

1105 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP

Nachdruck vom 9. 4. 1998

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird:

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1998, wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 3 lautet:

“§ 3. (1) Von diesem Bundesgesetz sind unbeschadet des Abs. 3 die familieneigenen Dienstnehmer ausgenommen.

(2) Familieneigene Dienstnehmer sind:

1. der Ehegatte,
2. die Kinder und Kindeskinde,
3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
4. die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer (Abs. 2) sind die §§ 13, 76 bis 94e, 109 bis 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf familieneigene Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.”

2. (Grundsatzbestimmung) Nach § 38 werden folgende §§ 38a bis 38c samt Überschriften eingefügt:

“Verhalten bei Gefahr

§ 38a. (1) Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

§ 38b. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 210 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(4) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 210 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 38c. (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 § 201 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

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

3. (Grundsatzbestimmung) § 56 lautet samt Überschriften:

“4. Arbeitsschutz

Arbeitszeit

§ 56. (1) Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(4) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 61 ist nicht anzuwenden."

4. (Grundsatzbestimmung) Nach § 56 wird folgender § 56a samt Überschrift eingefügt:

“Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56a. (1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die regelmäßige Wochenarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

1105 der Beilagen

3

- (2) Der Kollektivvertrag kann zu Regelungen gemäß Abs. 1 ermächtigen
1. die Betriebsvereinbarung,
 2. die Einzelvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben mit weniger als fünf dauernd beschäftigten Dienstnehmern. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.
- (3) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei
1. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,
 2. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,
- auf zehn Stunden ausgedehnt wird.”

5. (Grundsatzbestimmung) § 57 lautet:

“§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 Abs. 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.”

6. (Grundsatzbestimmung) § 58 lautet samt Überschrift:

“Gleitende Arbeitszeit

§ 58. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven Tagesarbeitszeit.

(4) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Bei gleitender Arbeitszeit darf die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.”

7. (Grundsatzbestimmung) § 59 Abs. 1 lautet:

“§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.”

8. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 60 und 61 lauten samt Überschriften:

“Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 60. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

4

1105 der Beilagen

Überstundenarbeit

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(2) Soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

1. an einem Wochentag höchstens zwei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens drei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens vier,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden."

9. (Grundsatzbestimmung) Nach § 61 wird folgender § 61a samt Überschrift eingefügt:

“Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 61a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 61 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten."

10. (Grundsatzbestimmung) § 62 lautet samt Überschrift:

“Mindestruhezeit

§ 62. (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden."

11. (Grundsatzbestimmung) § 64 Abs. 1 lautet:

“§ 64. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung, sind gesetzliche Ruhetage. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen. Welche sonstigen Feiertage noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. Sie kann weiters den Kollektivvertrag ermächtigen, anstelle der sonstigen Feiertage einen Ersatz festzulegen.”

12. (Grundsatzbestimmung) Dem § 64 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

“(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat Artikel 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umzusetzen.”

13. (Grundsatzbestimmung) Dem § 65 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a angefügt:

“(2a) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltegehalt heranzuziehen.”

14. (Grundsatzbestimmung) Dem § 67 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

“Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.”

15. (Grundsatzbestimmung) Dem § 74 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

“Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert, ohne daß der Anspruch auf das Entgelt zur Gänze fortbesteht, so ist bei Berechnung der Urlaubsentschädigung das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.”

16. (Grundsatzbestimmung) Dem § 75 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

“Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 74 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.”

17. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 76 bis 83 lauten samt Überschriften:

“Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 76. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Dienstgeber 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) Dienstgeber 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) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, daß die Dienstnehmer 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) Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Dienstnehmer 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 Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

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

Ausführungsgesetzgebung hat Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung festzulegen, die der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere den Anhängen I bis IX, entsprechen müssen.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 77. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung des Anhanges I der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz festzulegen, welche Einwirkungen und Belastungen bei dieser Ermittlung und Beurteilung zu berücksichtigen sind.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 109a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(6) 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.

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 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 Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 76 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) 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 (Präventivdienste) beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 78. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 109a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus

1105 der Beilagen

7

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

(2) Nähere Einzelheiten über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind von der Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte festzulegen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 79. (1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

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

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber 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 Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 80. (1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

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

Koordination

§ 81. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Arbeitnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,

3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgebern festzulegen und
4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Dienstnehmer nicht eingeschränkt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 82.

Überlassung

§ 82. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftiger ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

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

(3) Beschäftigte 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 Dienstnehmer 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 gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 83. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 139 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 140, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer festzulegen. Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß in Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 2. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muß eine andere Person bestellt werden.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestimmen, die jedoch mindestens drei Jahre zu betragen hat.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen.

(6) Dienstgeber haben sicherzustellen, daß den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß Dienstgeber die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen haben. Weiters kann sie vorsehen, daß diese die Mitteilung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen hat.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 85 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen."

18. (Grundsatzbestimmung) Nach § 83 wird folgender § 83a samt Überschrift eingefügt:

“Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 83a. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
4. die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber 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 nach diesem Gesetz geregelten Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

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

(4) Dienstgeber 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 ein Betriebsrat errichtet ist oder wenn die Bestellung oder Abberufung in einem allfällig errichteten Arbeitsschutzausschuß behandelt wird.

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber 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 Dienstnehmer 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) Dienstgeber sind verpflichtet,

10

1105 der Beilagen

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 § 76 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz 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, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.“

19. (Grundsatzbestimmung) § 84 lautet samt Überschrift:

“Information

§ 84. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muß die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muß während der Arbeitszeit erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat die nähere Ausgestaltung der Informationspflicht vorzunehmen und festzulegen, wann eine Information jedenfalls erfolgen muß. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

(2) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 Abs. 3 sowie über die gemäß § 96a zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(3) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Anwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 110 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

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

(5) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 2 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG und 80/1107/EWG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten.“

20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 84 werden folgende §§ 84a und 84b samt Überschriften eingefügt:

“Anhörung und Beteiligung

§ 84a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen in § 83a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 84b. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muß nachweislich erfolgen und auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Die nähere Ausgestaltung der Unterweisungspflicht, insbesondere in welcher Form sie zu erfolgen hat, ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzunehmen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, die von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen sind, 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."

21. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 85 bis 88 lauten samt Überschriften:

“Pflichten der Dienstnehmer

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

(2) Dienstnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen.

(3) Dienstnehmer 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 Dienstgebers die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

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

(5) Dienstnehmer 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

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

(8) Die Pflichten der Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

12

1105 der Beilagen

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 86. (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen

1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers 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 § 85 Abs. 5 gemeldet wurden.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wie lange die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 aufzubewahren sind.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß die Dienstgeber auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln haben.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 87. (1) Dienstgeber 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) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse Rechnung zu tragen ist.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, daß Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 89 Abs. 7 und 91e Abs. 2 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind. Desgleichen ist festzulegen, daß eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzuschreiben ist, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Arbeitsstätten

Allgemeine Bestimmungen

§ 88. (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 Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 5 und die §§ 88a bis f und § 88 h nicht anzuwenden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

(4) Arbeitsräume, das sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein, und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(5) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes, des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(6) Die näheren Voraussetzungen über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen sind unter Berücksichtigung des Schutzes von Leben und Gesundheit der Dienstnehmer durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie

89/654/EWG über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, sind umzusetzen.”

22. (Grundsatzbestimmung) Nach § 88 werden folgende §§ 88a bis 88h samt Überschriften eingefügt:

“Besondere Bestimmungen

Ausgänge und Verkehrswege

§ 88a. (1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei den Arbeitsstätten in Gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden und daß in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung Sorge zu tragen. Nähere Bestimmungen sind durch die Ausführungsgesetzgebung vorzusehen.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

Verkehr in den Betrieben

§ 88b. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Die Ausführungsgesetzgebung kann Abweichungen von den genannten Bestimmungen zulassen, soweit dies mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 89 Abs. 5.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 88c. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie haben weiters geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Vorkehrungen unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes zu treffen sind, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Weiters ist vorzusehen, daß erforderlichenfalls für die Brandbekämpfung und für die Evakuierung der Dienstnehmer zuständige Personen zu bestellen sind.

(3) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters festzulegen, welche Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen und in welchen Zeitabständen im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen sind.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 88d. (1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern 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) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster

Hilfe zu erhalten hat. Wie bei der Festlegung von Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 und 2 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie die Arbeitsweise, die Größe des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die Erste Hilfe vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, und der zu diesen Richtlinien ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 88e. (1) Den Dienstnehmern 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. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung zu stellen.

(3) Jedem Dienstnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

(4) In größeren Betrieben müssen Wasch- und Umkleideräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäreinrichtungen und Umkleideräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

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

(6) Nähere Details zu den Abs. 1 bis 5, insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäreinrichtungen, sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Die Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, ist dabei umzusetzen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 88f. Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Kühlen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen. In größeren Betrieben müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume (Aufenthaltsräume) zur Verfügung stehen. Die Ausführungsgesetzgebung hat Voraussetzungen für die Einrichtung von Bereitschaftsräumen für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Arbeitsbereitschaft fällt, festzulegen. Sie hat weiters Bestimmungen über die Ausstattung und Beschaffenheit der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume vorzusehen. Die Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, ist dabei umzusetzen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 88g. (1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten versehen sein.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, daß sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das

Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunfts-bereich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 88d gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

Nichtraucherschutz

§ 88h. (1) Dienstgeber 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 geschützt sind.

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

(4) In Sanitär- und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten."

23. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 89 und 90 lauten samt Überschriften:

“Arbeitsmittel

§ 89. (1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

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

(3) Dienstgeber 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- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, 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) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel derart beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer so gering als möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen. Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Arbeitsmittel in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus

ist vorzusehen, daß jene Arbeitsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

(8) Die Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit ist dabei von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

Arbeitsstoffe

§ 90. (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes 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.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe. Die Ausführungsgesetzgebung hat die für die Einstufung als explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften und die Einstufung zu regeln, wobei auf das Chemikaliengesetz, BGBl. I Nr. 53/1997, und das Pflanzenschutzmittelgesetz, BGBl. I Nr. 60/1997, Bedacht zu nehmen ist.

(3) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten auch biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung gemäß Abs. 5 und 7 ergibt, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu regeln, welche Arbeitsstoffe als biologische Arbeitsstoffe gelten, eine Zuordnung zu vier Risikogruppen vorzunehmen und die Einstufung zu regeln.

(4) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihrer Eigenschaft einstufen.

(5) Dienstgeber 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.

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

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.
2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, daß der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt.

(7) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohöhernde Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

(8) Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen und der damit verbundene Aufwand vertretbar ist. Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, bei welchen gefährlichen Arbeitsstoffen ein Ersatz erfolgen muß und welche mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren

nicht angewendet werden dürfen, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens mit geringeren Gefahren ein gleichwertiges Ergebnis erzielbar ist.

(9) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber geeignete Schutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung einer Gefahr in einer bestimmten Rangordnung zu treffen. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen samt Rangordnung der zu treffenden Maßnahmen festzulegen, wobei den technischen und organisatorischen Maßnahmen ein Vorrang gegenüber dem Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen einzuräumen ist. Sie hat festzulegen, welche gefährlichen Arbeitsstoffe nur in geschlossenen Systemen verwendet werden dürfen, wenn dies nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist.

(10) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters Bestimmungen über Grenzwerte und Messungen sowie Schutzmaßnahmen bei Überschreitung der Grenzwerte festzulegen und die Arbeitsstoffe zu bezeichnen, bei deren Einwirkung eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Führung von Dienstnehmerverzeichnissen besteht.

(11) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit samt dazu ergangenen Einzelrichtlinien, der Richtlinie 91/322/EWG und 96/94/EG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten sowie der zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.”

24. (Grundsatzbestimmung) Nach § 90 wird folgender § 90a samt Überschrift eingefügt:

“Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 90a. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber 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. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

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

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat nähere Bestimmungen über die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen zu erlassen.

(5) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind.

(6) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie die jeweils dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.”

25. (Grundsatzbestimmung) § 91 lautet samt Überschriften:

“Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Allgemeine Bestimmungen

§ 91. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(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) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, daß die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hiebei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. In der Ausführungsgesetzgebung sind die Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, zu bezeichnen und die Anforderungen in bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind, festzulegen."

26. (Grundsatzbestimmung) Nach § 91 werden folgende §§ 91a bis 91e samt Überschriften eingefügt:

“Handhabung von Lasten

§ 91a. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Läßt es sich nicht vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen oder geeignete Mittel den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering zu halten.

(3) Die näheren Bestimmungen zum Schutze der Dienstnehmer sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der 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, zu erlassen. Hiebei sind insbesondere die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und geeignete Maßnahmen vorzusehen, um Gefährdungen des Bewegungs- und Stützapparates gering zu halten.

Lärm

§ 91b. (1) Dienstgeber 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) Bestimmungen über die Ermittlung und Messung des Lärms, über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz zu treffen.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 91c. (1) Dienstgeber 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) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Nähere Bestimmungen, wie Maßnahmen zur Verringerung oder zum Ausgleich der Belastungen, sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 91d. (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) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gilt auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat Bestimmungen über die Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen vorzusehen. Sie hat weiters Maßnahmen zur Ausschaltung von im Rahmen der Ermittlung und der Beurteilung festgestellter Gefahren, insbesondere auch unter Bedachtnahme auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie physischer und psychischer Belastungen, festzulegen. Hiebei ist das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann bei Einrichtungen bzw. Geräten, bei denen dies nach der Art der Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlich ist, Abweichungen von Abs. 2 zulassen.

(6) Die Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, insbesondere Art. 7 und Art. 9 sowie der Anhang, ist von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 91e. (1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind. Weiters sind Tätigkeiten und Bedingungen festzulegen, bei denen Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden müssen. Die zur Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und zur Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

(3) Die Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, daß durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird."

20

1105 der Beilagen

27. (Grundsatzbestimmung) § 92 und § 93 lauten samt Überschriften:

“Gesundheitsüberwachung

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

§ 92. (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 Dienstnehmer 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) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind

1. Organische Phosphorverbindungen (6 Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (6 Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol (6 Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (6 Monate);
5. Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (2 Jahre);
6. Quarzhaltiger Staub (2 Jahre).

(3) Die Ausführungsgesetzgebung kann weitere Einwirkungen, Tätigkeiten oder Belastungen, bei denen Eignungs- bzw. Folgeuntersuchungen notwendig sind, festlegen.

(4) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 ergibt, daß die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, daß während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gem. Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(5) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß Dienstnehmer, 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.

(6) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 5 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 5 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen:

1. jene Ärzte oder Einrichtungen, die Untersuchungen durchzuführen haben;
2. Richtlinien für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen;
3. Richtlinien für die Durchführung von besonderen Untersuchungen.

(8) Das Ergebnis der Eignungs- und der Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

Präventivdienste**Bestellung von Sicherheitsfachkräften**

§ 93. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebs-eigene 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 nachweisen. Die näheren Details über den Nachweis der Fachkenntnisse sind durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.”

28. (Grundsatzbestimmung) Nach § 93 wird folgender § 93a samt Überschrift eingefügt:

“Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 93a. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Sicherheitsfachkräfte sind in Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Angelegenheiten, in denen sie jedenfalls hinzuzuziehen sind, näher festzulegen.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, daß in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmern Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

(6) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.”

22

1105 der Beilagen

29. (Grundsatzbestimmung) § 94 lautet samt Überschrift:

“Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 94. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

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

(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 14 des Ärztegesetzes 1984 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(4) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.”

30. (Grundsatzbestimmung) Nach § 94 werden folgende §§ 94a bis 94e samt Überschriften eingefügt:

“Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner

§ 94a. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Angelegenheiten, in denen sie hinzuzuziehen sind, näher festzulegen.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

- (3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner
1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
 2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
 3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß alle Dienstnehmer 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 Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

(5) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

Zusammenarbeit

§ 94b. (1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.

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

Meldung von Mißständen

§ 94c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

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

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen sich Präventivfachkräfte an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden können, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Abberufung

§ 94 d. Die Ausführungsgesetzgebung hat Regelungen über die Abberufung von Präventivfachkräften vorzusehen.

Arbeitsschutzausschuß

§ 94 e. (1) Die Ausführungsgesetzgebung kann für Arbeitsstätten, in denen mindestens 100 Dienstnehmer beschäftigt werden, die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses vorsehen. Sie kann weiters die Errichtung eines zentralen Arbeitsschutzausschusses vorsehen, wenn Dienstgeber mehrere Arbeitsstätten betreiben, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist.

(2) Der Arbeitsschutzausschuß hat 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. Im Arbeitsschutzausschuß sind sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Weiters sind im Arbeitsschutzausschuß insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern."

31. (Grundsatzbestimmung) Dem § 96 wird folgender § 96a samt Überschrift angefügt:

“Mutterschutz

§ 96a. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen."

32. (Grundsatzbestimmung) Vor § 97 entfällt die Überschrift.

33. (Grundsatzbestimmung) Dem § 97 wird folgender Abs. 5 angefügt:

“(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.”

24

1105 der Beilagen

34. (Grundsatzbestimmung) § 98 Abs. 1 lautet:

“§ 98. (1) werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, Anhang II Abschnitt A, festzulegen, mit welchen Arbeiten oder Arbeitsverfahren werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.”

35. (Grundsatzbestimmung) Nach § 98 wird folgender § 98a eingefügt:

“§ 98a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, Anhang II Abschnitt B, festzulegen, mit welchen Arbeiten oder Arbeitsverfahren stillende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.”

36. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 3 lautet:

“(3) Über die Abs. 1 und 2 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.”

37. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 4 entfällt.

38. (Grundsatzbestimmung) Nach § 100 wird folgender § 100a samt Überschrift eingefügt:

“Ruhemöglichkeit

§ 100a. (1) werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.”

39. (Grundsatzbestimmung) § 104 Abs. 1 und 2 lauten:

“§ 104. (1) Macht die Anwendung der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte. Die näheren Vorschriften trifft die Ausführungsgesetzgebung.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.”

40. (Grundsatzbestimmung) § 105 Abs. 5 lautet:

“(5) Die §§ 102, 103, 106 und 108 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pfleagemütter),

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pfleagemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren."

41. (Grundsatzbestimmung) § 107 lautet:

"§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5."

42. (Grundsatzbestimmung) § 109 lautet samt Überschrift:

“Schutz der Jugendlichen

§ 109. (1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 110 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 109a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 110 Abs. 6a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, daß während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 110 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 63 gilt mit der Maßgabe, daß eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 110 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 durchgeführt wurde.

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muß die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt."

43. (Grundsatzbestimmung) § 109a Abs. 2 lautet:

"(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind. Dabei ist die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, insbesondere der Anhang, umzusetzen."

44. (Grundsatzbestimmung) § 109a Abs. 5 und 6 lauten:

"(5) Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, daß in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden."

45. (Grundsatzbestimmung) § 110 Abs. 3 lautet:

"(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden."

46. (Grundsatzbestimmung) Dem § 110 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

"Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluß des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluß jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, daß es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt."

47. (Grundsatzbestimmung) § 110 Abs. 6 lautet:

"(6) Kinder im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht."

48. (Grundsatzbestimmung) Nach § 110 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a eingefügt:

"(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche."

49. (Grundsatzbestimmung) Nach § 197 wird folgender § 197a samt Überschrift eingefügt:

“Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 197a. (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,

1105 der Beilagen

27

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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmerschutz 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 Dienstnehmerschutzes 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. Dies gilt nicht, wenn die beabsichtigte Maßnahme in einem allenfalls eingerichteten Arbeitsschutzausschuß behandelt wird. Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß der Betriebsrat zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen kann. 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 § 173. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam."

50. (Grundsatzbestimmung) § 210 Abs. 3 Z 1 lit. i lautet:

"i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,"

51. (Grundsatzbestimmung) § 216 Abs. 2 Z 5 lautet:

"5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind

- a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 194);
- b) Recht auf Intervention (§ 195);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 197a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200)."

52. (Grundsatzbestimmung) § 216 Abs. 4 Z 2 lautet:

"2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren

- a) Recht auf Intervention (§ 195);
- b) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
- c) Beratungsrecht (§ 197);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 197a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200);
- f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 213);
- g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 214);"

28

1105 der Beilagen

53. (Grundsatzbestimmung) Im § 236a wird folgender Abs. 1a eingefügt:

“(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.”

54. (Grundsatzbestimmung) § 236a Abs. 2 Z 6 lautet:

“6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 109 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.”

55. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 1 und 2 lauten:

“§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2, 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2, 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen bis 15 000 S vorzusehen.”

56. Dem § 239 werden folgende Abs. 7, 8, 9 und 10 angefügt:

„(7) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 3, 38a Abs. 1 und 2, 38b Abs. 1, 2 und 4, 38c, 56, 56a, 57, 58, 59 Abs. 1, 60, 61, 61a, 62, 64 Abs. 1 und 5, 65 Abs. 2a, 67 Abs. 2 letzter Satz, 74 Abs. 1 letzter Satz, 75 Abs. 1 letzter Satz, 76 bis 83, 83a, 84, 84a, 84b, 85 bis 88, 88a bis h, 89, 90, 90a, 91, 91a bis 91e, 92, 93, 93a, 94 Abs. 1, 3 und 4, 94a bis 94e, 96a, 97 Abs. 5, 98 Abs. 1, 98a, 99 Abs. 3 und 4, 100a, 104 Abs. 1 und 2, 105 Abs. 5, 107, 109, 109a Abs. 2, 5 und 6, 110 Abs. 3, Abs. 5 letzter Satz, Abs. 6 und 6a, 197a, 210 Abs. 3 lit. i, 216 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2, 236a Abs. 1a und Abs. 2 Z 6, 237 Abs. 1 und 2, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(8) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Arbeitsstätten abhängig von der Dienstnehmeranzahl zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft tritt. Die Ausführungsgesetzgebung hat dabei vorzusehen, daß die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Arbeitsstätten,

1. in denen regelmäßig 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, spätestens mit 1. Jänner 2001 in Kraft tritt,
2. in denen regelmäßig bis zu 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, spätestens mit 1. Jänner 2002 in Kraft tritt.

Für Arbeitsstätten, in denen mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ist ein früheres Inkrafttreten in zumindest halbjährlichen Zeitabständen festzulegen. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 2 zu berücksichtigen.

(9) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gemäß § 77 und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 78 in Arbeitsstätten abhängig von der Dienstnehmeranzahl zu unterschiedlichen Zeitpunkten umgesetzt sein muß. Die Ausführungsgesetzgebung hat dabei vorzusehen, daß die Umsetzung der Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente für

1. Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, spätestens mit 1. Jänner 2001,

2. Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu 10 Dienstnehmer beschäftigt sind, spätestens mit 1. Jänner 2002 fertiggestellt sein muß.

Für Arbeitsstätten in denen mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ist ein früheres Inkrafttreten in zumindest halbjährlichen Zeitabständen festzulegen. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 2 zu berücksichtigen.

(10) (Grundsatzbestimmung) Bei der Ausführung der §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind folgende Richtlinien umzusetzen:

1. Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind vom 29. Juni 1978 (ABl. Nr. L 197 vom 22. Juli 1978);
2. Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 27. November 1990 (ABl. Nr. L 327 vom 3. Dezember 1980), geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG des Rates vom 16. Dezember 1988 (ABl. Nr. L 356 vom 24. Dezember 1988);
3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
4. Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 18. Dezember 1996 (ABl. Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996);
5. Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 28. Juli 1982 (ABl. Nr. L 247 vom 23. August 1982);
6. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 19. September 1983 (ABl. Nr. L 263 vom 24. September 1983), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
7. Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 12. Mai 1986 (ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986);
8. Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) vom 9. Juni 1988 (ABl. Nr. L 179 vom 9. Juli 1988);
9. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989);
10. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
11. Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995);
12. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
13. Richtlinie 90/269/EWG des Rates 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 (Vierte Einzelrichtlinie im

30

1105 der Beilagen

Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);

14. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990);
15. Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 28. Juni 1990 (ABl. Nr. L 196 vom 26. Juli 1990); geändert durch Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8. Juli 1997);
16. Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 26. November 1990 (ABl. Nr. L 374 vom 31. Dezember 1990), geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29. Oktober 1993), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6. Juli 1995); angepaßt durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15. Oktober 1997), angepaßt durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 355 vom 6. Dezember 1997);
17. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992);
18. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 20. November 1992);
19. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABl. Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993);
20. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994)."

57. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) ARTIKEL III lautet samt Überschrift:

(3) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärzten die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach § 92 Abs. 6 zweiter und dritter Satz zu vereinbaren.

(4) Die zuständigen Träger der Unfallversicherung sind berechtigt, die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 1 stichprobenartig bei den ermächtigten Ärzten zu überprüfen. Die ermächtigten Ärzte haben in diesem Zusammenhang Auskünfte im erforderlichen Umfang nach Maßgabe des Abs. 5 zu erteilen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Untersuchung ist dem betroffenen ermächtigten Arzt gegenüber glaubhaft zu machen.

(5) Auskünfte im Sinne des Abs. 4 dürfen nur insoweit in personenbezogener Form erteilt werden, als dies der Zweck der im Einzelfall vorgenommenen Überprüfung unbedingt erfordert. Medizinische Daten, insbesondere die Diagnose, dürfen nur einem ordnungsgemäß ausgewiesenen Arzt des zuständigen Trägers der Unfallversicherung bekannt gegeben werden. Dies gilt auch für jede weitere Übermittlung innerhalb der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 4 enthalten sind.

(2) Die Höhe des Kostenersatzes wird durch einen privatrechtlichen Vertrag geregelt, welcher die Träger der Unfallversicherung mit deren Zustimmung durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger mit der Österreichischen Ärztekammer abzuschließen ist. Der Vertrag bedarf der Genehmigung der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 4 enthalten sind.

Teils des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, sinngemäß.

1105 der Beilagen

31

(6) Bis zum rechtsgültigen Abschluß eines Vertrages gemäß Abs. 2 sind auf den Kostenersatz gemäß Abs. 1 die bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätze sinngemäß anzuwenden.“

Vorblatt

Problem und Ziel:

Mit dem Beitritt zur Europäischen Union hat Österreich auch deren Richtlinien innerstaatlich umzusetzen. Für die Landarbeitnehmer sind die technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien, die Mutterschutzrichtlinie, die Arbeitszeitrichtlinie und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie umzusetzen. Für die Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereiches des Landarbeitsgesetzes ist die Umsetzung weitgehend mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), dem Mutterschutzgesetz (MSchG), dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), dem Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) erfolgt.

Weitere Zielvorgabe des Entwurfes ist die Angleichung der Rechtstellung der Land- und Forstarbeiter bzw. Land- und Forstarbeitnehmer an die der Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz (UrlG – novelliert mit BGBl. Nr. 832/1995) und dem AZG unterliegen.

Lösung:

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EU-Richtlinien und des geltenden Rechtes – soweit dieses mit den EU-Vorschriften vereinbar ist – im Abschnitt „Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ geregelt. Nähere Ausführungen zu den einzelnen Gebieten sollen durch die Landesgesetze erfolgen. Im wesentlichen erfolgt die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien nach dem Vorbild des ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 9/1997; der Mutterschutzrichtlinie nach dem Vorbild der Novellen zum MSchG, BGBl. Nr. 434/1995 und BGBl. I Nr. 9/1997. Die Umsetzung der arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben der Arbeitnehmerschutzrichtlinien erfolgt analog den Novellen zum AVRAG, BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997, und zum ArbVG, BGBl. Nr. 450/1994.

Die Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EG werden analog der AZG- Novelle, BGBl. I Nr. 46/1997, und der KJBG- Novelle BGBl. I Nr. 79/1997, umgesetzt.

Die mit den AZG- Novellen BGBl. Nr. 446/1994 und BGBl. I Nr. 46/1997 eingeführten flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeit (Gleitzeit; Durchrechnungsmodelle) wurden – soweit sie für die Land- und Forstwirtschaft relevant sind – in den Abschnitt “Arbeitsschutz” aufgenommen.

Alternative:

Keine.

Kosten:

Es kann sich für die Vollziehung durch die Dienstnehmerschutzbehörden zumindest in der Anfangsphase ein höherer Aufwand im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit ergeben, der aus der Umsetzung des EU-Rechtes resultiert. Zu berücksichtigen ist, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Dienstnehmerschutzes eine Verringerung der Arbeitsunfälle und der berufsbedingten Erkrankungen und damit beträchtliche Einsparungen in den Betrieben bewirkt.

EG-Konformität:

Ist gegeben.

Erläuterungen**Allgemeiner Teil:**

Die Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellt eine Rahmenrichtlinie dar, die durch zwölf Einzelrichtlinien in Details geregelt wird. Ebenso stellt die Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit einen Rahmen dar, der durch vier Einzelrichtlinien näher ausgeführt wird.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet die Umsetzung folgender Richtlinien bzw. deren Grundsätze im Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes für Landarbeitnehmer, soweit die Regelungen der Richtlinien für die Land- und Forstwirtschaft von praktischer Bedeutung sind:

- 378L0610: Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;
- 380L1107: Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 388L0642: Richtlinie 88/642/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 391L0322: Richtlinie 91/322/EWG der Kommission 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;
- 396L009: Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 382L0605: Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikel 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
- 383L0477: Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
- 391L0382: Richtlinie 91/382/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;
- 386L0188: Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
- 388L0364: Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
- 389L0391: Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;
- 389L0654: Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 389L0655: Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 395L0063: Richtlinie 95/63/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;
- 389L0656: Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 390L0269: Richtlinie 90/269/EWG des Rates 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 (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

34

1105 der Beilagen

- 390L0270: Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 390L0394: Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 397L0042: Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;
- 390L0679: Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 393L0088: Richtlinie 93/88/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 395L0030: Richtlinie 95/30/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 397L0059: Richtlinie 97/59/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 397L0065: Richtlinie 97/65/EG der Kommission zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- 392L0058: Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 392L0085: Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- 391L0383: Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

Weiters werden mit dem Entwurf folgende EU-Richtlinien umgesetzt:

- 393L0104: Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung;
- 394L0033: Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz.

Vorbeugender Dienstnehmerschutz darf sich nicht darauf beschränken, Arbeitsplätze im technischen Sinn sicher zu gestalten, er muß vielmehr die Beschäftigten vor allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren schützen. Die angeführten Richtlinien zum Dienstnehmerschutz gehen von einem umfassenden Verständnis des Dienstnehmerschutzes aus und berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der physischen Belastungen und des Einflusses der Umwelt auf den Arbeitsplatz.

Die Dienstnehmerschutzvorschriften 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 Arbeitnehmerschutzrichtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der Dienstgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Dienstgebern. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel.

Zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die betriebliche Ebene. Die öffentlich-rechtlichen Dienstnehmerschutzvorschriften 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 Dienstgeber auf betrieblicher Ebene erfolgen.

Der vorliegende Entwurf geht – in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Richtlinien – von einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit der Dienstgeber 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. 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.

Die Dienstgeber sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Diesem Grundsatz entsprechend legt die Richtlinie 89/391 die Verpflichtung der Dienstgeber 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 Dienstnehmer, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Dienstnehmerschutzvorschriften 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 Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Dienstnehmer 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 Dienstnehmern oder den Belegschaftsorganen.

Vorbild für die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Den umfangreichen Detailregelungen der Richtlinien wird im ASchG mit Durchführungsverordnungen zu den Bereichen Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, Gesundheitsüberwachung, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Nachweis von Fachkenntnissen, Bildschirmarbeit und Grenzwerte entsprochen, wobei folgende Verordnungen bereits erlassen wurden:

- Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996;
- Verordnung über die Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften (SFK-VO), BGBl. Nr. 277/1995;
- Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996, geändert durch BGBl. II Nr. 53/1997;
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997;
- Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (KennV), BGBl. II Nr. 101/1997.

Die alten Verordnungen wurden im ASchG im Gesetzesrang übergeleitet und sind wirksam, bis neue Verordnungen erlassen werden.

Die Leitsätze der Richtlinien werden im vorliegenden Entwurf eines Landarbeitsgesetzes als Grundsätze übernommen; die Umsetzung der Detailregelungen der Richtlinien, insbesondere der Anhänge, ist von den Ländern durchzuführen. Dabei können die Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz teilweise als Vorbild dienen.

Die in den Arbeitnehmerschutzrichtlinien enthaltenen arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen werden im vorliegenden Entwurf nach Vorbild der Novellen zum AVRAG, BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997, und zum Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, umgesetzt.

Dabei handelt es sich insbesondere um Bestimmungen über

- Benachteiligungsverbote für Dienstnehmer, die bei unmittelbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen,
- Benachteiligungsverbote für Dienstnehmer mit besonderen Funktionen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Informations- und Anhörungsrechte der Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmervertreter.

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 Dienstnehmer bei der Verwendung von Kontrollmaßnahmen, sofern keine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

Nach dem Vorbild der Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 434/1995, werden in Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) bzw. des Anhanges I Z 17 und Anhanges II Z 12 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG, vor allem folgende Regelungen getroffen:

- Evaluierungspflichten für Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt werden, hinsichtlich Gefahren für Schwangere und stillende Mütter;
- Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen;
- Einführung der Verpflichtung des Dienstgebers, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen.

Der gesamte Abschnitt über die Arbeitszeit wird übersichtlicher gestaltet. Die Gleitzeitbestimmungen der AZG- Novelle, BGBl. Nr. 446/1994, werden zur Einführung weiterer Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitszeitrecht nachvollzogen. Die Durchrechnungsmöglichkeiten für die regelmäßige Wochenarbeitszeit werden analog der AZG- Novelle, BGBl. I Nr. 46/1997, erweitert. Die Richtlinie 93/104/EWG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung wird hinsichtlich der Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit und der Ruhezeit umgesetzt.

Die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz erfordert Änderungen auch im Bereich des Landarbeitsgesetzes, insbesondere durch Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe und Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber (vgl. KJBG- Novelle BGBl. I Nr. 79/1997).

Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, erfolgte in Reaktion auf die Rechtsprechung des OGH eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, daß entgeltfortzahlungsfreie Dienstverhinderungszeiten zu keiner Aliquotierung des Urlaubsanspruches führen. Dies wird auch für die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

Beim Aufwand für die Vollziehung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion und die sonstigen für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörden ist davon auszugehen, daß sich in der Anfangsphase die Notwendigkeit verstärkter Beratungstätigkeit auf Grund der Umsetzung des EU-Rechtes ergeben könnte. In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 4 der Richtlinie 89/391 zu verweisen, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen.

Im Zusammenhang mit den finanziellen Auswirkungen darf nicht außer Acht gelassen werden, daß jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Dienstnehmerschutzes 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.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze ergibt sich aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Besonderer Teil:

Zu Z 1 (§ 3):

Es erfolgt eine ausdrückliche Klarstellung, daß familieneigene Arbeitskräfte grundsätzlich nur dann dem Landarbeitsgesetz unterliegen, wenn es sich um Dienstnehmer handelt. Nach der alten Formulierung konnte davon ausgegangen werden, daß familieneigene Arbeitskräfte auch dann dem LAG grundsätzlich unterliegen, wenn sie beispielsweise auf Grund familienrechtlicher Beistandspflichten beschäftigt wurden (vgl. auch VfSlg 7932).

Für die in **Abs. 2** angeführten Familienangehörigen gilt das LAG nunmehr nur dann, wenn sie Dienstnehmer sind, nicht jedoch, wenn sie beispielsweise auf Grund familienrechtlicher Beistandspflichten im Betrieb beschäftigt sind. Diese Dienstnehmer sind (wie bisher) vom dienstvertragsrechtlichen, mutterschutz- und arbeitszeitrechtlichen Teil des LAG ausgenommen, wenn sie hauptberuflich im Betrieb beschäftigt werden und in Hausgemeinschaft leben. In diesen Fällen wird das Verhältnis zum Dienstgeber trotz Vorliegens eines Dienstverhältnisses als so eng erachtet, daß die Ausnahme der Personen aus dem vertragsrechtlichen Teil des LAG gerechtfertigt ist. Dienstnehmereigenschaft ist jedenfalls dann gegeben, wenn ein Dienstvertrag abgeschlossen wird. Wird kein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen, ist beispielsweise die Ausstellung des Dienstscheines (§ 7) als Indiz für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses zu werten. Bei der Beurteilung ist immer auf den Einzelfall abzustellen, wobei als wesentliches Charakteristikum die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers anzusehen ist.

Die Ausnahme der Betriebe, die nur familieneigene Dienstnehmer beschäftigen, von den Bestimmungen über Präventivdienste in **Abs. 3** berücksichtigt die besondere Betriebsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft, in der vor allem kleine Betriebe oft ausschließlich Familienangehörige beschäftigen.

Zu Z 2 (§§ 38a bis 38c):

§ 38a regelt ein Benachteiligungsverbot von Dienstnehmern, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen oder Maßnahmen ergreifen, um eine Gefahr abzuwehren. Diese Bestimmung setzt Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 um, wonach einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verläßt, kein Nachteil entstehen darf und er gegen alle Benachteiligungen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muß.

Um diese Forderung zu erfüllen, wurde ein Benachteiligungsverbot der Dienstnehmer, die bei Gefahr den Arbeitsplatz verlassen, festgeschrieben. Kündigungen oder Entlassungen, die entgegen diesem gesetzlichen Verbot ausgesprochen werden, können bei Gericht angefochten werden. Die Anfechtungsregelung wurde jener des § 8 AVRAG nachgebildet; die Anfechtungsfrist wurde analog zu § 210 Landarbeitsgesetz mit zwei Wochen festgesetzt.

Nach Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 ist ein Benachteiligungsverbot auch für Dienstnehmer vorzusehen, 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 der Gefahr auszuweichen. Das Benachteiligungsverbot sowie der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn die Dienstnehmer bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt haben.

§ 38b regelt entsprechend Art. 11 der Richtlinie 89/391 das Benachteiligungsverbot für Dienstnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer. Nach Art. 3 lit. c dieser Richtlinie sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Im AVRAG erfolgte die Umsetzung mit § 9.

Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie sieht vor, daß Dienstnehmervertretern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz durch ihre Schutztätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung von berufsbedingten Gefahren keine Nachteile entstehen dürfen. Art. 7 Abs. 2 sieht ein entsprechendes Benachteiligungsverbot für die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienstnehmer vor. Dabei handelt es sich um Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner sowie deren Fach- oder Hilfspersonal.

Nachdem diese Personen auch in Betrieben zu bestellen sind, in denen keine Betriebsräte zu errichten sind, ist es erforderlich, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz auch außerhalb des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der §§ 210 und 211 LAG vorzusehen. Der besondere Kündigungsschutz, wie er zB nach dem Mutterschutzgesetz besteht, bleibt davon unberührt.

Die Meldung von Kündigungen und Entlassungen von Sicherheitsvertrauenspersonen an die zuständigen Interessenvertretungen der Dienstnehmer soll die Rechtsstellung dieser Personen in bezug auf die Durchsetzung ihrer Rechte verbessern (Abs. 4). Die Bestimmung erfolgt in Anpassung an die Novelle zum AVRAG, BGBl. I Nr. 9/1997.

§ 38c setzt die Bestimmung des Anhanges Punkt 3 lit. b der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten um, orientiert sich aber an § 201 Abs. 1 Z 3 LAG (vgl. § 10 AVRAG).

Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, dürfen auch nach geltendem Recht nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt und verwendet werden (§ 201 Abs. 1 Z 3). Wenn kein Betriebsrat besteht, bedarf die Einführung und die Verwendung solcher Kontrollmaßnahmen nunmehr der Zustimmung der einzelnen Dienstnehmer. Eine einmal erteilte Zustimmung kann vom Dienstnehmer jederzeit widerrufen werden, wenn nicht schriftlich festgelegt wurde, für wie lange die Zustimmung erteilt wird. Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistungen an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschenwürde berührt.

Zu Z 3 (§ 56):

Abs. 1 entspricht § 58 LAG alt. Zur besseren Systematik wird die Definition der Tages- und Wochenarbeitszeit den übrigen Bestimmungen vorangestellt.

Abs. 2 entspricht § 56 Abs. 1 und 2 LAG alt.

Abs. 3 begrenzt erstmals die Tagesarbeitszeit mit neun Stunden; die Tageshöchstgrenze beträgt neun Stunden plus die gemäß § 61 erlaubten Überstunden pro Werktag.

Abs. 4 sieht eine kollektivvertragliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden bei der Vier-Tage-Woche analog § 4 Abs. 7 Z 1 AZG vor.

Abs. 5 entspricht § 56 Abs. 3 alt. Als absolute Tagesarbeitszeitgrenze werden zwölf Stunden festgelegt; zusätzliche Überstunden sind nicht erlaubt.

Zu Z 4 (§ 56a):

Mit dieser Bestimmung werden analog zu § 4 AZG Durchrechnungsregelungen auf Kollektivvertragsbasis mit Weitergabemöglichkeit an die Betriebsvereinbarung vorgesehen.

Abs. 1 entspricht § 4 Abs. 6 AZG, der letzte Satz § 4 Abs. 8 AZG.

Abs. 2 entspricht weitgehend § 4 Abs. 9 Z 1 AZG.

Abs. 3 entspricht § 4 Abs. 7 Z 2 und 3 AZG. Besteht keine kollektivvertragliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden, darf die Tagesarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 3 neun Stunden nicht überschreiten.

Zu Z 5 (§ 57):

Abs. 1 und Abs. 2 entsprechen § 57 LAG alt. Die Bestimmungen kommen nach **Abs. 3** nicht zur Anwendung, sobald Durchrechnungsmodelle gemäß § 56a durch Kollektivvertrag zugelassen sind.

Zu Z 6 (§ 58):

Die Regelung der Gleitzeit wurde nach dem Vorbild der AZG- Novelle, BGBl. Nr. 446/1994 (§ 4b) für die Landarbeitnehmer übernommen. In der Praxis kommen in der Land- und Forstwirtschaft in größeren Betrieben Gleitzeitsysteme vor, die nunmehr einer gesetzlichen Grundlage zugeführt werden.

Gleitzeit liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmt, und kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eingeführt werden (**Abs. 1 und 2**).

Die Dauer der Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und Dauer und Lage der fiktiven Arbeitszeit müssen vereinbart werden (**Abs. 3**).

Der Gleitzeitrahmen ist die Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Arbeitsbeginn und dem spätestmöglichen Arbeitsende eines Tages. Arbeitsleistungen außerhalb dieses Rahmens sind nicht Bestandteil der ausgehandelten Gleitzeitvereinbarung. Die Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode sind nur gültig, wenn sie einschließlich eines Höchstausmaßes derartiger Übertragungsmöglichkeiten ausdrücklich vereinbart worden sind.

Unter fiktiver Arbeitszeit ist ein Zeitrahmen zu verstehen, der angibt, wann die tägliche Arbeitszeit beginnen und enden würde, wenn der Dienstnehmer nicht gleiten könnte, sondern sich an starre Arbeitszeiten zu halten hätte. Erforderlich ist die Definition einer fiktiven Normalarbeitszeit, um im Falle einer Dienstverhinderung bestimmen zu können, welcher Anteil der Dienstverhinderung in die Arbeitszeit des betroffenen Dienstnehmers fällt. Wird beispielsweise die fiktive Arbeitszeit zwischen 8.00 Uhr und 16.00 Uhr angesetzt und ein Dienstnehmer ist zwischen 15.00 Uhr und 16.00 Uhr an der Dienstleistung verhindert, so ist die Zeit zwischen 15.00 Uhr und 16.00 Uhr als Arbeitszeit auf dem Gleitzeitkonto zu verbuchen. Darüber hinausgehende Zeit ist in die Freizeit einzurechnen.

Die Wochenarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode vereinbart wurden (**Abs. 4**).

Zu Z 7 (§ 59):

Der Verweis auf § 61 Abs. 6 wird gestrichen, da die zitierte Bestimmung auf Grund einer Sozialpartner-übereinkunft entfallen ist.

Zu Z 8 (§§ 60 und 61):

§ 60 entspricht weitgehend § 60 LAG alt, wobei analog zu § 4a Abs. 1 AZG Kombinationen von Schichtarbeit mit Durchrechnungsmodellen berücksichtigt werden (Z 2).

1105 der Beilagen

39

§ 61 wurde übersichtlicher gestaltet und an den modernen Sprachgebrauch angepaßt. Weiters wird zur Klarstellung ausdrücklich in den jeweiligen Bestimmungen auf die Wochenarbeitszeitgrenzen hingewiesen.

In **Abs. 6** wird geregelt, daß Zeitguthaben, die am Ende einer Gleitzeitperiode bestehen und nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, nicht als Überstunden gelten (vgl. § 6 Abs. 1a AZG).

40

1105 der Beilagen

Zu Z 9 (§ 61a):

Abs. 1 legt eine absolute Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit in einzelnen Wochen fest, wobei aber auch die Begrenzung mit 48 Stunden zu beachten ist. Nicht erlaubt ist beispielsweise, daß vier Monate hindurch in jeder Woche bis zu 52 Stunden gearbeitet wird. Diese Höchstgrenze gilt nicht bei Jahresdurchrechnungen gemäß § 57, sodaß in einzelnen Wochen länger als 52 Stunden gearbeitet werden kann, wobei aber die Begrenzung auf durchschnittlich 48 Stunden gemäß Abs. 2 jedenfalls zu beachten ist.

Abs. 2 entspricht Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie, der eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit 48 Stunden vorsieht. Der Durchrechnungszeitraum wurde gemäß Art. 16 Z 2 der Arbeitszeitrichtlinie 93/104 mit vier Monaten festgelegt.

Nach dieser Bestimmung kann in einzelnen Wochen des viermonatigen Durchrechnungszeitraumes die Arbeitszeit inklusive Überstunden über 48 Stunden hinaus (gemäß Abs. 1 bis maximal 52 Stunden) gearbeitet werden, wenn in anderen Wochen auf 48 Stunden ausgeglichen wird, also dementsprechend weniger Stunden gearbeitet werden.

Zu Z 10 (§ 62):

Abs. 1 sieht abweichend vom bisher geltenden Recht eine Mindestruhezeit von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden während der Nachtzeit vor. Damit wird Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt, wonach ein Anspruch auf eine Ruhezeit von 11 Stunden besteht.

Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 62 Abs. 2 LAG alt.

Zu Z 11 und 12 (§ 64 Abs. 1 und Abs. 6):

In **Abs. 1** sind die in Klammer stehenden Worte "gebotene und lässige" (Feiertage) entfallen, die auch bisher von der Ausführungsgesetzgebung bezeichnet werden konnten. Diese Begriffe sind veraltet und haben in der Praxis zu großen Auslegungsschwierigkeiten geführt. Durch Kollektivvertrag kann nunmehr ein Ersatz für die von der Ausführungsgesetzgebung zusätzlich festgelegten Feiertage vorgesehen werden.

Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind von der Ausführungsgesetzgebung fest zu begrenzen (vgl. Abs. 2). In den einzelnen Ländern bestehen unterschiedliche Regelungen. Mit **Abs. 6** wird ausdrücklich klargestellt, daß die wöchentliche Mindestruhezeit nach der Arbeitszeitrichtlinie beachtet werden muß (Art. 5: "Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird. Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden").

Zu Z 13 (§ 65 Abs. 2a):

Diese Bestimmung entspricht § 1 Abs. 1a Z 1 KJBG.

