arbeitnehmer als auch gewerberechtliche Belange und werden daher in Geltung belassen.

Die Bestimmung in Abs. 6 über die Befugnis, Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen durchzuführen, entspricht weitgehend § 5 Abs. 3 und 4 ANSchG. Sonstige geeignete,

fachkundige und hiezu berechnete Personen, die an bestimmten Arbeitsmitteln wiederkehrende Prüfungen durchführen dürfen, müssen die für die jeweilige Prüfung notwendigen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen und Gewähr für eine gewissenhafte Durchführung der Prüfungsarbeit bieten. Diese Personen können auch Betriebsangehörige sein. Inwieweit zB Gewerbetreibende oder Technische Büros zur Durchführung solcher Prüfungen befugt sind, bestimmt sich nach gewerberechtlichen Vorschriften.

Zu §§ 110 und 111 (Arbeitsstoffe):

Für die besondere Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird eine nach Betriebsgröße gestaffelte Übergangsfrist vorgesehen. Die Regelungen über die Kennzeichnung sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden, gleiches gilt für 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 § 111 werden jene Regelungen von vier als Bundesgesetz in Geltung stehende Verordnungen übergeleitet, die weder technisch überholt noch bereits durch die AAV entbehrlich oder praktisch nicht mehr relevant sind.

Zu § 112 (Gesundheitsüberwachung):

Die Gesundheitsüberwachung wird im vorliegenden Entwurf grundlegend neu geregelt, mehrere Bestimmungen dieser Neuregelung bedürfen einer Durchführungsverordnung (zB über die Untersuchungsabstände, die Untersuchungsrichtlinien usw.), außerdem sind entsprechende Fristen über die Umstellung der Formulare usw. erforderlich. Der 4. Abschnitt soll daher zum Teil 6 Monate später, zum Teil 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 (zB Einsprüche).

Die Ermächtigung von Ärzten/Ärztinnen soll jedoch nicht mehr nach § 8 ANSchG erfolgen, sondern nach diesem Bundesgesetz. Für die bereits erteilten Ermächtigungen sind besondere Regelungen über das Erlöschen vorgesehen, weil davon auszugehen ist, daß zahlreiche seit 1975 ermächtigte Ärzte/Ärztinnen seit geraumer Zeit keine Untersuchungen mehr durchführten bzw. auch künftig keine mehr durchführen wollen. Angesichts der vorgesehenen Veröffentlichung der Liste

der ermächtigten Ärzte/Ärztinnen muß daher eine Bereinigung der aufrechten Ermächtigungen erfolgen. Das anlässlich der letzten Neuregelung in § 12 Abs. 5 der Verordnung BGBl. Nr. 39/1974 vorgesehene generelle Außerkrafttreten nach einer einjährigen Frist erscheint angesichts der großen Zahl der erteilten Ermächtigungen, von denen auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird, nicht vertretbar.

Zu § 113 (Fachkenntnisse):

Für den Nachweis der Fachkenntnisse sollen bis zu einer Neuregelung durch Verordnung 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 § 114 (Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze):

Die Regelungen über Messungen, die abgestuften Maßnahmen bei Lärmbelastung und sonstigen physikalischen Einwirkungen, die Umwelteinflüsse sollen erst mit Inkrafttreten einer Durchführungsverordnung wirksam werden. Im Sinne der obigen Ausführungen sollen zusätzlich die einschlägigen Bestimmungen der AAV aufrechterhalten werden.

Zu §§ 115 und 116 (Präventivdienste):

Die Regelungen des 7. Abschnittes beinhalten mehrere wesentliche Änderungen gegenüber dem geltenden Recht, insbesondere die generelle Verpflichtung zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung. Diese Änderungen machen besondere Übergangsregelungen und -fristen erforderlich.

§ 115 Abs. 1 regelt den Stufenplan für die Einrichtung einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in jenen Arbeitsstätten bis zu 250 Beschäftigten, die nach geltendem Recht keine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung einrichten müssen. Diese Verpflichtung soll in fünf Schritten wirksam werden. Auch wenn außer Streit steht, daß die Notwendigkeit einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung für alle Arbeitnehmer unabhängig von der Betriebsgröße gegeben ist, muß bei der Neuregelung doch darauf Bedacht genommen werden, daß für eine Betreuung aller Arbeitnehmer eine große Anzahl von Sicherheitsfachkräften bzw. von ausgebildeten Ärzten erforderlich ist, die derzeit nicht zur Verfügung stehen.

Der Bedarf an Arbeitsmedizinern läßt sich an folgenden Beispielen veranschaulichen: Nach den Unterlagen der Arbeitsinspektion bestehen ca. 1 050 Arbeitsstätten mit 150 bis 250 Beschäftigten

(Stufe 1 nach dem Entwurf). In diesen Arbeitsstätten sind ca. 203 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Unter der Annahme, daß ein Arbeitsmediziner 1 500 bis 2 000 Beschäftigte betreuen kann (bei Großbetrieben mehr, bei Kleinbetrieben wegen der Wegzeiten und des relativ höheren Aufwandes weniger), ergibt sich für diese Arbeitsstätten ein Bedarf von 100 bis 130 vollzeitbeschäftigten Arbeitsmedizinern. In der Stufe 2 (100 bis 150 Beschäftigte) ist von ca. 1 400 Arbeitsstätten mit ca. 172 000 Beschäftigten auszugehen, also von einem Bedarf an 90 bis 115 vollzeitbeschäftigten Ärzten. In der Stufe 3 (Arbeitsstätten mit 50 bis 100 Beschäftigten) ist von ca. 4 000 Arbeitsstätten mit ca. 280 000 Beschäftigten auszugehen, in der Stufe 4 (10 bis 50 Beschäftigte) von 28 600 Arbeitsstätten mit ca. 600 000 Beschäftigten. Allerdings ist bei Produktionsbetrieben ab 50 Beschäftigten zu berücksichtigen, daß sie häufig gemäß § 22 Abs. 4 ANSchG bereits über eine arbeitsmedizinische Betreuung verfügen, wobei die Einsatzzeit mindestens 1 Stunde/Woche (also 52 Stunden/Jahr) beträgt.

