

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

Von 5. bis 21. Juni 2001 fand in Genf die 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz statt, an der wie alljährlich auch Österreich mit einer vollständigen, aus Vertretern der Regierung sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammengesetzten Delegation teilgenommen hat. Auf dieser Tagung wurden die folgenden internationalen Instrumente angenommen:

Übereinkommen (Nr. 184)

über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, sowie

Empfehlung (Nr. 192)

betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Instrumente ist in der Anlage beigegeben.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl. Nr. 223/1949 i.d.g.F., verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz vorzulegen und den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Ist eine Ratifikation aus innerstaatlichen Gründen nicht möglich, ist im Sinne dieser Vorlagepflicht dem Nationalrat ein Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage - allenfalls auch ihre künftige Ge-

staltung - auf dem im Übereinkommen geregelten Gebiet mit Beziehung auf die im Übereinkommen enthaltenen Bestimmungen dargestellt wird.

Für Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ist eine Ratifikation nicht vorgesehen. Zur Erfüllung der Vorlagepflicht genügt es daher ebenfalls, dem Nationalrat einen Bericht zur Kenntnis zu bringen, in dem die gegenwärtige Rechtslage auf dem in der Empfehlung geregelten Gebiet mit Beziehung auf die in der Empfehlung enthaltenen Vorschläge dargestellt wird.

B. Die internationalen Instrumente

Das Übereinkommen:

Der Geltungsbereich des Übereinkommens umfasst alle Arten von Landwirtschaft mit Ausnahme der Subsistenzlandwirtschaft, industrieller Verfahren, bei denen landwirtschaftliche Produkte als Rohstoffe verwendet werden, sowie der industriellen Nutzung von Wäldern. Die Schutzbestimmungen erfassen neben unselbständig Erwerbstätigen zum Teil auch selbständige Landwirte.

Nach Konsultation mit den Sozialpartnern soll eine in sich geschlossene innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in der Landwirtschaft festgelegt, durchgeführt und regelmäßig überprüft werden.

Der Einsatz eines ausreichenden, geeigneten und über angemessene Mittel verfügenden Aufsichtsdienstes für landwirtschaftliche Arbeitsstätten soll sichergestellt werden.

Die Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen mit der Arbeit zusammenhängenden Aspekten zu sorgen.

Das Übereinkommen fordert die Garantie des Informations- und Mitgestaltungsrechts im Bereich des Arbeitsschutzes für alle Arbeitnehmer.

Alle in der Landwirtschaft verwendeten Maschinen und Geräte sollen den innerstaatlichen oder anderen anerkannten Arbeitsschutznormen entsprechen. Die missbräuchliche Verwendung landwirtschaftlicher Maschinen und Ausrüstungen soll unterbunden werden.

Eigene Arbeitsschutzanforderungen für die Handhabung und den Transport von Materialien sollen festgelegt werden.

Der sachgemäße Umgang mit chemischen Stoffen soll von der Herstellung über den Transport, die Lagerung, die Verwendung bis zur Wiederverwertung oder Entsorgung sichergestellt werden.

Es bedarf innerstaatlicher Regelungen zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Risiken beim Umgang mit Tieren sowie von biologischen Risiken.

Bau, Instandhaltung und Reparatur landwirtschaftlicher Anlagen sollen der innerstaatlichen Gesetzgebung entsprechen.

Junge Arbeitnehmer sollen von gefährlicher Arbeit ferngehalten werden.

Zeit- und Saisonarbeitskräften soll der gleiche Schutz im Bereich der Sicherheit und Gesundheit garantiert werden wie allen anderen Arbeitnehmern.

Die besonderen Bedürfnisse landwirtschaftlicher Arbeitnehmerinnen - etwa im Zusammenhang mit Schwangerschaft - sollen Berücksichtigung finden.

Die Bereitstellung angemessener Sozialeinrichtungen ohne finanzielle Belastung der Arbeitnehmer soll sichergestellt werden.

Die Arbeitszeitvorkehrungen sollen der innerstaatlichen Gesetzeslage entsprechen.

Wie in anderen Sektoren auch soll in der Landwirtschaft ein angemessenes Unfallversicherungssystem garantiert werden.

Die Empfehlung:

Diese schlägt eine Reihe von über das Übereinkommen hinausgehende Maßnahmen vor.

Gesetzgebung und Verwaltung sollten nach Anhörung der Sozialpartner die Hauptprobleme im Bereich des Arbeitsschutzes in der Landwirtschaft ermitteln, Methoden zu deren Bewältigung erarbeiten, Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Berufsgefahren in der Landwirtschaft vorschreiben sowie Richtlinien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausarbeiten.

Ein innerstaatliches System für die Arbeitsschutzüberwachung sollte eingerichtet werden, das sowohl die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer als auch die Überwachung der Arbeitsumwelt umfasst.

Als Verhütungs- und Schutzmaßnahmen werden empfohlen: Einführung von Arbeitsschutzdiensten, Risikobewertung und -vorsorge, Maßnahmen zur Bewältigung von Unfällen und Notfällen, Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Unfällen und Krankheiten, Maßnahmen zum Schutz der an einem landwirtschaftlichen Standort anwesenden Personen sowie zum Schutz der Umwelt, und Sicherstellung, dass

verwendete Technologien dem Klima, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmethoden angepasst sind.

Zum sachgemäßen Umgang mit chemischen Stoffen sollten entsprechende Verhütungs- und Schutzmaßnahmen, wie ausreichende persönliche Schutzausrüstung, Vorsichtsmaßnahmen während des Sprühens, Handhabung von gefährlichen Stoffen, entsprechende Aus- und Weiterbildung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, etc., getroffen werden.

Ebenso regt die Empfehlung an, entsprechende Maßnahmen beim Umgang mit Tieren und zum Schutz gegen biologische Risiken zu ergreifen.

Als erforderliche Sozialeinrichtungen und Unterkünfte nennt die Empfehlung - je nach Situation und Möglichkeit - die ausreichende Trinkwasserversorgung, getrennte sanitäre Einrichtungen, Einrichtungen zur Einnahme von Mahlzeiten sowie zum Stillen von Kindern, sowie Transporteinrichtungen.

Weiters wird eine Bewertung der Arbeitsplatzrisiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit stillender Frauen empfohlen.

Schließlich schlägt die Empfehlung vor, jene Schutzbestimmungen des Übereinkommens, die sich ausschließlich auf unselbständig Erwerbstätige beziehen, schrittweise auch auf selbständig erwerbstätige Landwirte auszudehnen.

C. Rechtslage und Folgerungen

Das Übereinkommen:

Die Arbeitnehmerorganisationen (ÖGB, BAK) befürworteten grundsätzlich eine Ratifikation des Übereinkommens, allerdings wurde in deren Stellungnahmen nicht auf die Lage der vom Anwendungsbereich des Übereinkommens erfassten selbständigen Landwirte eingegangen.

Die Arbeitgeberorganisationen (WKÖ, VÖI) erhoben keinen Einwand gegen den Text des Übereinkommens.

Aus den Stellungnahmen der von der gegenständlichen Materie betroffenen Regierungsstellen ist zu ersehen, dass die österreichische Rechtslage im Hinblick auf unselbständige Arbeitnehmer den Bestimmungen des Übereinkommens weitgehend entspricht. Allerdings erfassen die einschlägigen innerstaatlichen Regelungen grundsätzlich nicht die selbständigen Landwirte.

Die Landesregierungen begrüßten die Bestimmungen des Übereinkommens; in einigen Stellungnahmen wurde auf die innerstaatliche Rechtslage in Bezug auf selbständige Landwirte hingewiesen, die keine Deckung mit dem Übereinkommen findet.

Eine Gegenüberstellung der Bestimmungen des Übereinkommens mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

Zu Artikel 1 – 3:

Artikel 1 definiert den Geltungsbereich des Übereinkommens. Danach umfasst der Ausdruck „Landwirtschaft“ die in landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführten land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten. Demonstrativ werden die Pflanzenproduktion, die Forstwirtschaft, die Tierhaltung und Insektenzucht, die Erstverarbeitung landwirtschaftlicher und tierischer Erzeugnisse sowie darüber hinaus alle Tätigkeiten, die mit der landwirtschaftlichen Erzeugung unmittelbar zusammenhängen, genannt. Wie sich aus dem anlässlich der 285. Tagung des Verwaltungsrates im November 2002 veröffentlichten Memorandum des Internationalen Arbeitsamtes auf eine Anfrage des Schweizer Staatssekretariats für wirtschaftliche Angelegenheiten hinsichtlich des Anwendungsbereiches des Übereinkommens (Dokument GB 285-18-1) ergibt, stellt das Übereinkommen hier nicht auf bestimmte Personengruppen (wie Arbeitnehmer oder Selbständige) sondern auf den allgemeinen Tätigkeitssektor der Landwirtschaft ab. Somit sind alle Regelungen des Übereinkommens, sofern sie nicht explizit oder implizit auf unselbständig Erwerbstätige beschränkt sind, auch auf selbständige Landwirte anzuwenden. Welche Bestimmungen sich implizit nur auf unselbständig Erwerbstätige beschränken, lässt das Memorandum allerdings offen.

Artikel 2 nennt drei Tatbestände, die nicht von der Landwirtschaft im Sinne des Übereinkommens erfasst werden, nämlich:

1. die Subsistenzlandwirtschaft,
2. industrielle Verfahren, bei denen landwirtschaftliche Produkte als Rohstoff verwendet werden, sowie damit zusammenhängende Dienstleistungen, sowie
3. die industrielle Nutzung von Wäldern.

Artikel 3 enthält eine Öffnungsklausel, wonach bestimmte landwirtschaftliche Betriebe oder begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern durch die Mitgliedstaaten ausgenommen werden können.

In Österreich gelten für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft entsprechend Art. 12 Abs. 1 Z 6 Bundesverfassungsgesetz - B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 i.d.F. BGBl. I Nr. 99/2002, wonach im Bereich des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, die Grundsatzgesetzgebung Bundessache sowie die Erlassung der Ausführungsgesetze und die Vollziehung Landessache ist, grundsätzlich das Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287/1984 i.d.F. BGBl. I Nr. 143/2002), sowie die sich darauf beziehenden neun Ausführungsgesetze der Länder (Landarbeitsordnungen). Die Landarbeitsordnungen enthalten ihrerseits einige Verordnungsermächtigungen zugunsten der Landesregierungen zur Regelung bestimmter Detailbereiche. Im Wesentlichen entsprechen diese Verordnungen jenen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl. Nr. 450/1994 i.d.F. BGBl. I Nr. 159/2001).

Da sich die Bestimmungen der Landarbeitsordnungen im Bereich des Übereinkommens mit dem Grundsatzgesetz decken, wird in den nachstehenden Ausführungen nur auf das Grundsatzgesetz Bezug genommen.

Das LAG umfasst alle land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer mit Ausnahme der folgenden Gruppen:

1. Arbeiter und Angestellte in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkeereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind (§ 2 LAG);
2. Arbeitnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände (§ 4 Abs. 2 LAG);
3. Arbeiter und Angestellte der aufgrund des Bundesforstgesetzes 1996 (BGBl. Nr. 793/1996) nunmehr ausgegliederten Österreichischen Bundesforste AG.

Diese drei Gruppen fallen grundsätzlich unter das allgemeine Arbeitsrecht, lediglich für einen Teil der unter 3. genannten Arbeitnehmer gelten Sonderbestimmungen zur Arbeitszeit. Im Bereich des technischen und arbeitshygienischen Arbeitsschutzes gilt

daher das ASchG sowie dessen Ausführungsverordnungen. Von diesen wären insbesondere in Bezug auf das Übereinkommen zu nennen:

- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokumente, BGBl. Nr. 478/1996 i.d.F. BGBl. II Nr. 53/1997;
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz - VGÜ, BGBl. II Nr. 27/1997 i.d.F. BGBl. II Nr. 412/1999;
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung - Kennzeichnungs-VO, BGBl. II Nr. 101/1997;
- Verordnung über den Schutz gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe - VbA, BGBl. II Nr. 237/1998;
- Arbeitstätten-Verordnung, BGBl. II Nr. 368/1998;
- Arbeitsmittelverordnung, BGBl. II Nr. 164/2000;
- Grenzwerteverordnung 2001, BGBl. II Nr. 253/2001;
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen, BGBl. II Nr. 356/2001.

Neben dem ASchG und dessen Ausführungsverordnungen wird das Übereinkommen noch durch die folgenden arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften umgesetzt:

- Arbeitsinspektionsgesetz 1993 - ArbIG, BGBl. Nr. 27/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 159/2001;
- Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 100/2002;
- Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969 i.d.F. BGBl. I Nr. 122/2002;
- Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 i.d.F. BGBl. I Nr. 100/2002;
- Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 1987 - KJBG, BGBl. Nr. 599/1987 i.d.F. BGBl. I Nr. 98/2001;
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche - KJBG-VO, BGBl. II Nr. 436/1998;
- Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 100/2002.

Das Landarbeitsgesetz (LAG) und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) setzen die grundsätzlichen Regelungen von über 20 EG-Richtlinien auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes um.

Im Bereich des LAG wird in einigen Angelegenheiten die Ausführungsgesetzgebung verpflichtet, konkretere Regelungen zu erlassen; diese wiederum überlässt manche detaillierten Regelungen den Verordnungen der Landesregierungen. Im Bereich des ASchG werden Detailregelungen durch die bereits erwähnten Ausführungsverordnungen des für die Vollziehung des ASchG zuständigen Bundesministers umgesetzt. Weder das LAG noch das ASchG ist auf die vom Übereinkommen ebenfalls erfassten selbständigen Landwirte anzuwenden.

Allerdings steht es den Ländern frei, Regelungen des Arbeitsschutzes für die selbständigen Landwirte aus dem Kompetenztatbestand "Agrarrecht" zu schaffen. Eine derartige Regelung würde dem Grundsatzgesetz des Bundes nicht widersprechen und wäre auch kompetenzrechtlich unproblematisch. Bisher hat jedoch nur das Land Salzburg davon Gebrauch gemacht (§ 268 Salzburger Landarbeitsordnung, eingefügt durch die Novelle LGBl. Nr. 126/2000).

