

**1343/AB XXIII. GP**

Eingelangt am 25.10.2007

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Wirtschaft und Arbeit

## Anfragebeantwortung

Präsidentin des Nationalrates  
Mag. Barbara PRAMMER

Parlament  
1017 Wien

Wien, am 24. Oktober 2007

Geschäftszahl:  
BMWA-10.101/0159-IK/1a/2007

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1362/J betreffend Belastungen durch Ozon, Hitze und UV-Strahlung für ArbeitnehmerInnen, die im Freien arbeiten, welche die Abgeordneten Josef Muchitsch, Kolleginnen und Kollegen am 17. September 2007 an mich richteten, stelle ich fest:

### **Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:**

Eine Aufnahme von Belastungen wie UV-Strahlung, Hitze und bodennahes Ozon als Kriterium in das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz ist derzeit nicht geplant. Es bleibt jedoch den Sozialpartnern anheimgestellt, die damit zusammenhängenden Fragen und Probleme zu diskutieren, zumal auch die finanziellen Kosten hiefür durch die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge im Rahmen der Schlechtwetterentschädigung zu tragen wären.

**Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:**

Dass auch schädliche Umwelteinflüsse wie Ozon, UV-Strahlung oder Hitze (Sonne) wesentliche Faktoren in der Gesundheitsbelastung darstellen, wurde in den geltenden Arbeitnehmerschutzzvorschriften bereits entsprechend berücksichtigt:

So sind gemäß §§ 4 und 7 Z 7 in Verbindung mit § 66 ASchG im Rahmen der Evaluierung u.a. auch Umwelteinflüsse bei der Gefahrenverhütung zu berücksichtigen und entsprechende Schutzmaßnahmen festzulegen. Arbeitgeber/innen sind nach diesen Bestimmungen verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitnehmer/innen keinen erheblichen Beeinträchtigungen ausgesetzt sind oder diese Einwirkungen möglichst gering gehalten werden. Lassen sich die Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so haben die Arbeitgeber/innen zur Verringerung oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten.

Für Arbeitnehmer/innen gilt in Österreich ein MAK-Wert (Arbeitsplatzgrenzwert) von 0,2 mg für Ozon (achtstündige Exposition) und ein fünfminütiger Kurzzzeitwert von 0,4 mg, der nicht überschritten werden darf, wobei auch bei Einhaltung des Kurzeitwerts eine gesundheitsschädliche Auswirkung nicht angenommen wird. Erst dann, wenn der MAK-Wert überschritten wird (also ab einer regelmäßigen Einwirkung von mehr als 0,2 mg/m<sup>3</sup> oder aber Überschreiten des Kurzzeitwertes von 0,4 mg/m<sup>3</sup>), ist von einer gesundheitsgefährdenden Ozonbelastung für die Arbeitnehmer/innen auszugehen.

Bei Bauarbeiten - in der Regel werden Beschäftigte in diesem Bereich gegenüber umweltbedingt entstehendem Ozon, Hitze und UV-Strahlung die am häufigsten Exponierten sein - ist besonders zu berücksichtigen, dass Bauarbeiter/innen durch schwere körperliche Arbeit belastet sind, damit ein erhöhtes Atemvolumen und dadurch bedingt eine höhere Ozonaufnahme haben. Arbeitgeber/innen haben somit -

in Abhängigkeit von der Ozonkonzentration und den sonstigen örtlichen und branchenspezifischen Gegebenheiten sowie von der Art und Schwere der Arbeiten – geeignete Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen auszuwählen, wie beispielsweise:

- Verlagerung der schweren körperlichen Arbeit in die Morgen- und Vormittagsstunden,
- Zwischenschaltung leichterer Arbeiten zur Verminderung des Atemminutenvolumens und damit der über die Atmung aufgenommenen Ozondosis (Aufräum- oder Wartungsarbeiten),
- Verlagerung von Arbeiten in das Innere bzw. in den Schatten,
- Vermeidung von Mehrfachbelastungen durch andere Reizstoffe,
- Einlegen von Erholungspausen,
- längere und/oder zusätzliche Arbeitspausen (vor allem in den Mittags- und frühen Nachmittagsstunden während der größten Ozonbelastung) sowie Pausen in geschlossenen Pausenräumen,
- sonstige Beschränkungen der Beschäftigungsdauer,
- Einsatz von Arbeitscontainern, Abschirmung durch „Sonnenschutzdächer, Sonnensegel“,
- Untersuchung und Beratung von Beschäftigten mit Atemproblemen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung.