Abs. 2 enthält die Überleitung der derzeit geltenden Einsatzzeitregelungen für Arbeitsstätten mit mehr als 250 Beschäftigten. Für diese Arbeitsstätten sieht der Entwurf bei der Einsatzzeit 3 Stufen vor: die mittlere wird im Gesetz selbst geregelt, höhere und niedrigere Einsatzzeiten sollen durch Verordnung für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden. Die im Gesetz geregelte Einsatzzeit (mittlere Stufe) liegt wesentlich unter der derzeit geltenden Einsatzzeit. Sie kann daher erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden, weil sonst die aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes nicht vertretbare Situation eintreten könnte, daß mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes zB in einer Arbeitsstätte mit besonderen Unfallgefahren die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkraft drastisch reduziert wird.

Abs. 3 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 arbeitsmedizinische Betreuung zB auf Großbaustellen vorgesehen werden.

Abs. 4 beinhaltet die Überleitung der derzeit geltenden Regelungen über die Betreuung bei Nacharbeit. Diese Regelung soll bis zum Inkrafttreten einer Verordnung über die Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner aufrecht bleiben.

Die Regelungen über den notwendigen Nachweis der Fachkenntnisse für Sicherheitskräfte sollen erst zwei Jahre nach Inkrafttreten einer Verordnung über die Fachausbildung wirksam werden (§ 115 Abs. 5 und § 116 Abs. 1). Bis zu diesem Zeitpunkt werden die derzeit im ANSchG vorgesehenen Anforderungen aufrecht erhalten. In

der Verordnung über die Fachkenntnisse sind Ausnahmen für bereits tätige Sicherheitstechniker vorzusehen. Die Gestaltung dieser Ausnahmen muß auf die Regelungen über die Ausbildung Bedacht nehmen, und wird zB auch davon abhängen, ob die derzeit in Diskussion stehende fachspezifische Ausbildung für einzelne Branchen realisiert wird. Eine generelle auf Dauer gerichtete Übergangsregelung bzw. Ausnahme für alle derzeit bereits tätigen Sicherheitstechniker ohne Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften ist nicht vertretbar, zumal es zB nicht sachgerecht wäre, für „neue“ Sicherheitsfachkräfte einer bestimmten Branche eine besondere Ausbildung zu verlangen, zugleich bereits tätige Sicherheitstechniker, die aus einer ganz anderen Branche kommen, und die auch über keine Grundausbildung verfügen, unbeschränkt für alle Branchen zuzulassen. Bei den Übergangsregelungen der Verordnung wird kann auch auf derzeit bereits bestehende Ausbildungslehrgänge für Sicherheitstechniker Bedacht genommen werden.

Die Regelungen über die Anerkennung der Fachausbildung sollen mit Inkrafttreten der Verordnung wirksam werden, ab diesem Zeitpunkt können Bescheide betreffend die Fachausbildung erlassen werden.

Die Regelungen über sicherheitstechnische Zentren sollen erst mit Inkrafttreten einer Verordnung wirksam werden. Für die Ermächtigung von arbeitsmedizinischen Zentren soll hingegen ab Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes nicht mehr § 22 c ANSchG, sondern dieses Bundesgesetz gelten. Für bereits ermächtigte Zentren gelten die Regelungen über den Widerruf der Ermächtigung mit der Maßgabe, daß ihnen eine Frist von 6 Monaten zum Nachweis der Voraussetzungen eingeräumt wird. Wird innerhalb dieser Frist der Nachweis erbracht, so bleiben die Ermächtigungen aufrecht und sind auch bei der Liste der ermächtigten Zentren zu berücksichtigen (§ 116 Abs. 3).

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. 4** keine Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses nach diesem Bundesgesetz bestehen, sondern der Sicherheitsausschuß nach dem ANSchG bestehen bleiben.

Abs. 5 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 § 117 (Arbeitsstättenbewilligung):

Die derzeit geltende Festlegung der bewilligungspflichtigen Betriebe wird bis zu einer Neuregelung aufrechterhalten. Für solche Betriebe ist eine Arbeitsstättenbewilligung erforderlich. Die gemäß § 27 Abs. 1 ANSchG erteilten Bewilligungen bleiben aufrecht, für die Änderung von bereits bewilligten Betrieben gilt dieses Bundesgesetz. Außerdem wird für den Fall Vorsorge getroffen, daß die Liste der bewilligungspflichtigen Arbeitsstätten erweitert wird.

Zu § 118 (Bauarbeiten):

Für Bauarbeiten liegt nunmehr eine neue Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) vor, die die Durchführung von Bauarbeiten regelt, und zwar sowohl die im 2. Abschnitt vorgesehenen Anforderungen für Baustellen als auch die Arbeitsvorgänge, die Benutzung und Prüfung von Arbeitsmitteln, die persönlichen Schutzausrüstungen usw. Diese neue BauV soll mit 1. Jänner 1995 in Kraft treten. Die BauV findet — mit wenigen nachstehend näher behandelten Regelungen — im vorliegenden Entwurf vollinhaltlich Deckung, sodaß sie auch nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes aufrecht bleibt, dies wird in Abs. 3 ausdrücklich klargestellt.