Zu Artikel 4:

Absatz 1 fordert die Festlegung, Durchführung und regelmäßige Überprüfung einer innerstaatlichen Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes mit dem Ziel, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten, indem Gefahren in der landwirtschaftlichen Arbeitsumwelt ausgeschlossen, auf ein Mindestmaß herabgesetzt oder bekämpft werden.

Hiermit wird gleich an den Beginn des inhaltlichen Teils des Übereinkommens ein Bekenntnis zum Grundsatz der Prävention gestellt. Dies entspricht dem österreichischen System. In § 80 LAG (entspricht § 7 ASchG) wird in programmatischer Weise festgelegt:

Arbeitgeber müssen bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen sowie beim Einsatz der Arbeitnehmer und bei allen Maßnahmen zum Schutz

der Arbeitnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umsetzen:

- Vermeidung von Risiken,
- Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken,
- Gefahrenbekämpfung an der Quelle,
- Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit,
- Berücksichtigung des Standes der Technik,
- Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten,
- Planung der Gefahrenverhütung,
- Vorrang des allgemeinen Gefahrenschutzes vor dem Gefahrenschutz für den Einzelnen,
- Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer.

Absatz 2 nennt drei Punkte, die von den Mitgliedstaaten jedenfalls festgelegt werden sollen:

1. eine für die Durchführung und Durchsetzung verantwortliche zuständige Stelle,
2. die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
3. Mechanismen für die intersektorale Koordinierung.

zu 1.: Zuständige Behörden für die Vollziehung der Landarbeitsordnungen sind die bei den Landesregierungen eingerichteten Land- und Forstwirtschaftsinspektionen, für die Vollziehung des ASchG sind die Arbeitsinspektionen als nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zuständig. Strafbehörden erster Instanz sind in allen Fällen die Bezirksverwaltungsbehörden.

zu 2.: Die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden bei den einzelnen Artikeln genau beschrieben.

zu 3.: §§ 120 und 121 LAG (entspricht §§ 20 und 21 ArbIG) sehen einerseits eine allgemeine Verpflichtung zur Rechtshilfe für alle Behörden gegenüber der Arbeitsinspektion bzw. der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Erfüllung ihrer Aufgaben vor. Eine besondere Unterstützungspflicht kommt den Trägern der Sozialversicherung zu: Diese können bei den Arbeitsinspektionen bzw. den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn

nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen sind die Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

Absatz 3 fordert, dass die Mitgliedstaaten Abhilfemaßnahmen und angemessene Strafen vorzusehen haben. Gegebenenfalls sollen auch die Einstellung oder Einschränkung der landwirtschaftlichen Tätigkeit vorgesehen werden, wenn eine unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer besteht. Diese Maßnahmen sollen bis zur Behebung der anlassgebenden Zustände andauern.

§ 115 Abs. 2 und 3 LAG sieht Abhilfemaßnahmen vor, die erforderlichenfalls auch sofort erlassen werden können. So kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn sie der Ansicht ist, dass in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer erforderlich sind, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügungen beantragen.

Gemäß § 96 Abs. 1 ASchG hat die zuständige Behörde auf Antrag der Arbeitsinspektion durch Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersagen oder sonstige geeignete Maßnahmen anzuordnen, wie die gänzliche oder teilweise Schließung einer Arbeitsstätte oder die Stilllegung von Arbeitsmitteln, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern erforderlich ist.

Weiters bestimmt § 10 Abs. 3 ArbIG, dass in Fällen unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern das Arbeitsinspektorat mit Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersagen oder die gänzliche oder teilweise Schließung der Betriebsstätte oder der Arbeitsstelle, die Stilllegung von Maschinen oder sonstige die Betriebsstätte oder die Arbeitsstelle betreffende Sicherheitsmaßnahmen zu verfügen hat.

Darüber hinaus bestimmt § 10 Abs. 4 ArbIG, dass in Fällen unmittelbar drohender Gefahr für Leben und/oder Gesundheit von Arbeitnehmern das Arbeitsinspektionsorgan erforderlichenfalls auch vor Erlassung eines Bescheides zur Gefahrenabwehr Sofortmaßnahmen an Ort und Stelle zu verfügen und deren Durchführung zu veranlassen hat.

Um die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu gewährleisten, verpflichtet § 237 LAG die Ausführungsgesetzgebung, umfassende und detaillierte Strafbestimmungen zu erlassen. Auch § 130 ASchG sieht für den Geltungsbereich des ASchG umfassende und detaillierte Strafbestimmungen vor.

Artikel 4 ist nur im Hinblick auf Unselbständige erfüllt, da Selbständige von den obgenannten innerstaatlichen Regelungen nicht erfasst sind.

Zu Artikel 5:

Absatz 1 sieht vor, dass ein ausreichender und geeigneter, über ausreichende Mittel verfügender Aufsichtsdienst vorhanden sein soll.

Abschnitt 5 (§§ 111 - 123) des Landarbeitsgesetzes sowie das Arbeitsinspektionsgesetz legen die Pflichten und die Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektoren bzw. der Arbeitsinspektoren sowie die Verfahren bei der Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch den Arbeitgeber fest. Die Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektoren sind zwar nicht so detailliert geregelt wie jene der Arbeitsinspektoren, Inhalt und Umfang sind jedoch trotzdem weitgehend gleich.

Die Arbeitsinspektoren sind befugt, Arbeitsstätten zu betreten und zu besichtigen sowie alle Untersuchungen, Inspektionen oder Nachforschungen durchzuführen, die erforderlich sind, um festzustellen, ob die Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit eingehalten werden (§ 4 ArbIG). Dazu zählen z.B. die Befragung der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die Einsicht aller Unterlagen, die mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Zusammenhang stehen, das Anfertigen von Fotos und Messungen, die Entnahme von Proben von im Betrieb verwendeten Arbeitsstoffen zu Analysezwecken (§§ 5 - 8 ArbIG).

Bei Feststellung einer Übertretung von Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen sowohl die Land- und Forstwirtschaftsinspektoren als auch die Arbeitsinspektoren den Arbeitgeber beraten und schriftlich auffordern, den rechtmäßigen Zustand innerhalb einer bestimmten Frist herzustellen. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, muss Strafanzeige bei der Verwaltungsstrafbehörde (Bezirksverwaltungsbehörde) erstattet werden. Bei einer schwerwiegenden Übertretung von Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei

der Arbeit müssen Land- und Forstwirtschaftsinspektoren und Arbeitsinspektoren sofort Strafanzeige bei der Verwaltungsstrafbehörde erstatten. In der Strafanzeige ist auch die Verhängung eines bestimmten Strafausmaßes zu beantragen (§ 115 LAG; entspricht §§ 9 und 10 ArbIG). Weiters können, wie zu Art. 4 Abs. 3 bereits erwähnt, Sofortmaßnahmen gemäß § 115 Abs. 3 LAG (entspricht § 10 Abs. 4 ArbIG) getroffen werden.

In **Absatz 2** wird den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gegeben, bestimmte Aufsichtsaufgaben aushilfsweise geeigneten staatlichen Diensten, öffentlichen Einrichtungen oder der staatlichen Aufsicht unterliegenden privaten Einrichtungen zu übertragen oder diese Dienste oder Einrichtungen an der Erfüllung dieser Aufgaben zu beteiligen.

Eine derartige Ausgliederung ist in Österreich derzeit nicht vorgesehen und wird auch nicht näher überlegt.

Artikel 5 wird lediglich hinsichtlich der unselbständig Erwerbstätigen erfüllt.

Zu Artikel 6:

In **Absatz 1** wird eine allgemeine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer festgelegt.

Dieser Grundsatz gilt auch in Österreich. Gemäß § 76a Abs. 1 LAG (entspricht § 3 Abs. 1 ASchG) sind die Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, welche die Arbeit betreffen, zu sorgen.

In **Absatz 2** wird zunächst ein Koordinierungsgebot für jene Fälle normiert, in denen zwei oder mehrere Arbeitgeber Tätigkeiten an einer Arbeitsstätte durchführen (1. Fall).

Durch § 81 LAG (entspricht § 8 ASchG) werden, wenn in einer Arbeitsstätte, auf einer Baustelle oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt werden, die betroffenen Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zusammenzuarbeiten, insbesondere ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und einander sowie ihre Arbeitnehmer und die zuständigen Belegschaftsorgane über Gefahren zu informieren.

Absatz 2 fordert jedoch auch eine Koordinierung, wenn ein oder mehrere Arbeitgeber und ein oder mehrere Selbständige an einer landwirtschaftlichen Arbeitsstätte Tätigkeiten durchführen (2. Fall).

Eine derartige Koordinierung unter Einbeziehung von Selbständigen ist jedoch weder im LAG noch im ASchG vorgesehen. Lediglich das Bauarbeitenkoordinationsgesetz (BauKG, BGBl. I Nr. 37/1999 i.d.F. BGBl. I Nr. 159/2001) sieht derartiges in § 5 Abs. 2 und 3 BauKG vor. Grund dafür ist die Tatsache, dass in Österreich eine derartige Konstellation bisher nur auf Baustellen üblich war und ist.

Artikel 6 wird daher mit Ausnahme des Absatz 2, 2. Fall, erfüllt.

Zu Artikel 7:

Unterabsatz a fordert, dass der Arbeitgeber zunächst eine zweckentsprechende Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vornimmt um sicherzustellen, dass alle seinem Verfügungsrecht unterliegenden Arbeitsstätten, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe sowie alle durchgeführten Verfahren den vorgeschriebenen Arbeitsschutznormen entsprechen.

Gemäß § 77 Abs. 1 LAG (entspricht § 4 Abs. 1 ASchG) sind Arbeitgeber verpflichtet, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte,
- die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
- der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.

Nach § 77 Abs. 2 LAG (entspricht § 4 Abs. 2 ASchG) sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifi-

sche Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

Gemäß § 77 Abs. 5 LAG (entspricht § 4 Abs. 3 ASchG) sind auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden.

Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

Nach § 77 Abs. 6 und 7 LAG (entspricht § 4 Abs. 4 und 5 ASchG) ist die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren 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.

Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:

- nach Unfällen,
- bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
- bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit und/oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,
- bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
- bei neuen Erkenntnissen sowie
- auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschafts- bzw. der Arbeitsinspektion.

Gemäß § 77 Abs. 8 LAG (entspricht § 4 Abs. 6 ASchG) sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beauftragt werden.

Unterabsatz b normiert eine allgemeine Informations- und Anleitungspflicht des Arbeitgebers zur Aufklärung der Arbeitnehmer. Er hat dabei sicherzustellen, dass die

Arbeitnehmer in ausreichendem Maße eine angemessene und zweckentsprechende Unterweisung und Informationen über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren erhalten.

Gemäß § 84b LAG (entspricht § 14 ASchG) sind Arbeitgeber verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss nachweislich und während der Arbeitszeit erfolgen. Erforderlichenfalls sind geeignete Fachleute heranzuziehen.

Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

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

Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen. Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 LAG (entspricht § 4 Abs. 3 ASchG) als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in einer Verordnung zu diesem Bundesgesetz festgelegt ist.

Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Arbeitnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Unterweisung verstanden haben. Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Arbeitnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

Unterabsatz c verlangt schließlich, dass der Arbeitgeber unverzüglich Maßnahmen zu treffen hat, um jede Tätigkeit, bei der eine unmittelbare und erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit besteht, einzustellen und die Arbeitnehmer gegebenenfalls zu evakuieren.

Auch dieser Forderung wird entsprochen. Es wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zu Art. 4 Abs. 3 verwiesen.

Artikel 7 bezieht sich ausdrücklich nur auf Arbeitnehmer und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 8:

Absatz 1 normiert jene Rechte, die den Arbeitnehmern gemäß dem Übereinkommen jedenfalls zustehen müssen.

Absatz 1 Unterabsatz a fordert ein allgemeines Informations- und Konsultationsrecht über Arbeitsschutzangelegenheiten, einschließlich der mit neuen Technologien verbundenen Risiken.

§ 84a Abs. 1 LAG (entspricht § 13 Abs. 1 ASchG) bestimmt, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören. Dies schließt auch die mit neuen Technologien verbundenen Risiken mit ein.

Darüber hinaus normiert § 197a LAG (entspricht § 92a ArbVG), dass der Betriebsinhaber den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten hat. Insbesondere besteht diese Verpflichtung zur Anhörung bei der Planung und Einführung neuer Technologien und zwar in Bezug auf die Auswirkungen, welche die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben.

Absatz 1 Unterabsatz b verlangt einerseits ein allgemeines Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer bei der Anwendung und Überprüfung der Arbeitsschutzmaßnahmen, darüber hinaus aber auch das Recht, Arbeitsschutzvertreter und Vertreter in Arbeitsschutzausschüssen zu wählen und zwar in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Das österreichische Umsetzungskonzept zur Mitwirkung im Allgemeinen weicht zwar ein wenig von der Bestimmung dieses Unterabsatzes ab, trotzdem wird der Zweck voll inhaltlich erfüllt. Das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer wird nach dem österreichischen System nämlich nicht direkt, sondern zum Großteil indirekt durch Belegschaftsorgane oder Sicherheitsvertrauenspersonen ausgeübt. Erstere sind nach den Bestimmungen über die Betriebsverfassung gemäß LAG bzw. ArbVG zu wählen. Letztere sind vom Arbeitgeber zu bestellen und müssen selbst Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebs sein.

Das mittelbare Mitwirkungsrecht üben die Arbeitnehmer in Arbeitsstätten ab fünf Arbeitnehmern durch die Wahl ihrer Belegschaftsorgane, den Betriebsrat, aus. In Arbeitsstätten ab zehn Arbeitnehmern sind Sicherheitsvertrauenspersonen durch den Arbeitgeber zu bestellen. Dies bedarf der Zustimmung des zuständigen Betriebsrates. In Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen übernehmen (§ 83 Abs. 3 LAG, entspricht § 10 Abs. 2 ASchG).

Bestehen keine Belegschaftsorgane, so sind alle Arbeitnehmer über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren und können binnen vier Wochen dagegen Einspruch erheben (§ 83 Abs. 3 LAG, entspricht § 10 Abs. 4 ASchG). Somit haben die Arbeitnehmer ausreichend Einflussmöglichkeiten auf ihre Vertreter. Sind jedoch weder Belegschaftsorgane noch Sicherheitsvertrauenspersonen vorhanden, dann sind die Arbeitnehmer unmittelbar zur Mitwirkung berechtigt (§ 84 Abs. 6 LAG, entspricht § 12 Abs. 7 ASchG).