Zu den Z 14, 15 und 16 (§ 67 Abs. 2, § 74 Abs. 1, § 75 Abs. 1 jeweils letzter Satz):

Der Oberste Gerichtshof hat im Jahr 1994 in Fällen von beendeten Arbeitsverhältnissen entschieden, daß aus entgeltfortzahlungsfreien Dienstzeiten ein Urlaubsanspruch nicht abzuleiten sei (OGH vom 25. 4. 1994, 9 Ob A 38/94; 31. 8. 1994, 8 Ob A 268/94; 27. 10. 1994, 8 Ob A 279/94). Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, wurde klargestellt, daß bei entgeltfreien Dienstzeiten keine Aliquotierung des Urlaubsanspruches erfolgt.

Die Rechtslage der Landarbeitnehmer wird durch die angeführten Bestimmungen an die der dem Urlaubsgesetz unterliegenden Dienstnehmer angepaßt (vgl. §§ 2 Abs. 2, 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1 Urlaubsgesetz).

Zu § 67 Abs. 2 letzter Satz:

Der OGH hat sich zur Begründung auf eine Analogie zu § 15 Abs. 3 Mutterschutzgesetz (MSchG) oder § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG) ua. gestützt, die eine Aliquotierung des Urlaubsanspruches bei Karenzurlaub bzw. bei Präsenzdienstzeiten vorsehen.

Dort, wo der Gesetzgeber Anlaß gesehen hat, vom Grundprinzip abzuweichen, lagen sachliche Gründe für die jeweilige Ausnahmeregelungen vor, die aber nicht beliebig analogiefähig sind.

In langen Krankenständen, bei denen die jüngere OGH-Judikatur eine Urlaubskürzung hauptsächlich annahm, liegen hingegen anders geartete Verhältnisse vor: der Dienstnehmer ist nicht Herr seiner Zeit,

sondern ist verpflichtet, alles für die Genesung zu tun. Bettlägerigkeit, weitgehende Einschränkung, das Haus zu verlassen, sind neben allen Leidenszuständen, die die Krankheit selbst verursacht, mit dem Erholungszweck des Urlaubes nicht vereinbar. Vielmehr ist davon auszugehen, daß nach einer langen Zeit des Krankenstandes – die ja meist mit schwerer Krankheit verbunden ist – das Erholungsbedürfnis besonders groß ist. Wo der Gesetzgeber aus bestimmten Erwägungen eine Urlaubskürzung – wie etwa nach dem APSG – für sozialpolitisch verträglich hält, hat er dies ausdrücklich festgestellt.

Die angeführte Judikatur des OGH erging nicht zum LAG. Bei einer allfälligen Befassung des OGH in dieser Angelegenheit könnte aber bei fehlender Klarstellung im Sinne des vorliegenden Entwurfes darauf geschlossen werden, daß der Gesetzgeber die Aliquotierung des Urlaubsanspruches für Land- und Forstarbeiter bei längeren Krankenständen beabsichtigt hat (vgl. auch das Urteil des ASG Wien 23 Cga 309/96w vom 17. März 1997 in ARD 4877/13/97). Diese Rechtslage würde zu einer sachlich nicht rechtfertigbaren Ungleichbehandlung der Arbeiter im Bereich der Land- und Forstwirtschaft nicht nur gegenüber den übrigen Arbeitern, sondern auch gegenüber den Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft führen.

Zu § 74 Abs. 1 letzter Satz und § 75 Abs. 1 letzter Satz:

Konnte der Urlaub wegen Beendigung des Dienstverhältnisses während des Krankenstandes nicht in natura verbraucht werden, soll auch die finanzielle Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubs (in Form der Urlaubsentschädigung und -abfindung) durch die Zeit des Krankenstandes nicht geschmälert werden.

Zu Z 17 (§§ 76 bis 83):

Zu § 76 (Allgemeine Pflichten der Dienstgeber):

Diese Bestimmungen fassen jene grundlegenden Pflichten der Dienstgeber zusammen, die allgemein für die Beschäftigung von Dienstnehmern gelten (vgl. auch § 3 ASchG).

Abs. 1 entspricht wörtlich Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 sowie weitgehend § 77 Abs. 1 LAG alt. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391 (“die Kosten für die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Dienstnehmer gehen”).

Abs. 2 verpflichtet die Dienstgeber, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Die Richtlinie 89/391 sieht dazu in der Präambel vor: “Die Dienstgeber 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 Dienstnehmer gewährleisten zu können.”

Abs. 3 und 4 entsprechen weitgehend wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 38a zu verweisen.

Abs. 5 dient der Umsetzung der Richtlinie 92/58 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz. Nähere Regelungen, insbesondere die Umsetzung der Mindestvorschriften in den Anhängen I bis IX, sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen.

Die umzusetzende Richtlinie schreibt eine Kennzeichnung vor, wenn Risiken nicht durch entsprechende Präventivmaßnahmen ausgeschaltet werden können (Art. 3 Abs. 1). Ob Präventivmaßnahmen notwendig sind, ergibt sich aus der Evaluierung gemäß § 77. Die auf den Straßen anwendbare Kennzeichnung ist innerhalb der Unternehmen zu verwenden (Art. 3 Abs. 2). Gekennzeichnet müssen beispielsweise Behälter, Rohrleitungen sowie Material zur Brandbekämpfung werden. In den Anhängen werden die Kennzeichnungstypen und die Verwendungsbedingungen angeführt. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und/oder der Größe der Unternehmen die Unternehmenskategorien festlegen, die die in der Richtlinie vorgesehenen Leucht- bzw. Schallzeichen ersetzen können (Art. 9).

Es wird auf die Kennzeichnungsverordnung (KennV), BGBl. II Nr. 101/1997, hingewiesen, die auf Grund der § 3 Abs. 7 und § 20 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes erlassen wurde.

Zu § 77 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren; Festlegung von Maßnahmen):

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Dienstnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem im allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten Grundkonzept der einschlägigen Richtlinie zu sehen. Evaluierungspflichten

der Dienstgeber ergeben sich aus den Arbeitnehmerschutzrichtlinien, der Mutterschutzrichtlinie und der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 ("Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, ua. 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 Richtlinie 80/1107) sowie die Richtlinie 86/188 (Lärm). Im ASchG wird die Evaluierung in § 4, im MSchG in § 2a und § 2b, und im KJBG in § 23 geregelt.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 ("der Arbeitgeber muß über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen"). Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sinne zählen schwangere und stillende Dienstnehmerinnen, Jugendliche und Behinderte. 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 überhaupt eignen.

Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach Abs. 1 und 2 vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen (**Abs. 3**). Der erste Satz entspricht § 2a Abs. 1 MSchG. Mit dieser Bestimmung wird Art. 4 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 umgesetzt ("Für jede Tätigkeit, bei der das Risiko einer Einwirkung oder Belastung durch Agentien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, sind Art, Intensität und Dauer dieser Belastungen für schwangere und stillende Mütter zu beurteilen, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder die Situation der stillenden Mütter abgeschätzt werden können.")

Diese Evaluierung ist nicht erst vorzunehmen, wenn ein Arbeitsplatz durch eine schwangere oder stillende Dienstnehmerin besetzt wird. Es kann auch nicht darauf abgestellt werden, ob Frauen in einem bestimmten Alter beschäftigt werden. Es wird die Verpflichtung zur Evaluierung vorgesehen, sobald eine Dienstnehmerin an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird.

Die zu berücksichtigenden Einwirkungen und Belastungen legt der Anhang I zur Mutterschutzrichtlinie fest. Der Anhang wurde für die Dienstnehmerinnen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft in § 2a MSchG 1979, BGBl. Nr. 434/1995, umgesetzt.

Demnach sind bei der Evaluierung insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter zu beachten, die durch Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen; Bewegen schwerer Lasten von Hand; Lärm; ionisierende und nichtionisierende Strahlungen; extreme Kälte und Hitze; Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen; gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe und Verfahren zur Herstellung von Auramin; Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten ausgesetzt ist, entstehen können.

Abs. 4 setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der spezielle Evaluierungspflichten bei der Beschäftigung von Jugendlichen vorsieht:

"Der Arbeitgeber trifft die Maßnahmen auf Grund einer Beurteilung der für die jungen Menschen mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdungen. Die Beurteilung erfolgt vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung und bezieht sich insbesondere auf die

- Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- Art, Grad, Dauer von Einwirkungen,
- Gestaltung und Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit."

Zu beachten ist, daß die spezielle Evaluierung gemäß Abs. 4 neben der allgemeinen Evaluierung nach Abs. 1 vorzunehmen ist.

Abs. 5 verpflichtet die Dienstgeber ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung zur Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung. 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”) werden umgesetzt.

Die gemäß der Richtlinie 89/391 zu ergreifenden Maßnahmen werden in den jeweiligen Einzelrichtlinien festgelegt. Der Dienstgeber hat die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 80) und die bei den Bestimmungen zur Verringerung der einzelnen Einwirkungen ergangenen Vorschriften zu beachten (vgl. etwa §§ 91, 91a bis 91e).

Ergeben die speziellen Evaluierungen nach Abs. 3 und 4 spezifische Gefährdungen für Frauen bzw. Jugendliche, so sind spezielle Schutzmaßnahmen zu treffen, die sich aus der Mutterschutz- bzw. Jugendarbeitsschutzrichtlinie ergeben.

Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, daß der Dienstgeber bei Feststellung von Gefährdungen bei der Evaluierung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten auszuschließen hat, daß die Dienstnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Ist dieser nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin zu beurlauben. Diese Bestimmung wird mit § 96a umgesetzt. Wenn die Evaluierung ergibt, daß Gefährdungen vorliegen, müssen die Maßnahmen, die getroffen werden, um die Gefährdung auszuschließen, in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufgenommen werden.

Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie sieht vor: “Wenn die Beurteilung ergibt, daß eine Gefahr für die Sicherheit, die körperliche oder geistige Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Menschen besteht, so ist sicherzustellen, daß unbeschadet der Richtlinie 89/391 in regelmäßigen Zeitabständen kostenlos eine angemessene Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der jungen Menschen erfolgt. Diese kann Bestandteil eines nationalen Gesundheitssystems sein.” Die Umsetzung dieser Bestimmung erfolgt mit § 109a Abs. 5.

Die Schutzmaßnahmen, die für Jugendliche festzulegen sind, wenn die Evaluierung eine Gefährdung ergeben hat, muß der Dienstgeber unter Beachtung des § 109a Abs. 5 konkret festlegen und in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufnehmen.

Die Vorsorge für absehbare Betriebsstörungen umfaßt insbesondere auch Maßnahmen zur Evakuierung und die Festlegung der Schutz- und Rettungsausrüstung.

Abs. 6 und 7 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 Dienstnehmerschutz. Diese Instrumente des betrieblichen Dienstnehmerschutzes 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 wie zB 90/679.

Die Verpflichtung zur Aktualisierung oder Ergänzung auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion stellt eine notwendige Begleitmaßnahme zu der im allgemeinen Teil dargestellten Ausweitung der betrieblichen Autonomie dar.

Nach **Abs. 8** steht es den Dienstgebern frei, die Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen oder die Präventivdienste oder geeignete Dienstnehmer bzw. externe Fachleute damit zu beauftragen.

Zu § 78 (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 Festlegung von Schutzmaßnahmen von “Dokumenten”. Der Begriff “Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument” wird analog § 5 ASchG gewählt. Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die “Arbeitnehmer mit besonderer Funktion” oder die “Arbeitnehmersvertreter mit besonderer Funktion” zu diesen Dokumenten

Zugang haben. Die Dokumentation muß nicht generell arbeitsplatzbezogen erfolgen, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Abs. 2 überläßt die Festlegung näherer Einzelheiten über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente der Ausführungsgesetzgebung. 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 Unternehmenskategorien 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. § 18 Z 1 ASchG sieht eine Verordnungsermächtigung für die nähere Regelung betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente vor. Mit BGBl. Nr. 478/1996 wurde die Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) erlassen, die mit BGBl. II Nr. 53/1997 geändert wurde. Für Kleinbetriebe sind Erleichterungen bei der Dokumentationspflicht vorgesehen, wenn keine Gefährdungen festgestellt wurden.

Zu § 79 (Einsatz der Dienstnehmer):

Die **Abs. 1 und 2** entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391 und § 6 Abs. 1 und 2 ASchG. Der Dienstgeber hat hinsichtlich der Qualifikation (Abs. 1) beispielsweise darauf Rücksicht zu nehmen, ob der Nachweis besonderer Fachkenntnisse erforderlich ist (vgl. auch § 91 Abs. 4).

Der erste Satz in **Abs. 3** entspricht weitgehend § 83 Abs. 4 LAG alt und § 6 Abs. 3 ASchG erster Satz; der letzte Satz entspricht § 6 Abs. 5 ASchG. Damit wird 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") berücksichtigt.

Körperliche Schwächen oder Gebrechen im Sinne des Abs. 3 sind beispielsweise Anfallsleiden, Krämpfe, zeitweilige Bewußtseinstrübungen, Beeinträchtigungen des Seh- und Hörvermögens und schwere Depressionszustände.

Es kann nicht auf den Begriff der "begünstigten Behinderten" nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden, 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 Minderheit der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Gleiches gilt zB für Dienstnehmer, denen Gliedmaßen fehlen, auch wenn dies nach sozialrechtlichen Vorschriften nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50% darstellt.

Zu § 80 (Grundsätze der Gefahrenverhütung):

Abs. 1 entspricht wörtlich der Definition von "Gefahrenverhütung" in Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391 und § 2 Abs. 7 ASchG.

Abs. 2 entspricht wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und § 7 ASchG. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, zB für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit usw. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in einzelnen Bestimmungen dieses Entwurfes getroffen (zB. zu den Arbeitsstätten in den §§ 88a bis 88g; zu den Arbeitsmitteln in § 89; zu den Arbeitsstoffen in §§ 90 und 90a; zu den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen in §§ 91 und 91a bis e. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind von den Dienstgebern zu berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Bestimmung ist nicht sanktionierbar. Zum Begriff "Stand der Technik" wird auf § 2 Abs. 7 ASchG und § 71a der Gewerbeordnung 1994 verwiesen. Unter diesem Begriff ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand von Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen zu verstehen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt oder erwiesen ist.

Zu § 81 (Koordination):

Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 ("unbeschadet der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie müssen die Arbeitgeber für den Fall, daß an einem Arbeitsplatz Arbeitnehmer mehrerer Unternehmen anwesend sind, bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten, je nach Art der Tätigkeiten beim Gefahrenschutz und bei der Verhütung berufsbedingter Gefahren ihre Tätigkeiten koordinieren und sich gegenseitig sowie ihre jeweiligen Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter über diese Gefahren informieren") und wörtlich § 8 ASchG.

Abs. 2 setzt Art. 10 und 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um (“der Arbeitgeber muß sich vergewissern, daß Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen bzw. Betrieb zum Einsatz kommen, angemessene Anweisungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben”).

Abs. 2 Z 1 regelt die Information und Unterweisung der betriebsfremden Dienstnehmer. § 8 Abs. 2 Z 1 ASchG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997 wird berücksichtigt, wonach der Dienstgeber nur insoweit verpflichtet werden kann, als es sich um der eigenen Sphäre zuzuordnende Gefahren handelt.

Abs. 2 Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391, wonach die Dienstgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Dienstnehmer bestimmt sind. Die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber 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 Dienstgebern der betriebsfremden Dienstnehmer nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber häufig bei Einsatz betriebsfremder Dienstnehmer 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 Dienstnehmer kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

Z 4 verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

Abs. 3 stellt klar, daß die Verantwortlichkeit der Dienstgeber durch die in Abs. 1 und 2 festgelegten Koordinations- und Informationspflichten nicht eingeschränkt wird. Dies entspricht den Grundsätzen der Richtlinie 89/391, wonach weder die Heranziehung außerbetrieblicher Fachleute noch die Pflichten der Arbeitnehmer die Verantwortung der Dienstgeber berühren.

Abs. 4 stellt klar, daß die Abs. 1 bis 3 nicht für die Überlassung von Dienstnehmern gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern sind für die Dauer der Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne des § 82 anzusehen. Es liegt somit keine Beschäftigung von “betriebsfremden” Dienstnehmern vor. Für die Dauer der Überlassung treffen daher die Pflichten hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes nicht die Überlasser.

Zu § 82 (Überlassung):

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 91/383 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis umgesetzt. Ziel dieser Richtlinie ist sicherzustellen, daß auch überlassene Dienstnehmer im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz das gleiche Schutzniveau wie die anderen Dienstnehmer des entleihenden Unternehmers genießen. Im ASchG erfolgt die Umsetzung mit § 9.

In **Abs. 1** erfolgt eine Definition der Überlassung im Sinne des Art. 1 der Richtlinie 91/383 (“Diese Richtlinie gilt für Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten”).

Abs. 2 normiert, daß für die Dauer der Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne der dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften gelten.

Abs. 3 setzt Art. 7 der Richtlinie 91/383 und Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um.

Abs. 4 entspricht Art. 3 der Richtlinie 91/383.

Abs. 5 berücksichtigt die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Dienstnehmern zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Es wird eine Pflicht des Überlassers normiert, wonach eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, nur erfolgen darf, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Vor allem bei kurzfristiger Überlassung wäre es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftigten für die Durchführung der Untersuchungen sorgen und die

entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren müssen, zumal die Beschäftigten nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser besser entsprochen. Beschäftigte müssen sich aber nachweislich vergewissern, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden. Außerdem müssen den Überlassern notwendige Informationen und Unterlagen zur Verfügung stehen, 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 Dienstnehmer gewährleistet werden kann.

Zu § 83 (Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen):

Die Richtlinie 89/391 sieht "Arbeitnehmersvertreter 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 "Arbeitnehmersvertretern mit besonderer Funktion" oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit keine solchen Arbeitnehmersvertreter mit besonderer Funktion bestehen, ist bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer vorzusehen.

Da sich die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in zahlreichen Betrieben bewährt hat, werden im Entwurf Sicherheitsvertrauenspersonen als solche "Dienstnehmersvertreter mit besonderer Funktion" vorgesehen, die aber auch Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Dienstgeber haben. Die Sicherheitsvertrauenspersonen unterstehen nicht den Präventivdiensten, es besteht aber eine – gegenseitige – Verpflichtung zur Zusammenarbeit.

Das Benachteiligungsverbot der Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 wird in § 38 b vorgesehen.

Bei Betrieben bzw. 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 Dienstnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist (Abs. 1). Diese Bestimmung entspricht § 93 Abs. 1 LAG alt und § 10 Abs. 1 ASchG.

In größeren Betrieben erscheint eine entsprechende Beteiligung und Mitwirkung aller Dienstnehmer weder zweckmäßig noch praxisgerecht, sodaß in Betrieben, in denen mehr als 10 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen sind.

Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen ist unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer wie nach geltendem Recht (§ 93 Abs. 5 LAG alt) von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen; ebenso kann vorgesehen werden, daß in Betrieben, in denen nicht mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann (Abs. 2). Im ASchG (§ 10) erfolgt die Festlegung der Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Verordnung BGBl. Nr. 172/1996. Die Mindestanzahl wird in dieser Verordnung wie folgt festgelegt: In Betrieben mit 11 bis 50 Dienstnehmern ist eine; in Betrieben mit 51 bis 100 Dienstnehmern sind zwei; in Betrieben mit 101 bis 300 Dienstnehmern sind drei; und in Betrieben mit 301 bis 500 sind vier Sicherheitsvertrauenspersonen usw. zu bestellen.

Gemäß **Abs. 3** bedarf die Bestellung wie nach geltendem Recht (§ 93 Abs. 2 LAG alt) der Zustimmung des Betriebsrates. Sind keine Belegschaftsorgane eingerichtet, haben die Dienstnehmer bei der Bestellung und Abberufung der Sicherheitsvertrauenspersonen ein Mitwirkungsrecht, weil eine einseitige Bestellung durch die Dienstgeber mit der Funktion der Sicherheitsvertrauenspersonen als Dienstnehmersvertreter nicht vereinbar wäre. Eine Wahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Dienstnehmer wird aber wegen des damit verbundenen hohen administrativen Aufwandes nicht vorgesehen.

Die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen ist nach **Abs. 4** von der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, hat jedoch mindestens drei Jahre zu betragen. Dies wurde dem

geltenden Recht (§ 93 Abs. 5 LAG alt) nachgebildet. Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters festzulegen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben (vgl. § 93 Abs. 3 LAG alt). Die Verordnung BGBl. Nr. 172/1996 über die Sicherheitsvertrauenspersonen sieht in § 4 Abs. 2 vor, daß als Sicherheitsvertrauenspersonen nur Arbeitnehmer bestellt werden dürfen, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat, wobei eine Unterrichtseinheit mindestens 50 Minuten umfassen muß.

Abs. 6 entspricht Art. 11 Abs. 5 (“der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine ausreichende Arbeitsbefreiung ohne Lohnausfall zu gewähren und ihnen die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, um ihnen die Wahrnehmung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Rechte und Aufgaben zu ermöglichen”) sowie Art. 12 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391 (“die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Unterweisung, die während der Arbeitszeit oder entsprechend den nationalen Praktiken entweder innerhalb oder außerhalb des Unternehmens erfolgen muß”). Im ASchG erfolgte die Umsetzung mit § 10 Abs. 7.

Abs. 7 überläßt es der Ausführungsgesetzgebung, vorzusehen, daß Dienstgeber die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen haben und daß diese Mitteilung der zuständigen Interessenvertretung der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen ist. Diese Regelung entspricht § 10 Abs. 8 ASchG.

Abs. 8 verwirklicht den wesentlichen Grundsatz der Richtlinie 89/391, daß für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften der Dienstgeber verantwortlich ist (vgl. § 93 Abs. 3 letzter Satz geltendes Recht und § 10 Abs. 9 ASchG). Die Verantwortlichkeit kann auch nicht auf die Dienstnehmervertreter mit besonderer Funktion übertragen werden. Dazu ist auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

Zu Z 18 (§ 83a – Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen):

Zu den Aufgaben ist auf die oben angeführten Grundsätze sowie auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

Abs. 1 entspricht § 11 Abs. 1 ASchG und umschreibt die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen allgemein bzw. regelt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Präventivdiensten (vgl. auch § 93 Abs. 2 LAG alt).

Die Weisungsfreiheit gemäß **Abs. 2** entspricht § 218 Abs. 2 LAG und besteht nur im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson. Sie berührt daher nicht das Recht der Dienstgeber zur Erteilung von Weisungen zB auf dem Gebiet der Arbeitszeit und der betrieblichen Ordnungsvorschriften.

Zu **Abs. 3 bis 7** ist auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Die Anhörungs- und Beteiligungsrechte nach Abs. 6 stehen den Sicherheitsvertrauenspersonen subsidiär zu, wenn kein Betriebsrat errichtet ist.

Zu Z 19 (§ 84 – Information):

Es wurde eine Regelung entsprechend § 12 ASchG sowie § 2a Abs. 5 MSchG getroffen.

Grundsätzlich wird zwischen Information (“Unterrichtung” in den Richtlinien) und Unterweisung unterschieden. Während die Unterweisung vor allem verhaltensbezogene Anweisungen zu beinhalten hat bzw. zum Teil als “Schulung” zu verstehen ist, die auf den konkreten Arbeitsplatz bzw. den konkreten Aufgabenbereich der Dienstnehmer abstellt, soll die Information darüber hinausgehendes Wissen vermitteln, um die Dienstnehmer in die Lage zu versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Dienstnehmerschutzes auf betrieblicher Ebene hinzuwirken.

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Auch die hiezu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten 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. 7 der Richtlinie 92/58 und Art. 7 der Richtlinie 91/383.