§ 31 Abs. 5 BauV sieht die Bestellung von Ersthelfern in Übereinstimmung mit dem ANSchG erst ab 19 Beschäftigten verpflichtend vor, während der vorliegende Entwurf für Baustellen in gleicher Weise wie für Arbeitsstellen bereits ab 5 Beschäftigten die Bestellung von Ersthelfern vorsieht. § 31 Abs. 5 BauV ist daher entsprechend anzupassen.

§ 151 BauV regelt die Abnahmeprüfungen und wiederkehrenden Prüfungen, die Regelungen entsprechen dem vorliegenden Entwurf mit der Einschränkung, daß nach dem Entwurf keine Prüfung durch Amtssachverständige vorgesehen ist.

§ 157 und § 158 Abs. 1 und 2 BauV regeln in Übereinstimmung mit § 24 ANSchG weitergehende Vorschriften und Ausnahmen, diese Bestimmungen sind durch die in diesem Entwurf vorgesehenen Bestimmungen überflüssig geworden und daher aufzuheben. § 160 regelt die Behördenzuständigkeit und erübrigt sich im Hinblick auf die in diesem Entwurf vorgesehenen Regelungen, gleiches gilt für den in § 161 vorgesehenen Verweis auf die Strafbestimmungen des ANSchG.

Abs. 4 berücksichtigt, daß nach der neuen BauV — anders als nach der alten Bauarbeiterschutzverordnung — die Allgemeine Arbeitnehmerschutz-

verordnung nicht neben der BauV gilt. Die für Arbeitsstätten übergeleiteten AAV-Regelungen sollen daher für Baustellen nicht mehr gelten.

Generell ist anzumerken, daß für Baustellen neben der BauV auch die Bestimmungen dieses Entwurfes gelten. Für Baustellen wird in gleicher Weise wie für Arbeitsstätten eine nähere Durchführung durch Verordnungen zB über Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel, Lärm und persönliche Schutzausrüstungen erfolgen müssen. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnungen bleiben die entsprechenden Bestimmungen der BauV aufrecht.

Zu §§ 119 bis 121 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.

§ 122 regelt die Überleitung von Verordnungen, die sich sowohl auf das Arbeitnehmerschutzgesetz bzw. die früher geltenden Arbeitnehmerschutzregelungen, als auch auf die Gewerbeordnung stützen, ohne daß eine inhaltliche Trennung in Arbeitnehmerschutzvorschriften und gewerberechtliche Vorschriften möglich ist. Da sich in diesem Bereich die „gemeinsamen“ Verordnungen bewährt haben, wird auch für die Zukunft zu diesem Bereich die Erlassung von solchen gemeinsamen Verordnungen vorgesehen. Bei diesen Vorschriften erfolgen lediglich die notwendigen rechtstechnischen Anpassungen.

Zu § 123 (Weitergelten sonstiger Vorschriften):

Diese Bestimmung regelt die Anwendung von Rechtsvorschriften, die nicht nur Arbeitnehmerschutzvorschriften enthalten. Die in Abs. 1 und 2 angeführten Vorschriften gelten gemäß § 33 Abs. 2 ANSchG als Bundesgesetz bis zur Erlassung einer Verordnung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz und nach der Gewerbeordnung 1994. Solche gemeinsamen Verordnungen wurden aber bisher nicht erlassen und stehen derzeit auch nicht in Vorbereitung. Es erscheint nicht sinnvoll, diese Vorschriften weiterhin generell bis zur 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 usw.) erforderlich sind.

Für den Bereich des Arbeitnehmerschutzes werden lediglich die im einzelnen angeführten Bestimmungen aufrecht erhalten. Die restlichen Bestimmungen werden in § 124 aufgehoben.

Die Geltung der in Abs. 1 und 2 angeführten Vorschriften als gewerberechtliche Vorschrift wird nicht berührt, sie bleiben entsprechend dem Wunsch des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten vollinhaltlich aufrecht.

Abs. 4 regelt die Überleitung der Asbestverordnung, die sich sowohl auf das Chemikaliengesetz als auch auf das Arbeitnehmerschutzgesetz stützt, samt den erforderlichen Anpassungen.

Zu § 124 (Aufhebung von Vorschriften):

Abs. 1 und 2 betrifft als Bundesgesetz in Geltung stehende alte Arbeitnehmerschutzvorschriften, die zur Gänze keine praktische Bedeutung mehr haben oder durch spätere Vorschriften entbehrlich geworden sind.

Abs. 3 betrifft Arbeitnehmerschutzvorschriften, die nur zum Teil aufgehoben werden, zum Teil aber bis zum Inkrafttreten von Verordnungen nach diesem Bundesgesetz übergeleitet werden. Es handelt sich zum Teil um als Bundesgesetz in Geltung stehende alte Verordnungen, zum Teil um Verordnungen zum Arbeitnehmerschutzgesetz. Die Aufhebung dient zum Teil lediglich der Klarstellung, da davon auszugehen ist, daß jene Bestimmungen in Verordnungen, die im vorliegenden Entwurf keine inhaltlich Deckung mehr finden, ohnehin mit Außerkrafttreten des Arbeitnehmerschutzgesetzes gegenstandslos werden. Im Interesse der Normadressaten und der Vollziehung erscheint aber eine ausdrückliche Aufhebung zur Vermeidung von Auslegungsproblemen notwendig.