Die Mitwirkungsrechte umfassen neben dem bereits genannten Anhörungsrecht in allen Fragen des Arbeitsschutzes auch Informationspflichten des Arbeitgebers über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung (§ 84 LAG, entspricht § 12 ASchG). Weiters ist den Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. subsidiär den Arbeitnehmern folgendes zu gewähren:

- Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle;
- Einsicht in Unterlagen betreffend
 - den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung, sowie

- Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm und
- Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
- unverzügliche Informationen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen;
- Informationen über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes.

Zum Recht auf Wahl von Arbeitsschutzvertretern wurde bereits ausgeführt, dass gemäß § 83 Abs. 3 LAG (entspricht § 10 Abs. 4 ASchG) in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind, Sicherheitsvertrauenspersonen vorzuschlagen sind, die von den Arbeitnehmern abgelehnt werden können, und dass der Betriebsrat in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, diese Aufgaben übernehmen kann. Damit ist der Forderung des Übereinkommens bereits weitgehend entsprochen. Jedoch fehlt eine Bestimmung für Arbeitsstätten mit weniger als fünf Arbeitnehmern.

Im Falle des vorliegenden Übereinkommens ist allerdings zusätzlich ein Gesetzesvorbehalt vorgesehen. Dadurch wäre es etwa möglich, innerstaatlich eine Mindestgröße von Betrieben vorzusehen, ab der erst eine Verpflichtung zur Bildung von Belegschaftsorganen besteht, und trotzdem diese Bestimmung des Übereinkommens zu erfüllen.

Absatz 1 Unterabsatz c sieht vor, dass Arbeitnehmer das Recht haben müssen, sich bei Gefahr infolge ihrer Arbeit in Sicherheit zu bringen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass ein erhebliches Risiko für Sicherheit und Gesundheit besteht und sie ihren Vorgesetzten unverzüglich darüber informieren. Diese Arbeitnehmer dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

Gemäß § 76a Abs. 3 LAG (entspricht § 3 Abs. 3 ASchG) sind Arbeitgeber verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

Weiters normiert § 38a LAG (entspricht § 8 AVRAG), dass Arbeitnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, deswegen nicht benachteiligt werden dürfen, 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. Wird ein Dienstnehmer wegen eines solchen Verhaltens 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.

Absatz 2 normiert, dass für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft folgende Pflichten vorzusehen sind:

- Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen;
- Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, damit diese ihren eigenen Pflichten und Verantwortlichkeiten nachkommen können.

§ 85 LAG (entspricht § 15 ASchG) regelt die Pflichten der Arbeitnehmer wie folgt:

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

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

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

Arbeitnehmer dürfen sich weiters nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können. Sie 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 (Abs. 4 und 5).

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

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

Absatz 3 legt fest, dass die Verfahren für die Ausübung der Arbeitnehmerrechte durch die innerstaatliche Gesetzgebung, die zuständige Stelle, Gesamtarbeitsverträge oder andere geeignete Mittel festzulegen sind. Wie zu den Absätzen 1 und 2 ausgeführt kommt gerade im Bereich des Arbeitnehmerschutzes der Gesetzgebung eine dominierende Rolle zu, während andere Mittel, einschließlich Kollektivverträge, von verhältnismäßig geringerer Bedeutung sind.

Das Übereinkommen sieht in **Absatz 4** mehrfach obligatorische Beratungen mit den in Betracht kommenden repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Auch hinsichtlich der Verfahren zur Festlegung der Arbeitnehmerrechte verlangt das Übereinkommen vorherige Beratungen mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dazu ist generell für das gesamte Übereinkommen festzuhalten, dass es im Bereich der Gesetzgebung und der generellen Vollziehung (d.h. der Erlassung von Verordnungen) ein ausdrücklich normiertes Begutachtungsrecht der gesetzlichen Interes-

senvertretungen gibt, das für die Arbeitnehmer von der Bundesarbeitskammer bzw. den Landarbeiterkammern, für die Arbeitgeber durch die Wirtschaftskammer Österreich bzw. die Landwirtschaftskammern ausgeübt wird (Die Begutachtungsrechte finden sich in den jeweiligen Kammergesetzen, z.B. § 4 Arbeiterkammergesetz 1992 - AKG, BGBl. 1991/626 i.d.F. BGBl. I Nr. 98/2001; § 10 Wirtschaftskammergesetz 1998 - WKG, BGBl. I Nr. 103/1998 i.d.F. BGBl. I Nr. 2001/29). Diese Begutachtungsrechte werden jedoch de facto auch den freiwilligen Berufsvereinigungen, daher auch dem Österreichischen Gewerkschaftsbund in allen Angelegenheiten des Arbeitsrechts, eingeräumt. Daneben gibt es einige gesetzlich festgelegte Anhörungsrechte der Arbeitnehmervertreter. Im übrigen ist es Praxis, dass bereits im Vorfeld einer Gesetzgebung seitens der Bundesregierung Sozialpartnergespräche mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stattfinden.

Artikel 8 bezieht sich ausdrücklich nur auf Arbeitnehmer und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 9:

Absatz 1 verlangt, dass die verwendeten Arbeitsmittel (Maschinen, Ausrüstungen, Geräte und Handwerkzeuge) den innerstaatlichen oder anderen anerkannten Arbeitsschutznormen entsprechen müssen und sachgemäß installiert, gewartet und gesichert werden müssen.

§ 89 Abs. 5 - 7 LAG sieht folgendes vor: Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer so gering wie möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, wie dies der Schutz der Arbeitnehmer erfordert.

Die Ausführungsgesetzgebung hat nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich ge-

fährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen. Weiters hat sie festzulegen, welche Arbeitsmittel einer wiederkehrenden Prüfung bzw. einer Abnahmeprüfung unterliegen, und dass Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

Der 3. Abschnitt des ASchG, „Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel“ (§§ 33 - 39 ASchG), enthält Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich der Anforderungen an Arbeitsmittel, die Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sowie hinsichtlich der Auswahl der Arbeitsmittel und deren Aufstellung, Benutzung, Prüfung und Wartung. Detailregelungen werden durch die Arbeitsmittelverordnung umgesetzt.

So sind in § 34 Abs. 1 und 2 ASchG Regelungen zur Aufstellung von Arbeitsmitteln enthalten. Arbeitgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Damit ist die sachgemäße Installation im Sinne des Übereinkommens sichergestellt.

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

- Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
- Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
- Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen benutzt werden.
- Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
- Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

§ 36 ASchG sieht überdies geeignete Maßnahmen beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln vor.

Weiters sieht § 38 ASchG vor, dass die Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der dem für die geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

Schließlich ist im Hinblick auf die Sicherung im Sinne des Übereinkommens in § 37 ASchG ein Prüfungssystem vorgesehen. Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort und nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Darüber hinaus sind diese Arbeitsmittel in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Überprüfung). Nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädliche Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, hat ebenfalls eine Prüfung zu erfolgen.

Diese Regelungen gelten allerdings nur für unselbständig Erwerbstätige.

Absätze 2 und 3:

Die zuständige Stelle hat Maßnahmen zu treffen um sicherzustellen, dass Hersteller, Importeure und Lieferanten Arbeitsschutznormen einhalten und den Benutzern Informationen, einschließlich Gefahrenwarnzeichen, zur Verfügung stellen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die von den Herstellern, Importeuren und Lieferanten gelieferten Arbeitsschutzinformationen erhalten und verstehen.

Die österreichische Rechtslage unterscheidet gesetzliche Regelungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit je nach ihrem Adressaten. Arbeitsschutznormen wie das LAG und das ASchG richten sich ausschließlich an die Arbeitgeber.

Für die Hersteller, Importeure und Lieferanten gelten aber eine ganze Reihe von gewerberechtlichen Vorschriften mit demselben Inhalt, wie z.B.:

- Maschinen-Sicherheitsverordnung -MSV, BGBl. Nr. 306/1994, i.d.F. BGBl. II Nr. 41/2002;

- Gasgeräte-Sicherheits-Verordnung GSV, BGBl. Nr. 430/1994, i.d.F. BGBl. II Nr. 208/2002;
- Persönliche Schutzausrüstungs-Sicherheits-Verordnung - PSASV, BGBl. Nr. 596/1994, i.d.F. BGBl. II Nr. 83/2002;
- Explosionsschutz-Verordnung 1996 - ExSV 1996, BGBl. Nr. 252/1996.

Die Sicherstellung, dass die Arbeitnehmer die gelieferten Arbeitsschutzinformationen der Hersteller, Importeure und Lieferanten erhalten und verstehen, obliegt jedoch wiederum dem Arbeitgeber. § 84 Abs. 1 LAG (entspricht § 12 Abs. 1 ASchG) sieht zunächst ganz allgemein vor, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, für eine ausreichende Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, und sie muss während der Arbeitszeit erfolgen.

§ 41 Abs. 5 der Arbeitsmittel-Verordnung sieht vor, dass, soweit es zum sicheren Betrieb notwendig ist, bei Arbeitsmitteln auch Hinweise über die bestimmungsgemäße Verwendung und auf mögliche Gefahren vorhanden sein müssen.

Gemäß § 84 Abs. 1 LAG hat die Ausführungsgesetzgebung die nähere Ausgestaltung der Informationspflicht vorzunehmen und festzulegen, wann eine Information jedenfalls erfolgen muss.

Gemäß § 12 Abs. 4 ASchG müssen die Informationen in verständlicher Form erfolgen. Die Arbeitgeber haben sich zu vergewissern, dass die Arbeitnehmer die Information verstanden haben. § 12 Abs. 5 ASchG sieht weiters vor, dass Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel den betroffenen Arbeitnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen sind. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhändigen.

Artikel 9 ist daher lediglich hinsichtlich unselbständig Erwerbstätige umfassend erfüllt.

Zu Artikel 10:

Gemäß **Unterabsatz a** hat die innerstaatliche Gesetzgebung vorzuschreiben, dass landwirtschaftliche Maschinen und Ausrüstungen nur für Arbeiten verwendet werden

dürfen, für die sie konstruiert worden sind. Dies gilt dann nicht, wenn eine dem ursprünglichen Konstruktionszweck nicht entsprechende Verwendung in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis als sicher beurteilt worden ist.

Als Hauptanwendungsfall dieser Bestimmung nennt das Übereinkommen die Beförderung von Personen. Maschinen dürfen daher nur dann für den Personentransport verwendet werden, wenn sie für diesen Zweck konstruiert oder angepasst worden sind.

Gemäß § 89 Abs. 3 LAG (entspricht § 33 Abs. 3 ASchG) dürfen Arbeitgeber nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- oder Gesundheitsanforderungen entsprechen.

Weiters haben nach § 35 Abs. 1 Z 1 ASchG Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

- Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind.
- Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
- Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
- Die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden.
- Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

Unterabsatz b sieht vor, dass die innerstaatliche Gesetzgebung vorzuschreiben hat, dass landwirtschaftliche Maschinen und Ausrüstungen von ausgebildeten und fach-

kundigen Personen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bedient werden müssen.

Das österreichische Recht unterscheidet die Arbeitsmittel hinsichtlich ihrer Gefährlichkeit. Grundsätzlich ist für alle in Verwendung stehenden Arbeitsmittel eine Unterweisung, somit die einfachste Form einer Ausbildung, erforderlich. Die Unterweisung muss aber auch auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers ausgerichtet sein (§ 84b Abs. 1 LAG, entspricht § 14 Abs. 1 und 3 ASchG). Sie hat somit, sofern erforderlich, auch eine längere „Ausbildung“ zu umfassen.

Gemäß § 91 Abs. 4 LAG (entspricht § 62 Abs. 1 ASchG) dürfen zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit beschäftigten oder andere Arbeitnehmer verbunden sind, nur Arbeitnehmer herangezogen werden, die

- hierfür geistig und körperlich geeignet sind,
- über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
- über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

§ 62 Abs. 1 und 2 ASchG nennen demonstrativ einige Beispiele, wie Taucherarbeiten, Kran- und Staplerführung, Sprengarbeiten und Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.

Die Ausführungsgesetzgebung hat für den Bereich des LAG 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. § 33 Arbeitsmittel-Verordnung sieht darüber hinaus vor, dass mit dem Führen von Kränen und dem Lenken von selbstfahrenden Arbeitsmitteln nur Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen, die über eine Fahrbewilligung verfügen.

Artikel 10 ist somit hinsichtlich unselbständig Erwerbstätige erfüllt. Für Selbständige bestehen keine entsprechenden innerstaatlichen Regelungen.

Zu Artikel 11:

Die zuständige Stelle hat Arbeitsschutzerfordernisse für die Handhabung und den Transport von Materialien, insbesondere für die manuelle Handhabung, festzulegen. Die manuelle Handhabung oder Beförderung von Lasten, die aufgrund ihres Ge-

wichts oder ihrer Art die Sicherheit oder Gesundheit gefährden könnte, darf weder verlangt noch zugelassen werden.

Bisher gibt es in Österreich nur allgemeine gesetzliche Regelungen.

§ 91a Abs. 1 LAG (entspricht § 64 Abs. 1 ASchG) regelt die Handhabung von Lasten. Als manuelle Handhabung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

Arbeitgeber haben gemäß § 91a Abs. 2 LAG (entspricht § 64 Abs. 2 ASchG) geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt es sich trotzdem nicht vermeiden, dass Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so haben die Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Sie haben weiters dafür zu sorgen, dass es bei den Arbeitnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

Weitere Regelungen zur manuellen Handhabung von Lasten, insbesondere gegen die Gefährdung der Lendenwirbelsäule, überlässt § 91a Abs. 3 LAG der Ausführungsgesetzgebung.

Gemäß § 64 Abs. 4 ASchG dürfen Arbeitnehmer mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen. Sie müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Sie müssen auch genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

Artikel 11 ist lediglich im Hinblick auf Arbeitnehmer erfüllt.

Zu Artikel 12:

Die zuständige Stelle hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich des sachgemäßen Umgangs mit chemischen Stoffen verschiedene Maßnahmen zu treffen:

Gemäß **Unterabsatz a** muss ein geeignetes System vorhanden sein, das spezifische Kriterien für die Einfuhr, Klassifizierung, Verpackung und Kennzeichnung von in der Landwirtschaft verwendeten chemischen Stoffen und für ihr Verbot oder ihre Beschränkung festlegt.