Der Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie. Konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Informationspflichten der Einzelrichtlinien wären durch die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen. Dabei wird auch besonders darauf zu achten sein, daß einzelne Richtlinien auf jeden Fall – unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates – die Information der einzelnen Dienstnehmer verlangen. Im ASchG werden diese konkreten Durchführungsbestimmungen durch Verordnung getroffen.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Dienstgeber, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer zu sorgen. Die nähere Ausgestaltung der Informationspflicht und die Festlegung, wann eine Information jedenfalls erfolgen muß, ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzusehen. Im ASchG wurde etwa normiert, daß die Information vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen muß und in bestimmten Fällen regelmäßig wiederholt werden muß (§ 12 Abs. 2 ASchG). Weiters sieht das ASchG vor, daß die Information in verständlicher Form erfolgen muß. 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 (§ 12 Abs. 4 ASchG).

Abs. 2 setzt Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 um, wonach alle Dienstnehmerinnen über Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten sind. Dies hat unbeschadet des Art. 10 der Richtlinie 89/391 zu erfolgen (vgl. auch § 2a Abs. 5 2. Halbsatz MSchG). Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungsorgane im Zusammenhang mit der Evaluierung der Arbeitsplätze werden in § 197a geregelt.

Abs. 3 entspricht Art. 6 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 (“der Arbeitgeber unterrichtet die jungen Menschen über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen” und “der Arbeitgeber unterrichtet ferner die gesetzlichen Vertreter der Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen”).

Abs. 4 entspricht wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. a der Richtlinie 89/391 und § 12 Abs. 3 ASchG.

Abs. 5 schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Arbeitnehmervertreter zu erfüllen, ohne daß es einer Information der einzelnen Dienstnehmer bedarf. Inwieweit eine Information der Dienstnehmervertreter ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinie durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Der zweite Satz entspricht in Verbindung mit § 83 Abs. 3 Satz 2 Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie sowie § 2a Abs. 5 zweiter Halbsatz MSchG.

Abs. 6 legt fest, daß alle Dienstnehmer in allen in § 84 Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren sind, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet wurde.

Zu Z 20 (§ 84a und § 84b):

Zu § 84a (Anhörung und Beteiligung):

Abs. 1 regelt die Anhörung der Dienstnehmer entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 (“die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die 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”).

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 ein subsidiäres Anhörungs- bzw. Beteiligungsrecht aller Dienstnehmer in den Fällen, in denen weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, noch ein Betriebsrat errichtet ist. Dies gilt gemäß Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 beispielsweise für die Benennung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe zuständigen Personen (“die Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer werden in ausgewogener Weise nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken beteiligt oder werden im voraus vom Arbeitgeber gehört:

- a) zu jeder Aktion, die wesentliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben kann;

- b) zu der Benennung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 7 Absatz 1 und Artikel 8 Absatz 2 sowie zu den Maßnahmen gemäß Artikel 7 Absatz 1;
- c) zu den Informationen gemäß Artikel 9 Absatz 1 und Artikel 10;
- d) zur etwaigen Hinzuziehung außerbetrieblicher Fachleute (Personen oder Dienste) gemäß Artikel 7 Absatz 3;
- e) zur Planung und Organisation der in Artikel 12 vorgesehenen Unterweisung“).

Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind im § 83a geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane im Abschnitt “Betriebsverfassung”.

Besondere Vorschriften über die subsidiäre Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Richtlinie 89/391 sowie eine Reihe von Einzelrichtlinien zB Art. 8 der Richtlinie 89/654, Art. 8 der Richtlinie 89/655, Art. 2 Abs. 5 und Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605.

Zu § 84b (Unterweisung):

Abs. 1 und 2 entsprechen Art. 12 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 89/391. Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 verlangt, daß die Unterweisung des Dienstnehmers “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; Art. 12 Abs. 4 sieht vor, daß die Unterweisung während der Arbeitszeit zu erfolgen hat (vgl. auch § 15 ASchG).

Die zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten, zB Art. 7 der Richtlinie 89/655 (Arbeitsmittel). Die Länder haben unter Berücksichtigung bestehender Unterweisungspflichten der Einzelrichtlinien nähere Bestimmungen zu erlassen.

Zur Unterweisung über Sicherheits- 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).

Zu Z 21 (§§ 85 bis 88):

Zu § 85 (Pflichten der Dienstnehmer):

§ 92 LAG alt wird weitgehend unter Anpassung an die Richtlinienbestimmungen nach dem Vorbild des § 15 ASchG übernommen.

Abs. 1 bis Abs. 5 entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391 (“Pflichten des Arbeitnehmers”); auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679 ist zu verweisen (“Die Arbeitnehmer haben jeden Unfall oder Zwischenfall bei Arbeiten mit einem biologischen Arbeitsstoff unverzüglich ... zu melden”).

Abs. 6 setzt Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391 um (Abs. 3: “der Arbeitgeber muß

- alle Arbeitnehmer, die einer ernsten und unmittelbaren Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichten;
- muß Maßnahmen treffen und Anweisungen erteilen, um den Arbeitnehmern bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr zu ermöglichen, ihre Tätigkeit einzustellen bzw. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen;
- darf außer in begründeten Ausnahmefällen die Arbeitnehmer nicht auffordern, ihre Tätigkeit in einer Arbeitssituation wieder aufzunehmen, in der eine ernste und unmittelbare Gefahr fortbesteht” und

Abs. 5: “der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, daß jeder Arbeitnehmer, wenn er den zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen kann, in der Lage ist, bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und technischen Mittel die geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Folgen einer solchen Gefahr zu vermeiden”).

Gemäß § 76 Abs. 4 müssen Dienstgeber Vorsorge treffen, damit Dienstnehmer in Gefahrensituationen selbst Abwehrmaßnahmen treffen können, wenn die Vorgesetzten oder sonst Zuständigen nicht erreichbar sind. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Dienstnehmer selbst tätig werden, wenn

- der zuständige Vorgesetzte oder die sonst zuständige Person nicht erreichbar ist;
- die Vorgangsweise für solche Fälle bereits bei Festlegung der Schutzmaßnahmen festgelegt wurde;
- die Dienstnehmer vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden;
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch insbesondere nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

Abs. 7 entspricht Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391.

Abs. 8 entspricht Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 (“die Pflichten der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz berühren nicht den Grundsatz der Verantwortung des Arbeitgebers”).

Zu § 86 (Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle):

Die Bestimmung entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, daß bei der Aufzeichnung auch bestimmte “Beinaheunfälle” nach dem Vorbild des § 16 ASchG erfaßt werden, sofern sie von den Dienstnehmern gemeldet werden, wobei aber für eine Verletzung dieser Aufzeichnungspflicht keine Sanktion gelten soll, sie also von den Strafbestimmungen ausgenommen sind.

Art. 9 Abs. 1 lit. c und d lauten: “Der Arbeitgeber muß – eine Liste der Arbeitsunfälle, die einen Arbeitsunfall von mehr als drei Arbeitstagen für den Arbeitnehmer zur Folge hatte, führen; und – für die zuständige Behörde im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken Berichte über die Arbeitsunfälle ausarbeiten, die die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer erlitten haben”.

Der Aufzeichnungspflicht betreffend Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern zu führen, wobei die Ausführungsgesetzgebung festzulegen hat, wie lange die Aufzeichnungen aufzubewahren sind. Dienstgeber sind weiters nach den Bestimmungen der Richtlinie 89/391 verpflichtet, den Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräten sowie den Präventivdiensten Zugang zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren (umgesetzt mit § 83a Abs. 7, § 197a Abs. 2, § 93a Abs. 2 und § 94a Abs. 2).

Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, daß die Dienstgeber auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln haben. 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.

Zu § 87 (Instandhaltung, Reinigung, Prüfung):

Eine der Grundvoraussetzungen für die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer ist die ordnungsgemäße Instandhaltung und Reinigung sowie die regelmäßige Wartung und Überprüfung der Arbeitsstätten, der verwendeten Arbeitsmittel, der persönlichen Schutzausrüstungen und der Einrichtungen zur Brandbekämpfung, Erste Hilfe usw. Die weiteren Anforderungen an den Zustand der Arbeitsstätten, Arbeitsmittel usw. werden in den folgenden Bestimmungen festgelegt.

Diese Bestimmung übernimmt weitgehend § 90 LAG alt und entspricht Art. 6 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Zu § 88 (Arbeitsstätten – allgemeine Bestimmungen):

Es werden in § 88 (Allgemeine Bestimmungen) und in den §§ 88a bis h (Besondere Bestimmungen) jene Anforderungen zusammengefaßt, die für die Beschäftigung von Dienstnehmern in Arbeitsstätten gelten.

Dies betrifft 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. Regelungen über Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe usw. werden in den Bestimmungen §§ 89, 90 ff. festgelegt.

Die Arbeitsstättenbestimmungen enthalten vor allem die Umsetzung der Richtlinie 89/654. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Dienstnehmerschutzbestimmungen weitgehend erfüllt. Der Entwurf beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf die grundlegenden Anforderungen, die Detailregelungen der Richtlinien sollen durch die Ausführungsgesetzgebung erfolgen.

Weitgehendes Vorbild für die Regelungen ist der zweite Abschnitt des ASchG. Detailregelungen erfolgen im ASchG durch die geplante Arbeitsstättenverordnung. Das ASchG sieht vor, daß in dieser Verordnung auch Abweichungen von den im zweiten 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 gelten die arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung weiter.

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. Werden in alten Arbeitsstätten nach dem 31. Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen vorgenommen, so haben nach Art. 5 der Richtlinie die Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen mit den Mindestvorschriften des Anhangs I übereinstimmen.

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.

Die Definition der Arbeitsstätten in **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 macht von der Ausnahmemöglichkeit gem. Art. 2 lit. e der Richtlinie 89/654 Gebrauch und nimmt Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, weitgehend von den Bestimmungen über die Arbeitsstätten aus.

Die **Abs. 3 bis Abs. 5** entsprechen im großen und ganzen dem geltenden Recht (§ 78 LAG).

Die näheren Voraussetzungen über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen sind gemäß **Abs. 6** durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen, die insbesondere die Anhänge der Richtlinie 89/654 umzusetzen hat.

Die übrigen Bestimmungen der Arbeitsstättenrichtlinie werden weitgehend mit § 87 (Reinigung, Instandhaltung – Art. 6); §§ 84, 84a, 84b, 197a (Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter – Art. 7, 8) bereits umgesetzt.

In Anhang I (und ähnlich in Anhang II) der Arbeitsstättenrichtlinie werden die Mindestvoraussetzungen insbesondere hinsichtlich folgender Bereiche angeführt:

1. Vorbemerkung ("die Anforderungen dieses Anhanges gelten in allen Fällen, in denen die Eigenschaften der Arbeitsstätte ... dies erfordern")
2. Stabilität und Festigkeit ("Gebäude müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen"; vgl. § 21 Abs. 1 ASchG)
3. Elektrische Anlagen (vgl. § 20 Abs. 3 ASchG)
4. Fluchtwege und Notausgänge (vgl. § 21 Abs. 4 ASchG)
5. Brandmeldung und -bekämpfung (vgl. § 88c LAG und § 25 Abs. 3 ASchG)
6. Lüftung umschlossener Arbeitsräume (vgl. § 22 Abs. 3 ASchG)
7. Raumtemperatur (vgl. § 22 Abs. 3 und § 23 Abs. 3 ASchG, 106 in Verbindung mit AAV)
8. Natürliche und künstliche Beleuchtung der Räume (vgl. § 21 Abs. 2, § 22 Abs. 6, Abs. 7 ASchG)
9. Fußböden, Decken, Wände und Dächer der Räume (Vgl. § 22 Abs. 8 ASchG)
10. Fenster und Türen (vgl. § 32 ASchG)
11. Verkehrswege (vgl. § 88a, 88 b LAG und § 21 Abs. 3, § 20 Abs. 2 ASchG)
12. Rolltreppen und Laderampen (vgl. § 106 ASchG in Verbindung mit AAV)
13. Raumabmessungen und Luftraum der Räume, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz (vgl. §§ 22 Abs. 5, 61 Abs. 4 ASchG)
14. Pausenräume (vgl. §§ 88f, 88h LAG)
15. Schwangere Frauen und stillende Mütter (vgl. § 100a LAG)
16. Sanitärräume (vgl. § 88e LAG)
17. Räume für die Erste Hilfe (vgl. § 88d LAG)
18. Behinderte Arbeitnehmer (vgl. § 79 Abs. 3 LAG; § 21 Abs. 5 ASchG)
19. Arbeitsstätten im Freien (vgl. § 24 ASchG)

52

1105 der Beilagen

Zum ASchG als herangezogenen Vergleichsmaßstab ist zu ergänzen, daß die entsprechenden Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) gemäß § 106 Abs. 3 ASchG überleitet wurden und bis zur Erlassung einer Arbeitsstättenverordnung weitergelten.

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen nach dem ASchG (§ 23) vorgesehen.

Zu Z 22 (§§ 88a bis 88h, Besondere Bestimmungen):

Zu § 88a (Ausgänge und Verkehrswege):

Die Bestimmung entspricht weitgehend § 79 LAG alt.

Abs. 1 entspricht weitgehend Anhang I Z 12.1 und Anhang I Z 4.2 sowie 4.7 bzw. Anhang II Z 4.2 und 4.7 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Weitere Detailregelungen sind von den Ländern auszuführen. So ist etwa Anhang I Z 12.5 (“befinden sich in den Arbeitsstätten durch die Art der Arbeit bedingte Gefahrenbereiche, in denen Sturzgefahr 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”) und Anhang I Z 4. und Anhang II Z 4. (Fluchtwege und Notausgänge) umzusetzen.

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 21.1 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Zu § 88b (Verkehr in den Betrieben):

Während § 88a die Gestaltung der Verkehrswege betrifft, legt § 88b notwendige Maßnahmen zur Abwicklung des Verkehrs innerhalb der Betriebe fest. Mit dieser (§ 20 Abs. 4 ASchG entsprechenden) Bestimmung wird weitgehend § 82 LAG alt mit Zitat Anpassungen übernommen.

Zu § 88c (Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen):

Abs. 1 entspricht weitgehend § 86 LAG alt, § 25 Abs. 1 und 2 ASchG und Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 (“der Arbeitgeber muß die der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. des Betriebes angepaßten Maßnahmen treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind, wobei der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen ist, und die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung organisieren”).

Abs. 2 ist § 86 LAG alt und § 25 Abs. 4 und Abs. 8 ASchG nachgebildet. Diese Bestimmung ist wie bisher von den Ländern näher auszuführen.

Kärnten hat beispielsweise in der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerschutzverordnung, LGBl. Nr. 43/1977, festgelegt, daß auf das Rauchverbot unter Verwendung von offenem Licht und Feuer usw. durch deutlich sichtbare und dauerhafte Anschläge hinzuweisen ist. Betriebsanlagen, für die infolge ihrer Flächenausdehnung oder Bauweise Blitzschlaggefahr besteht, sind mit Blitzschutzanlagen zu versehen. Salzburg legt beispielsweise in seiner land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. Nr. 53/1977, als Brandschutzmaßnahme ein Rauchverbot für Räume fest, in denen leicht brennbare Stoffe wie Heu oder leicht entzündliche oder feuergefährliche Stoffe erzeugt, verarbeitet oder gelagert werden. Die Ausübung funkenbildender Arbeiten und die Verwendung von offenem Feuer und Licht sind verboten. Blitzschutzanlagen müssen auch dann errichtet werden, wenn explosionsfähige oder größere Mengen leicht entzündlicher Stoffe (Heu usw.) erzeugt, verarbeitet oder gelagert werden (vgl. weiters § 25 Abs. 6 und 7 ASchG: “Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen” und “Arbeitsstätten müssen erforderlichenfalls mit Blitzschutzanlagen versehen sein”).

Gemäß Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 muß der Arbeitgeber in Anwendung des Art. 8 Abs. 1 insbesondere diejenigen Arbeitnehmer benennen, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Unter “erforderlichenfalls” ist zu verstehen, daß die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. Betriebes zu berücksichtigen ist.

Abs. 3 entspricht im wesentlichen § 86 Abs. 2 LAG alt und § 25 Abs. 3 ASchG. Diese Bestimmung entspricht Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Abs. 4 ist mit § 86 Abs. 3 LAG alt wortgleich und entspricht Art. 6 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Zu § 88d (Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung):

Diese Bestimmung ist weitgehend § 87 LAG alt sowie § 26 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391 (“der Arbeitgeber muß die der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. Betriebs angepaßten Maßnahmen treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind, wobei der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen ist, und die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere im Bereich der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung organisieren” sowie “in Anwendung von Absatz 1 muß der Arbeitgeber insbesondere diejenigen Arbeitnehmer benennen, die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind”). Die Regelung betrifft in erster Linie die Bereitstellung geeigneter Mittel, nicht jedoch personelle Vorkehrungen in dem Sinn, daß etwa nur zwei Personen gemeinsam auf das Feld geschickt werden, um sich gegenseitig Erste Hilfe leisten zu können.

Abs. 2 entspricht auch Anhang I Z 19.2 und 3 und Anhang II Z 14 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391. Zu den Sanitätsräumen 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 (Anhang I Z 19.1). Wenn es daher wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint, wäre unabhängig von der Beschäftigtenzahl die Einrichtung von Sanitätsräumen in Arbeitsstätten vorzuschreiben (vgl. § 26 Abs. 4 ASchG).

Zu § 88e (Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten):

Die Bestimmung ist weitgehend mit § 88 LAG alt ident; vgl. auch § 27 ASchG.

Abs. 1 setzt Anhang I Z 18.2.3 (“wenn Duschen nach Z 18.2.1 nicht erforderlich sind, müssen ausreichende und angemessene Waschgelegenheiten mit fließendem, erforderlichenfalls warmen Wasser in der Nähe des Arbeitsplatzes und der Umkleieräume vorhanden sein. Für Frauen und Männer sind getrennte Waschgelegenheiten oder eine getrennte Benutzung vorzusehen, wenn dies aus sittlichen Gründen notwendig ist”) und Anhang II Z 13.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654 um.

Abs. 2 entspricht Anhang I Z 18.3 (“den Arbeitnehmern sind in der Nähe des Arbeitsplatzes, der Pausenräume, der Umkleieräume und der Waschgelegenheiten bzw. Duschen spezielle Räume mit einer ausreichenden Zahl von Toiletten und Handwaschbecken zur Verfügung zu stellen. Für Frauen und Männer sind getrennte Toiletten oder eine getrennte Benutzung der Toiletten vorzusehen”) und Anhang II Z 13.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Abs. 3 entspricht Anhang I Z 18.1.4 in Verbindung mit Z 18.1.2 sowie Anhang II Z 13.1.2 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654. Auf Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679 über biologische Arbeitsstoffe ist zu verweisen.

Abs. 4 entspricht § 88 Abs. 3 LAG alt; **Abs. 5** entspricht § 88 Abs. 1 LAG alt.

Nähere Details sind nach **Abs. 6** von der Ausführungsgesetzgebung insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäranlagen festzulegen.

Zu § 88f (Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 88 Abs. 5 LAG alt und Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Arbeitsstättenrichtlinie, wonach Pausenräume zur Verfügung zu stellen sind, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der Tätigkeit oder der eine bestimmte Obergrenze übersteigenden Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen, dies erfordern (vgl. auch § 28 Abs. 2 ASchG idF BGBl. I Nr. 9/1997).

Von der Ausnahmemöglichkeit zur Einrichtung von Aufenthaltsräumen wird Gebrauch gemacht und die Einrichtung dieser Räume entsprechend dem geltenden Recht in größeren Betrieben vorgeschrieben. Größere Betriebe liegen ab einer Beschäftigtenanzahl von zwölf regelmäßig beschäftigten Dienstnehmern vor. Es wird der Ausführung durch die Länder überlassen, Aufenthaltsräume für Dienstnehmer vorzusehen, in deren Arbeitszeit Arbeitsbereitschaftszeiten fallen (Anhang I Z 16.4 der Arbeitsstättenrichtlinie). Es ist insbesondere auf Anhang I Z 16.2 und Anhang II Z 11.2 der Richtlinie 89/654 zu verweisen, die von der Ausführungsgesetzgebung hinsichtlich der Ausstattung und Beschaffenheit von Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen zu beachten sind.

Zu § 88g (Wohnräume und Unterkünfte):

Diese Regelung ist mit § 89 LAG alt ident und wurde zur besseren Verständlichkeit überarbeitet.

Zu § 88h (Nichtraucherschutz):

Diese Bestimmung entspricht § 30 ASchG. Die Arbeitsstättenrichtlinie 89/654 sieht einen Nichtraucherschutz für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z 16.3 und 4 sowie Anhang II Z 11.3) vor.

Zu Z 23 (§§ 89 und 90):

Zu § 89 (Arbeitsmittel):

Als Muster dient der dritte Abschnitt des ASchG und § 80 LAG alt, wobei der Ausführungsgesetzgebung die Detailregelungen und die notwendigen Umsetzungen überlassen werden. Die Länder haben vor allem die Richtlinie 89/655 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit umzusetzen. Der Anhang zu dieser Richtlinie sieht Mindestvorschriften vor, die jedenfalls umgesetzt werden müssen. Die meisten Ausführungsgesetze sehen sehr detaillierte Regelungen über Arbeitsmittel bereits vor. Diese sind auf Übereinstimmung mit dem EU-Recht zu prüfen und bei Umsetzungsbedarf zu ergänzen.

Im Gegensatz zur etwas unsystematischen Verwendung der Begriffe Betriebseinrichtungen, mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel wird nunmehr entsprechend der Richtlinie 89/655 von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen.

Abs. 1 übernimmt die Definition der Arbeitsmittel in § 2 Abs. 5 ASchG und entspricht Art. 2 lit. a der Arbeitsmittelrichtlinie 89/655. Die Aufzählung ist eine beispielhafte; als Arbeitsmittel sind Dreschmaschinen, Stroh- und Heupressen, Zerkleinerungsmaschinen für Stroh, Heu und Grünfutter, Gebläse, Sägen, Körner- und Förderschnecken, Holzspalt-, Hobel-, Fräs- und Feldmaschinen anzusehen. Auch

Schleifkörper, Schleifmaschinen, Einachs-Schlepper, Rasenmäher, Bodenfräser, Bodenzugseilwinden usw. sind darunter zu verstehen.

Die Definition der "Benutzung von Arbeitsmitteln" in **Abs. 2** wird § 33 Abs. 1 ASchG nachgebildet 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 ist lediglich beispielhaft.

Abs. 3 und 4 entsprechen § 33 Abs. 3 und 4 ASchG.

Abs. 5 entspricht weitgehend wörtlich Art. 3 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/655 sowie § 33 Abs. 2 und Abs. 5 ASchG.

Die Ausführungsgesetzgebung hat gemäß **Abs. 6** nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen.

Weiters ist nach **Abs. 6** festzulegen, welche Arbeitsmittel in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand nachweislich zu prüfen sind. Dies entspricht § 80 Abs. 2 LAG alt.

Die Arbeitsmittelrichtlinie 89/655 samt Anhang ist gemäß **Abs. 7** von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

Die Grundsätze des ASchG könnten von der Ausführungsgesetzgebung – wie sie für einzelne Arbeitsmittel bereits in den geltenden Arbeitnehmerschutzverordnungen der Länder vorgesehen sind – bei der Ausführung als Vorbild dienen. Die entsprechenden elektrotechnischen Vorschriften sowie die geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sind einzuhalten (vgl. § 35 Abs. 1 ASchG). Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden, wobei diese Vorrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden sind (vgl. § 35 ASchG). Das ASchG sieht weiters in den §§ 37 und 38 detaillierte Regelungen über die Prüfung und die Wartung von Arbeitsmitteln vor, mit denen Art. 4 und 5 sowie der Anhang der Richtlinien umgesetzt wird.