Abs. 4 betrifft Vorschriften, die gemäß § 33 Abs. 2 ANSchG als Bundesgesetz in Geltung stehen, und die aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes entbehrlich sind. Da das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten diese Rechtsvorschriften im Bereich des Gewerberechtes nach wie vor für notwendig hält, wird ausdrücklich klargestellt, daß sie als gewerberechtliche Vorschrift aber unberührt bleiben. Die in Abs. 5 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. Auch für die in Abs. 5 angeführten Rechtsvorschriften gilt, daß sie weiter als gewerberechtliche Vorschrift gelten sollen.

Zu § 125 (Gemeinsame Bestimmungen):

Diese Bestimmung faßt jene Regelungen zusammen, die für alle weitergeltenden Rechtsvorschriften von Bedeutung sind.

Die nach dem ANSchG oder den dazu erlassenen Verordnungen sowie die vor Inkrafttreten des ANSchG zum Schutz der Arbeitnehmer vorgeschriebenen Maßnahmen sollen grundsätzlich

aufrecht bleiben. Die Regelung nimmt aber 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 Vorschriften sollen gegenstandslos werden. Im übrigen soll für Vorschriften nach den „alten“ Vorschriften dasselbe gelten wie für Vorschriften nach diesem Bundesgesetz (Behördenzuständigkeit, dingliche Wirkung, Aufhebung auf Antrag der Arbeitgeber, wenn die Voraussetzungen für die Vorschrift weggefallen sind).

Die in den weitergeltenden Vorschriften vorgesehenen Regelungen über die Vorschrift von weitergehender Maßnahmen werden aufgehoben. Für die künftige Vorschrift von weitergehender Maßnahmen gilt § 94.

Zu § 126 (Ausnahmegenehmigungen):

Der Entwurf geht von dem Grundsatz aus, daß erteilte Ausnahmegenehmigungen aufrecht bleiben. Die vollinhaltliche Anwendung aller Bestimmungen der neuen Verordnungen auf bereits genehmigte Arbeitsstätten hätte einen nicht vertretbaren Eingriff in bestehende Rechte zur Folge, und erscheint auch aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes in dieser generellen Form nicht notwendig, da ja davon auszugehen ist, daß bei Erteilung der Ausnahmegenehmigungen die Belange des Arbeitnehmerschutzes berücksichtigt wurden. Für einen Großteil der Fälle würde daher auch nach den oben erläuterten Grundsätzen die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen zulässig sein. Eine generelle Außerkraftsetzung — verbunden mit einer enormen Anzahl von neuen Verfahren zur Erteilung von Ausnahmen — erscheint aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht vertretbar. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß der Großteil der in der Praxis erteilten Ausnahmen Arbeitsstätten-Anforderungen betrifft, vor allem die Belichtung und die Raumhöhe.

Für die bestehenden Ausnahmen soll grundsätzlich dasselbe gelten wie für Ausnahmegenehmigungen nach diesem Bundesgesetz. Außerdem wird die Grundlage für die Genehmigung von Ausnahmen von den weitergeltenden Bestimmungen (zB der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung) geschaffen.

Abs. 4 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 usw. an den

Mindeststandard vorgesehen sind. Mit diesen Richtlinien wäre nicht vereinbar, wenn jene bereits genehmigten Ausnahmen unbeschränkt weitergelten, die diesem Mindeststandard nicht entsprechen.

Zu § 130 (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 sowie von 2 000 S für Arbeitnehmer vorsieht und daß diese Strafsätze seit 1982 nicht angehoben wurden. Im vorliegenden Entwurf erfolgt daher eine Anhebung auf 100 000 bzw. 3 000 S, für Wiederholungsfälle 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 und häufig auch Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen oder Gesundheitsschäden zur Folge haben und daß sich die Arbeitgeber durch die Mißachtung von Arbeitnehmerschutzvorschriften häufig erhebliche Investitionen ersparen. Häufig sind nur hohe Strafen geeignet, die Arbeitgeber von solchen Übertretungen abzuhalten.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Strafbestimmungen in sonstigen Rechtsvorschriften Bedacht zu nehmen und anzumerken, daß zB 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 § 132 (Vollziehung):

Hinsichtlich der Erlassung von Durchführungsverordnungen geht der Entwurf im Einklang mit der geltenden Rechtslage davon aus, daß die Verordnungen des Bundesministers für Arbeit und Soziales im Regelfall für alle unter den Geltungsbereich fallenden Tätigkeiten gleichermaßen gelten, und daß nicht der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten und der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr jeder für sich Verordnungen für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich erlassen. Es sollen somit grundsätzlich einheitliche Regelungen, zB über Raumhöhe, Belichtungsfläche, Raumtemperatur, Durchführung der ärztlichen Untersuchungen usw., getroffen werden.

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 (zB für jene Tätigkeiten, die hinsichtlich der „bergbautechnischen Aspekte“ unter das Berggesetz 1975 fallen). Gleiches gilt für den Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr in bezug auf den Arbeitnehmerschutz der Arbeitnehmer in den Verkehrsbetrieben.

Da sich die Einvernehmenskompetenzen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten in bezug auf Betriebe und Tätigkeiten, die der Gewerbeordnung 1994 unterliegen, in der Praxis im Interesse der Normunterworfenen bewährt haben, sollen diese auch in Zukunft aufrechterhalten bleiben.

Zu Artikel II

(Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes)

Eine wesentliche Aufgabe der Unfallversicherung ist die Prävention. Bereits derzeit bestehen deshalb Verpflichtungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt im Bereich der Arbeitsmedizin, so insbesondere auch die Aufgabe, arbeitsmedizinische Forschungs- und Untersuchungsanstalten zu errichten und zu betreiben.