Diese Forderung zielt auf Vorschriften ab, die das Inverkehrbringen regeln. Diese sind jedoch nicht Teil des Arbeitnehmerschutzrechts, weil sie nicht an den Arbeitgeber adressiert sind. Regelungen hierzu gibt es im Chemikaliengesetz 1996 (ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 i.d.F. BGBl. I Nr. 108/2001), im Pflanzenschutzmittelgesetz (BGBl. I Nr. 60/1997 i.d.F. BGBl. I Nr. 110/2002) und ihren Ausführungsverordnungen, insbesondere die Chemikalien-Verordnung (ChemV 1999, BGBl. II Nr. 81/2000 i.d.F. BGBl. II Nr. 186/2002). Es werden jedoch keine bestimmten Standards festgelegt, sondern es reicht aus, wenn überhaupt ein System existiert. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Bestimmung von Österreich erfüllt wird.

Darüber hinaus trifft § 90a LAG (entspricht § 44 ASchG) spezifische Arbeitnehmerschutzregelungen zur Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung gefährlicher Arbeitsstoffe. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer herbeigeführt werden kann.

Gemäß **Unterabsatz b** haben alle, die in der Landwirtschaft mit chemischen Stoffen zu tun haben, Arbeitsschutznormen einzuhalten und den Nutzern angemessene und zweckmäßige Informationen in der oder den amtlichen Sprachen des Landes zur Verfügung zu stellen.

Abgesehen von den bereits erwähnten allgemeinen Informationspflichten des § 84 LAG (entspricht § 12 ASchG) sieht § 90a LAG (entspricht § 44 ASchG) konkrete Regelungen zur Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung von gefährlichen Arbeits-

stoffen vor, wodurch sichergestellt werden soll, dass keine Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer bestehen.

Gemäß **Unterabsatz c** muss ein geeignetes System für die sichere Sammlung, Wiederverwertung und Entsorgung von chemischen Abfällen vorhanden sein, damit ihre Verwendung für andere Zwecke vermieden wird und die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit und für die Umwelt ausgeschlossen oder auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.

Dieser Punkt wird primär durch Umweltvorschriften umgesetzt. Auch hier ist anzumerken, dass die Bestimmung bereits dann erfüllt wird, wenn nur irgendein derartiges System vorhanden ist.

Bei der Herstellung chemischer Stoffe unterliegen die Arbeitnehmer der Herstellerbetriebe selbstverständlich auch den Arbeitnehmerschutzvorschriften. Darüber hinaus gelten die Vorschriften der §§ 90 und 90a LAG sowie die dazu gehörigen Ausführungsgesetze solange, wie die in einem Betrieb verwendeten chemischen Abfälle noch im Betrieb vorhanden sind bzw. Arbeitnehmer dieses Betriebes mit diesen in Kontakt kommen können. Für den Bereich des ASchG gelten die Vorschriften des 4. Abschnittes des ASchG (§§ 40 bis 48), betreffend „Arbeitsstoffe“, insbesondere § 43 (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung).

Artikel 12 wird daher erfüllt.

Zu Artikel 13:

Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat sicherzustellen, dass Verhütungs- und Schutzmaßnahmen für die Verwendung von chemischen Stoffen und die Handhabung von chemischen Abfällen auf der Ebene des Betriebs vorhanden sind. In Absatz 2 werden alle Tätigkeiten aufgezählt, auf die sich die Schutzmaßnahmen zu erstrecken haben. Dazu zählen vor allem die Zubereitung, die Handhabung, die Anwendung, die Lagerung und der Transport von chemischen Stoffen; weiters aber auch alle Tätigkeiten mit den Behältnissen für chemische Stoffe, sowie schließlich die Entsorgung von leeren Behältnissen sowie die Behandlung und Entsorgung von chemischen Abfällen.

Es gelten (wie schon zu Art. 12 erwähnt) die umfassenden Vorschriften des Chemikalienrechts sowie §§ 90 und 90a LAG (entspricht §§ 40 - 48 ASchG) zu Arbeitsstof-

fen. Hinsichtlich der in Absatz 2 aufgezählten Tätigkeiten wird auf § 90 Abs. 1 LAG (entspricht § 2 Abs. 6 ASchG) verwiesen. Als „Verwendung“ gelten demnach auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Be-reithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern. Da es sich jedoch um eine demonstrative Aufzählung handelt, müssen auch die Beseitigung und Ent-sorgung dazugezählt werden.

Artikel 13 ist für Arbeitnehmer erfüllt; hinsichtlich Selbständige bestehen keine inner-staatlichen Regelungen.

Zu Artikel 14:

Die innerstaatliche Gesetzgebung hat einerseits sicherzustellen, dass Risiken, wie etwa Infektionen, Allergien oder Vergiftungen bei der Handhabung von biologischen Agenzien verhütet oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Weiters ist sicherzu-stellen, dass bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit Tieren, Vieh und Stallbereichen die innerstaatlichen oder andere anerkannte Arbeitsschutznormen eingehalten wer-den.

Dieser Artikel wird hinsichtlich der biologischen Agenzien ebenfalls durch die Rege-lungen der §§ 90 und 90a LAG (entspricht den §§ 40 - 48 ASchG) bzw. umgesetzt.

§ 90 Abs. 9 LAG sieht vor, dass Dienstgeber geeignete Schutzmaßnahmen zur Ver-meidung oder Verringerung einer Gefahr in einer bestimmten Rangordnung zu tref-fen haben. Weiters wird der Ausführungsgesetzgebung vorgeschrieben, dass sie ei-ne Rangordnung der zu setzenden Maßnahmen zu treffen hat, wobei den techni-schen und organisatorischen Maßnahmen ein Vorrang gegenüber dem Einsatz per-sönlicher Schutzausrüstungen einzuräumen ist.

§ 43 ASchG schreibt dagegen geeignete Schutzmaßnahmen in einer detaillierten Rangordnung vor:

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

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

Hinsichtlich der Tätigkeiten im Zusammenhang mit Tieren, Vieh und Stallbereichen ist darauf hinzuweisen, dass diesbezüglich zwar keine spezifischen Regelungen existieren, dass aber die vorhandenen Bestimmungen ausreichen, um allen von den genannten Bereichen ausgehenden Gefahren zu begegnen.

So können Tiere sowohl als Verursacher „biologischer Agenzien“ betrachtet werden (Übertragung von Krankheiten auf Menschen), wie auch als „Last“ (Tierkadaver) oder als „physikalische Einwirkung“ (im Sinne der von ihnen ausgehenden Körperkräfte). Stallbereiche wiederum sind „Arbeitsstätten“.

Diese innerstaatlichen Regelungen gelten ebenfalls nicht für Selbständige, daher ist Artikel 14 lediglich für Arbeitnehmer erfüllt.

Zu Artikel 15:

Der Bau, die Instandhaltung und die Reparatur von landwirtschaftlichen Anlagen müssen der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Arbeitsschutzvorschriften entsprechen. Es werden jedoch keine näheren Mindestbedingungen ge-

nannt. Dieser Artikel wird daher von einem Mitgliedstaat bereits dann erfüllt, sobald es nur irgendwelche gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen zu diesem Bereich gibt.

Der Bau von landwirtschaftlichen Anlagen fällt nach österreichischem Recht dann unter das LAG, wenn ein land- und forstwirtschaftlicher Betrieb dafür eigene Arbeitnehmer heranzieht. Handelt es sich jedoch dabei um größere Anlagen bzw. um umfangreichere Bauarbeiten, werden in der Regel externe Unternehmen beschäftigt, für deren Arbeitnehmer dann das ASchG gilt. Bei größeren Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten wird dies ebenso der Fall sein.

Es gilt daher grundsätzlich § 88 LAG (entspricht dem 2. Abschnitt des ASchG über Arbeitsstätten (§§ 19 - 32)). Die Arbeitgeber sind danach verpflichtet, Arbeitsstätten und Baustellen entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschriften einzurichten und zu betreiben. Gefahrenbereiche müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet und abgesichert werden. Zu den Arbeitsstätten zählen ausdrücklich auch alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien), wobei diese zum Teil anderen gesetzlichen Bestimmungen unterliegen.

Die näheren Voraussetzungen über die Beschaffenheit der Arbeitsstätten werden durch die Ausführungsgesetzgebung bzw. durch die Arbeitsstätten-Verordnung geregelt. Für Bauarbeiten im Sinne des ASchG gilt überdies die Bauarbeiterschutzverordnung - BauV, BGBl. Nr. 340/1994, i.d.F. BGBl. II Nr. 313/2002.

Artikel 15 ist daher für Arbeitnehmer erfüllt; für Selbständige bestehen keine entsprechenden innerstaatlichen Regelungen.

Zu Artikel 16:

Das Mindestalter für die Beschäftigung mit Arbeit in der Landwirtschaft, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Sicherheit und Gesundheit von Jugendlichen schädlich ist (gefährliche Arbeiten), darf 18 Jahre nicht unterschreiten, wobei die innerstaatliche Gesetzgebung festlegen kann, was sie unter gefährlichen Arbeiten versteht.

Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle können jedoch nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber

und Arbeitnehmer die Durchführung gefährlicher Arbeiten ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, dass vorher eine geeignete Ausbildung erteilt wird und die Sicherheit und Gesundheit der jungen Arbeitnehmer voll geschützt sind.

Diese Bestimmungen werden durch § 109a LAG und die von den Landesregierungen aufgrund der Ausführungsgesetzgebung erlassenen Ausführungsverordnungen sowie durch § 23 KJBG und die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) erfüllt.

Für Jugendliche, das sind Personen bis zum 18. Lebensjahr, sind verboten:

- Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
- Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen,
- Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen,
- Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln,
- sonstige gefährliche und belastende Arbeiten und Arbeitsvorgänge.

Im Sinne der zulässigen Ausnahmen für Personen ab 16 Jahren, sieht die KJBG-VO eine sehr detaillierte Aufzählung von Tätigkeiten vor, die unter bestimmten Voraussetzungen von Jugendlichen ab 16 Jahren durchgeführt werden dürfen.

Eine Anhörung der Sozialpartner ist in den Materiengesetzen zwar nicht vorgesehen, die Verpflichtung zur Anhörung ergibt sich jedoch im Rahmen der Begutachtungsverfahren von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen aus alle jenen Rechtsvorschriften, mit denen die gesetzlichen Interessenvertretungen eingerichtet werden ("Kammerrecht") (vgl. die Ausführungen zu Art. 8).

Artikel 16 wird daher erfüllt.

Zu Artikel 17:

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Zeit- und Saisonarbeitskräften im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der gleiche Schutz zuteil wird wie vergleichbaren ständig beschäftigten Arbeitskräften in der Landwirtschaft.

Die Regelungen des ASchG und des LAG gelten unabhängig von der Dauer der Beschäftigung für alle Arbeitnehmer, folglich auch für Saisonarbeitskräfte.

Zeitarbeitskräfte im Sinne dieses Übereinkommens entsprechen überlassenen Arbeitskräften nach österreichischem Recht (§ 3 Abs. 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG, BGBl. Nr. 196/1988 i. d. F. BGBl. I Nr. 111/2002: "Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind."). § 82 LAG (entspricht § 8 ASchG) legt fest, dass der Beschäftiger, also jener, der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeitsleistung einsetzt, für die Dauer der Überlassung als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes gilt und damit sämtliche Normen auch auf den überlassenen Arbeitnehmer anzuwenden sind.

Artikel 17 umfasst lediglich unselbständig Erwerbstätige und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 18:

Artikel 18 fordert Maßnahmen zur Sicherstellung, dass die besonderen Bedürfnisse landwirtschaftlicher Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, dem Bruststillen und der reproduktiven Gesundheit berücksichtigt werden.

§§ 96a - 101 LAG (entspricht §§ 2a - 12 Mutterschutzgesetz) sehen insbesondere folgende Regelungen vor:

- Eine besondere Evaluierung von Arbeitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt werden, im Hinblick auf Gefahren für Schwangerschaft und Stillen,
- einen Versetzungsanspruch bei Gefährdung,
- Beschäftigungsverbote für gefährliche Tätigkeiten und bei Problemen vor der Geburt,
- ein Beschäftigungsverbot von zwei Mal acht Wochen vor und nach der Geburt,
- Beschäftigungsverbote für gefährliche Tätigkeiten nach der Geburt,
- ein Verbot von Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Überstundenarbeit während der Schwangerschaft und der Stillperiode,
- einen Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Schwangerschaft bis einschließlich vier Monate nach der Geburt.

Darüber hinaus bestimmt § 96a Abs. 1 LAG (entspricht § 6 Abs. 4 ASchG), dass Arbeitnehmerinnen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr

bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden dürfen, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

Artikel 18 beschränkt sich explizit auf Arbeitnehmerinnen und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 19:

Die innerstaatliche Gesetzgebung hat die Bereitstellung angemessener Sozialeinrichtungen vorzusehen, ohne dass dem Arbeitnehmer dadurch Kosten entstehen. Weiters sind Mindestanforderungen für Unterkünfte vorzusehen, wenn Arbeitnehmer gezwungen sind, zeitweilig oder ständig im Betrieb zu wohnen.

Der Grundsatz, dass Arbeitnehmern keine Kosten entstehen dürfen, gehört zu den wesentlichen allgemeinen Grundprinzipien des österreichischen Arbeitsschutzes und ist in § 76a Abs. 1 LAG (entspricht § 3 Abs. 1 ASchG) verankert.

Hinsichtlich Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten gelten folgende Regelungen:

Den Arbeitnehmern sind gemäß § 88f LAG (entspricht § 28 Abs. 1 und 2 ASchG) für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

- Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen sowie bei länger dauernden Arbeiten im Freien, oder
- ein Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Arbeitnehmer beschäftigt.
- Nähere Regelungen zu den Bereitschaftsräumen sind gemäß § 88f LAG durch die Ausführungsgesetzgebung zu regeln.

Räume, die den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen gemäß § 88g Abs. 1 LAG (entspricht § 28 Abs. 7 ASchG) entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Arbeitnehmern müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen.