§ 39 ASchG sieht eine VO-Ermächtigung für:

1. Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel sowie Übergangsregelungen für bereits in Verwendung stehende Arbeitsmittel;
2. Erstellung einer Liste der gefährlichen Arbeitsmittel und
3. eine nähere Konkretisierung der Prüfung von Arbeitsmitteln vor.

Zu § 90 (Arbeitsstoffe):

Die Rahmenrichtlinie 80/1107 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten Regelungen für den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen. Weiters sehen die als Einzelrichtlinien zur Rahmenrichtlinie 89/381 ergangenen Vorschriften Schutzmaßnahmen bei Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679) vor.

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 in § 90 folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien wie Lärm als Arbeitsstoff nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann.

Der vorliegende Entwurf stellt nicht auf jedes Vorhandensein von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit ab, sondern auf das Verwenden der Stoffe im Sinne eines jeden mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Umganges. Die in den Richtlinien vorgesehenen allgemeinen Grundsätze über Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer gelten auch hinsichtlich der Gefahren durch Arbeitsstoffe. Weiters werden für gesundheitsgefährdende und für biologische Arbeitsstoffe in den Richtlinien Grundsätze über die Vermeidung oder Verringerung einer Gesundheitsgefährdung aufgestellt. Die Richtlinie 80/1107 verpflichtet die einzelnen Staaten unter anderem zur Festlegung von Grenzwerten, zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse nach bestimmten Methoden, deren Kriterien im Detail vorgegeben sind. Mit den Richtlinien 91/322 und 96/94 wurden Richtgrenzwerte für bestimmte Stoffe festgesetzt.

Die Länder haben bei Erlassung ihrer Ausführungsbestimmungen die entsprechenden Richtlinien über gefährliche Arbeitsstoffe zu beachten.

Es sind dies die Rahmenrichtlinie 80/1107 (Richtlinien zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit) und die dazu ergangenen Einzelrichtlinien.

Weiters wären die zur Rahmenrichtlinie 89/391 ergangenen Vorschriften über Arbeiten mit Karzinogenen (90/394) und mit biologischen Arbeitsstoffen (90/679) zu beachten.

Das ASchG sieht detaillierte Bestimmungen in §§ 40 bis 47 sowie Verordnungsermächtigungen in § 48 vor.

Abs. 1 entspricht § 2 Abs. 6 ASchG und Art. 2 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107.

Die für die Einstufung der als brand-, explosions- und gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften ist gemäß **Abs. 2** von den Ländern auszuführen. Im ASchG erfolgt diese Einteilung in § 40:

Brandgefährlich sind Arbeitsstoffe, wenn sie brandfördernde, hochentzündliche, leichtentzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen (§ 40 Abs. 2 ASchG). Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind insbesondere Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, krebserzeugende, fortpflanzungsgefährdende, infektiöse oder chronisch schädigende Eigenschaften aufweisen (§ 40 Abs. 3 ASchG). § 40 Abs. 5 verweist zu den oben angeführten Begriffen auf die Begriffsdefinitionen des Chemikaliengesetzes.

Abs. 3 entspricht § 40 Abs. 1 ASchG. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, Zellkulturen und bestimmte Parasiten. Sie werden nach Art. 2 lit. d der Richtlinie 90/679 in vier Risikogruppen je nach Gesundheitsschädigung und danach, ob eine Verbreitung in der Bevölkerung wahrscheinlich oder unwahrscheinlich ist und eine wirksame Vorbeugung bzw. Behandlung möglich oder unmöglich ist, eingeteilt (vgl. § 40 Abs. 4 ASchG). Im Anhang III der Richtlinie werden biologische Arbeitsstoffe in vier Risikogruppen eingeteilt (zB. Salmonellen, Risikogruppe 2, Pilze – zwischen 2 und 3, Viren – Hepatitis oder Tollwut 3). Ein Verordnungsentwurf über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe wurde 1997 begutachtet. Ergänzend zur Definition zu § 40 Abs. 4 ASchG werden mit diesem Begutachtungsentwurf die Definitionen von Mikroorganismen und Zellkulturen aus der Richtlinie 90/679 Art. 2 lit. b und lit. c übernommen. Die Arbeitsstoffe müssen nach dem Begutachtungsentwurf bei der Arbeit verwendet werden, also im Zusammenhang mit der Tätigkeit bzw. den Arbeitsvorgängen stehen. Die Richtlinie 90/679 bezieht sowohl die beabsichtigte als auch die unbeabsichtigte Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen ein. In Anhang 1 der Richtlinie wurde eine Liste von Fällen aufgenommen, in denen die Ergebnisse der Risikoabschätzung zeigen, daß die Tätigkeit zwar nicht den absichtlichen Umgang mit dem biologischen Arbeitsstoff umfaßt, jedoch zu einer Exposition der Arbeitnehmer gegenüber einem biologischen Arbeitsstoff führen kann und führt unter Punkt 2 "Arbeiten in der Landwirtschaft" an. Es sind daher Vorkehrungen zu treffen, auch wenn der Umgang mit den Arbeitsstoffen unbeabsichtigt ist. Der Verordnungsentwurf sieht vor: Unter eine unbeabsichtigte Verwendung fällt ein Stoff, wenn keine beabsichtigte Verwendung vorliegt, die Evaluierung jedoch ergeben hat, daß eine Exposition gegenüber einem oder mehreren biologischen Arbeitsstoffen möglich ist. Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren bei unbeabsichtigter Verwendung ist Art und Häufigkeit der Tätigkeit, die aus der Arbeit der Arbeitnehmer resultierenden möglichen Allergien auslösenden oder toxischen Wirkungen zu berücksichtigen, soweit dies ohne Kenntnis der Identität der biologischen Arbeitsstoffe möglich ist. Eine Zuordnung zu Risikogruppen muß nicht vorgenommen werden. Ist die Identität eines biologischen Arbeitsstoffes hingegen bekannt, so kommen die Evaluierungsvorschriften wie bei beabsichtigter Verwendung zur Anwendung. Bei unbeabsichtigter Verwendung ist die Evaluierung anhand von Informationen über Erfahrungen mit vergleichbaren Arbeitsplätzen insbesondere hinsichtlich Informationen über mögliche oder tatsächliche aufgetretene Erkrankungen oder Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe, die gegebenenfalls im Organismus von Tieren vorhanden sind, oder sein könnten, vorzunehmen. Zur Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 90/679 sieht § 4 des Verordnungsentwurfes Schutzmaßnahmen und Expositionsvermeidung vor. Bei beabsichtigter Verwendung sind zusätzliche Schutzmaßnahmen gemäß Anhang 1 zu treffen. In bestimmten Fällen unbeabsichtigter Verwendung sind zusätzliche Schutzmaßnahmen ebenfalls zu treffen.

Abs. 4 normiert die grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers, sich im Rahmen der Evaluierung (nach § 77) zu vergewissern, ob mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgegangen wird. Bei der Evaluierung muß sich daher der Arbeitgeber vergewissern, ob gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung stehen. Dies ist notwendige Voraussetzung für die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Eigenschaften der

Arbeitsstoffe müssen ermittelt und gefährliche Arbeitsstoffe nach den Eigenschaften eingestuft werden. Zur Beurteilung der Gefahren gemäß **Abs. 5** sind von den Dienstgebern die Angaben der Hersteller oder Importeure zu beachten.

Ist ein erworbener Arbeitsstoff gekennzeichnet, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, gemäß **Abs. 6** davon ausgehen, daß die Angaben dieser Kennzeichnung über die angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind. Ist ein Stoff nicht gekennzeichnet, so können Dienstgeber davon ausgehen, daß der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes und des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt (vgl. § 41 ASchG).

Abs. 7 legt analog § 41 Abs. 5 und 6 ASchG fest, daß Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von Arbeitsstoffen zu ermitteln und zu beurteilen ist, ob eine gesundheitsgefährdende Konzentration vorliegt. Grenzwerte sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen.

Abs. 8 entspricht § 42 ASchG sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) und Art. 5 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene). Nach dem ASchG dürfen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis durch Verwendung nicht gefährlicher Arbeitsstoffe oder Arbeitsstoffe, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen, erreicht wird. Bei Verwendung anderer gefährlicher Arbeitsstoffe gilt diese Maßnahme nur dann, wenn der damit verbundene Aufwand vertretbar ist. Ist die Verwendung der oben angeführten Arbeitsstoffe erlaubt (wenn zB ein Ersatz nicht möglich ist, weil dadurch kein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann) so dürfen diese, wenn es nach Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

Wird festgestellt, daß Gefahren gegeben sind, hat der Dienstgeber zur Vermeidung oder Verringerung der Gefahr konkrete Schutzmaßnahmen gemäß **Abs. 9** festzulegen, wobei von der Ausführungsgesetzgebung ein "Katalog" der in Frage kommenden Schutzmaßnahmen zu erstellen ist. Art. 6 der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) legt eine Reihe von Maßnahmen zur Verringerung der Risiken beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen fest, ebenso sieht Art. 5 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene) Maßnahmen zur Verringerung oder Vermeidung einer Exposition vor.

Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Arbeitgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in der von der Richtlinie vorgesehenen Rangordnung gemäß § 43 Abs. 2 ASchG zu treffen:

1. Beschränkung der Arbeitsstoffmenge auf das unbedingt erforderliche Ausmaß.
2. Beschränkung der Anzahl der Arbeitnehmer, die einer Einwirkung ausgesetzt sind, auf das unbedingt erforderliche Ausmaß.
3. Dauer und Intensität der Einwirkung ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, daß die Arbeitnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase usw. nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, daß gefährliche Gase usw. frei werden, so sind sie zu erfassen und zu beseitigen.
6. Ist eine Erfassung nicht möglich, sind entsprechende Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann ein ausreichender Schutz der Arbeitnehmer erreicht werden, müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

Zu Z 24 (§ 90a – Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung):

Diese Bestimmung wurde nach dem Vorbild des § 44 ASchG und des § 81 LAG alt gestaltet. Der Ausführungsgesetzgebung kommt die Aufgabe zu, nähere Bestimmungen über die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen zu erlassen und die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind. Dabei hat sie die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107 und der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die dazu ergangenen Einzelrichtlinien umzusetzen.

Abs. 1 entspricht § 44 Abs. 1 ASchG.

Abs. 2 entspricht § 44 Abs. 2 ASchG; der zweite Satz § 81 LAG alt.

Abs. 3 entspricht § 44 Abs. 5 ASchG.

Abs. 4 überläßt die nähere Kennzeichnung gefährlicher Arbeitsstoffe der Ausführung durch die Länder. Kennzeichnungspflichten sieht die Kennzeichnungsrichtlinie 92/58 vor (vgl. Anhang II Z 3.2, der Gefahrenkennzeichnungen für explosions-, feuergefährliche Stoffe usw. enthält). Das ASchG sieht eine Verordnungsermächtigung für die Kennzeichnung vor.

Zu Z 25 (§ 91 – Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, allgemeine Bestimmungen):

Die Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze 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 oder von Arbeitsstoffen handelt. Für Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe gelten die entsprechenden Bestimmungen. Vorbild ist der sechste Abschnitt des ASchG, insbesondere § 60 Abs. 1 und 2 und § 61 Abs. 1.

In §§ 91a bis 91e werden besondere Regelungen über bestimmte Arbeitsvorgänge (Handhabung von Lasten, Arbeiten am Bildschirm, mit Lärm verbundene Arbeiten, sonstige Einwirkungen im Sinne physikalischer Agenzien) entsprechend den Einzelrichtlinien zur Richtlinie 89/391 vorgesehen.

Abs. 1, 2 und 3 nehmen auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht (Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers). Um die entsprechende Beurteilung der Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge (§ 77) vornehmen und bei Gefährdung entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen zu können, ist es erforderlich, konkrete Pflichten über die Gestaltung der Arbeitsplätze aufzunehmen.

Abs. 4 entspricht § 81 Abs. 4 LAG alt.

Zu Z 26 (§§ 91a bis 91e):

Zu § 91a (Handhabung von Lasten):

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 90/269 umgesetzt. Es wird auf die Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates nach dem Vorbild des ASchG (§ 64) abgestellt.

Abs. 1 entspricht wörtlich dem Art. 2; **Abs. 2** entspricht wörtlich Art. 3 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 90/269.

Nähere Bestimmungen sind von der Ausführungsgesetzgebung gemäß **Abs. 3** in Umsetzung der Richtlinie 90/269 (Lasten) insbesondere der Anhänge zu erlassen.

Läßt sich die Handhabung von Lasten nicht vermeiden, muß der Arbeitgeber gemäß Art. 4 den Arbeitsplatz so gestalten, daß die Handhabung möglichst sicher erfolgt. Er muß dabei insbesondere die Merkmale der Last, die Merkmale der Arbeitsumgebung und geeignete Maßnahmen berücksichtigen, die im Anhang I konkretisiert werden. Risiken, die zu einer Gefährdung des Dienstnehmers führen können, werden in Anhang II aufgelistet.

Zu § 91b (Lärm):

§ 91b dient der Umsetzung der Grundsätze der Richtlinie 86/188 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz nach dem Vorbild des § 65 ASchG. Zu berücksichtigen sind insgesamt auch die Auswirkungen der Richtlinie 89/391 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren – vgl. § 77).

Im vorliegenden Entwurf werden die Grenzwerte bzw. Schwellenwerte für die einzelnen Maßnahmen nicht festgelegt. Die entsprechenden Auslöseschwellen sind von den Ländern festzulegen. Im Rahmen des ASchG erfolgt dies durch Verordnung, wobei bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung das geltende Recht übergeleitet wurde.

Die nähere Ausgestaltung des Lärmschutzes ist gemäß Abs. 2 von den Ländern vorzunehmen, wobei die Lärmrichtlinie in den Details umzusetzen ist.

Die Lärmrichtlinie 86/188 sieht folgende Vorgangsweise vor: Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (vgl. § 77) ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein können (Art. 3). Ist eine solche Lärmgefährdung nicht ausgeschlossen, ist der Lärm zu messen (Art. 3). Schutzmaßnahmen sind je nach Ausmaß der Einwirkung zu treffen. Eine Lärmgefährdung liegt vor, wenn der Lärm 85 dB(A) übersteigt (Art. 4). Bei Vorliegen eines solchen Meßergebnisses muß zunächst geprüft werden, ob der Lärm – soweit in der Praxis vertretbar – verringert werden kann (Art. 5). Ist dies in der Praxis nicht vertretbar, muß eine Gesundheitsüberwachung erfolgen (Art. 7 – mit § 92 umgesetzt). Gleichzeitig sind den Dienstnehmern Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen (Art. 6). Im Anhang I erfolgen Angaben für die Lärmmessung; in Anhang II für die Überwachung der Hörfähigkeit.

Zu § 91c (Sonstige Einwirkungen und Belastungen):

Diese Bestimmung regelt insbesondere nach dem Vorbild des § 66 ASchG jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfaßt werden.

Nach der Richtlinie 89/391 (Art. 6) sind sämtliche Einwirkungen am Arbeitsplatz und bei Arbeitsvorgänge hinsichtlich Gesundheitsgefährdungen zu überprüfen und bestimmte Einflüsse auszuschalten bzw. zu verringern (**Abs. 2**).

Abs. 2 entspricht auch Anhang I Z 21.3 und Anhang II Z 17 ("Arbeitsplätze im Freien sind so zu gestalten, daß Arbeitnehmer gegen Witterungseinflüsse zu schützen sind").

Zu § 91d (Bildschirmarbeitsplätze):

Diese Bestimmung beinhaltet die Umsetzung der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit).

Abs. 1 entspricht der Definition von Bildschirm und Bildschirmarbeitsplatz nach Art. 2 lit. a und b der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270.

Abs. 2 entspricht der Präambel und weitgehend dem Anhang der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270 sowie § 67 Abs. 2 ASchG. Der Dienstgeber hat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach § 77 auch eine Arbeitsplatzanalyse der Bildschirmarbeitsplätze vorzunehmen und bei Gefährdung Schutzmaßnahmen vorzusehen.

Abs. 3 entspricht § 67 Abs. 6 ASchG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997.

Die Länder haben gemäß **Abs. 4** Bestimmungen über die Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen vorzusehen und müssen hier insbesondere die Details des Anhanges der Richtlinie 90/270 über die Hardware, Arbeitstische und -stühle sowie in Bezug auf die Umgebung (Platzbedarf, Beleuchtung, Wärme, Strahlungen usw.) und Software sowie Art. 7 ("der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmen verringern") und Art. 9 (Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer) der Bildschirmarbeitsrichtlinie umsetzen. Dies ist im ASchG mit § 67 Abs. 3, 4 und § 68 Abs. 1 bis 6 erfolgt.

Die Abweichungsmöglichkeit in **Abs. 5** könnte etwa für Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen erfolgen (vgl. auch § 67 Abs. 5 ASchG).

Zu § 91e (Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung):

Mit dieser Bestimmung wird die Richtlinie 89/656 großteils umgesetzt. Die näheren Details sind von der Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung sämtlicher Rahmenrichtlinien und der dazu ergangenen Einzelrichtlinien umzusetzen.

Abs. 1 entspricht Art. 4 ("der Arbeitgeber hat persönliche Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung zu stellen ...") sowie Art. 3 ("persönliche Schutzausrüstungen sind zu verwenden, wenn die Risiken nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können") der Richtlinie 89/656.

Abs. 2 entspricht weitgehend § 85 Abs. 2 LAG alt. Der zweite Satz wurde neu eingefügt (vgl. die VO-Ermächtigung des § 72 Abs. 1 Z 6 ASchG). Eine Verpflichtung zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung ist zB in der Richtlinie 82/605 (Schutz vor Blei) vorgesehen.

Abs. 3 entspricht weitgehend § 85 Abs. 3 LAG alt und § 71 Abs. 1 ASchG.

Zu Z 27 (§ 92 und § 93):**Zu § 92 (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 bisher bestehende System des geltenden Landarbeitsgesetzes beibehalten werden. So sieht die Richtlinie 80/1107 für bestimmte Einwirkungen vor, daß die Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5).

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. Im Anhang zu dieser Richtlinie sind praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung vorgesehen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor,

sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Dienstnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können (zB. Richtlinie 86/188 – Lärm). Es sind daher auch für solche Untersuchungen Regelungen zu treffen.

Diesen Grundsätzen Rechnung tragend unterscheidet § 92 zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) in Abs. 1 und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen) in Abs. 5. 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).

Abs. 1 entspricht weitgehend § 83 Abs. 1 LAG alt. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie den 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 das individuelle Risiko erhöht, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung infolge der Erkrankung erhöhen würde.

Diese Bestimmung entspricht § 49 Abs. 1 ASchG. Die Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, werden im ASchG mit der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, festgelegt.

In **Abs. 2** werden diejenigen Tätigkeiten, die eine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchung notwendig machen, ausdrücklich angeführt. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, bei denen der Dienstnehmer einer der in Z 1 bis 6 angeführten Einwirkungen ausgesetzt ist.

Bisher waren von der Ausführungsgesetzgebung diejenigen Tätigkeiten festzulegen, die eine Eignungs- oder Folgeuntersuchung erforderlich machen. Von diesem System wurde im Sinne der Sozialpartner abgewichen, um eine bundeseinheitliche Regelung zu schaffen. Als Vorbild wurde die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ), BGBl. II Nr. 27/1997, herangezogen, wobei nur diese Einwirkungen in das LAG aufgenommen wurden, denen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft prophylaktische Bedeutung zukommt. Dabei handelt es sich um organische Phosphorverbindungen, Quecksilber und seine anorganischen Verbindungen, Benzol, Halogenkohlenwasserstoff, Pech mit hohem Anteil polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoff und quarzhaltiger Staub.

Abs. 4 legt fest, daß keine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchungen bei Einwirkung der in Abs. 2 angeführten Stoffe stattfinden müssen, wenn die Arbeitsstoffe in einer Apparatur so verwendet werden, daß während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder auch wenn Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Tag beschäftigt werden (vgl. § 2 Abs. 2 und 3 VGÜ).

Abs. 5 berücksichtigt die freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Eine spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung liegt dann vor, wenn Dienstnehmer besonderen physikalischen Einwirkungen oder den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe, oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Die Richtlinie 86/188 sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung bei Lärmeinwirkung ab 85 dB(A) vor. Eine gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung im Sinne des Abs. 4 liegt daher jedenfalls vor, wenn eine Belastung von 85 dB(A) vorliegt. Art. 9 der Richtlinie 86/188/EWG (Lärm) sieht einen Anspruch auf Überwachung der Hörfähigkeit vor, wenn es in der Praxis nicht vertretbar ist, die tägliche persönliche Lärmexposition des Arbeitnehmers auf weniger als 85 dB(A) zu verringern. Ziel dieser Überwachung ist es, gemäß Abs. 2 des Art. 7 der Richtlinie jede lärmbedingte Verminderung der Hörfähigkeit zu diagnostizieren und das Hörvermögen des Ohres zu erhalten.

Abs. 6 entspricht § 83 LAG alt.

Die Ausführungsgesetzgebung hat gemäß **Abs. 7** jene Ärzte und Einrichtungen, die zur Durchführung der Untersuchung in Betracht kommen, zu bezeichnen; Richtlinien für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen und Richtlinien für die Durchführung von besonderen Untersuchungen sind festzulegen. Als wesentlichste Grundsätze für die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen erscheint, daß die Ärzte die Ergebnisse der Untersuchungen in einem Befund festzuhalten und zu beurteilen haben. Die Beurteilung muß auf geeignet, bzw. nicht geeignet lauten. Im ASchG wurde detaillierte Grundsätze für die Durchführung solcher Untersuchungen im § 52 aufgestellt.

Die Grundsätze für die Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen können weniger detailliert ausfallen.

Das Verfahren zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung wird in **Abs. 8** neu geregelt. Stellt ein Arzt die gesundheitliche Nichteignung fest, so ist dieser Befund die Grundlage dafür, daß der Dienstnehmer mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden darf. Wird auf Grund einer Folgeuntersuchung festgestellt, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist, so erfolgt damit die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes.

Zu § 93 (Präventivdienste – Bestellung von Sicherheitsfachkräften):

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.

Der Entwurf geht davon aus, daß der Dienstgeber grundsätzlich die Wahlmöglichkeit hat, ob er betriebseigene Sicherheitsfachkräfte oder externe Sicherheitsfachkräfte heranziehen will. Es steht ihm frei, ein sicherheitstechnisches Zentrum in Anspruch zu nehmen. 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 in Betracht kommen.

Die in **Abs. 3** geforderte Unabhängigkeit bei der Ausübung der Fachkunde stellt eine Grundvoraussetzung für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung dar. Diese Regelung entspricht § 73 ASchG.

Für die sicherheitstechnische Betreuung sind personelle und fachliche Mittel erforderlich, die gemäß **Abs. 4** grundsätzlich von den Dienstgebern zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Diese Verpflichtung entfällt, wenn die Sicherheitsfachkräfte (sicherheitstechnisches Zentrum) oder externe Sicherheitsfachkräfte das notwendige Hilfspersonal und Ausstattung zur Verfügung stellen.

Z 28 (§ 93a – Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte):

Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte ist, die Dienstgeber, Dienstnehmer, Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Der vorliegende Entwurf geht davon aus, daß die Dienstgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in gleicher Weise wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigen. Die Verantwortung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung liegt nach wie vor bei den Dienstgebern. Es können Sicherheitsfachkräfte nicht als Hilfsorgane der Dienstgeber zur Überwachung der Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften eingesetzt werden. Sie üben Beratungstätigkeit in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit aus.

Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen können zur Unterstützung ihrer Tätigkeiten auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Sicherheitsfachkräfte ebenso zur Beratung heranziehen.