Im Sinne einer schrittweisen Umsetzung der flächendeckenden arbeitsmedizinischen Betreuung, vor allem durch die Errichtung und den Betrieb arbeitsmedizinischer Zentren, wird die Kostenübernahme der zuständigen Sozialversicherungsträger bei den arbeitsmedizinischen Präventivdiensten als Pflichtaufgabe definiert.

Nach derzeit geltender Rechtslage wird ab 1. Jänner 1995 der Beitrag in der Unfallversicherung um 0,1 vH erhöht. Zur Bedeckung des Mehraufwandes durch die Kostenübernahme der arbeitsmedizinischen Aufgabenstellung werden der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt diese zusätzlichen Mittel zur Verfügung stehen.

Zu Art. III

(Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz):

Art. III des Entwurfes enthält die Umsetzung der arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) sowie der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG).

Diese Bestimmungen sind im Zusammenhang mit den Vorschriften des Entwurfes eines Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG) zu sehen.

Zu Z 1:

§ 8 AVRAG regelt ein Benachteiligungsverbot von Arbeitnehmern, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen oder Maßnahmen ergreifen, um die Folgen einer Gefahr abzuwehren. Artikel 8 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) verlangt, daß einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verläßt, kein Nachteil entstehen darf und er gegen alle nachteiligen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muß. Um diese Forderung zu erfüllen, wurde im Gesetz ein Benachteiligungsverbot des Arbeitnehmers, der bei Gefahr seinen Arbeitsplatz verläßt, festgeschrieben. Kündigungen oder Entlassungen, die entgegen diesem gesetzlichen Verbot ausgesprochen werden, können bei Gericht angefochten werden. Die Anfechtungsregelung ist jener des Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet.

Dasselbe hat nach Artikel 8 Abs. 5 der zitierten Rahmenrichtlinie auch für Arbeitnehmer zu gelten, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um die Folgen der Gefahr zu vermeiden. Das Benachteiligungsverbot sowie der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt hat.

§ 9 AVRAG regelt entsprechend Artikel 11 der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) das Benachteiligungsverbot für Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Nach Artikel 3 lit. c dieser Rahmenrichtlinie sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten. Dabei handelt es sich wie bisher um Sicherheitsvertrauenspersonen. Artikel 11 Abs. 4 der Rahmenrichtlinie sieht vor, daß Arbeitnehmern mit besonderen Funktionen bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutzfunktionen und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Artikel 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Arbeitnehmer vor. Dabei handelt es sich um Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie deren Fach- oder Hilfspersonal. Das Benachteiligungsverbot für diese Personen ist § 115 Abs. 3 ArbVG nachgebildet (Abs. 1).

Da — wie bereits zu § 8 AVRAG (neu) ausgeführt — das von der Richtlinie geforderte Benachteiligungsverbot auch einen Kündigungs- und Entlassungsschutz zu beinhalten hat und Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner auch in Betrieben, die nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, zu bestellen sind, ist es erforderlich, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz auch außerhalb des ArbVG vorzusehen. Im AVRAG ist daher für diese Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt sind, die nicht dem ArbVG unterliegen, ein entsprechender Kündigungs- und Entlassungsschutz zu schaffen. Vorgesehen ist eine Anfechtungsmöglichkeit von Kündigungen oder Entlassungen die wegen der Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfolgte. Der damit geschaffene Schutz läßt den besonderen Kündigungsschutz, wie er zB nach dem Mutterschutzgesetz oder Behinderteneinstellungsgesetz besteht, unberührt.

§ 10 AVRAG setzt die Bestimmung des Anhangs Punkt 3 lit. b der Richtlinie über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) um, orientiert sich aber an § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG. Durch diese Neuregelung soll sichergestellt werden, daß die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer unzulässig ist. Eine einmal erteilte Zustimmung kann vom Arbeitnehmer jederzeit widerrufen werden, wenn nicht schriftlich festgelegt wurde, für wie lange die Zustimmung erteilt wird. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn über die Einführung der Kontrollmaßnahme eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistung an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschenwürde berührt und die der Zustimmung entweder durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung oder des einzelnen Arbeitnehmers bedarf.

Zu Z 3 (§ 14 Abs. 1 Z 1 AVRAG — neu):

Das Benachteiligungsverbot von Arbeitnehmern, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen, die Bestimmungen betreffend Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie die Regelung betreffend Kontrollmaßnahmen stehen in engem Zusammenhang mit dem ASchG und treten daher gleichzeitig mit diesem in Kraft.

Zu Artikel IV**(Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):**

Um eine Überfrachtung des Arbeitsverfassungsgesetzes zu vermeiden und in Anlehnung an die zentrale Arbeitnehmerschutzrichtlinie (Richtlinie 89/391/EWG) enthält der gegenständliche Entwurf eine allgemeine und umfassende Umschreibung der den Arbeitgeber in Arbeitsschutzangelegenheiten treffenden Informations- und Anhörungspflichten, mit denen auch die Detailvorschriften miterfaßt werden sollen.

Zentrale Anknüpfungspunkte sind dabei Artikel 10 Abs. 1 und 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG, die wie folgt lauten: „Der Arbeitgeber trifft die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. der Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über a) die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsbereichen; b) die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen.“ (Art. 10 Abs. 1).

„Die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet: — die Anhörung der Arbeitnehmer, — das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten, — die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken.“ (Artikel 11 Abs. 1).