§ 88g Abs. 2 LAG enthält überdies eine Sonderregelung für Arbeitnehmer, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, dass sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die für Wohnzwecke geeignet sind. Für solche Arbeitnehmer müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

Artikel 19 erstreckt sich nur auf Arbeitnehmer und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 20:

Diese Vorschrift sieht lediglich vor, dass die Arbeitszeit, die Nachtarbeit und die Ruhezeiten der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder den innerstaatlichen Gesamtarbeitsverträgen übereinstimmen müssen.

Darüber hinaus werden keine weiteren Höchst- oder Mindestgrenzen festgelegt.

Dieser Artikel wird daher ebenso bereits dann erfüllt, sobald es nur irgendwelche gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen zu diesen drei Bereichen gibt. Dies ist in Österreich seit dem 1. August 2002 der Fall.

§§ 56 - 61a LAG sehen Regelungen zur Arbeitszeit vor. § 62 LAG sieht eine Mindestruhezeit vor und legt gleichzeitig einen Nachtruhezeitraum von 19 bis 5 Uhr fest. Diese Nachtruhezeit darf nur aus außergewöhnlichen Umständen wie Wetterschlägen oder Gefahren für das Vieh verkürzt werden und muss an den nächstfolgenden Tagen ausgeglichen werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem LAG unterliegen, sieht das Arbeitszeitgesetz ebenfalls Regelungen zur Arbeitszeit (§§ 3 - 10), zur Ruhezeit (§ 12) und zur Nachtarbeit vor (§§ 12a - 12d).

Artikel 20 erfasst lediglich Arbeitnehmer und ist daher erfüllt.

Zu Artikel 21:

Es wird gefordert, dass in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ein Versicherungssystem oder ein System der Sozialen Sicherheit für den Fall von tödlichen und nichttödlichen Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie von Invalidität und anderen arbeitsbezogenen Gesundheitsrisiken zu gelten hat, das einen Schutz bietet, der demjenigen, der Arbeitnehmern in anderen Sektoren gewährt wird, mindestens gleichwertig ist.

Da Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ebenso wie Arbeitnehmer in anderen Sektoren der Pflichtversicherung unterliegen, kann davon ausgegangen werden, dass sie in den angegebenen Bereichen einen Schutz genießen, der dem den Arbeitnehmern in anderen Sektoren gewährten gleichwertig ist.

Artikel 21 ist daher erfüllt.

Zu den Artikeln 22 bis 29:

Diese Artikel enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlussbestimmungen.

Die Gegenüberstellung der innerstaatlichen Rechtslage mit den Bestimmungen des Übereinkommens zeigt, dass das Übereinkommen hinsichtlich des Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 erster Fall, der Art. 7, 8 und 12 sowie der Art. 16 - 21 zur Gänze, hinsichtlich der übrigen Artikel zwar in Bezug auf unselbständig Erwerbstätige zur Gänze, nicht jedoch im Hinblick auf Selbständige erfüllt wird. Daher kommt eine Ratifikation des Übereinkommens derzeit nicht in Frage.

Eine Änderung der innerstaatlichen Rechtslage im Hinblick auf Selbständige ist derzeit nicht geplant, allerdings sind die weiteren Entwicklungen in der EU abzuwarten bzw. zu berücksichtigen, die immer mehr in Richtung eines verstärkten Schutzes für Selbständige gehen.

Im Sinne der Ausführungen zu Art. 3, wo die Möglichkeit der Schaffung von Regelungen für Selbständige durch die Länder ("Salzburger Modell") erörtert wird, ist darauf hinzuweisen, dass für den Fall, dass alle übrigen Bundesländer ähnliche Regelungen, mit denen - wie im Land Salzburg - Selbständige in den Schutzbereich einbezogen werden, einführen würden, eine Ratifizierung des Übereinkommens möglich wäre.

Die Empfehlung:

In den eingelangten Stellungnahmen wurden die Regelungen der Empfehlung weitgehend begrüßt, allerdings wurde von vielen Stellen zu bedenken gegeben, dass ei-

ne Ausdehnung aller Bestimmungen des Übereinkommens auf selbständige Landwirte (wie in Absatz 12 der Empfehlung vorgeschlagen) mit der österreichischen Rechtslage unvereinbar ist.

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge und Anregungen der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat ergeben:

Zu Absatz 1:

Zu Beginn der Empfehlung wird vorgeschlagen, dass zur Durchführung von Artikel 5 des Übereinkommens jene Maßnahmen, welche die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft betreffen, unter Berücksichtigung jener Grundsätze getroffen werden sollten, die im Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft und der Empfehlung (Nr. 133) betreffend denselben Gegenstand aus dem Jahre 1969 niedergelegt sind.

Dazu ist anzumerken, dass Österreich dieses Übereinkommen zwar nicht ratifiziert hat, dass aber bereits im ersten Bericht an den Nationalrat aus dem Jahre 1971 (StProtNR III-44 Blg, XIII. GP) festgestellt wurde, dass den Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 129 weitestgehend entsprochen wird. Die Rechtslage wurde in jenen Punkten, die damals noch nicht ratifizierbar waren, bereits entsprechend geändert.

Zu Absatz 2:

Diese Bestimmung, wonach multinationale Unternehmen in all ihren Betrieben, ungeachtet des Ortes oder Landes, in dem sie liegen, einen angemessenen Schutz von Sicherheit und Gesundheit vorsehen sollen, ist aufgrund der betrieblichen Struktur in Österreich irrelevant.

Zu Absatz 3:

Unterabsatz 1 lit. a:

Die zuständige Stelle soll ex ante und ex post Evaluierungen durchführen. Weiters sollen Prioritäten gesetzt und wirksame Methoden entwickelt werden.

Zuständige Stelle ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit. § 91 Abs. 1 ASchG sieht zur Beratung des Bundesministers in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit vor, dass ein Arbeitnehmerschutzbeirat einzurichten ist.

Diesem Beirat gehören neben den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern auch Ärztevertreter, sowie Vertreter des für Unfallversicherungsschutz zuständigen Sozialversicherungsträgers an. Diese Institutionen sind berechtigt, Sachverständige beizuziehen, sodass ein ausreichendes Maß an Sachverständigenwissen vorhanden ist. Zur Vorbereitung können Fachausschüsse eingesetzt werden.

Das Landarbeitsgesetz kennt zwar keine vergleichbare Bestimmung und auch die Landarbeitsordnungen sehen nichts derartiges vor, allerdings ist es in Österreich insbesondere im technischen Arbeitnehmerschutz gängige legislative Praxis, dass alle Neuregelungen im ASchG durch das LAG nachvollzogen werden. Die Arbeit des Arbeitnehmerschutzbeirates kommt daher indirekt auch den Landarbeitern zugute.

Unterabsatz 1 lit. b:

Die zuständige Stelle sollte Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Berufsgefahren in der Landwirtschaft vorschreiben. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass Kommunikationsmöglichkeiten für Arbeitnehmer bestehen, die alleine in entlegenen Gebieten arbeiten.

Eine entsprechende ausdrückliche Bestimmung fehlt zwar im Landarbeitsgesetz, ist jedoch z.B. in § 88a Abs. 7 Wiener Landarbeitsordnung vorgesehen. § 61 Abs. 6 ASchG sieht vor, dass Arbeitnehmer an abgelegenen Arbeitsplätzen nur dann alleine beschäftigt werden dürfen, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

Unterabsatz 1 lit. c:

Es sollen Richtlinien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet werden.

Vom Zentral-Arbeitsinspektorat werden laufend Ratgeber und Leitlinien in Form von Broschüren und Foldern für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bereich des ASchG ausgearbeitet.

Im Bereich des LAG werden seitens der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zwar keine derartigen Dokumente ausgearbeitet, jedoch sind die für das ASchG ausgearbeiteten Materialien grundsätzlich auch im Bereich des LAG verwendbar.

Unterabsatz 2 lit. a:

Vorgeschlagen wird die schrittweise Ausdehnung geeigneter betriebsärztlicher Dienste für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.

In §§ 94 und 94a LAG (entspricht §§ 79 - 82 ASchG) ist jeweils eine arbeitsmedizinische Betreuung unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer vorgesehen.

Unterabsatz 2 lit. b:

Es sollen Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen festgelegt werden.

Gemäß § 86 LAG (entspricht § 16 ASchG) haben Arbeitgeber Aufzeichnungen zu führen:

- über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
- über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
- über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten.

Die Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

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

Darüber hinaus ist in § 121 LAG die allgemeine Verpflichtung der Träger der Sozialversicherung zur Unterstützung der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen vorgesehen.

Konkreter formuliert sind derartige Pflichten im Arbeitsinspektionsgesetz. Gemäß § 21 Abs. 2 ArbIG haben die Träger der Unfallversicherung, unbeschadet der in Betracht kommenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über Anzeigen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, die Arbeitsinspektorate von Unfällen größeren Ausmaßes, die sich im Rahmen des Wirkungsbereiches der Arbeitsinspektion ereignen, ohne Verzug zu benachrichtigen und ihnen Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und andere Unterlagen hierüber zu gewähren. Die Träger der Sozialversicherung haben die Arbeitsinspektion von den Ergebnissen der Untersuchungen, die sie bei Arbeitnehmern über berufliche Erkrankungen durchführen, zu unterrichten.

Unterabsatz 2 lit. c:

Vorgeschlagen werden die Förderung von Aufklärungsprogrammen und Aufklärungsmaterial. Vgl. dazu die Ausführungen zu Abs. 3 (1) lit. c.

Zu Absatz 4:

Zur Durchführung von Artikel 5 des Übereinkommens soll gemäß **Unterabsatz 1** ein Arbeitsschutzüberwachungssystem eingerichtet werden, das sowohl die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer, als auch die Überwachung der Arbeitsumwelt umfassen sollte.

Die Gesundheitsüberwachung ist in § 92 LAG (entspricht dem 5. Abschnitt des ASchG (§§ 49 - 59 ASchG)) geregelt. Dazu kommen einerseits die Ausführungsgesetze zum LAG, bzw. die darauf beruhenden VGÜs der Landesregierungen, andererseits die Verordnung des Bundesministers über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ).

Das System der Arbeitsschutzüberwachung sollte eine Risikobewertung und gegebenenfalls Verhütungs- und Kontrollmaßnahmen in einer ganzen Reihe von im **Unterabsatz 2** ausdrücklich aufgezählten Angelegenheiten umfassen. Einige Punkte sind schon derzeit ausdrücklich berücksichtigt.

Die in den lit. a - e genannten Risiken zählen allesamt zu den gefährlichen Arbeitsstoffen gemäß § 90 LAG (entspricht § 40 ASchG), wobei diese Klassifizierung im ASchG ausdrücklich erfolgt (giftig, ansteckend, reizend, karzinogen), während das LAG diese Klassifizierung der Ausführungsgesetzgebung überlässt.

Die Ausführungsgesetze der Länder sehen vor, dass die Landesregierungen nähere Vorschriften zu biologischen Arbeitsstoffen vorsehen müssen. Davon sind auch übertragbare Tierkrankheiten (lit. i) erfasst. Vorschriften gegen biologische Arbeitsstoffe sind aber auch in der VbA enthalten.

§ 91b LAG (entspricht § 65 ASchG) sieht Vorschriften gegen die Lärmbelästigung von Arbeitnehmern vor und entspricht somit dem Vorschlag in lit. f, erster Fall.

§ 91c LAG (entspricht § 66 Abs. 1 ASchG) sieht Maßnahmen gegen sonstige Einwirkungen und Belastungen vor und nennt ausdrücklich blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe und Feuchtigkeit. Damit sind ausdrücklich auch die lit. g und h abgedeckt.

Zur persönlichen Schutzausrüstung (lit. k) bestehen ebenso Vorschriften (§ 91e LAG, entspricht §§ 69 und 70 ASchG) wie zur manuellen Handhabung oder dem manuellen Transport von Lasten im Sinne von lit. l (§ 91a LAG, entspricht § 64 ASchG).

Bezüglich lit. m (intensive oder andauernde körperliche und geistige Anstrengungen und unzweckmäßige Arbeitshaltungen) ist darauf hinzuweisen, dass es Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze gibt (§ 91d LAG samt Ausführungsgesetzen und Verordnungen der Landesregierung, entspricht §§ 67 und 68 ASchG samt Bildschirmarbeitsverordnung - BSV, BGBl. II Nr. 124/1998). Diese Regelungen enthalten auch die ausdrückliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten.

Bezüglich arbeitsbezogenem Stress (lit. m) ist schließlich auf § 91 Abs. 2 LAG (entspricht § 60 Abs. 2 ASchG) zu verweisen, wonach Arbeitsvorgänge so zu gestalten sind, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

Unterabsatz 3 schlägt darüber hinaus Gesundheitsüberwachungsmaßnahmen für Jugendliche, schwangere und stillende Frauen, sowie ältere Arbeitnehmer vor. An dieser Stelle wären daher zu nennen:

- die Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG,
- die schwangerschaftsbedingten Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere jene nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002, BGBl. II Nr. 470/2001.

Spezifische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer sind derzeit nicht vorgesehen.

Zu Absatz 5:

Zur Durchführung von Artikel 7 des Übereinkommens werden eine Reihe von betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen vorgeschlagen:

Arbeitsschutzdienste:

Im österreichischen System gibt es eine Reihe von Einrichtungen, denen unterschiedliche Aufgaben zukommen:

Gemäß § 83 LAG (entspricht § 10 ASchG) haben Arbeitgeber aus der Belegschaft Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestimmen. Deren Aufgaben richten sich nach § 83a LAG (entspricht § 11 ASchG).

Arbeitgeber haben weiters sog. Präventivdienste im Sinne der §§ 93 - 94d LAG (entspricht §§ 73 - 90 ASchG) einzurichten. Dazu gehören:

- Sicherheitsfachkräfte gemäß § 93 LAG (entspricht § 73 ASchG),
- Arbeitsmediziner gemäß § 94 LAG (entspricht § 79 ASchG).

Deren Aufgaben können sowohl durch eigene Arbeitnehmer, als auch durch externe Personen erfüllt werden, es kann jedoch auch ein sicherheitstechnisches oder arbeitsmedizinisches Zentrum in Anspruch genommen werden.