Zur Vermeidung der schädlichen Einwirkung von UV-Strahlung haben die Arbeitgeber/innen – abgesehen von technischen und organisatorischen Maßnahmen – auch für persönliche Schutzmaßnahmen wie geeignete Kleidung (dicht gewebtes Baumwollgewebe), Kopfbedeckung, Sonnenbrillen und Sonnencreme mit hohem Sonnenschutzfaktor („Sunblocker“) zu sorgen. Von der Arbeitsinspektion wurde ein Merkblatt zu Arbeiten unter direkter Sonneneinstrahlung und hohen Temperaturen ausgearbeitet, das auch auf der Website der Arbeitsinspektion unter <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Service/Publikationen/default.htm#Merkblätter> zur Verfügung steht.

**Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:**

Bei den Kontrollen durch die Arbeitsinspektion wird entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag selbstverständlich auch die Einhaltung dieser Bestimmungen geprüft und bei allfälliger Nichteinhaltung entsprechend den Vorgaben des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 vorgegangen.

**Antwort zu Punkt 4 der Anfrage:**

Zur Minimierung der beruflichen Belastungen für Bauarbeiter/innen ist zunächst auf die Antwort zu Punkt 2 der Anfrage zu verweisen. Die §§ 4 und 7 ASchG (systematische Erfassung der Gefährdungen und Belastungen und darauf aufbauend Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung) gelten für jede Tätigkeit und jeden Arbeitsplatz, um im Sinn einer wirksamen Prävention die Belastungen und Gefährdungen zu minimieren bzw. gänzlich zu vermeiden und um den Arbeitnehmer/innen ein Berufsleben ohne gesundheitliche Schädigungen, Arbeitsunfälle und allfällige Spätfolgen zu gewährleisten.

Die berufsbegleitende Gesundheitsvorsorge während des gesamten Berufslebens ist einerseits durch die Regelungen der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ) über die Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei bestimmten Tätigkeiten bzw. Einwirkungen garantiert, andererseits durch die in § 81 Abs. 5 ASchG enthaltene Bestimmung sichergestellt, nach der Arbeitgeber/innen dafür zu sorgen haben, dass sich alle Arbeitnehmer/innen auf Wunsch – zusätzlich zu den Untersuchungsvorgaben der VGÜ - einer regelmäßigen geeigneten arbeitsmedizinischen Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterziehen können. Auch zählt es zu den gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber/innen gemäß § 81 Abs. 3 Z 1 ASchG, sich – unter Beziehung der Arbeitsmediziner/innen und erforderlichenfalls weiterer geeigneter Fachleute - u.a. mit allen Fragen die Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Ar-

beitsplatz und der Verhinderung von arbeitsbedingten Erkrankungen auseinanderzusetzen.

Ergänzend dazu treten die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über Vorsorgeuntersuchungen und die Bestimmungen des Gesundheitsförderungsgesetzes, die auch für im Berufsleben stehende Arbeitnehmer/innen von wesentlicher präventiver Bedeutung sind, wenngleich diese Regelungen in die Kompetenz der Frau Bundesministerin für Gesundheit, Jugend und Familie fallen.

#### **Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:**

Die Arbeitgeber/innen sind bereits nach geltendem Recht Normadressaten der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften und damit unter verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen dazu verpflichtet, diese einzuhalten, und zwar unabhängig von zivilrechtlichen Vereinbarungen.

#### **Antwort zu Punkt 6 der Anfrage:**

Dazu wird auf die Antwort zu Punkt 1 der Anfrage sowie die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes verwiesen.