In **Abs. 1** werden die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte allgemein umschrieben; die Anführung konkreter Angelegenheiten ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzunehmen (vgl. § 76 Abs. 3 ASchG). Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute, die Beratungstätigkeiten übernehmen. Die fachkundige Beratung der Dienstnehmer und der Belegschaftsorgane soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, daß die Dienstnehmer 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 Dienstgeber, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Dienstnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 94b zu verweisen.

Gemäß **Abs. 2** müssen den Sicherheitsfachkräften die für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden; dies gilt für betriebseigene Sicherheitsfachkräfte in gleicher Weise wie für externe Personen und Dienste. Die Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Abs. 3 stellt klar, daß es Sache der Dienstgeber ist, dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Dienstnehmern und Belegschaftsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgshaftung der Dienstgeber im Sinne einer Haftung für ausreichende und inhaltliche Beratung.

Mit **Abs. 4** werden die Regelungen des ASchG über die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben in § 78 weitgehend übernommen. Damit wird die vorherrschende Betriebsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft, die aus Klein- und Mittelbetrieben besteht, berücksichtigt. Anstelle einer Mindesteinsatzzeit – also einer Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung – wird festgelegt, daß in bestimmten Intervallen eine gemeinsame Besichtigung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner erfolgen muß. 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 Mindesteinsatzzeit 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 (unter sechs Dienstnehmern) eine flexiblere Regelung vor. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, entweder weitere gemeinsame Begehungen unter Festsetzung kürzerer Intervalle oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen. Diese Mindesteinsatzzeit kann nach Anzahl der Dienstnehmer gestaffelt sein.

Abs. 5 entspricht § 78 Abs. 2 ASchG. Demnach kann der Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren vertretbar ist.

Art. 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 Beschäftigtenanzahl vorgesehen werden, sondern nur für bestimmte Unternehmenssparten. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt dies und legt für die Sparte der Land- und Forstwirtschaft diese Ausnahmemöglichkeit fest.

Zu Z 29 (§ 94 – Bestellung von Arbeitsmedizinern):

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Arbeitsmedizinern oder zur Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums gelten die Ausführungen zu § 93 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften) mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Über die Unabhängigkeit der Arbeitsmediziner und ihre Verschwiegenheitspflicht werden keine Regelungen getroffen, da ohnehin das Ärztegesetz gilt. Weitergehende Regelung erscheinen nicht notwendig.

Zu Z 30 (§§ 94a bis 94e):

Zu § 94a (Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner):

Es wird auf § 93a verwiesen. Dazu wird ergänzt:

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. Eine Hinzuziehung der Arbeitsmediziner bei Änderungen von Arbeitsmitteln ua. ist nur dann notwendig, wenn damit gravierende Änderungen der bisher bestehenden Arbeitsbedingungen oder Arbeitsvorgänge im Zusammenhang mit einer Gesundheitsgefährdung verbunden sind und daher nicht schon dann, wenn ein neues Arbeitsmittel angeschafft wird.

Zu § 94b (Zusammenarbeit):

Diese Bestimmung entspricht § 85 ASchG und Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391.

Zu § 94c (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 Dienstgebern nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher eine Meldepflicht gegenüber den Dienstgebern bzw. den sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen.

Zu § 94d (Abberufung):

Das ASchG sieht beispielsweise vor, daß eine Abberufung nur nach vorheriger Befassung des Arbeitsschutzausschusses möglich ist.

Zu § 94e (Arbeitsschutzausschuß):

Der Entwurf geht davon aus, daß in kleineren Arbeitsstätten die erforderliche Information und Koordination einfacher zu bewältigen ist und daher die Dienstgeber nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedürfen. Bei größeren Arbeitsstätten erscheinen aber geeignete Strukturen unerlässlich, um die für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer unerlässliche Einbindung der Präventivdienste und der Belegschaftsorgane in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozeß und die innerbetriebliche Koordination und den Dialog auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Dies entspricht auch den Anforderungen der Richtlinie 89/391, wonach durch geeignete Verfahren und Instrumente die Information, der Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern auszuweiten ist.

Die Zusammensetzung der Arbeitsschutzausschusses nach dem ASchG entspricht jener des Sicherheitsausschusses nach § 23 ANSchG. Sicherheitsausschüsse waren nach dem LAG bisher nicht vorgesehen. Es wird der Ausführungsgesetzgebung überlassen, Arbeitsschutzausschüsse einzurichten.

Zu Z 31 (§ 96a – Mutterschutz):

Diese Bestimmung entspricht Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 sowie § 2b MSchG.

Gemäß Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sind bei Vorhandensein einer Gefährdung für Sicherheit oder Gesundheit sowie einer möglichen Auswirkung auf Schwangerschaft oder das Stillen die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten der betreffenden Dienstnehmerin die Gefährdung zu vermeiden. Diese Umgestaltungsmöglichkeiten werden als "Änderung der Beschäftigung" umschrieben. Eine Änderung der Beschäftigung kann etwa die Unterbrechung der Arbeit durch zusätzliche Pausen sein. Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie sieht vor, daß dann, wenn die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten technisch oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist, der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betreffenden Dienstnehmerin zu treffen hat.

Diese Änderungen haben sich wie nach geltendem Recht im Rahmen des Dienstvertrages zu bewegen. Objektive Gründe, die der Änderung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatzwechsel entgegenstehen, können sich nicht nur aus dem Dienstnehmerschutzrecht, sondern auch aus dem Arbeitsvertragsrecht ergeben. Die Dienstnehmerin muß daher Änderungen der Arbeitsbedingungen oder einen Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptieren, wenn diese den im Dienstzettel enthaltenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen.

Gemäß Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie ist die Dienstnehmerin zu beurlauben, wenn der Arbeitsplatzwechsel technisch und/oder sachlich nicht möglich oder aus gebührend nachgewiesenen Gründen nicht zumutbar ist. Gemäß Art. 11 der Richtlinie steht ihr die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu.

Zu Z 33 (§ 97 Abs. 5):

Diese Regelung entspricht § 3 Abs. 8 MSchG und Art. 9 der Mutterschutzrichtlinie.

Art. 9 trifft die ausdrückliche Feststellung, daß für durch die Schwangerschaft bedingte Untersuchungen die entsprechende Zeit unter Entgeltfortzahlung freizugeben ist, wenn diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen. Dies gilt ua. für Untersuchungen im Rahmen des Mutter-Kind-Passes. Als solche Untersuchungen gelten grundsätzlich alle vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft für notwendig erachteten und in den Mutter-Kind-Paß eingetragenen Untersuchungen, zB auch eine Fruchtwasseruntersuchung. Sollten jedoch vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zusätzliche Untersuchungen angeordnet werden, die nicht von der Mutter-Kind-Paß-Verordnung erfaßt sind, so hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin auch für diese Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind. Die Anpassung des LAG an diese Regelung ist deshalb notwendig, weil sich die Dienstnehmerin ja nicht krankheitsbedingt der ärztlichen Untersuchung unterzieht und daher keine Dienstverhinderung im Krankheitsfalle vorliegt.

64

1105 der Beilagen

Zu Z 34 (§ 98 Abs. 1):

In Anhang II Abschnitt A der Mutterschutzrichtlinie sind Beschäftigungsverbote von schwangeren und stillenden Müttern vorgesehen. Diese Beschäftigungsverbote sind absolut und betreffen physikalische Agenzien (A1.a), biologische Agenzien und chemische Agenzien. Eine EU-konforme Liste der Beschäftigungsverbote enthält § 4 MSchG.

Zu Z 35 (§ 98a):

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Schutzbestimmungen für Stillende ist, daß Kenntnis des Dienstgebers darüber besteht, daß die Dienstnehmerin stillt. Die Dienstnehmerin ist gemäß **Abs. 1** daher verpflichtet, dem Dienstgeber bekanntzugeben, daß sie stillt. Erst mit der Mitteilung kann das Beschäftigungsverbot wirksam werden. Wenn der Dienstgeber es verlangt, hat die Mutter eine Bestätigung des sie oder das Kind behandelnden Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen. Bei den Mutterberatungsstellen handelt es sich um anerkannte Beratungsstellen, deren gesetzliche Grundlage die Jugendwohlfahrtsgesetze der Länder bilden.

Abs. 2 entspricht Art. 6 Z 2 der Mutterschutzrichtlinie, wobei die Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung des Anhangs dieser Richtlinie Beschäftigungsverbote für stillende Mütter zu erlassen hat. Art. 6 Z 2 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, daß stillende Mütter in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, daß das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den in Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht. Diese chemischen Agenzien betreffen Blei- und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, daß diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

Zu Z 36 (§ 99 Abs. 3):

Diese Bestimmung entspricht § 5 Abs. 4 MSchG. Das bisher zweistufige Verfahren (Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und bei Nichtentsprechung des Antrages Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Entscheidung durch die Bezirksverwaltungsbehörde) erscheint zu umständlich. Im Sinne der Verfahrensökonomie wird ausschließlich ein Bescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen, die von amtswegen (insbesondere im Falle des Zeugnisses eines Amtsarztes) tätig wird.

Zu Z 38 (§ 100a – Ruhemöglichkeit):

Diese Bestimmung entspricht Z 17 des Anhanges I bzw. Z 12 des Anhanges II der Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654. Demgemäß werden die Dienstgeber verpflichtet, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Die Bestimmung entspricht auch § 8 a MSchG. Die Einrichtung gesonderter Liegeräume ist nicht erforderlich. Es genügt bei entsprechender Separierung die Schaffung einer Liegemöglichkeit in Pausen-, Sozial-, Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen und anderen geeigneten Räumen. Die Zeit, während der die Dienstnehmerin sich hinlegt, gilt als Arbeitszeit und ist daher zu bezahlen; es sei denn, diese Zeit fällt in eine unbezahlte Pause.

Zu Z 39 (§ 104 Abs. 1 und 2):

Die Schaffung von Maßnahmen bei Gefährdung (§ 96) und Beschäftigungsverboten für stillende Mütter (§ 98a) erfordern eine Erweiterung des § 101 Abs. 1 und 2 und entsprechen Art. 11 der Mutterschutzrichtlinie.

Zu Z 40 (§ 105 Abs. 5):

Diese Bestimmung entspricht § 15 Abs. 6 MSchG. Bisher fehlte in den für Adoptiv- oder Pflegemüttern geltenden Regelungen die Anführung des § 108. Da auch Ausländerinnen Kinder adoptieren können, werden die anzuwendenden Bestimmungen ergänzt.

Zu Z 41 (§ 107):

Die Zitate werden angepaßt.

Zu Z 42 (§ 109):

Mit den folgenden Bestimmung wird die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 umgesetzt. Als wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht sind die Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenendruhe und die Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber zu sehen.

Mit § 110 Abs. 6 werden in Entsprechung des Art. 1 und Art. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie Kinder als Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahrs oder bis zur Vollendung der Schulpflicht definiert.

Gemäß **Abs. 1** wird die Definition der Jugendlichen an die Definition in der KJBG- Novelle, BGBl. I Nr. 79/1997, angepaßt. Jugendliche sind Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres; das Akkordverbot gilt auch für Lehrlinge nach Vollendung des 18. Lebensjahres. Die Änderung entspricht einer sozialpartnerschaftlichen Einigung über das "Lehrlingspaket", das sich zum Ziel gesetzt hat, eine verstärkte Attraktivität der Lehre herbeizuführen.

Abs. 2 entspricht Art. 8 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, der vorsieht, daß die Arbeitszeit von Jugendlichen auf acht Stunden pro Tag zu begrenzen ist. Es wird davon ausgegangen, daß § 57 eine zulässige Abweichung im Sinne des Art. 8 Abs. 5 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie darstellt.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

Abs. 4 entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Jugendarbeitsschutzrichtlinie. Die Definition der Hauptferien und schulfreier Zeiten ergibt sich für öffentliche höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten aus dem Schulzeitengesetz, BGBl. Nr. 77/1985; für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen aus den auf

Grund des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen, BGBl. Nr. 319/1975, erlassenen Ausführungsgesetzen der Länder und für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen aus den auf Grund des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen, BGBl. Nr. 320/1975, erlassenen Ausführungsgesetzen der Länder.

Abs. 5 Z 1 entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie; Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. b der Richtlinie.

Nach Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie ist die tägliche Ruhezeit "während jedes Zeitraumes von 24 Stunden" zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muß daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangenen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein. Nach geltendem Recht ist die tägliche Ruhezeit "nach Beendigung der Arbeitszeit" zu gewähren. Wird die Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen, kann sich eine Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden ergeben. In diesem Fall kann die Tagesruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen werden. Die Arbeitszeit muß so rechtzeitig beendet werden, daß auch bei einer Arbeitszeitunterbrechung durch längere Pausen die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen ist. Bisher war ein späterer Beginn am nächsten Tag möglich. Die Verkürzungsmöglichkeit für Jugendliche ab Vollendung des 16. Lebensjahres in bestimmten Fällen (Vgl. § 109 Abs. 2 zweiter Satz LAG alt) ist als zulässige Abweichung im Sinne von Art. 10 Abs. 4 lit. d (Arbeiten in der Landwirtschaft) der Richtlinie anzusehen, wenn den Jugendlichen eine angemessene Ausgleichsruhezeit zukommt.

Abs. 6 entspricht Art. 12 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, wonach Jugendlichen eine zusammenhängende Ruhepause von mindestens 30 Minuten eingeräumt werden muß.

Abs. 7 entspricht dem bisherigen Abs. 4 des § 109 LAG alt.

Abs. 8 sieht vor, daß Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Vollendung der Schulpflicht vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, die eine Nachruhezeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr vorsieht. In § 62 Abs. 2 wird die Nachtzeit definiert als Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr. Eine Anpassung für diese Jugendlichen ist erforderlich.

Gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie kann Nacharbeit in besonderen Tätigkeitsbereichen zugelassen werden. Vor Aufnahme einer erlaubten Nacharbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen hat gemäß Art. 9 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine kostenlose Bewertung des Gesundheitszustandes zu erfolgen. Eine solche hat nur dann nicht zu erfolgen, wenn erlaubte Nacharbeit ausnahmsweise verrichtet wird. Die Untersuchung nach § 92 Abs. 5 wird als ausreichend angesehen, um Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie zu erfüllen. Während sich der Dienstnehmer einer besonderen Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 auf eigenen Wunsch unterziehen kann, ist für Jugendliche eine solche Untersuchung verpflichtend. Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Beendigung der Schulpflicht können nicht zur Nacharbeit herangezogen werden.

Art. 10 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie schreibt vor, daß den Jugendlichen in jeder Kalenderwoche nach Möglichkeit zwei aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren sind. Gemäß **Abs. 9** sind dies Samstag und Sonntag.

Die Verkürzungsmöglichkeit in **Abs. 10** entspricht Art. 10 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie. Wegen der Nichtrückschrittsklausel (Art. 16 Richtlinie) darf nur eine Verkürzung auf 41 Stunden erfolgen. Arbeitsspitzen (Ernte- und Anbauzeiten) werden als „technische oder organisatorische Gründe" im Sinne von Art. 10 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie angesehen.

Es wird davon ausgegangen, daß Arbeiten in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) zulässige Abweichungen im Sinne des Art. 10 Abs. 4 lit. d der Richtlinie darstellen (Arbeiten in der Landwirtschaft).

Die von Art. 10 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie geforderten angemessenen Ausgleichsruhezeiten werden durch **Abs. 11** (entspricht Abs. 6 alt) sichergestellt.

Zu Z 43 (§ 109a Abs. 2):

Bei der Festlegung von Beschäftigungsverboten für Jugendliche hat die Ausführungsgesetzgebung den Anhang zur Jugendarbeitsschutzrichtlinie zu berücksichtigen. Damit wird Art. 7 der Richtlinie entsprochen, wonach die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, daß junge Menschen vor den spezifischen Gefahren für die Sicherheit, die Gesundheit und die Entwicklung geschützt werden, die aus der mangelnden Erfahrung, dem fehlenden Bewußtsein für tatsächliche oder potentielle Gefahren und der noch nicht abgeschlossenen Entwicklung des jungen Menschen herrühren.

In Art. 7 Abs. 2 werden folgende Arbeiten aufgelistet, die zu einem Beschäftigungsverbot Jugendlicher führen müssen: "Arbeiten, die objektiv die Leistungsfähigkeit übersteigen; – Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen mit sich bringen; – Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen; – Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder abwehren können; – Arbeiten, bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze oder durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird. Zu den Arbeiten mit spezifischen Gefahren gehören die in Abschnitt I des Anhangs angeführten physikalischen, chemischen und biologischen Agenzien und die Verfahren und Arbeiten, die in Abschnitt II des Anhangs angeführt sind." In Abschnitt II des Anhangs werden folgende Verfahren und Arbeiten angeführt: "– Herstellung und Handhabung von Anlagen, Zündmitteln oder sonstigen Explosionsstoffe enthaltenden Gegenständen; – Arbeiten in Tierschauen mit wilden oder giftigen Tieren; industrielle Schlachtung von Tieren; – Arbeiten, die mit der Handhabung von Geräten zur Herstellung, Lagerung oder Inbetriebnahme von Druckgas, Flüssiggas oder gelöstem Gas verbunden sind ; – Arbeiten mit Behältern, Becken, Speicherbecken, Ballons oder Korbflaschen, die unter Abschnitt I Nummer 3 aufgeführte chemische Agenzien enthalten; – Arbeiten unter Einsturzgefahr; – Arbeiten, die mit Gefahren auf Grund hoher elektrischer Spannungen verbunden sind; – Arbeiten, deren Takt durch Maschinen bestimmt wird und die nach Akkord bezahlt werden."

Letzteres Beschäftigungsverbot der Akkordarbeit wird bereits mit § 109a Abs. 3 umgesetzt; die übrigen müssen von den Ländern gemäß § 109a ausgeführt werden, soweit die in der Richtlinie angeführten Stoffe, Arbeiten und Verfahren von praktischer Bedeutung für die Forst- und Landwirtschaft sind bzw. vorkommen. In diesem Zusammenhang ist auf die Nichtrückschrittsklausel in Art. 16 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie zu verweisen, wonach bei der Umsetzung der Richtlinie von bestehendem Schutzniveau nicht abgewichen werden darf. Die in den Ländern bereits bestehenden Beschäftigungsverbote für Jugendliche müssen daher grundsätzlich aufrechterhalten werden.

Gemäß Art. 7 Abs. 3 können die Mitgliedstaaten Abweichungen von Abs. 2 zulassen, soweit sie für die Berufsausbildung der Jugendlichen unbedingt erforderlich sind und die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Jugendlichen dadurch sichergestellt wird, daß die Arbeiten unter der Aufsicht einer gemäß Art. 7 der Richtlinie 89/391 hierfür zuständigen Person ausgeführt werden und daß der in derselben Richtlinie vorgesehene Schutz gewährleistet wird.

Zu Z 44 (§ 109a Abs. 5 und 6):

Abs. 5 setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der eine in regelmäßigen Zeitabständen kostenlose Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen vorsieht, wenn die Evaluierung ergibt, daß eine Gefahr für den Jugendlichen besteht. Diese Vorschrift wird durch die bereits bestehenden Untersuchungen gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) erfüllt. Der Dienstgeber ist nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie verpflichtet, für eine entsprechende Untersuchung zu sorgen und muß daher den Jugendlichen anweisen, bei Erhalt einer Vorladung zur Untersuchung auch zu dieser zu erscheinen.

Abs. 6 entspricht Abs. 5 alt.

Zu Z 45 und 46 (§ 110 Abs. 3 und Abs. 5):

Diese Bestimmung entspricht weitgehend dem geltenden Recht. Die Ausnahme für leichte Arbeiten wird auf jene Tätigkeiten eingeschränkt, in denen die Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine Ausnahme zuläßt (vgl. Art. 2 Abs. 2 lit. a und b der Richtlinie); die Einführung einer Altersgrenze (Satz 2) ist auf Grund der EU-rechtlichen Vorgaben und zur Erfüllung der Europäischen Sozialcharta (Art. 7) erforderlich. Nachdem die Sozialcharta bisher von Österreich in diesem Punkt nicht erfüllt wurde, ist mit einer Verurteilung zu rechnen, falls keine Änderung erfolgt. Darüberhinaus wird auch für Kinder, die mit vereinzelt Arbeiten zulässigerweise beschäftigt werden, eine Begrenzung der Beschäftigungszeit gefordert. Dieser Forderung wird mit § 110 Abs. 5 entsprochen (vgl. § 5a Abs. 3 KJBG).

Zu Z 47 (§ 110 Abs. 6):

Diese Bestimmung entspricht Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

Zu Z 48 (§ 110 Abs. 6a):

Gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b EU-RL dürfen Minderjährige erst mit Vollendung des 15. Lebensjahres zur Arbeit zugelassen werden.

Art. 1 Abs. 1 fordert weiters, die Beschäftigung erst nach Vollendung der Schulpflicht zuzulassen. Bei Kindern mit einem Geburtstag in den Monaten Jänner bis Juni endet die Schulpflicht nach Vollendung des 15. Lebensjahres. Zwar können Lehrverhältnisse erst nach Vollendung der Schulpflicht angetreten werden, für andere Dienstverhältnisse ist jedoch eine ausdrückliche Regelung notwendig.

Nach Art. 4 Abs. 2 lit. b EU-RL ist eine Ausnahme für Minderjährige nach Vollendung des 14. Lebensjahres im Rahmen der dualen Ausbildung oder eines Betriebspraktikums möglich. Solche Ausnahmen sind jedoch nur zulässig, „sofern diese Arbeit unter den von der zuständigen Behörde geregelten Bedingungen ausgeübt wird“. Voraussetzung ist daher eine gesetzliche Regelung, die nur in den in Abs. 6a aufgezählten Fällen gegeben ist. Ausbildungsverhältnisse, die nur durch Verbandsvorschriften geregelt sind und freiwillige Ferialarbeit können daher nicht aufgenommen werden.

Die Definition der Ferial- und Pflichtpraktika ergibt sich aus der auf Grund des land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetzes, BGBl. Nr. 175/1966, erlassenen Verordnung über Lehrpläne für höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten, BGBl. Nr. 491/1988, und der dazu ergangenen Ausführungsgesetzgebung der Länder.

Zu Z 49 (§ 197a – Sicherheit und Gesundheitsschutz):

Die gegenständliche Bestimmung enthält eine allgemeine Umschreibung der Informations- und Anhörungspflichten, die sich für den Dienstgeber in Arbeitsschutzangelegenheiten im Zusammenhang mit den technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien ergeben. Zentrale Anknüpfungspunkte sind dabei Art. 10 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 („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. Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über 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 und die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen“ und „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“ (Art. 11 Abs. 1).

§ 92a setzt diese Bestimmungen um.

In **Abs. 1 und 2** erfolgt eine Präzisierung der Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes. Die allgemeinen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte bleiben unberührt. Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 (Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren und an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen) ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (vgl. §§ 194 Z 3 und 195 Abs. 1 erster Satz alt).

Zu Z 50 (§ 210 Abs. 3 Z 1 lit. i):

Diese Bestimmung entspricht § 105 Abs. 2 Z 1 lit. g ArbVG und setzt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um. Es wird auch das sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Fach- und Hilfspersonal in den Kündigungsschutz miteinbezogen, da dies wegen der den Sicherheitstechnikern bzw. Arbeitsmedizinern vergleichbaren Position gegenüber dem Arbeitgeber, die Interessenkollisionen ermöglicht, gerechtfertigt ist.

Zu Z 51 und 52 (§ 216 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2):

Diese Regelungen ergänzen die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat.

Zu Z 53 (§ 236a):

Es wird – wie in § 26 Abs. 2 AZG – die Möglichkeit vorgesehen, daß bei Gleitzeitarbeit die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer geführt werden können.

Zu Z 54 (§ 236a Abs. 2 Z 6):

Das Klammerzitat wird angepaßt.