Risikobewertungs- und -vorsorgemaßnahmen:

Entsprechende allgemeine Regelungen zu den Anregungen der Empfehlung sind in den §§ 77 und 80 LAG (entspricht §§ 4 und 7 ASchG) enthalten („Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen“, „Grundsätze der Gefahrenverhütung“).

Maßnahmen zur Bewältigung von Unfällen und Notfällen:

Umfassende Regelungen zur „Ersten Hilfe“ befinden sich in § 88d LAG (entspricht § 26 ASchG).

Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Unfällen und Krankheiten:

Es bestehen entsprechende Regelungen nach dem Sozialversicherungsrecht.

Schutz von allen betroffenen Personen und der allgemeinen Umwelt:

Es gelten die umweltrechtlichen Regelungen.

Sicherstellung, dass verwendete Technologien dem Klima, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmethoden angepasst sind:

Es gelten die Regelungen der Arbeitsmittelverordnung sowie die Regelungen des 3. Abschnitts des ASchG (§§ 33 - 39) zu den Arbeitsmitteln.

Zu Absatz 6:

Zur Durchführung von Artikel 9 des Übereinkommens sollten Maßnahmen getroffen werden, um die zweckmäßige Auswahl oder Anpassung von Technologie, Maschi-

nen und Ausrüstungen, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung, sicherzustellen.

Es gelten die Vorschriften des § 91e LAG (entspricht §§ 69 und 70 ASchG) Die Bedingungen, unter denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlicher Schutzausrüstung werden in Zukunft durch noch zu erlassende PSA-Sicherheitsverordnungen des Bundesministers und der Landesregierungen näher geregelt werden.

Zu Absatz 7:

Es wird vorgeschlagen, Maßnahmen zum sachgemäßen Umgang mit chemischen Stoffen zu treffen, wobei das Übereinkommen Nr. 170 und die Empfehlung Nr. 177 über die Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit berücksichtigt werden sollen. In **Unterabsatz 2** wird eine ganze Reihe von Verhütungs- und Schutzmaßnahmen vorgeschlagen.

Österreich hat zwar das Übereinkommen Nr. 170 nicht ratifiziert, jedoch sind von den aufgezählten Maßnahmen die folgenden bereits umgesetzt:

lit. a: Hinsichtlich der Persönlichen Schutzausrüstung gilt § 91e LAG (entspricht § 69 ASchG), insbesondere Abs. 6 (Reinigung und Instandhaltung). Die Waschgelegenheiten sind in § 88e LAG (entspricht § 27 LAG) geregelt, die Kostenfreiheit dieser Einrichtungen für die Arbeitnehmer ist in § 76a Abs. 1 LAG (entspricht § 3 Abs. 1 ASchG) verankert.

lit. d: Die Führung eines Verzeichnisses jener Arbeitnehmer, die den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe (und nicht nur Pestiziden) ausgesetzt sind, wird durch § 90 Abs. 10 LAG (entspricht § 47 ASchG) geregelt. Das Verzeichnis hat auch die Bezeichnung der Arbeitsstoffe zu enthalten.

Zu Absatz 8:

Zur Durchführung von Artikel 14 des Übereinkommens wird eine Reihe von Maßnahmen für die Handhabung biologischer Agenzien und für den Umgang mit Tieren vorgeschlagen. Folgende davon sind bereits umgesetzt:

lit. a: Die Risikobewertung für Arbeitsstoffe ist in § 90 Abs. 4 und 5 LAG (entspricht § 40 ASchG) geregelt.

lit. e: Das LAG sieht eine Bestimmung betreffend die Zurverfügungstellung von Impfstoffen zwar nicht ausdrücklich vor, die Ausführungsgesetzgebung ist jedoch gemäß § 90 Abs. 9 und 11 LAG zu Schutzmaßnahmen verpflichtet und hat dabei unter anderem die Biologische Arbeitsstoffe Richtlinie 90/679/EWG umzusetzen, in deren Art. 14 Abs. 3 genau diese Maßnahme vorgesehen ist. Alle Länder haben dieser Anordnung entsprochen. Die Zurverfügungstellung von Impfstoffen ist überdies in § 43 Abs. 4 ASchG geregelt.

lit. f: Es wird auf die Bemerkungen zu Abs. 7 lit. a verwiesen.

lit. g: Bestimmungen zur Ersten Hilfe finden sich in § 88d LAG (entspricht § 26 ASchG).

lit. j: Es wird auf die Regelungen gemäß § 84 LAG (entspricht § 12 ASchG) betreffend Information, § 84b LAG (entspricht § 14 ASchG) bezüglich Unterweisung sowie § 90a Abs. 2 LAG (entspricht § 44 Abs. 2 ASchG) hinsichtlich Kennzeichnung verwiesen.

Zu Absatz 9:

Zur Durchführung von Artikel 15 des Übereinkommens sollten die Arbeitsschutzvorschriften betreffend landwirtschaftliche Anlagen technische Normen für Gebäude, Bauten, Schutzgeländer, Zäune und enge Räume umfassen.

Entsprechende Regelungen hierzu sind im 4. Abschnitt des ASchG („Arbeitsstoffe“, §§ 40 - 48) sowie in der Verordnung über den Schutz gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (VbA) enthalten.

Zu Absatz 10:

Zur Durchführung von Art. 19 des Übereinkommens (Sozialeinrichtungen und Unterkünfte) wird eine Reihe von konkreten Einrichtungen vorgeschlagen, welche die Arbeitgeber zur Verfügung stellen sollen:

- Eine ausreichende Versorgung mit sicherem Trinkwasser: Diese ist in § 88e Abs. 5 LAG (entspricht § 27 Abs. 9 ASchG) vorgesehen.
- Einrichtungen zum Aufbewahren und Waschen von Schutzkleidung: § 88e Abs. 3 LAG (entspricht § 27 Abs. 4 ASchG) normiert versperrbare Einrichtungen zur Auf-

bewahrung von Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung. § 87 Abs. 1 LAG (entspricht § 69 Abs. 6 ASchG) verpflichtet den Arbeitgeber, eine Reinigung der persönlichen Schutzausrüstung zu gewährleisten.

- Einrichtungen für die Einnahme von Mahlzeiten und für das Stillen von Kindern: Gemäß § 88f LAG (entspricht § 28 Abs. 1 und 2 ASchG) sind den Arbeitnehmern für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen. In den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, sind Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen. § 101 Abs. 1 LAG (entspricht § 9 Abs. 1 MSchG) sieht zwar vor, dass stillenden Müttern auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben ist, es ist jedoch nicht zwingend vorgesehen, dass dies in der Arbeitsstätte zu erfolgen hat.
- Getrennte sanitäre Einrichtungen und Waschgelegenheiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer oder deren getrennte Benutzung: § 88e Abs. 1 und 4 LAG (entspricht § 27 Abs. 1 und 2 ASchG) sieht geeignete Waschgelegenheiten in ausreichender Anzahl vor. In größeren Betrieben (regelmäßig mehr als 12 Arbeitnehmer) sind Waschräume zur Verfügung zu stellen. Bei der Beschäftigung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern hat bei der Einrichtung der Waschräume eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, bei gemeinsamen Waschgelegenheiten ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.
- Transport im Zusammenhang mit der Arbeit: Weder im LAG noch im ASchG ist derartiges vorgesehen.

Zu Absatz 11:

Zur Durchführung von Artikel 18 des Übereinkommens sollten Maßnahmen getroffen werden, um eine Bewertung der Arbeitsplatzrisiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit schwangerer oder stillender Frauen und der reproduktiven Gesundheit der Frauen sicherzustellen.

Dazu ist insbesondere auf § 77 Abs. 3 LAG (entspricht § 2a MSchG) zu verweisen, wonach der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen über die nach dem ASchG vorgesehenen Pflichten (allgemeine Evaluierung) 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 hat (besondere Evaluierung).

Zu den Absätzen 12 bis 14:

Zunächst wird empfohlen, Pläne auszuarbeiten, um jene Bereiche des Übereinkommens, die laut oben zitiertem Memorandum des Internationalen Arbeitsamtes explizit oder implizit nur auf unselbständig Erwerbstätige beschränkt sind, schrittweise auf selbständig erwerbstätige Landwirte auszudehnen und - unter Berücksichtigung der Auffassungen der repräsentativen Verbände der selbständig erwerbstätigen Landwirte - die Rechte und Pflichten der selbständig erwerbstätigen Landwirte in Bezug auf den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft vorzuschreiben.

Die zuständige Stelle sollte dabei eine Reihe von aufgezählten Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass selbständig erwerbstätigen Landwirten ein Schutz im Bereich der Sicherheit und Gesundheit zugute kommt, der durch das Übereinkommen geboten wird. Weiters wird vorgeschlagen, die selbständig erwerbstätigen Landwirte in ein staatliches oder freiwilliges Versicherungssystem einzubeziehen.

Die Vorschriften des LAG und des ASchG gelten wie bereits ausgeführt nur für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, sie gelten nicht für Selbstständige. Hinsichtlich der möglichen Entwicklung auf EU-Ebene wird auf die Ausführungen zum Übereinkommen verwiesen.

Die Einbeziehung der selbständig erwerbstätigen Landwirte in ein staatliches Versicherungssystem ist hingegen in Österreich schon derzeit gegeben.

Zu Absatz 15:

Abschließend wird im Zusammenhang mit den selbständig erwerbstätigen Landwirten eine Reihe von Personen aufgezählt, deren besonderer Lage Rechnung getragen werden sollte, z.B. kleine Pächter oder Teilpächter, kleine Eigenbewirtschafter,

Subsistenzlandwirte, Familienangehörige im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und ähnliche.

Zu den Familienangehörigen wird angemerkt, dass die österreichische Rechtsordnung diesbezüglich unterscheidet:

Erfolgt die Mitarbeit des Familienangehörigen ausschließlich aufgrund familienrechtlicher Bindungen, z.B. Beistandspflicht des Ehegatten gemäß § 90 Satz 2 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch JGS. Nr. 946/1811 i.d.F. BGBl. I Nr. 118/2002), so gelten diese Personen nicht als Arbeitnehmer und sind daher keine arbeitsrechtlichen Normen anwendbar, der Angehörige ist wie der Selbständige grundsätzlich ohne Schutz, mit Ausnahme der Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts.

Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass Familienangehörige miteinander in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ist dies der Fall, so gelten in erster Linie die vertraglichen Bestimmungen. In Bezug auf das Entgelt ist in § 98 ABGB sogar vorgesehen, dass dem Familienangehörigen eine angemessene Abgeltung seiner Leistung zusteht.

In Bezug auf den Arbeitsschutz sieht § 3 Abs. 2 LAG ausdrücklich vor, dass auf die familieneigenen Arbeitnehmer insbesondere die §§ 76 - 94e LAG, also der gesamte technische Arbeitnehmerschutz, anzuwenden sind. Das ASchG gilt gemäß § 1 Abs. 1 generell für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, also auch für jene Familienangehörigen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages als Arbeitnehmer gelten.

Die in der Empfehlung enthaltenen Vorschläge sind somit bereits weitgehend erfüllt.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 3. Juni 2003 beschlossen, dem Bericht über das Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft sowie über die Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft zuzustimmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Bestimmungen der vorliegenden internationalen Instrumente so weit wie möglich zu berücksichtigen, und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zu übermitteln.

Die Bundesregierung schlägt daher vor, der Nationalrat möge den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft sowie über die Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft zur Kenntnis nehmen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 184

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DEN ARBEITSSCHUTZ IN DER LANDWIRTSCHAFT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2001 zu ihrer neunundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die in den einschlägigen internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen niedergelegten Grundsätze, insbesondere dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Plantagenarbeit, 1958, dem Übereinkommen und der Empfehlung über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, dem Übereinkommen und der Empfehlung über den Arbeitsschutz, 1981, dem Übereinkommen und der Empfehlung über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, und dem Übereinkommen und der Empfehlung über chemische Stoffe, 1990, betont die Notwendigkeit eines kohärenten Vorgehens in der Landwirtschaft und berücksichtigt den breiteren Rahmen der in anderen Urkunden der IAO, die für diesen Sektor gelten, niedergelegten Grundsätze, insbesondere dem Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, dem Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, dem Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, und dem Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, verweist auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie die einschlägigen Richtlinienansammlungen, insbesondere die Richtlinienansammlung über die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1996, und die Richtlinienansammlung über den Arbeitsschutz bei der Forstarbeit, 1998, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2001, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, bezeichnet wird.

- 2 -

I. GELTUNGSBEREICH

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „Landwirtschaft“ die in landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführten land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten, einschließlich der Pflanzenproduktion, der forstwirtschaftlichen Tätigkeiten, der Tierhaltung und der Insektenzucht, die Erstverarbeitung von landwirtschaftlichen und tierischen Erzeugnissen durch oder für den Bewirtschafter des Betriebs sowie die Verwendung und Instandhaltung von Maschinen, Ausrüstungen, Geräten, Werkzeugen und landwirtschaftlichen Anlagen, einschließlich aller Verfahren, Lagerungen, Arbeitsgänge oder Transporte in einem landwirtschaftlichen Betrieb, die mit der landwirtschaftlichen Erzeugung unmittelbar zusammenhängen.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „Landwirtschaft“ nicht:

- a) die Subsistenzlandwirtschaft;
- b) industrielle Verfahren, bei denen landwirtschaftliche Produkte als Rohstoff verwendet werden, und die damit zusammenhängenden Dienstleistungen; und
- c) die industrielle Nutzung von Wäldern.

Artikel 3

1. Die zuständige Stelle eines Mitglieds, das das Übereinkommen ratifiziert,

- a) kann bestimmte landwirtschaftliche Betriebe oder begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern von der Anwendung dieses Übereinkommens oder einzelner seiner Bestimmungen ausnehmen, wenn besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten; und
- b) hat im Fall solcher Ausnahmen Pläne für die schrittweise Erfassung aller Betriebe und aller Gruppen von Arbeitnehmern auszuarbeiten,

und zwar nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. Jedes Mitglied hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen hat, die Ausnahmen anzugeben, die es gemäß Absatz 1 a) dieses Artikels vorgenommen hat, unter Angabe der Gründe für diese Ausnahmen. In den folgenden Berichten hat es die Maßnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um die Bestimmungen des Übereinkommens schrittweise auf die betreffenden Arbeitnehmer auszuweiten.