Schon derzeit sieht das Arbeitsverfassungsgesetz umfassende Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates in Arbeitnehmerschutzangelegenheiten vor: — § 89 Z 3 beauftragt den Betriebsrat mit der Überwachung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und gibt ihm dazu das Recht, die betrieblichen Räumlichkeiten und Arbeitsplätze zu besichtigen; der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat weiters von jedem Arbeitsunfall zu verständigen; der Betriebsrat ist zu behördlichen Betriebsbesichtigungen beizuziehen; — das allgemeine Interventionsrecht des Betriebsrates (§ 90) ermöglicht dem Betriebsrat insbesondere, Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Verhütung von Unfällen oder Berufskrankheiten vorzubringen; — im Rahmen des allgemeinen Informationsrechts nach § 91 ist der Betriebsinhaber dem Betriebsrat zur Auskunft über alle Angelegenheiten, die die ... gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmer berühren, verpflichtet; — das allgemeine Beratungsrecht (§ 92) umfaßt auch Fragen des Arbeit-

nehmerschutzes; — nach § 97 Abs. 1 Z 6 a und Z 8 können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen betreffend Nachtschwerarbeit und über Maßnahmen und Einrichtungen zur Unfall- und Berufskrankheitenverhütung sowie zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer getroffen werden; — § 99 a sieht schließlich die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Bestellung des betriebseigenen Betriebsarztes und des leitenden Sicherheitstechnikers vor.

Diese Regelungen können großteils aufrechterhalten bleiben. Eine Präzisierung bzw. Anpassung ist nur in einzelnen Punkten vorgesehen.

Zu Z 1 (§ 92 a):

Diese Regelung präzisiert in Abs. 1 und 2 in Anlehnung an das ASchG die Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes. Die allgemeinen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte bleiben unberührt. Die Übermittlungspflicht betreffend Unterlagen und Aufzeichnungen bezieht sich auf solche Unterlagen, die auf Grund arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften erstellt werden müssen. Die in Artikel 11 Abs. 6 der EG-Richtlinie 89/391/EWG vorgesehene Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für den Arbeitnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren und an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen und Bemerkungen vorzubringen, ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (§§ 89 Z 3 und 90 Abs. 1 erster Satz ArbVG).

Zu Abs. 3 ist anzumerken: § 99 a geltende Fassung sieht vor, daß — über die Bestellung des Leiters des sicherheitstechnischen Dienstes und des Leiters einer eigenen betriebsärztlichen Betreuung der Betriebsrat schriftlich zu verständigen ist, — darüber mit dem Betriebsrat zu beraten ist, und dieser dazu das Arbeitsinspektorat zuziehen kann, — eine ohne Verständigung oder Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Einstellung rechtswirksam ist.

Bei der Adaptierung an das neue ASchG stellen sich folgende Probleme: Das ASchG kennt keinen „Leiter“ eines sicherheitstechnischen Dienstes bzw. einer betriebsärztlichen Betreuung im bisherigen Sinn; es ist sachlich sicher gerechtfertigt — ausgehend von einem vitalen Interesse der Belegschaft und damit des Betriebsrates an der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften — eine Beratungspflicht in Bezug auf alle Sicherheitstechniker, Arbeitsmediziner und sonstigen Präventivdienste vorzusehen (überdies ist dies durch EG-Vorschriften gefordert). Daß in der Beratung auch die Verständigung inkludiert ist, ergibt sich von selbst. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Einstellung (also des Arbeitsvertrages) ist demgegenüber nicht beizubehalten: zum einen würde diese Sanktion nur für die betriebseigenen Sicherheitsfachkräfte, usw. zutreffen können, zum

anderen ist diese Sanktion kein geeignetes Mittel, um Mitwirkungsrechte des Betriebsrates durchzusetzen. Es soll vielmehr gewährleistet werden, daß mit dem Betriebsrat beraten worden ist; wenn diese Beratung nicht nachweislich erfolgt ist, dann ist die Bestellung unwirksam, d.h. der Betriebsinhaber ist den entsprechenden Verpflichtungen des ASchG nicht nachgekommen. Durch die Verwendung des Wortes „Bestellung“ — statt bisher „Einstellung“ — und die Einordnung in § 92 a (also nicht im Kapitel personelle Mitwirkung) sollte klargestellt werden, daß damit nicht die Gültigkeit eines allfälligen Arbeitsvertrages betroffen ist.

Zu Z 2 (§ 99 a):

Durch die Neuregelung der Mitwirkung des Betriebsarztes bei der Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern (vgl. § 92 a Abs. 3) ist § 99 a entbehrlich.

Zu Z 3 (§ 105 Abs. 3 Z 1 lit. g):

Diese Regelung enthält Anpassungen an die neue Terminologie des ASchG und bezieht auch das sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Fach- und Hilfspersonal in den Kündigungsschutz mit ein. Dies ist wegen der insoweit den Sicherheitstechnikern bzw. Arbeitsmedizinern vergleichbaren Position gegenüber dem Arbeitgeber, die Interessenkollisionen ermöglicht, gerechtfertigt.

Zu Z 4 und 5 (§ 113 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2):

Diese Regelung ergänzt die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat.

Zu Z 6 (§ 171 Abs. 5):

Da die Informationsrechte, die Neuregelung der Bestellung bzw. Abberufung der Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner bzw. des Fach- und Hilfspersonals sowie die Regelungen über den Kündigungsschutz in engem Zusammenhang mit den ASchG stehen, treten sie gleichzeitig mit diesen in Kraft.