Zu Z 55 (§ 237 Abs. 1 und 2):

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepaßt und insoweit modernisiert, als die Verletzung bestimmter vertragsrechtlicher Bestimmungen, deren Durchsetzung im Klagsweg erfolgt, nicht mehr unter Strafe gestellt wird (zB Entlassungs- und Kündigungsschutz von Schwangeren und Müttern, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen).

70

1105 der Beilagen

Zu Z 56 (§ 239 Abs. 7, 8, 9 und 10):

Den Ländern wird analog zum ASchG und MSchG die Möglichkeit eingeräumt, ein unterschiedliches Inkrafttreten für die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Umsetzungsfristen für die Evaluierungsverpflichtung festzulegen, um die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit den Betrieben, für die das ASchG und das MSchG gilt, weitgehend gleichzustellen (**Abs. 8 und 9**). Kleinbetrieben werden insofern Erleichterungen eingeräumt, als familieneigene Dienstnehmer bei der Ermittlung der Schlüsselzahlen erst in die letzte Phase der Umsetzung einzubeziehen sind.

Die Richtlinien, die von den Ländern umzusetzen sind, werden in **Abs. 10** zur Klarstellung noch einmal ausdrücklich angeführt. Die Rahmenrichtlinie 89/391 sowie die Grundsätze der übrigen Richtlinien werden durch diesen Entwurf umgesetzt; die Detailregelungen insbesondere die Anhänge sind jedoch von den Ländern auszuführen, sofern sie für die Land- und Forstwirtschaft von praktischer Relevanz sind.

Zu Z 57 (Art. III):

Diese Bestimmung entspricht § 57 ASchG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 9/1997.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

§ 3. (1) Von diesem Bundesgesetz sind unbeschadet des Abs. 3 die familieneigenen Arbeitskräfte ausgenommen.

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 77 bis 94, 109 bis 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1998, wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 3 lautet:

§ 3. (1) Von diesem Bundesgesetz sind unbeschadet des Abs. 3 die familieneigenen Dienstnehmer ausgenommen.

(2) Familieneigene Dienstnehmer sind:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer (Abs. 2) sind die §§ 13, 76 bis 94e, 109 bis 110 und die Abschnitte 5, 6 und 7 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf familieneigene Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.

2. (Grundsatzbestimmung) Nach § 38 werden folgende §§ 38a bis 38c samt Überschriften eingefügt:

Verhalten bei Gefahr

§ 38a. (1) Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1

gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

**Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen,
Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner**

§ 38b. (1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 210 Abs. 3 Z. 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(4) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder

§ 210 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 38c. (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 § 201 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

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

3. (Grundsatzbestimmung) § 56 lautet samt Überschriften:

4. Arbeitsschutz

Arbeitszeit

§ 56. (1) Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(4) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier

§ 58. Als Tagesarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, als Wochenarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

§ 56. (1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Für die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmer mit freier Station darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten.

zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

§ 56. (3) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden verlängert werden.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 61 ist nicht anzuwenden.

4. (*Grundsatzbestimmung*) Nach § 56 wird folgender § 56a samt Überschrift eingefügt:

Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 56a. (1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die regelmäßige Wochenarbeitszeit

- 1.
- 2.

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, daß der zur Erreichung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Der Kollektivvertrag kann zu Regelungen gemäß Abs. 1 ermächtigten

- 1.
- 2.

(3) Der Kollektivvertrag kann zulassen, daß die Tagesarbeitszeit bei

- 1.
- 2.

auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

5. (*Grundsatzbestimmung*) § 57 lautet:

§ 57. (1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56

darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, daß die im § 56 Abs. 2

festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Die Ausführungsgesetze haben über diese Verteilung Bestimmungen vorzusehen für den Fall, daß eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

6. (Grundsatzbestimmung) § 58 lautet samt Überschrift:

Gleitende Arbeitszeit

§ 58. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muß durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

(4) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Bei gleitender Arbeitszeit darf die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

7. (Grundsatzbestimmung) § 59 Abs. 1 lautet:

§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit

§ 59. (1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten (§ 61 Abs. 6) auch über die

Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb des Schichtturnus 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.

§ 60. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die Wochenarbeitszeit die nach § 56 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Überstundenarbeit

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 bis 60 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit in den Abs. 3 und 4 nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) In landwirtschaftlichen Betrieben mit Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.

(4) In landwirtschaftlichen Betrieben, die von der Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der

(§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.

8. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 60 und 61 lauten samt Überschriften:

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 60. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

- 1.
- 2.

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Überstundenarbeit

§ 61. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

- 1.
- 2.

(2) Soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

- 1.
- 2.
- 3.

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

- 1.
- 2.
- 3.

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit

Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangt werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Die üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.

der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

- 1.
- 2.
- 3.

Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

9. (Grundsatzbestimmung) Nach § 61 wird folgender § 61a samt Überschrift eingefügt:

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 61a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 61 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

10. (Grundsatzbestimmung) § 62 lautet samt Überschrift:

Mindestruhezeit

- § 62.** (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden während der Nachtzeit.
- (2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.
- (3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

Mindestruhezeit

- § 62.** (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens zehn Stunden innerhalb 24 Stunden.
- (2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.
- (3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.
- (4) § 60 bleibt von den vorstehenden Regelungen (Abs. 2 und 3) unberührt.

11. (Grundsatzbestimmung) § 64 Abs. 1 lautet:

- § 64.** (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung, sind gesetzliche Ruhetage. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen. Welche sonstigen Feiertage noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. Sie kann weiters den Kollektivvertrag ermächtigen, anstelle der sonstigen Feiertage einen Ersatz festzulegen.

- § 64.** (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung sind gesetzliche Ruhetage. Die Ausführungsgesetzgebung hat die einzelnen Feiertage zu bezeichnen. Welche sonstigen Feiertage (gebotene und lässige) noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung.

12. (Grundsatzbestimmung) Dem § 64 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

- (6) Die Ausführungsgesetzgebung hat Artikel 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umzusetzen.

- § 64.** (2) Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind fest zu begrenzen.

- (3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

1.

- besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

2.

(4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 65. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 vH höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

§ 67. (2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

§ 74. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes endet durch:

1.
2.

13. (Grundsatzbestimmung) Dem § 65 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a angefügt:

(2a) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen.

14. (Grundsatzbestimmung) Dem § 67 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

15. (Grundsatzbestimmung) Dem § 74 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert, ohne daß der Anspruch auf das Entgelt zur Gänze fortbesteht, so ist bei Berechnung der Urlaubsentschädigung das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.

- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

§ 75. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, $\frac{1}{52}$ des Urlaubsentgelts.

16. (Grundsatzbestimmung) Dem § 75 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 74 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.

17. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 76 bis 83 lauten samt Überschriften:

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 76. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Dienstgeber 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) Dienstgeber 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) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

§ 77. (1) In jedem Betrieb muß entsprechende Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und den damit im Zusammenhang stehenden Aufenthalt im Betrieb getroffen sein. Diese Vorsorge umfaßt alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Dienstnehmer dienen oder sich sonst aus den durch die Berufsausübung bedingten hygienischen Erfordernissen ergeben oder die durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Rücksichten auf die Sittlichkeit betreffen. Dieser Vorsorge entsprechend müssen die Betriebe eingerichtet sein sowie unterhalten und geführt werden.

(2) Durch Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 muß für eine dem allgemeinen Stand der Technik und der Medizin, insbesondere der Arbeitshygiene und Arbeitsphysiologie, sowie der Ergonomie entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge getragen und dadurch ein unter Berücksichtigung aller Umstände bei umsichtiger Verrichtung der beruflichen Tätigkeit möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht werden.

Anweisungen zu ermöglichen, daß die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

- 1.
- 2.
- 3.

(4) Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Dienstnehmer 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 Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Die Ausführungsgesetzgebung hat Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung festzulegen, die der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere den Anhängen I bis IX, entsprechen müssen.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 77. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung des Anhanges I der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz festzulegen, welche Gefahren bei dieser Ermittlung und Beurteilung zu berücksichtigen sind.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Stittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 109a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(6) 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 ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

(8) 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 (Präventivdienste) beauftragt werden.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 78. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 109a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Nähere Einzelheiten über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind von der Ausführungsgesetzgebung unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte festzulegen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 79. (1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

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

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber 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 Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu

§ 83. (4) Personen, die an einem körperlichen oder geistigen Gebrechen in einem Maße leiden, daß sie entweder bei bestimmten Arbeiten einer außergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt wären oder andere gefährden könnten, dürfen zu solchen Arbeiten nicht herangezogen werden.

nehmen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 80. (1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
- maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.

Koordination

§ 81. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

- 1.
 - 2.
- (2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,
- 1.

- 2.
 - 3.
 - 4.
- (3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Dienstnehmer nicht eingeschränkt.
- (4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 82.

Überlassung

- § 82.** (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigter ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.
- (2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigter als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.
- (3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung
- 1.
 - 2.
 - 3.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer 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 gesundheitliche Miteignung vorliegt. Die Beschäftigter sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, daß die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Miteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigter haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 93. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muß eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Zahl von Sicherheitsvertrauenspersonen tätig sein.

(5) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, auf welche Zahl von dauernd beschäftigten Dienstnehmern weitere Sicherheitsvertrauenspersonen zu entfallen haben. Weiters ist die Dauer ihrer Funktionsperiode zu bestimmen, die jedoch mindestens drei Jahre zu betragen hat.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Sie haben den Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb zu unterstützen und insbesondere auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen sowie auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten und diesbezüglich bestehende Mängel dem Dienstgeber oder der sonst von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb zu melden. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben die Dienstnehmer zur Mitarbeit in Belangen des Dienstnehmerschutzes anzuregen und dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb Vorschläge für Verbesserungen mitzuteilen.

(3) Durch die Ausführungsgesetzgebung ist festzustellen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben. Weiters ist die Zusammenarbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen mit dem Betriebsrat sowie die Möglichkeit einer nebenberuflichen Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson festzulegen, wobei ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren ist. Durch die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen wird die Verantwortung des Dienstgebers auf Grund dieses Bundesgesetzes nicht

zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 83. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 139 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 140, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine der Zahl der Dienstnehmer angemessene Anzahl von Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer festzulegen. Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß in Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 2. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muß eine andere Person bestellt werden.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestimmen, die jedoch mindestens drei Jahre zu betragen hat.

berührt.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen.

(6) Dienstgeber haben sicherzustellen, daß den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß Dienstgeber die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen haben. Weiters kann sie vorsehen, daß diese die Mitteilung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen hat.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 85 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

18. (Grundsatzbestimmung) Nach § 83 wird folgender § 83a samt Überschrift eingefügt:

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 83a. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

§ 93. (2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen. Sie haben den Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb zu unterstützen und insbesondere auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen sowie auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten und diesbezüglich bestehende Mängel dem Dienstgeber oder der sonst von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb zu melden. Die

1105 der Beilagen

88

Sicherheitsvertrauenspersonen haben die Dienstnehmer zur Mitarbeit in Belangen des Dienstnehmerschutzes anzuregen und dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb Vorschläge für Verbesserungen mitzuteilen.

- 6.
- 7.

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

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

(4) Dienstgeber 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 ein Betriebsrat errichtet ist oder wenn die Bestellung oder Abberufung in einem allfällig errichteten Arbeitsschutzausschuß behandelt wird.

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet,

- 1.
- 2.
- 3.

Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,

(7) Dienstgeber sind verpflichtet,

- 1.
 - 2.
- a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 76 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;

- 3.
- 4.

19. (Grundsatzbestimmung) § 84 lautet samt Überschrift:

Information

§ 84. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muß die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muß während der Arbeitszeit erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat die nähere Ausgestaltung der Informationspflicht vorzunehmen und festzulegen, wann eine Information jedenfalls erfolgen muß. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

(2) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 Abs. 3 sowie über die gemäß § 96a zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(3) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Anwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 110 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

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

(5) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann

entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 2 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(6) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Ausführungsgesetzgebung kann festlegen, bei welchen Unterlagen es ausreicht, daß den Dienstnehmern ein Zugang ermöglicht wird. Die Rahmenrichtlinien 89/391/EWG und 80/1107/EWG und deren Einzelrichtlinien sind dabei zu beachten.
20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 84 werden folgende §§ 84a und 84b samt Überschriften eingefügt:

Anhörung und Beteiligung

§ 84a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen in § 83a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung der Dienstnehmer

§ 84. (1) Durch die Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, in welcher Weise die Dienstnehmer vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb auf die in diesem bestehenden Gefahren für Leben und Gesundheit aufmerksam zu machen und über die zur Abwendung dieser Gefahren bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen sind.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, in welcher Weise die Dienstnehmer vor der erstmaligen Verwendung an Betriebsrichtungen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten

Unterweisung

§ 84b. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muß nachweislich erfolgen und auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Die nähere Ausgestaltung der Unterweisungspflicht, insbesondere in welcher Form sie zu erfolgen hat, ist von der Ausführungsgesetzgebung vorzunehmen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die

nach § 81 Abs. 2 oder 3 über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die bestehenden oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen sind.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters zu bestimmen, welchen fachlichen Qualifikationen die die Unterweisungen nach den Abs. 1 und 2 durchführenden Personen entsprechen müssen und in welchen Zeiträumen diese Unterweisungen zu wiederholen bzw. unter welchen Voraussetzungen solche Unterweisungen nicht erforderlich sind. Jedoch ist festzulegen, daß ein solches Erfordernis jedenfalls bei Änderungen im Betrieb gegeben ist, die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer hervorrufen können, und daß die Unterweisung weiters nach Unfällen zu wiederholen ist, soweit dies zur Verhütung von weiteren Unfällen nützlich erscheint; dies gilt auch nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Dienstgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat.

§ 92. (1) Jeder Dienstnehmer hat die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften und behördlichen Anordnungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden sowie sich dementsprechend zu verhalten bzw. die ihm im Zusammenhang damit erteilten Weisungen zu befolgen. Darüber hinaus haben sich die Dienstnehmer so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit soweit als möglich vermieden wird. Sie haben alle Einrichtungen, Vorrichtungen und Ausrüstungen, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit errichtet oder beigestellt werden, den Erfordernissen des Schutzzweckes entsprechend zu benutzen und pfleglich zu behandeln.

(2) Die Dienstnehmer haben sich, soweit dies auf Grund ihrer fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrungen von ihnen verlangt werden kann, vor der Benützung von Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für ihren Schutz zu vergewissern, ob diese offenkundige Mängel aufweisen, durch die der notwendige Schutz beeinträchtigt wird. Festgestellte Mängel und auffallende

Durchführung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.

(2) Die Unterweisung muß in regelmäßigen Abständen, die von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen sind, erfolgen. Eine Unterweisung muß jedenfalls erfolgen

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

21. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 85 bis 88 lauten samt Überschriften:

Pflichten der Dienstnehmer

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

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

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von

1105 der Beilagen

92

Erscheinungen an solchen Einrichtungen, Mitteln oder Gegenständen sind sogleich dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle und der Betriebsvertretung zu melden.

(4) Dienstnehmer dürfen sich durch Alkohol, Medikamente oder Suchtgifte nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere im Betrieb Beschäftigte gefährden, wie beim Lenken von Fahrzeugen oder bei land- und forstwirtschaftlichen Sprengarbeiten.

(3) Dem Dienstgeber ist jeder Arbeitsunfall unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

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

(5) Dienstnehmer 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

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

(8) Die Pflichten der Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsumfälle

- § 86. (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen
- 1.
 - 2.

3.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wie lange die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 aufzubewahren sind.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß die Dienstgeber auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln haben.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 87. (1) Dienstgeber 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) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse Rechnung zu tragen ist.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, daß Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 89 Abs. 7 und 91e Abs. 2 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind. Desgleichen ist festzulegen, daß eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzuschreiben ist, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Arbeitsstätten

Instandhaltung, Prüfung und Reinigung

§ 90. (1) Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind in sicherem Zustand zu erhalten.

(4) Für die Reinhaltung der Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie der Schutzausrüstung und sonstiger Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer ist Sorge zu tragen.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse Rechnung zu tragen ist.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, daß Betriebsgebäude und -räumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 2 und 86 Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind. Desgleichen ist festzulegen, daß eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzuschreiben ist, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Allgemeine Bestimmungen

§ 88. (1) Arbeitsstätten sind

- 1.
- 2.

sowie

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 5 und die §§ 88a bis f und § 88h nicht anzuwenden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben.

(4) Arbeitsräume, das sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein, und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(5) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes, des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(6) Die näheren Voraussetzungen über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen sind unter Berücksichtigung des Schutzes von Leben und Gesundheit der Dienstnehmer durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/654/EWG über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, sind umzusetzen.

§ 91. (1) Der Dienstgeber hat auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß der Betrieb so eingerichtet ist und so unterhalten sowie geführt wird, daß die notwendige Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften sowie den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen gegeben ist. Darüber hinaus hat sich der Dienstgeber so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer soweit als möglich vermieden wird.

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

(2) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Dienstnehmer entsprechen.

22. (Grundsatzbestimmung) Nach § 88 werden folgende §§ 88a bis 88h samt Überschriften eingefügt:

Besondere Bestimmungen

Ausgänge und Verkehrswege

§ 79. (1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie einen sicheren Verkehr ermöglichen. Insbesondere müssen in Betriebsräumen und -gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Betriebsräume und -gebäude von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung Sorge zu tragen.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

Verkehr in den Betrieben

§ 82. (1) In der Ausführungsgesetzgebung ist zu bestimmen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Die Ausführungsgesetzgebung kann Abweichungen von den genannten Bestimmungen zulassen, soweit dies mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 80 Abs. 1.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

§ 88a. (1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei den Arbeitsstätten in Gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, daß die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden und daß in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung Sorge zu tragen. Nähere Bestimmungen sind durch die Ausführungsgesetzgebung vorzusehen.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

Verkehr in den Betrieben

§ 88b. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Die Ausführungsgesetzgebung kann Abweichungen von den genannten Bestimmungen zulassen, soweit dies mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 89 Abs. 5.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 88c. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie haben weiters geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Vorkehrungen unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes zu treffen sind, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Weiters ist vorzusehen, daß erforderlichenfalls für die Brandbekämpfung und für die Evakuierung der Dienstnehmer zuständige Personen zu bestellen sind.

(3) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters festzulegen, welche Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen und in welchen Zeitabständen im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen sind.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 88d. (1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern 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.

§ 86. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzuschreiben, welche Vorkehrungen unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes zu treffen sind, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden.

(2) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(3) In der Ausführungsgesetzgebung ist auszusprechen, welche Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 2 in regelmäßigen Zeitabständen nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen und in welchen Zeitabständen im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen sind.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 87. (1) Den Dienstnehmern muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Die hierfür notwendigen Mittel und Einrichtungen sind unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, der Größe des Betriebes und der Zahl der Dienstnehmer in geeigneter Weise bereitzustellen.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster Hilfe zu erhalten hat.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in Erster Hilfe zu erhalten hat. Wie bei der Festlegung von Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 und 2 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie die Arbeitsweise, die Größe des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die Erste Hilfe vorzusehen. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, und der zu diesen Richtlinien ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

Trinkwasser, Waschgelegenheiten, Aborte, Umkleide- und Aufenthaltsräume

§ 88. (1) Den Dienstnehmern müssen in gesundheitlicher Hinsicht einwandfreies Trinkwasser, eine ausreichende Zahl von hygienisch unbedenklichen Waschplätzen mit fließendem, einwandfreiem Wasser sowie entsprechend ausgestattete Abortanlagen in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung stehen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Jedem Dienstnehmer ist zur Aufbewahrung und zur Sicherung vor Wegnahme seiner Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit sowie für die von ihm für die Verrichtung der Arbeitsleistung mitgebrachten Gegenstände und jener Sachen, die von ihm nach Verkehrsauffassung und Berufsbüchlichkeit zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, eine ausreichend große, versperrebare Einrichtung zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

(3) In größeren Betrieben müssen Wasch- und Umkleieräume

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 88e. (1) Den Dienstnehmern 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. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung zu stellen.

(3) Jedem Dienstnehmer ist ein versperbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrebare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

(4) In größeren Betrieben müssen Wasch- und Umkleieräume

vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäranlagen und Umkleideräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

§ 88. (1) Den Dienstnehmern müssen in gesundheitlicher Hinsicht einwandfreies Trinkwasser, ... zur Verfügung stehen.

§ 88. (5) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen im Betrieb müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen. In größeren Betrieben müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume zur Verfügung stehen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 89. (1) Der Ausführungsgesetzgebung bleibt vorbehalten zu bestimmen, welchen maßgebenden Erfordernissen Räume entsprechen müssen, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, soweit sie den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit betreffen. Die Räume müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und

vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäranlagen und Umkleideräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

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

(6) Nähere Details zu den Abs. 1 bis 5, insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäranlagen, sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Die Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, ist dabei umzusetzen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 88f. Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Köhnen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen. In größeren Betrieben müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume (Aufenthaltsräume) zur Verfügung stehen. Die Ausführungsgesetzgebung hat Voraussetzungen für die Einrichtung von Bereitschaftsräumen für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Arbeitsbereitschaft fällt, festzulegen. Sie hat weiters Bestimmungen über die Ausstattung und Beschaffenheit der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume vorzusehen. Die Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere die Anhänge, ist dabei umzusetzen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 88g. (1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten versehen sein.

mindestens mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Abortanlagen versehen sind.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, daß sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunftsreich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 87 gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, daß sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunftsreich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 88 d gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

Nichtraucherschutz

§ 88h. (1) Dienstgeber 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 Belüftung des Raumes vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt sind.

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

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

23. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 89 und 90 lauten samt Überschriften:

Arbeitsmittel

§ 89. (1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

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

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

- 1.
- 2.

(4) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, 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) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsmittel derart beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie 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 Dienstnehmer 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 Dienstnehmer so gering als möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht

§ 80. (1) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen dem Stand der Technik entsprechend derart ausgebildet oder sonst wirksam gesichert sein und auch so aufgestellt und verwendet werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen hinsichtlich ihrer Bauweise den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Von diesen Regeln abweichende Ausführungen sind jedoch zulässig, sofern zumindest der gleiche Schutz erreicht wird. Bei den Einrichtungen und Mitteln und bei deren Verwendung ist auf die

arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung ist vorzusehen, welche Betriebseinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen und Betriebsmittel, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus ist vorzusehen, daß jene Einrichtungen und Betriebsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen sowie Betriebsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Die Ausführungsgesetzgebung hat nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen. Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Arbeitsmittel in bestimmten Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus ist vorzusehen, daß jene Arbeitsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

(8) Die Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit ist dabei von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

Arbeitsstoffe

§ 90. (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes 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.

§ 81. (2) Für Arbeiten, bei denen mit Stoffen umgegangen wird oder bei denen sich aus anderen Ursachen Einwirkungen ergeben, durch die das Leben und die Gesundheit der Dienstnehmer gefährdet werden, müssen jene Schutzmaßnahmen getroffen werden, durch die solche Einwirkungen möglichst vermieden werden. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert oder verwendet werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich. Wenn es der

Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erfordert, ist in der Ausführungsgesetzgebung die Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren zu untersagen, sofern der Arbeitserfolg auch mit anderen Arbeitsstoffen oder nach anderen Arbeitsverfahren mit einem angemessenen Aufwand erreicht werden kann; desgleichen ist zu bestimmen, welche Stoffe zu verwenden oder welche Arbeitsverfahren anzuwenden sind, bei denen diese Einwirkungen nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß auftreten. ...