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 4

1. Unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten und nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeit-

- 3 -

geber und Arbeitnehmer haben die Mitglieder eine in sich geschlossene innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in der Landwirtschaft festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Diese Politik muß zum Ziel haben, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem Gefahren in der landwirtschaftlichen Arbeitsumwelt ausgeschlossen, auf ein Mindestmaß herabgesetzt oder bekämpft werden.

2. Zu diesem Zweck hat die innerstaatliche Gesetzgebung:

- a) die zuständige Stelle zu bezeichnen, die für die Durchführung der Politik und die Durchsetzung der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft verantwortlich ist;
- b) die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in bezug auf den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft festzulegen; und
- c) Mechanismen für die intersektorale Koordinierung zwischen den für den Landwirtschaftssektor zuständigen Stellen und Gremien einzurichten und deren Aufgaben und Zuständigkeiten festzulegen, wobei ihr komplementärer Charakter und die innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten zu berücksichtigen sind.

3. Die bezeichnete zuständige Stelle hat Abhilfemaßnahmen und angemessene Strafen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung vorzusehen, gegebenenfalls einschließlich der Einstellung oder Einschränkung derjenigen landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die eine unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen, bis die Zustände, die zu der Einstellung oder Einschränkung Anlaß gegeben haben, behoben worden sind.

Artikel 5

1. Die Mitglieder haben sicherzustellen, daß ein ausreichender und geeigneter Aufsichtsdienst für landwirtschaftliche Arbeitsstätten vorhanden ist und dieser über ausreichende Mittel verfügt.

2. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung kann die zuständige Stelle bestimmte Aufsichtsaufgaben auf regionaler oder lokaler Ebene aushilfsweise geeigneten staatlichen Diensten, öffentlichen Einrichtungen oder der staatlichen Aufsicht unterliegenden privaten Einrichtungen übertragen oder diese Dienste oder Einrichtungen an der Erfüllung dieser Aufgaben beteiligen.

III. VERHÜTUNGS- UND SCHUTZMASSNAHMEN

ALLGEMEINES

Artikel 6

1. Soweit es mit der innerstaatlichen Gesetzgebung vereinbar ist, hat der Arbeitgeber die Pflicht, für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen mit der Arbeit zusammenhängenden Aspekten zu sorgen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat vorzusehen, daß, wenn in einer landwirtschaftlichen Arbeitsstätte zwei oder mehrere Arbeitgeber Tätigkeiten durchführen oder wenn ein oder mehrere Arbeitgeber und ein oder mehrere selbstän-

– 4 –

dig erwerbstätige Personen Tätigkeiten durchführen, sie bei der Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften zusammenarbeiten müssen. Gegebenenfalls hat die zuständige Stelle Verfahren für diese Zusammenarbeit vorzuschreiben.

Artikel 7

Zur Umsetzung der in Artikel 4 genannten innerstaatlichen Politik hat die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle unter Berücksichtigung der Größe des Betriebs und der Art seiner Tätigkeit vorzusehen, daß der Arbeitgeber:

- a) zweckentsprechende Bewertungen der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durchzuführen und auf der Grundlage der Ergebnisse Verhütungs- und Schutzmaßnahmen zu treffen hat, um sicherzustellen, daß alle dem Verfügungsrecht des Arbeitgebers unterliegenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten, Arbeitsstätten, Maschinen, Ausrüstungen, chemischen Stoffe, Werkzeuge und Verfahren unter allen vorgesehenen Einsatzbedingungen sicher sind und den vorgeschriebenen Arbeitsschutznormen entsprechen;
- b) sicherzustellen hat, daß die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft eine angemessene und zweckentsprechende Unterweisung und verständliche Anweisungen in bezug auf den Arbeitsschutz sowie die erforderliche Anleitung oder Aufsicht erhalten, einschließlich Informationen über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren und Risiken und die zu ihrem Schutz zu ergreifenden Maßnahmen, wobei ihr Bildungsstand und sprachliche Unterschiede zu berücksichtigen sind; und
- c) unverzüglich Maßnahmen zu treffen hat, um jede Tätigkeit, bei der eine unmittelbare und erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit besteht, einzustellen und um die Arbeitnehmer gegebenenfalls zu evakuieren.

Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft müssen das Recht haben:

- a) über Arbeitsschutzangelegenheiten, einschließlich der mit neuen Technologien verbundenen Risiken, informiert und konsultiert zu werden;
- b) an der Anwendung und Überprüfung der Arbeitsschutzmaßnahmen mitzuwirken und in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Arbeitsschutzvertreter und Vertreter in Arbeitsschutzausschüssen zu wählen; und
- c) sich bei Gefahr infolge ihrer Arbeit in Sicherheit zu bringen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, daß ein unmittelbares und erhebliches Risiko für ihre Sicherheit und Gesundheit besteht, und unverzüglich ihren Vorgesetzten entsprechend zu informieren. Sie dürfen wegen dieser Maßnahmen nicht in irgendeiner Weise benachteiligt werden.

2. Die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und ihre Vertreter haben die Pflicht, die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen einzuhalten und mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten, damit diese ihre eigenen Pflichten und Verantwortlichkeiten erfüllen können.

3. Die Verfahren für die Ausübung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Rechte und Pflichten sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung, die zuständige Stelle, Gesamtarbeitsverträge oder andere geeignete Mittel festzulegen.

– 5 –

4. Soweit die Bestimmungen dieses Übereinkommens gemäß Absatz 3 durchgeführt werden, müssen vorherige Beratungen mit den in Betracht kommenden repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer stattfinden.

SICHERHEIT VON MASCHINEN UND ERGONOMIE

Artikel 9

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat vorzuschreiben, daß die in der Landwirtschaft verwendeten Maschinen, Ausrüstungen, einschließlich der persönlichen Schutzausrüstungen, Geräte und Handwerkzeuge den innerstaatlichen oder anderen anerkannten Arbeitsschutznormen entsprechen und sachgemäß installiert, gewartet und gesichert werden müssen.

2. Die zuständige Stelle hat Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Hersteller, Importeure und Lieferanten die in Absatz 1 genannten Normen einhalten und den Benutzern und, auf Verlangen, der zuständigen Stelle ausreichende und zweckmäßige Informationen, einschließlich Gefahrenwarnzeichen, in der oder den amtlichen Sprachen des Nutzerlandes zur Verfügung stellen.

3. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer die von den Herstellern, Importeuren und Lieferanten gelieferten Arbeitsschutzinformationen erhalten und verstehen.

Artikel 10

Die innerstaatliche Gesetzgebung hat vorzuschreiben, daß landwirtschaftliche Maschinen und Ausrüstungen:

- a) nur für Arbeiten verwendet werden dürfen, für die sie konstruiert worden sind, es sei denn, daß eine dem ursprünglichen Konstruktionszweck nicht entsprechende Verwendung in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis als sicher beurteilt worden ist, und insbesondere nicht für die Beförderung von Personen verwendet werden dürfen, es sei denn, daß sie für diesen Zweck konstruiert oder angepaßt worden sind; und
- b) von ausgebildeten und fachkundigen Personen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bedient werden müssen.

HANDHABUNG UND TRANSPORT VON MATERIALIEN

Artikel 11

1. Die zuständige Stelle hat nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Arbeitsschutzanforderungen für die Handhabung und den Transport von Materialien, insbesondere für die manuelle Handhabung, festzulegen. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben diese Anforderungen auf einer Risikobewertung, technischen Normen und ärztlichen Gutachten zu beruhen, wobei alle einschlägigen Bedingungen, unter denen die Arbeit verrichtet wird, zu berücksichtigen sind.

- 6 -

2. Die manuelle Handhabung oder Beförderung von Lasten, deren Gewicht oder Art die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden könnte, darf weder verlangt noch zugelassen werden.

SACHGEMÄSSER UMGANG MIT CHEMISCHEN STOFFEN

Artikel 12

Die zuständige Stelle hat in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß:

- a) ein geeignetes innerstaatliches System oder ein anderes von der zuständigen Stelle genehmigtes System vorhanden ist, das spezifische Kriterien für die Einfuhr, Klassifizierung, Verpackung und Kennzeichnung von in der Landwirtschaft verwendeten chemischen Stoffen und für ihr Verbot oder ihre Beschränkung festlegt;
- b) diejenigen, die in der Landwirtschaft verwendete chemische Stoffe herstellen, einführen, liefern, verkaufen, transportieren, lagern oder entsorgen, die innerstaatlichen oder andere anerkannte Arbeitsschutznormen einhalten und den Nutzern und, auf Verlangen, der zuständigen Stelle angemessene und zweckmäßige Informationen in der oder den amtlichen Sprachen des Landes zur Verfügung stellen; und
- c) ein geeignetes System für die sichere Sammlung, Wiederverwertung und Entsorgung von chemischen Abfällen, verfallenen chemischen Stoffen und leeren Behältnissen für chemische Stoffe vorhanden ist, damit ihre Verwendung für andere Zwecke vermieden wird und die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit und für die Umwelt ausgeschlossen oder auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.

Artikel 13

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat sicherzustellen, daß Verhütungs- und Schutzmaßnahmen für die Verwendung von chemischen Stoffen und die Handhabung von chemischen Abfällen auf der Ebene des Betriebs vorhanden sind.

2. Diese Maßnahmen haben sich unter anderem auf folgendes zu erstrecken:

- a) die Zubereitung, die Handhabung, die Anwendung, die Lagerung und den Transport von chemischen Stoffen;
- b) landwirtschaftliche Tätigkeiten, die zur Freisetzung von chemischen Stoffen führen;
- c) die Wartung, die Reparatur und die Reinigung von Ausrüstungen und Behältnissen für chemische Stoffe; und
- d) die Entsorgung von leeren Behältnissen so wie die Behandlung und Entsorgung von chemischen Abfällen und verfallenen chemischen Stoffen.

UMGANG MIT TIEREN UND SCHUTZ GEGEN BIOLOGISCHE RISIKEN

Artikel 14

Die innerstaatliche Gesetzgebung hat sicherzustellen, daß Risiken, wie diejenigen einer Infektion, einer Allergie oder einer Vergiftung, bei der Handhabung von biologi-

– 7 –

schen Agenzien verhütet oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden und daß bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit Tieren, Vieh und Stallbereichen die innerstaatlichen oder andere anerkannte Arbeitsschutznormen eingehalten werden.

LANDWIRTSCHAFTLICHE ANLAGEN

Artikel 15

Der Bau, die Instandhaltung und die Reparatur von landwirtschaftlichen Anlagen müssen der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Arbeitsschutzvorschriften entsprechen.

IV. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

JUNGE ARBEITNEHMER UND GEFÄHRLICHE ARBEIT

Artikel 16

1. Das Mindestalter für die Beschäftigung mit Arbeit in der Landwirtschaft, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Sicherheit und Gesundheit von Jugendlichen schädlich ist, darf 18 Jahre nicht unterschreiten.

2. Die Arten von Beschäftigung oder Arbeit, für die Absatz 1 gilt, sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch die zuständige Stelle nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bestimmen.

3. Ungeachtet Absatz 1 kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Durchführung der in Absatz 1 genannten Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß vorher eine geeignete Unterweisung erteilt wird und die Sicherheit und Gesundheit der jungen Arbeitnehmer voll geschützt sind.

ZEIT- UND SAISONARBEITSKRÄFTE

Artikel 17

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Zeit- und Saisonarbeitskräften im Bereich der Sicherheit und Gesundheit der gleiche Schutz zuteil wird wie vergleichbaren ständig beschäftigten Arbeitskräften in der Landwirtschaft.

– 8 –

ARBEITNEHMERINNEN

Artikel 18

Es sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die besonderen Bedürfnisse landwirtschaftlicher Arbeitnehmerinnen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, dem Bruststillen und der reproduktiven Gesundheit berücksichtigt werden.

SOZIALEINRICHTUNGEN UND UNTERKÜNFTE

Artikel 19

Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgendes vorzuschreiben:

- a) die Bereitstellung angemessener Sozialeinrichtungen, ohne daß dem Arbeitnehmer dadurch Kosten entstehen; und
- b) die Mindestanforderungen an die Unterkünfte für Arbeitnehmer, die aufgrund der Art ihrer Arbeit gezwungen sind, zeitweilig oder ständig im Betrieb zu wohnen.

ARBEITSZEITVORKEHRUNGEN

Artikel 20

Die Arbeitszeit, die Nacharbeit und die Ruhezeiten der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft müssen mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder den innerstaatlichen Gesamtarbeitsverträgen übereinstimmen.

SCHUTZ GEGEN ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

Artikel 21

1. In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hat für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ein Versicherungssystem oder ein System der Sozialen Sicherheit für den Fall von tödlichen und nichttödlichen Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie von Invalidität und anderen arbeitsbezogenen Gesundheitsrisiken zu gelten, das einen Schutz bietet, der demjenigen, der Arbeitnehmern in anderen Sektoren gewährt wird, mindestens gleichwertig ist.

2. Solche Systeme können entweder Teil eines staatlichen Systems sein oder jede andere geeignete, der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechende Form erhalten.

– 9 –

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 22

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 23

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 24

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 25

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 26

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

- 10 -

Artikel 27

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 28

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 24 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 29

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 192

EMPFEHLUNG BETREFFEND DEN ARBEITSSCHUTZ IN DER LANDWIRTSCHAFT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2001 zu ihrer neunundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001 (im folgenden „das Übereinkommen“ genannt), erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2001, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zur Durchführung von Artikel 5 des Übereinkommens sollten die die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft betreffenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der in dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, niedergelegten Grundsätze getroffen werden.

2. Multinationale Unternehmen sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik für ihre Arbeitnehmer in der Landwirtschaft unterschiedslos in allen ihren Betrieben, ungeachtet des Ortes oder Landes, in dem sie liegen, einen angemessenen Schutz im Bereich der Sicherheit und Gesundheit vorsehen.