„Zu Artikel V (Änderung des Berggesetzes 1975)

Für die in § 200 a angeführten unter das Berggesetz 1975 fallenden Tätigkeiten (Aufsuchen, Gewinnen, Aufbereiten, Veredeln und Weiterverarbeiten bestimmter mineralischer Rohstoffe) ist gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 27, die Arbeitsinspektion zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständig. Durch Änderung des § 200 a BergG sollen das Aufsuchen und Gewinnen sowie das Aufbereiten von bestimmten mineralischen Rohstoffen aus dem Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen werden. Für die in § 132 Abs. 1 genannten Veredelungstätigkeiten sowie die Weiterverarbeitungstätigkeiten soll auch künftig die Arbeitsinspektion zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständig sein.

In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, daß die Rechte der Arbeiterkammern nach § 5 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2 des Arbeiterkammergesetzes 1992 — AKG auch für die Überprüfung der einschlägigen Schutzbestimmungen durch die Bergbehörden gelten.

Zu Artikel VI (Beratungsdienste)

Zur Erleichterung, Hilfestellung und Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung ihrer Verpflichtungen im Bereich der Präventivdienste haben die Sozialpartnerverhandlungen ergeben, daß der Bund gemeinsam mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern Beratungsdienste anzubieten hat. Diese Aufgaben sollen von ausgebildeten Fachleuten in Form von Servicestellen ohne Behörden- und Kontrollcharakter unbürokratisch wahrgenommen werden, wobei es den Arbeitgebern jedoch freisteht, sich dieser Serviceleistung zu bedienen oder nach Artikel I Abschnitt 7 vorzugehen.

Textgegenüberstellung

ASVG — Geltende Fassung:

ASVG — Vorgeschlagene Fassung:

Träger der Unfallversicherung

Träger der Unfallversicherung

§ 24. (1) unverändert.

§ 24. (1) unverändert.

(2) Die Träger der Unfallversicherung im Sinne des Abs. 1 führen die Unfallversicherung nach den Vorschriften dieses Bundesgesetzes durch. Insbesondere obliegt es ihnen, für die Unfallheilbehandlung der Versicherten ausreichend Vorsorge zu treffen. Sie sind nach Maßgabe der jeweils hiefür geltenden Vorschriften berechtigt, Unfallkrankenhäuser, Unfallstationen, Sonderkrankenanstalten zur Untersuchung und Behandlung von Berufskrankheiten, Krankenanstalten, die vorwiegend der Rehabilitation dienen, sowie Einrichtungen für berufliche Rehabilitation zu errichten, zu erwerben und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zu beteiligen. Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ist überdies berechtigt, nach Maßgabe einer Verordnung im Sinne des § 22 e des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972, arbeitsmedizinische Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsstellen (arbeitsmedizinische Zentren) zu errichten, zu erwerben und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zu beteiligen bzw. solche Einrichtungen zu fördern.

(2) Die Träger der Unfallversicherung im Sinne des Abs. 1 führen die Unfallversicherung nach den Vorschriften dieses Bundesgesetzes durch. Insbesondere obliegt es ihnen, für die Unfallheilbehandlung der Versicherten ausreichend Vorsorge zu treffen. Sie sind nach Maßgabe der jeweils hiefür geltenden Vorschriften berechtigt, Unfallkrankenhäuser, Unfallstationen, Sonderkrankenanstalten zur Untersuchung und Behandlung von Berufskrankheiten, Krankenanstalten, die vorwiegend der Rehabilitation dienen, sowie Einrichtungen für berufliche Rehabilitation zu errichten, zu erwerben und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zu beteiligen. Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ist überdies berechtigt, nach Maßgabe einer Verordnung im Sinne des § 89 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG, BGBl. Nr. XXX/1994, arbeitsmedizinische Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsstellen (arbeitsmedizinische Zentren) zu errichten, zu erwerben und zu betreiben oder sich an solchen Einrichtungen zu beteiligen bzw. solche Einrichtungen zu fördern.

Aufgaben

Aufgaben

§ 172. (1) Die Unfallversicherung trifft Vorsorge für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die erste Hilfeleistung bei Arbeitsunfällen sowie für die Unfallheilbehandlung, die Rehabilitation von Verletzten und die Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Vorsorge umfaßt auch die Forschung nach den wirksamsten Methoden und Mitteln zur Erfüllung dieser Aufgaben sowie der sonstigen Aufgaben im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung der Versicherten, soweit deren Durchführung der Unfallversicherung übertragen ist.

§ 172. (1) Die Unfallversicherung trifft Vorsorge für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die erste Hilfeleistung bei Arbeitsunfällen sowie für die Unfallheilbehandlung, die Rehabilitation von Verletzten und die Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Vorsorge umfaßt auch die Forschung nach den wirksamsten Methoden und Mitteln zur Erfüllung dieser Aufgaben sowie der sonstigen Aufgaben im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung der Versicherten, soweit deren Durchführung der Unfallversicherung übertragen ist. Darüber hinaus hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen Kosten der arbeitsmedizinischen Betreuung im Sinne des 7. Abschnittes des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG zu übernehmen.

(2) unverändert.

(2) unverändert.

ASVG — Geltende Fassung:

Gesamtvertrag für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

§ 343 b. (1) Zwischen dem Hauptverband und der Österreichischen Ärztekammer ist ein für die Vertragsparteien verbindlicher Gesamtvertrag abzuschließen, der für den Fall der Errichtung und des Betriebes arbeitsmedizinischer Untersuchungs-, Behandlungs- und Forschungsstellen (arbeitsmedizinischer Zentren) auf Grund einer Verordnung im Sinne des § 22 e des Arbeitnehmerschutzgesetzes die Tätigkeit und die Vergütung der in diesen Einrichtungen freiberuflich tätigen Ärzte regelt; dieser Gesamtvertrag bedarf der Zustimmung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt.