- (2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe. Die Ausführungsgesetzgebung hat die für die Einstufung als explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe maßgeblichen Eigenschaften und die Einstufung zu regeln, wobei auf das Chemikaliengesetz, BGBl. I Nr. 53/1997, und das Pflanzenschutzmittelgesetz, BGBl. I Nr. 60/1997, Bedacht zu nehmen ist.
- (3) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten auch biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung gemäß Abs. 5 und 7 ergibt, daß es sich um einen biologischen Arbeitsstoff ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu regeln, welche Arbeitsstoffe als biologische Arbeitsstoffe gelten, eine Zuordnung zu vier Risikogruppen vorzunehmen und die Einstufung zu regeln.
- (4) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihrer Eigenschaft einstufen.
- (5) Dienstgeber 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.
- (6) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, gilt für die

Ermittlung und Einstufung gemäß Abs. 4 folgendes:

1.
der im Chemikaliengesetz bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

2.
nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt.

(7) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohöhernde Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

(8) Gefährliche Arbeitsstoffe dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen und der damit verbundene Aufwand vertretbar ist. Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, bei welchen gefährlichen Arbeitsstoffen ein Ersatz erfolgen muß und welche mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren nicht angewendet werden dürfen, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens mit geringeren Gefahren ein gleichwertiges Ergebnis erzielbar ist.

(9) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber geeignete Schutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung einer Gefahr in einer bestimmten Rangordnung zu treffen. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen samt Rangordnung der zu treffenden Maßnahmen festzulegen, wobei den technischen und organisatorischen Maßnahmen ein Vorrang gegenüber dem Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen einzuräumen ist. Sie hat festzulegen, welche

gefährlichen Arbeitsstoffe nur in geschlossenen Systemen verwendet werden dürfen, wenn dies nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist.

(10) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters Bestimmungen über Grenzwerte und Messungen sowie Schutzmaßnahmen bei Überschreitung der Grenzwerte festzulegen und die Arbeitsstoffe zu bezeichnen, bei deren Einwirkung eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Führung von Dienstnehmerverzeichnissen besteht.

(11) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit samt dazu ergangenen Einzelrichtlinien, der Richtlinie 91/322/EWG und 96/94/EG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten sowie der zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

24. (Grundsatzbestimmung) Nach § 90 wird folgender § 90a samt Überschrift eingefügt:

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 90a. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, daß bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber 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. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die

§ 81. (2) Für Arbeiten, bei denen mit Stoffen umgegangen wird oder bei denen sich aus anderen Ursachen Einwirkungen ergeben, durch die das Leben und die Gesundheit der Dienstnehmer gefährdet werden, müssen jene Schutzmaßnahmen getroffen werden, durch die solche Einwirkungen möglichst vermieden werden. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert oder verwendet werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit

Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich. Wenn es der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erfordert, ist in der Ausführungsgesetzgebung die Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren zu untersagen, sofern der Arbeitserfolg auch mit anderen Arbeitsstoffen oder nach anderen Arbeitsverfahren mit einem angemessenen Aufwand erreicht werden kann; desgleichen ist zu bestimmen, welche Stoffe zu verwenden oder welche Arbeitsverfahren anzuwenden sind, bei denen diese Einwirkungen nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß auftreten. Weiters ist in der Ausführungsgesetzgebung zu bestimmen, daß sich der Dienstgeber vor der Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder der Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ins Einvernehmen zu setzen hat, wenn er aus der Zusammensetzung und der Art der Anwendung von Arbeitsstoffen annehmen kann, daß Gefahr für Leben und Gesundheit der Dienstnehmer besteht.

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

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat nähere Bestimmungen über die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen zu erlassen.

(5) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß alle auf Grund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind.

(6) Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie die jeweils dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

§ 81. (6) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Schutzmaßnahmen zu bezeichnen, die bei Lagerungen gefährlicher Arbeitsstoffe durchzuführen sind, damit Gefahren für die Dienstnehmer möglichst vermieden werden.

25. (Grundsatzbestimmung) § 91 lautet samt Überschriften:

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze, Lagerungen

§ 81. (1) Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren müssen so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen; auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

Allgemeine Bestimmungen

§ 91. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, daß ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(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.

(5) Arbeitsplätze sind unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsbedingungen entsprechend den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu gestalten; hiebei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, daß die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hiebei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

§ 81. (3) Durch die Ausführungsgesetzgebung sind Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, zu bezeichnen und festzulegen, welche körperlichen und geistigen Voraussetzungen sowie welche vom Standpunkt des Schutzes der Dienstnehmer notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen müssen; soweit Dienstnehmer über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen noch nicht verfügen, dürfen sie zu derartigen Arbeiten erst nach entsprechender Unterweisung beigezogen werden. Weiters ist in der Ausführungsgesetzgebung vorzusehen, für welche Arbeiten der angeführten Art Verhaltensanweisungen zu erteilen sind und wann eine der Art der

(4) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. In der Ausführungsgesetzgebung sind die Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, zu bezeichnen und die Anforderungen in bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind, festzulegen.

betreffenden Arbeit angemessene und in fachlicher Hinsicht geeignete Aufsicht gegeben sein muß.

26. (Grundsatzbestimmung) Nach § 91 werden folgende §§ 91a bis 91e samt Überschriften eingefügt:

Handhabung von Lasten

§ 91a. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Läßt es sich nicht vermeiden, daß Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen oder geeignete Mittel den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering zu halten.

(3) Die näheren Bestimmungen zum Schutze der Dienstnehmer sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der 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, zu erlassen. Hiebei sind insbesondere die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und geeignete Maßnahmen vorzusehen, um Gefährdungen des Bewegungs- und Stützapparates gering zu halten.

Lärm

§ 91b. (1) Dienstgeber 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) Bestimmungen über die Ermittlung und Messung des Lärms, über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren sind von der Ausführungsgesetzgebung in Umsetzung der Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz zu treffen.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 91c. (1) Dienstgeber 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) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Nähere Bestimmungen, wie Maßnahmen zur Verringerung oder zum Ausgleich der Belastungen, sind durch die Ausführungsgesetzgebung zu erlassen.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 91d. (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) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder

Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gilt auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

(4) Die Ausführungsgesetzgebung hat Bestimmungen über die Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen vorzusehen. Sie hat weiters Maßnahmen zur Ausschaltung von im Rahmen der Ermittlung und der Beurteilung festgestellter Gefahren, insbesondere auch unter Bedachtnahme auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie physischer und psychischer Belastungen, festzulegen. Hierbei ist das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann bei Einrichtungen bzw. Geräten, bei denen dies nach der Art der Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlich ist, Abweichungen vom Abs. 2 zulassen.

(6) Die Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, insbesondere Art. 7 und Art. 9 sowie der Anhang, ist von der Ausführungsgesetzgebung umzusetzen.

Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 85. (1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) In der Ausführungsgesetzgebung sind die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 91e. (1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Die Ausführungsgesetzgebung hat die Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von

wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind.

wesentlicher Bedeutung ist, zu bezeichnen und die Zeitabstände festzulegen, in denen diese nachweislich von einer fachkundigen Person auf diesen Zustand zu prüfen sind. Weiters sind Tätigkeiten und Bedingungen festzulegen, bei denen Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden müssen. Die zur Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und zur Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

(3) Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, daß durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(3) Die Arbeitskleidung muß den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, daß durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

27. (Grundsatzbestimmung) § 92 und § 93 lauten samt Überschriften:

Gesundheitsüberwachung

Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer

§ 83. (1) Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen solche Dienstnehmer nicht herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung nicht zuläßt. Dies gilt für Tätigkeiten, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß Dienstnehmer an einer Berufskrankheit erkranken, für Tätigkeiten, deren Ausübung mit besonderen physischen Belastungen unter erschwerenden Bedingungen verbunden ist und für ähnliche Tätigkeiten. Soweit nach der Art der Einwirkung oder Belastung einer ärztlichen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer zu den Tätigkeiten erst herangezogen bzw. weiterverwendet werden, nachdem durch eine besondere ärztliche Untersuchung festgestellt wurde, daß ihr Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit zuläßt.

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

§ 92. (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 Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

- 1.
- 2.

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

§ 83. (3) In der Ausführungsgesetzgebung sind die Art der Einwirkungen oder Belastungen, bei denen ärztliche Untersuchungen nach Abs. 1 durchzuführen sind, ... festzulegen ... Auch ist die Möglichkeit der Verschreibung von Untersuchungen für den Einzelfall bei anderen Einwirkungen oder Belastungen vorzusehen.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung kann weitere Einwirkungen, Tätigkeiten oder Belastungen, bei denen Eignungs- bzw. Folgeuntersuchungen notwendig sind, festlegen.

(4) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,

- 1.
- 2.

(5) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, daß Dienstnehmer, 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) Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen nach Abs. 1 sind vom Dienstgeber zu tragen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Der Kostenersatz wird höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen geleistet.

(6) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 5 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 5 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(7) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen:

- 1.

(3) In der Ausführungsgesetzgebung sind ... Art und Umfang dieser Untersuchungen und die Zeitabstände zwischen diesen sowie jene Ärzte oder

Einrichtungen festzulegen, die für die Durchführung dieser Untersuchungen in Betracht kommen. ...

(3) ... Eine Weiterbeschäftigung unter solchen Einwirkungen oder Belastungen ist nur soweit gestattet, als die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dagegen keinen Einwand erhebt. Wird von dieser jedoch ein Einspruch erhoben, dann hat der Dienstgeber den betreffenden Dienstnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, sofern dies dem Dienstgeber zugemutet werden kann und der Dienstnehmer damit einverstanden ist. Wenn eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich ist, so kann der Dienstgeber den Dienstnehmer dennoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Termin zur bisherigen Tätigkeit heranziehen, sofern sich die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht wegen einer akuten Gefährdung von Leben und Gesundheit des Dienstnehmers dagegen ausgesprochen hat.

2.
3.

(8) Das Ergebnis der Eignungs- und der Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

Präventivdienste

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 93. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

1.
2.
3.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Die näheren Details über den Nachweis der Fachkenntnisse sind durch die Ausführungsgesetzgebung festzulegen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die

Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

28. (Grundsatzbestimmung) Nach § 93 wird folgender § 93a samt Überschrift eingefügt:

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 93a. (1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Sicherheitsfachkräfte sind in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat weitere Angelegenheiten, in denen sie jedenfalls hinzuzuziehen sind, festzulegen.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Sicherheitsfachkräfte

- 1.
- 2.
- 3.

(4) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine

gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, daß in Betrieben bis 25 Dienstnehmern Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

(6) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.

29. (*Grundsatzbestimmung*) § 94 lautet samt Überschrift:

Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 94. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

- 1.
- 2.
- 3.

(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das

Hilfpersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(4) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

30. (Grundsatzbestimmung) Nach § 94 werden folgende §§ 94a bis 94e samt Überschriften eingefügt:

Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner

§ 94a. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Angelegenheiten, in denen sie hinzuzuziehen sind, näher festzulegen.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitsmediziner

- 1.
- 2.
- 3.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, daß alle Dienstnehmer 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 Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

(5) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

Zusammenarbeit

§ 94b. (1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.

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

Meldung von Mißständen

§ 94c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Mißstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den

Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen sich Präventivfachkräfte an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden können, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Abberufung

§ 94d. Die Ausführungsgesetzgebung hat Regelungen über die Abberufung von Präventivfachkräften vorzusehen.

Arbeitsschutzausschuß

§ 94e. (1) Die Ausführungsgesetzgebung kann für Arbeitsstätten, in denen mindestens 100 Dienstnehmer beschäftigt werden, die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses vorsehen. Sie kann weiters die Errichtung eines zentralen Arbeitsschutzausschusses vorsehen, wenn Dienstgeber mehrere Arbeitsstätten betreiben, in denen ein Arbeitsschutzausschuß einzurichten ist.

(2) Der Arbeitsschutzausschuß hat 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. Im Arbeitsschutzausschuß sind sämtliche Anliegen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten. Weiters sind im Arbeitsschutzausschuß insbesondere die Berichte und Vorschläge der Sicherheitsvertrauenspersonen, der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner zu erörtern.

31. (Grundsatzbestimmung) Dem § 96 wird folgender § 96a samt Überschrift angefügt:

Mutterschutz

§ 96a. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen,

so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

32. (*Grundsatzbestimmung*) Vor § 97 entfällt die Überschrift.

33. (*Grundsatzbestimmung*) Dem § 97 wird folgender Abs. 5 angefügt:

(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paßverordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

34. (*Grundsatzbestimmung*) § 98 Abs. 1 lautet:

§ 98. (1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, Anhang II Abschnitt A, festzulegen, mit welchen Arbeiten oder Arbeitsverfahren werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.

35. (*Grundsatzbestimmung*) Nach § 98 wird folgender § 98a eingefügt:

§ 98a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, daß sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind

§ 98. (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

schädlich sind. Die Ausführungsgesetzgebung hat unter Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, Anhang II Abschnitt B, festzulegen, mit welchen Arbeiten oder Arbeitsverfahren stillende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

36. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 3 lautet:

(3) Über die Abs. 1 und 2 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

37. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 4 entfällt.

38. (Grundsatzbestimmung) Nach § 100 wird folgender § 100a samt Überschrift eingefügt:

Ruhemöglichkeit

§ 100a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsbundenen Anlagen.

39. (Grundsatzbestimmung) § 104 Abs. 1 und 2 lauten:

§ 104. (1) Macht die Anwendung der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung

§ 99. (3) Über die Abs. 1 und 2 hinaus kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutze der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

§ 99. (4) Wird dem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 115 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 104. (1) Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung

der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte. Die näheren Vorschriften trifft die Ausführungsgesetzgebung.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(5) Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die

- 1.
- 2.

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 99 Abs. 3 und 4 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und

der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte. Die näheren Vorschriften trifft die Ausführungsgesetzgebung.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

40. (*Grundsatzbestimmung*) § 105 Abs. 5 lautet:

(5) Die §§ 102, 103, 106 und 108 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die

- 1.
- 2.

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

41. (*Grundsatzbestimmung*) § 107 lautet:

§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse

Befugnisse gilt Abschnitt 5.

Schutz der Jugendlichen

§ 109. (1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 110 Abs. 6 gelten,

- 1.
- 2.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. § 57 gilt sinngemäß.

(3) Jugendliche ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden.

gilt Abschnitt 5.

42. (Grundsatzbestimmung) § 109 lautet:

Schutz der Jugendlichen

§ 109. (1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 110 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 109a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 110 Abs. 6 a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, daß während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

- 1.
- 2.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 63 gilt mit der Maßgabe, daß eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

- (4) Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit (§ 62) und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.
- (5) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 41 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat; diese Wochenfreizeit soll nach Möglichkeit spätestens um 13 Uhr am Samstag beginnen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) zulässig.
- (6) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 5) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:
- 1.
 - 2.
 - 3.
- Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.
- § 109a.** (2) Unbeschadet des § 81 Abs. 3 und 4 hat die Ausführungsgesetzgebung festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für Jugendliche verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.
- (7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.
- (8) Jugendliche unter 15 Jahren (§ 110 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 durchgeführt wurde.
- (9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.
- (10) Während der Arbeitsspitzen muß die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 4) zulässig.
- (11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:
- 1.
 - 2.
 - 3.
- Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.
43. (*Grundsatzbestimmung*) § 109a Abs. 2 lautet:
- (2) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Stilleckheit für Jugendliche verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind. Dabei ist die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, insbesondere der Anhang, umzusetzen.
44. (*Grundsatzbestimmung*) § 109a Abs. 5 und 6 lauten:

(5) Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, daß in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

45. (*Grundsatzbestimmung*) § 110 Abs. 3 lautet:

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung, die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelten Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

46. (*Grundsatzbestimmung*) Dem § 110 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluß des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluß jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, daß es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.

47. (*Grundsatzbestimmung*) § 110 Abs. 6 lautet:

(6) Kinder im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige

- 1.
- 2.

48. (*Grundsatzbestimmung*) Nach § 110 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a

(5) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 110. (3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelten leichten Dienstleistungen und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer.

§ 110. (5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden.

§ 110. (6) Unter Kindern im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die

- 1.
- 2.

eingefügt:

- (6a) Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und
- 1.
 - 2.
 - 3.

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

49. (*Grundsatzbestimmung*) Nach § 197 wird folgender § 197a samt Überschrift eingefügt:

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 197a. (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. der Dienstnehmer haben,
- 2.
- 3.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

(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. Dies gilt nicht, wenn die beabsichtigte Maßnahme in einem allenfalls eingerichteten Arbeitsschutzausschuß behandelt wird. Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, daß der Betriebsrat zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen kann. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat oder Behandlung im Arbeitsschutzausschuß vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtswirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlußfassung gilt § 173. Der Beschluß ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

50. (*Grundsatzbestimmung*) § 210 Abs. 3 Z 1 lit. i lautet:

- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,

51. (*Grundsatzbestimmung*) § 216 Abs. 2 Z 5 lautet:

- 5.
- a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 194);
- b) Recht auf Intervention (§ 195);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 197a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200).

52. (*Grundsatzbestimmung*) § 216 Abs. 4 Z 2 lautet:

- 2.
- a) Recht auf Intervention (§ 195);
- b) allgemeines Informationsrecht (§ 196);
- c) Beratungsrecht (§ 197);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 197a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 199 und 200);
- f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 213);
- g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 214);

53. (*Grundsatzbestimmung*) Im § 236 a wird folgender Abs. 1a eingefügt:

- (1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, daß die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der

§ 210 Abs. 3 Z 1 lit. i:

- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ 93)

§ 216 Abs. 2 Z 5:

- 5.
- a)
- b)
- c)
- d)

§ 216 Abs. 4 Z 2:

- 2.
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

§ 236a Abs. 2:

6.

54. (Grundsatzbestimmung) § 236a Abs. 2 Z 6 lautet:

6.

55. (Grundsatzbestimmung) § 237 Abs. 1 und 2 lautet:

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 77 bis 110, 112 bis 115, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen bis 15 000 S vorzusehen.

§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2, 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2, 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen bis 15 000 S vorzusehen.

56. Dem § 239 werden folgende Abs. 7, 8, 9 und 10 angefügt:

(7) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 3, 38a Abs. 1 und 2, 38b Abs. 1, 2 und 4, 38c, 56, 56a, 57, 58, 59 Abs. 1, 60, 61, 61a, 62, 64 Abs. 1 und 5, 65 Abs. 2a, 67 Abs. 2 letzter Satz, 74 Abs. 1 letzter Satz, 75 Abs. 1 letzter Satz, 76 bis 83, 83a, 84, 84a,

84b, 85 bis 88, 88a bis h, 89, 90, 90a, 91, 91a bis 91e, 92, 93, 93a, 94 Abs. 1, 3 und 4, 94a bis 94e, 96a, 97 Abs. 5, 98 Abs. 1, 98a, 99 Abs. 3 und 4, 100a, 104 Abs. 1 und 2, 105 Abs. 5, 107, 109, 109a Abs. 2, 5 und 6, 110 Abs. 3, Abs. 5 letzter Satz, Abs. 6 und 6a, 197a, 210 Abs. 3 lit. i, 216 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2, 236a Abs. 1a und Abs. 2 Z 6, 237 Abs. 1 und 2, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(8) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Arbeitsstätten abhängig von der Dienstnehmeranzahl zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft tritt. Die Ausführungsgesetzgebung hat dabei vorzusehen, daß die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Arbeitsstätten,

- 1.
- 2.

Für Arbeitsstätten, in denen mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ist ein früheres Inkrafttreten in zumindest halbjährlichen Zeitabständen festzulegen. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 2 zu berücksichtigen.

(9) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gemäß § 77 und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 78 in Arbeitsstätten abhängig von der Dienstnehmeranzahl zu unterschiedlichen Zeitpunkten umgesetzt sein muß. Die Ausführungsgesetzgebung hat dabei vorzusehen, daß die Umsetzung der Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente für

- 1.
- 2.

fertiggestellt sein muß.

Für Arbeitsstätten in denen mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt

werden, ist ein früheres Inkrafttreten in zumindest halbjährlichen Zeitabständen festzulegen. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 2 zu berücksichtigen.

(10) (Grundsatzbestimmung) Bei der Ausführung der §§ 64, 76 bis 94d, 98 Abs. 1, 98a, 109a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind folgende Richtlinien umzusetzen:

- 1.
- 2.
3. vom 16. Dezember 1988 (ABl. Nr. L 356 vom 24. Dezember 1988);
4. 1991 (ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991);
5. 18. Dezember 1996 (ABl. Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996);
6. 23. August 1982);
7. die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991);
- 8.
- 9.
- 10.
11. (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995);
12. 30. November 1989 (ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989);
13. Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABl. Nr. L 156) vom 21. Juni 1990);
14. 21. Juni 1990);

125

15. Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8. Juli 1997)

16. 1990), geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29. Oktober 1993), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6. Juli 1995); angepaßt durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15. Oktober 1997), angepaßt durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 355 vom 6. Dezember 1997);

17. 1992);

18.

Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 20. November 1992);

19.

20.

57. *(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) ARTIKEL III lautet samt Überschrift:*

ARTIKEL III

(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)

Ersatz der Kosten von bestimmten ärztlichen Untersuchungen

(1) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat den Dienstgebern die Kosten der ärztlichen Untersuchungen, die gemäß § 83 Abs. 2 zweiter Satz vorgenommen werden, zu ersetzen, wobei der Kostenersatz höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter jeweils geltenden Honorarsätzen geleistet wird.

(2) Der zuständige Träger der Unfallversicherung kann mit den für die Durchführung dieser Untersuchungen in Betracht kommenden Ärzten oder Einrichtungen die direkte Verrechnung der Kosten von ärztlichen Untersuchungen gemäß § 83 Abs. 2 zweiter Satz vereinbaren.

ARTIKEL III

(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)

Ersatz der Kosten von bestimmten ärztlichen Untersuchungen

(1) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat den Dienstgebern die Kosten der ärztlichen Untersuchungen, die gemäß § 92 Abs. 6 zweiter und dritter Satz vorgenommen werden, zu ersetzen.

(2) Die Höhe des Kostenersatzes wird durch einen privatrechtlichen Vertrag geregelt, welcher für die Träger der Unfallversicherung mit deren Zustimmung durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger mit der Österreichischen Ärztekammer

abzuschließen ist. Der Vertrag bedarf zu seiner Rechtsgültigkeit der schriftlichen Form. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Sechsten Teils des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, sinngemäß.

(3) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist berechtigt, mit ermächtigten Ärzten die direkte Verrechnung der Kosten von Untersuchungen nach § 92 Abs. 6 zweiter und dritter Satz zu vereinbaren.

(4) Die zuständigen Träger der Unfallversicherung sind berechtigt, die sachliche und rechnerische Richtigkeit der Kosten von Untersuchungen nach Abs. 1 stichprobenartig bei den ermächtigten Ärzten zu überprüfen. Die ermächtigten Ärzte haben in diesem Zusammenhang Auskünfte im erforderlichen Umfang nach Maßgabe des Abs. 5 zu erteilen. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Auskunftserteilung ist dem betreffenden ermächtigten Arzt gegenüber glaubhaft zu machen.

(5) Auskünfte im Sinne des Abs. 4 dürfen nur insoweit in personenbezogener Form erteilt werden, als dies der Zweck der im Einzelfall vorgenommenen Überprüfung unbedingt erfordert. Medizinische Daten, insbesondere die Diagnose, dürfen nur einem ordnungsgemäß ausgewiesenen Arzt des zuständigen Trägers der Unfallversicherung bekannt gegeben werden. Dies gilt auch für jede weitere Übermittlung innerhalb der Organisation des zuständigen Trägers der Unfallversicherung hinsichtlich der Daten, die in einer Auskunft im Sinne des Abs. 4 enthalten sind.

177 der Beilagen

131

(6) Bis zum rechtsgültigen Abschluß e
auf den Kostenersatz gemäß Abs. 1 di
öffentlich Bediensteter jeweils gelten
anzuwenden.