II. ARBEITSSCHUTZÜBERWACHUNG

3. (1) Die zuständige Stelle, die zur Durchführung der in Artikel 4 des Übereinkommens genannten innerstaatlichen Politik bezeichnet worden ist, sollte nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

- a) die Hauptprobleme ermitteln, Prioritäten für Maßnahmen festlegen, wirksame Methoden zu ihrer Bewältigung entwickeln und die Ergebnisse regelmäßig evaluieren;
- b) Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Berufsgefahren in der Landwirtschaft vorschreiben, wobei

-- 2 --

- i) der technologische Fortschritt und die Kenntnisse im Bereich des Arbeitsschutzes sowie die einschlägigen Normen, Leitlinien und Richtlinienensammlungen, die von anerkannten nationalen oder internationalen Organisationen angenommen worden sind, zu berücksichtigen sind;
 - ii) die Notwendigkeit zu berücksichtigen ist, die allgemeine Umwelt vor den Auswirkungen landwirtschaftlicher Tätigkeiten zu schützen;
 - iii) die Maßnahmen festzulegen sind, die zu treffen sind, um das Risiko arbeitsbezogener endemischer Krankheiten für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zu verhüten oder zu begrenzen; und
 - iv) vorzusehen ist, daß kein Arbeitnehmer gefährliche Arbeiten in einem entlegenen oder begrenzten Gebiet allein ausführen sollte, wenn er nicht über eine ausreichende Kommunikationsmöglichkeit und über Hilfsmittel verfügt; und
- c) Richtlinien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausarbeiten.

(2) Zur Durchführung von Artikel 4 des Übereinkommens sollte die zuständige Stelle:

- a) Bestimmungen für die schrittweise Ausdehnung geeigneter betriebsärztlicher Dienste für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft annehmen;
- b) Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der Landwirtschaft festlegen, insbesondere für die Zusammenstellung von Statistiken, die Durchführung der innerstaatlichen Politik und die Entwicklung von Verhütungsprogrammen auf der Ebene des Betriebs; und
- c) den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft mit Hilfe von Aufklärungsprogrammen und Aufklärungsmaterial fördern, um den Bedürfnissen landwirtschaftlicher Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung zu tragen.

4. (1) Zur Durchführung von Artikel 7 des Übereinkommens sollte die zuständige Stelle ein innerstaatliches System für die Arbeitsschutzüberwachung einrichten, das sowohl die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer als auch die Überwachung der Arbeitsumwelt umfassen sollte.

(2) Dieses System sollte die erforderliche Risikobewertung und gegebenenfalls Verhütungs- und Kontrollmaßnahmen umfassen, unter anderem in bezug auf:

- a) gefährliche chemische Stoffe und Abfälle;
- b) giftige, ansteckende oder allergene biologische Agenzien und Abfälle;
- c) reizende und giftige Dämpfe;
- d) gefährliche Stäube;
- e) karzinogene Stoffe oder Agenzien;
- f) Lärm und Vibrationen;
- g) extreme Temperaturen;
- h) ultraviolette Sonnenstrahlungen;
- i) übertragbare Tierkrankheiten;
- j) Kontakt mit wilden oder giftigen Tieren;

- 3 -

- k) die Verwendung von Maschinen und Ausrüstungen, einschließlich persönlicher Schutzausrüstungen;
- l) die manuelle Handhabung oder den manuellen Transport von Lasten;
- m) intensive oder andauernde körperliche und geistige Anstrengungen, arbeitsbezogenen Streß und unzweckmäßige Arbeitshaltungen; und
- n) mit neuen Technologien verbundene Risiken.

(3) Falls angebracht, sollten Gesundheitsüberwachungsmaßnahmen für junge Arbeitnehmer, schwangere und stillende Frauen sowie ältere Arbeitnehmer getroffen werden.

III. VERHÜTUNGS- UND SCHUTZMASSNAHMEN

Risikobewertung und -vorsorge

5. Zur Durchführung von Artikel 7 des Übereinkommens sollte eine Reihe von Maßnahmen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit auf der Ebene des Betriebs folgendes umfassen:

- a) Arbeitsschutzdienste;
- b) Risikobewertungs- und -vorsorgemaßnahmen in der nachstehenden Prioritätenfolge:
 - i) Beseitigung des Risikos;
 - ii) Beherrschung des Risikos an der Quelle;
 - iii) Herabsetzung des Risikos auf ein Mindestmaß durch Mittel wie die Gestaltung sicherer Arbeitsverfahren, die Einführung technischer und organisatorischer Maßnahmen und sicherer Praktiken sowie Ausbildung;
 - iv) soweit das Risiko bestehen bleibt, Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung und -kleidung, ohne daß dem Arbeitnehmer dadurch Kosten entstehen;
- c) Maßnahmen zur Bewältigung von Unfällen und Notfällen, einschließlich Erster Hilfe und des Zugangs zu geeigneten Transportmitteln zu medizinischen Einrichtungen;
- d) Verfahren für die Aufzeichnung und Meldung von Unfällen und Krankheiten;
- e) geeignete Maßnahmen zum Schutz der an einem landwirtschaftlichen Standort anwesenden Personen, der in seiner Nachbarschaft wohnenden Bevölkerung und der allgemeinen Umwelt vor den Risiken, die sich aus der betreffenden landwirtschaftlichen Tätigkeit ergeben können, beispielsweise solche, die auf agrochemische Abfälle, tierische Abfälle, Boden- und Wasserverseuchung, Bodenerschöpfung und topographische Veränderungen zurückzuführen sind; und
- f) Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die verwendete Technologie dem Klima, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsmethoden angepaßt ist.

- 4 -

Sicherheit von Maschinen und Ergonomie

6. Zur Durchführung von Artikel 9 des Übereinkommens sollten Maßnahmen getroffen werden, um die zweckmäßige Auswahl oder Anpassung von Technologie, Maschinen und Ausrüstungen, einschließlich persönlicher Schutzausrüstungen, sicherzustellen, wobei die örtlichen Verhältnisse in den Nutzerländern und insbesondere ergonomische Gesichtspunkte und die Auswirkungen des Klimas zu berücksichtigen sind.

Sachgemäßer Umgang mit chemischen Stoffen

7. (1) Die hinsichtlich des sachgemäßen Umgangs mit chemischen Stoffen in der Landwirtschaft vorgeschriebenen Maßnahmen sollten unter Berücksichtigung der Grundsätze des Übereinkommens und der Empfehlung über chemische Stoffe, 1990, und anderer einschlägiger internationaler technischer Normen getroffen werden.

(2) Die auf der Ebene des Betriebs zu treffenden Verhütungs- und Schutzmaßnahmen sollten insbesondere umfassen:

- a) ausreichende persönliche Schutzausrüstung und -kleidung und Waschgelegenheiten für Personen, die chemische Stoffe verwenden, und für die Instandhaltung und Reinigung von persönlicher Schutzausrüstung und von Ausbringungsgeräten, ohne daß dem Arbeitnehmer dadurch Kosten entstehen;
- b) Vorsichtsmaßnahmen während des Sprühens und nach dem Sprühen in Bereichen, die mit chemischen Stoffen behandelt werden, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung einer Verseuchung von Lebensmitteln und von Trink-, Wasch- und Bewässerungswasser;
- c) die Handhabung und Entsorgung von gefährlichen chemischen Stoffen, die nicht mehr benötigt werden, und von Behältnissen, die geleert worden sind, die aber noch Reste gefährlicher chemischer Stoffe enthalten können, in einer Weise, die das Risiko für die Sicherheit und Gesundheit und für die Umwelt ausschließt oder auf ein Mindestmaß herabsetzt, und zwar in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis;
- d) die Führung eines Verzeichnisses der Ausbringung von in der Landwirtschaft verwendeten Pestiziden; und
- e) eine Weiterbildung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, die gegebenenfalls eine Schulung in den Gepflogenheiten und Verfahren oder in den Gefahren und in den Vorsichtsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit zu befolgen sind, umfassen sollte.

Umgang mit Tieren und Schutz gegen biologische Risiken

8. Für die Zwecke der Durchführung von Artikel 14 des Übereinkommens sollten die Maßnahmen für die Handhabung von biologischen Agenzien, die zu Risiken wie denjenigen einer Infektion, einer Allergie oder einer Vergiftung führen, und für den Umgang mit Tieren folgendes umfassen:

- a) Maßnahmen zur Risikobewertung gemäß Absatz 5, um biologische Risiken zu beseitigen, zu verhüten oder zu verringern;

- 5 -

- b) die Kontrolle und Untersuchung von Tieren in Übereinstimmung mit tierärztlichen Normen und der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auf Krankheiten, die auf den Menschen übertragbar sind;
- c) Schutzmaßnahmen für den Umgang mit Tieren und gegebenenfalls die Bereitstellung von Schutzausrüstung und -kleidung;
- d) Schutzmaßnahmen für die Handhabung von biologischen Agenzien und, falls erforderlich, die Bereitstellung von zweckentsprechender Schutzausrüstung und -kleidung;
- e) gegebenenfalls die Impfung von Arbeitnehmern, die mit Tieren umgehen;
- f) die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und Waschgelegenheiten und die Instandhaltung und Reinigung von persönlicher Schutzausrüstung und -kleidung;
- g) die Bereitstellung von Erster Hilfe, Gegengiften oder sonstigen Notverfahren bei Kontakt mit giftigen Tieren, Insekten oder Pflanzen;
- h) Sicherheitsmaßnahmen für die Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Dung und Abfällen;
- i) Sicherheitsmaßnahmen für die Handhabung und Entsorgung der Körper von infizierten Tieren, einschließlich der Reinigung und Desinfektion verseuchter Räume; und
- j) Sicherheitsinformationen einschließlich Warnzeichen und Unterweisung für diejenigen Arbeitnehmer, die mit Tieren umgehen.

Landwirtschaftliche Anlagen

9. Zur Durchführung von Artikel 15 des Übereinkommens sollten die Arbeitsschutzvorschriften betreffend landwirtschaftliche Anlagen technische Normen für Gebäude, Bauten, Schutzgeländer, Zäune und enge Räume umfassen.

Sozialeinrichtungen und Unterkünfte

10. Zur Durchführung von Artikel 19 des Übereinkommens sollten die Arbeitgeber den Arbeitnehmern in der Landwirtschaft gegebenenfalls und in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis folgendes zur Verfügung stellen:

- a) eine ausreichende Versorgung mit einwandfreiem Trinkwasser;
- b) Einrichtungen zum Aufbewahren und Waschen von Schutzkleidung;
- c) Einrichtungen für die Einnahme von Mahlzeiten und für das Stillen von Kindern in der Arbeitsstätte, soweit praktisch möglich;
- d) getrennte sanitäre Einrichtungen und Waschgelegenheiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer oder deren getrennte Benutzung; und
- e) Transport im Zusammenhang mit der Arbeit.

– 6 –

IV. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

Arbeitnehmerinnen

11. Zur Durchführung von Artikel 18 des Übereinkommens sollten Maßnahmen getroffen werden, um eine Bewertung der Arbeitsplatzrisiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit schwangerer oder stillender Frauen und der reproduktiven Gesundheit der Frauen sicherzustellen.

Selbständig erwerbstätige Landwirte

12. (1) Unter Berücksichtigung der Auffassungen der repräsentativen Verbände der selbständig erwerbstätigen Landwirte sollten die Mitglieder Pläne ausarbeiten, um den durch das Übereinkommen gebotenen Schutz gegebenenfalls schrittweise auf selbständig erwerbstätige Landwirte auszudehnen.

(2) Zu diesem Zweck sollte die innerstaatliche Gesetzgebung die Rechte und Pflichten der selbständig erwerbstätigen Landwirte in bezug auf den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft festlegen.

(3) Unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten sollten gegebenenfalls die Auffassungen der repräsentativen Verbände der selbständig erwerbstätigen Landwirte bei der Festlegung, Durchführung und regelmäßigen Überprüfung der in Artikel 4 genannten innerstaatlichen Politik berücksichtigt werden.

13. (1) In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sollte die zuständige Stelle Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, daß selbständig erwerbstätigen Landwirten der Schutz im Bereich der Sicherheit und Gesundheit zugute kommt, der durch das Übereinkommen geboten wird.

(2) Diese Maßnahmen sollten umfassen:

- a) Bestimmungen für die schrittweise Ausdehnung geeigneter betriebsärztlicher Dienste für selbständig erwerbstätige Landwirte;
- b) die schrittweise Entwicklung von Verfahren zur Einbeziehung selbständig erwerbstätiger Landwirte in die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten; und
- c) die Entwicklung von Richtlinien, Schulungsprogrammen und -material sowie entsprechende Beratung und Ausbildung für selbständig erwerbstätige Landwirte, die sich unter anderem auf folgendes erstrecken sollten:
 - i) ihre Sicherheit und Gesundheit und die Sicherheit und Gesundheit derer, die mit ihnen zusammenarbeiten, in bezug auf arbeitsbezogene Gefahren, einschließlich des Risikos von Muskel-Skelett-Erkrankungen, die Auswahl und Verwendung von chemischen Stoffen und biologischen Agenzien, die Gestaltung sicherer Arbeitsverfahren, die Auswahl, Verwendung und Instandhaltung von persönlichen Schutzausrüstungen, Maschinen, Werkzeugen und Geräten; und
 - ii) die Verhinderung des Einsatzes von Kindern bei gefährlichen Tätigkeiten.

14. Falls die wirtschaftlichen, sozialen und administrativen Verhältnisse die Einbeziehung selbständig erwerbstätiger Landwirte und ihrer Familien in ein staatliches oder freiwilliges Versicherungssystem nicht gestatten, sollten die Mitglieder Maßnahmen tref-

- 7 -

fen, damit ihr Schutz schrittweise auf den in Artikel 21 des Übereinkommens vorgesehenen Stand angehoben wird. Dies könnte erreicht werden durch:

- a) die Einrichtung besonderer Versicherungssysteme oder -kassen; oder
- b) die Anpassung bestehender Systeme der Sozialen Sicherheit.

15. Bei der Durchführung der vorstehenden Maßnahmen betreffend selbständig erwerbstätige Landwirte sollte der besonderen Lage folgender Personen Rechnung getragen werden:

- a) kleine Pächter und Teilpächter;
- b) kleine Eigenbewirtschafter;
- c) Personen, die sich an landwirtschaftlichen Kollektivbetrieben beteiligen, wie Mitglieder von landwirtschaftlichen Genossenschaften;
- d) Familienangehörige im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis;
- e) Subsistenzlandwirte; und
- f) andere selbständig Erwerbstätige in der Landwirtschaft gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.