(2) Für den Abschluß eines Einzelvertrages im Sinne des Gesamtvertrages nach Abs. 1 kommen nur Ärzte in Betracht, die die im § 22 b Abs. 2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes genannten Voraussetzungen erfüllen.

(3) unverändert.

ASVG — Vorgeschlagene Fassung:

Gesamtvertrag für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung

§ 343 b. (1) Zwischen dem Hauptverband und der Österreichischen Ärztekammer ist ein für die Vertragsparteien verbindlicher Gesamtvertrag abzuschließen, der für die arbeitsmedizinische Betreuung gemäß § 172 Abs. 1 die Tätigkeit und die Vergütung der freiberuflich tätigen Ärzte regelt; dieser Gesamtvertrag bedarf der Zustimmung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt sowie der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen.

(2) Für den Abschluß eines Einzelvertrages im Sinne des Gesamtvertrages nach Abs. 1 kommen nur Ärzte in Betracht, die die im § 79 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes — ASchG genannten Voraussetzungen erfüllen.

(3) unverändert.

§ 555. Die §§ 24 Abs. 2, 172 Abs. 1 und 343 b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1994 treten mit xx. xxxxxxxx in Kraft.

ArbVG — Geltende Fassung:

ArbVG — Vorgeschlagene Fassung:

1. Nach § 92 wird folgender § 92 a samt Überschrift eingefügt:

„Arbeitsschutz

§ 92 a. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Arbeitnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren, und
6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung

ArbVG — Geltende Fassung:

Mitwirkung an der Bestellung der betriebseigenen betriebsärztlichen Betreuung und des Leiters des sicherheitstechnischen Dienstes

§ 99 a. Der Betriebsinhaber hat vor der Bestellung des Leiters eines sicherheitstechnischen Dienstes und des Leiters einer eigenen betriebsärztlichen Betreuung den Betriebsrat schriftlich zu verständigen. Der Betriebsinhaber hat über die in Aussicht genommene Bestellung mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen zuzuziehen. Wird eine Einstellung ohne Verständigung oder Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommen, so ist diese rechtsunwirksam.

§ 105. . . .

(3) Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn
1. die Kündigung

g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ 20 Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972), als Leiter des sicherheitstechnischen Dienstes im Sinne des § 21 ASchG oder als Arzt im betriebseigenen betriebsärztlichen Dienst im Sinne des § 22 ASchG;

erfolgt ist oder . . .

ArbVG — Vorgeschlagene Fassung:

und Evakuierung zuständig sind, außer wenn die beabsichtigte Maßnahme im Arbeitsschutzausschuß behandelt wird. Der Betriebsrat hat das Recht, das Arbeitsinspektorat zu den Beratungen beizuziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuß vorgenommene Bestellung ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlußfassung gilt § 68. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

(5) Für die Beschlußfassung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsschutzausschuß und in den zentralen Arbeitsschutzausschuß gilt § 68.“

2. § 99 a samt Überschrift wird aufgehoben.

3. § 105 Abs. 3 Z 1 lit. g lautet:

„g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;“.

ArbVG — Geltende Fassung:

§ 113. . . .

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, werden vom Betriebsausschuß folgende Befugnisse ausgeübt:

5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Arbeitnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
 - b) Recht auf Intervention (§ 90);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 u. 95);
 - e) Mitwirkung an der Bestellung des Leiters eines sicherheitstechnischen Dienstes oder der Einrichtung einer betriebsärztlichen Betreuung (§ 99 a).

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

2. soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 90);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - c) Beratungsrecht (§ 92);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 u. 95);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109.

§ 171. . . .

(4) § 8 Z 2, § 29, § 31 Abs. 5, 6 und 7, § 2 Abs. 3, § 40 Abs. 4 a, § 52 Abs. 1 erster Satz, § 62 b Abs. 1 letzter Satz, § 62 c, § 73 Abs. 1, § 74, § 82 Abs. 6, § 85 Abs. 1, §§ 88 a und 88 b, § 108 Abs. 2 a und 4, § 109 Abs. 3, § 110 Abs. 6, 6 a und 6 b, § 113 Abs. 5, § 114 Abs. 2 und 3, § 117 Abs. 5, § 118 Abs. 6, § 123 Abs. 4, § 131 f sowie § 170 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.

ArbVG — Vorgeschlagene Fassung:

4. § 113 Abs. 2 Z 5 lautet:

- „5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Arbeitnehmergruppen betroffen sind
- a) Überwachung der Einhaltung der die Arbeitnehmer betreffenden Vorschriften (§ 89);
 - b) Recht auf Intervention (§ 90);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - d) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92 a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95).“

5. § 113 Abs. 4 Z 2 lautet:

- „2. soweit sie nicht nur die Interessen der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes berühren
- a) Recht auf Intervention (§ 90);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 91);
 - c) Beratungsrecht (§ 92);
 - d) Mitwirkung in Arbeitsschutzangelegenheiten (§ 92 a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94 und 95);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 108);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen gemäß § 109.“

6. Nach § 171 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) §§ 92 a, 105 Abs. 3 Z 1 lit. g, 113 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1994 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft. § 99 a tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1994 außer Kraft.“

136

1590 der Beilagen

ArbVG — Vorgeschlagene Fassung:

ArbVG — Geltende Fassung:

Nr. 460/1993 treten mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 53 Abs. 1, § 108 Abs. 1 letzter Satz, § 109 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a, § 126 Abs. 5, § 132 Abs. 1 letzter Satz, Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 letzter Satz sowie § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 treten gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft.