

Beilage Nr. 20/1999

MA 58 - 2734/98

E N T W U R F

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGB1. für Wien Nr. 39/1995, wird wie folgt geändert:

1. § 3 lautet:

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

(2) Familieneigene Dienstnehmer sind:

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

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

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer (Abs. 2) sind die §§ 13, 73 bis 93d, 107 bis 108 und die Abschnitte 5 und 6 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 90 bis 93d auf familieneigene Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt."

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

"Verhalten bei Gefahr

§ 38a. (1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das Gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

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

**Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen,
Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner**

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

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 211 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, die zuständige Berufsvereinigung nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 211 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 38c. (1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

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

3. § 56 samt Überschrift lautet:

"Tages- und Wochenarbeitszeit

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

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in

Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

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

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

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 58 ist nicht anzuwenden."

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

"Durchrechnung der Arbeitszeit

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

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

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

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

1. die Betriebsvereinbarung,

2. die Einzelvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben mit weniger als fünf dauernd beschäftigten Dienstnehmern. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.

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

1. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit **einem** Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,
2. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit **einem** Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

auf zehn Stunden ausgedehnt wird."

5. § 57 lautet:

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

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der Wochenarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die Wochenarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

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

6. Nach § 57 werden folgende §§ 57a bis 57c samt Überschriften eingefügt:

"Gleitende Arbeitszeit

§ 57a. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

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

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

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

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

§ 57b. Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 57a) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hierfür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monates. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 58.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

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

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

7. § 58 sammt Überschrift lautet:

"Überstundenarbeit

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

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

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

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

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

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

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

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

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

8. Nach § 58 wird folgender § 58a samt Überschrift eingefügt:

"Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 58a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 58 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

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

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

9. § 59 samt Überschrift lautet:

"Mindestruhezeit

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 58 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden drei Tage ihren Ausgleich zu finden."

10. § 61 Abs. 1 erster und zweiter Satz lauten:

"§ 61. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 144/1983, sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten somit folgende Tage:"

11. Nach § 61 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 2 bis 4 zulässige Arbeiten oder wird die Sonn- und Feiertagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleibt."

12. Dem § 62 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a angefügt:

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

13. Dem § 64 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

14. Dem § 71 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

15. Dem § 72 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 71 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden."

16. Die §§ 73 bis 80 samt Überschriften lauten:

"Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

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

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

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

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

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

(6) Die Landesregierung hat durch Verordnung Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere über die Form, Art und Anbringung der Sicherheitszeichen, die Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und ersten Hilfe, Hindernissen, Gefahrenstellen und Fahrspuren sowie für Leucht-, Schall- und Handzeichen und die verbale Kommunikation, zu erlassen.

**Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
Festlegung von Maßnahmen**

S 74. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu

ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

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

(3) Der Dienstgeber hat über Abs. 1 hinaus bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach Abs. 3 sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates mit sich bringt;
3. ionisierende und nichtionisierende Strahlung;
4. extreme Kälte und Hitze;
5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen;
6. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 87a Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 87a Abs. 4 und

8. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind,
zu berücksichtigen.

(5) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(6) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß den Abs. 1 bis 5 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß den §§ 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen 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. Schmutzmaßnahmen müssen, soweit wie möglich, auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

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

(8) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 7 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,

2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 73 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 75. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Form, den Inhalt, die Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erlassen, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 76. (1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Ge-

sundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

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

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

(4) Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

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

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;

4. Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Koordination

S 78. (1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
 2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.
- (2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,

2. deren Dienstgeber im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumenten zu gewähren,
3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

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

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 79.

Überlassung

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

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Beschäftiger sind verpflichtet, vor der Überlassung

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

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und

derlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftiger sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftiger haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 80. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 137 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 138, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten mit einem dauernden Beschäftigtenstand von mehr als 50 Dienstnehmern sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2) Bei Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen auf Grund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann der Magistrat nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen.

(3) In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Diese Bestellung hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Dies gilt auch

für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 3. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

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

(6) Wenn während der Funktionsperiode eine Sicherheitsvertrauensperson vorzeitig abberufen wird, die Funktion zurücklegt oder wenn ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat binnen acht Wochen eine Nachbesetzung zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist. Die Nachbesetzung hat für den Rest der Funktionsperiode der übrigen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfolgen.

(7) Wenn alle für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen während der Funktionsperiode vorzeitig abberufen werden, ihre Funktion zurücklegen oder ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen.

(8) Wurden Sicherheitsvertrauenspersonen für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte, wo kein Betriebsrat errichtet ist, bestellt und wird während ihrer Funktionsperiode ein Betriebsrat gewählt, so hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen, wenn es der Betriebsrat verlangt.

(9) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Eine Unterrichtseinheit muss mindestens 50 Minuten umfassen.

(10) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 9 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Dies gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nach Abs. 3 die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

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

(12) Dienstgeber sind verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen. Die Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zu enthalten:

1. die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. den Wirkungsbereich und Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. den Beginn und das Ende der Funktionsperiode,
4. die Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person.

(13) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren. Die Information hat die im Abs. 12 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und

(10) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 9 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Dies gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nach Abs. 3 die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

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

(12) Dienstgeber sind verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen. Die Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zu enthalten:

1. die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. den Wirkungsbereich und Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. den Beginn und das Ende der Funktionsperiode,
4. die Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften verantwortlichen Person.

(13) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren. Die Information hat die im Abs. 12 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und

Forstwirtschaftsinspektion an einer für alle Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

(14) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 82 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen."

17. Nach § 80 wird folgender § 80a samt Überschrift eingefügt:

"Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 80a. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
4. die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

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

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

der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

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

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn ein Betriebsrat errichtet ist.

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

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

(7) Dienstgeber sind verpflichtet, Sicherheitsvertrauenspersonen

1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 73 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;

3. über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
4. über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren."

18. § 81 samt Überschrift lautet:

"Information

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

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

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

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(5) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Ge-

brauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(6) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 Abs. 3 sowie über die gemäß § 94 zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(7) Bei Arbeitsaufnahme sind Jugendliche über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 108 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 6 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 80a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die dort angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen."

19. Nach § 81 werden folgende §§ 81a und 81b samt Überschriften eingefügt:

"Anhörung und Beteiligung

§ 81a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in

allen im § 80a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 81b. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit und nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

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

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

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

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese

Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für schriftliche Anweisungen."

20. Die §§ 82 bis 85 samt Überschriften lauten:

"Pflichten der Dienstnehmer

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

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

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

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

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

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

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

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

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 83. (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen über

1. alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 82 Abs. 5 gemeldet wurden.

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

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

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

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach § 86d Abs. 1 bis 3 und Bewertungen nach § 88j Abs. 5 und 6 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden. Weiters ist eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vornehmen zu lassen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten

§ 85. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner bebauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 7 und die §§ 85a bis 85 i und § 85k nicht anzuwenden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben.

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

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

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

(7) Arbeitsstätten, in denen Dienstnehmer bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein."

21. Nach § 85 werden folgende §§ 85a bis 851 samt Überschriften eingefügt:

"Arbeitsstätten in Gebäuden

§ 85a. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

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

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

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

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

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

Verkehr in den Betrieben

S 85b. (1) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer gewährleistet wird. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften, insbesondere die Abschnitte I. bis IX. der Straßenverkehrsordnung 1960-StVO 1960, BGBl. Nr. 159, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 145/1998, sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht durch zwingende betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung geboten erscheint. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Arbeitsstätte im Freien entsprechend bekannt zu machen. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 86 Abs. 3.

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

Arbeitsräume

S 85c. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

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

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

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

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Dienst-

nehmer ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

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

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

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

Sonstige Betriebsräume

§ 85d. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

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

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

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

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

Arbeitsstätten im Freien

§ 85e. (1) Arbeitsstätten im Freien müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

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

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

Brandschutz und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 85f. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie müssen geeignete Maßnahmen treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Bei der Festlegung der Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe und Arbeitsweise, allfällige Lagerungen und der Umfang und die Lage des Betriebes sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen, um das Entstehen von Bränden oder Explosionen und eine damit im Zusammenhang stehende Gefährdung des Lebens und der Gesundheit

der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine Alarmierung und den Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Der Dienstgeber hat erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer zuständig sind.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat der Magistrat die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(5) Die Mittel, Anlagen und Geräte gemäß Abs. 4 sind nachweislich mindestens alle zwei Jahre durch geeignete fachkundige Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, sind Einsatzübungen durchzuführen.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

S 85g. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden kann.

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

(3) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber regelmäßig mindestens fünf Dienstnehmer beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die erste Hilfe

zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer für die erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

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

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

(6) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 85h. (1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn

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

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Dienstnehmer angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Dienstnehmer und Dienstnehmer-

innen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

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

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

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

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

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

(7) Waschräume, Toiletten und Umkleideräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen

entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet sein.

(8) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleideräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleideräume hinsichtlicher ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

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

(10) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1, 2, 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 85i. (1) Den Dienstnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

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

(2) Wenn Dienstnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen wie Aufenthaltsräume bieten, sind keine eigenen Aufenthaltsräume erforderlich.

(3) Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl

zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

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

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

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

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

(7) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4, und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

(8) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 85j. (1) Räume, die den Dienstnehmern vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be-

und entlüftet, belichtet und beleuchtbar sein. Den Dienstnehmern müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten, Toiletten und den hygienischen Anforderungen entsprechendes Trinkwasser zur Verfügung stehen.

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

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden können; § 85g gilt sinngemäß.

(4) Abs. 1 bis 3 gilt nicht für Werks- und Dienstwohnungen.

Nichtraucherschutz

S 85k. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

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

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

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

Verordnungen über Arbeitsstätten

§ 851. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 85 bis 85k nähere Vorschriften unter Bedachtnahme auf einen größtmöglichen Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung zu erlassen.

(2) Abs. 1 betrifft insbesondere:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden,
2. die Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen,
3. die Vorkehrungen und Ausrüstungen zur ersten Hilfe und
4. die Bereitschaftsräume."

22. § 86 samt Überschrift lautet:

"Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

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

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden.

(4) Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

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

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

(6) Dienstgeber haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Benutzung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden.

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

23. Nach § 86 werden folgende §§ 86a bis 86f samt Überschriften eingefügt:

"Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 86a. (1) Als Aufstellung im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

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

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

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

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

(6) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Dienstnehmer nicht erfasst werden.

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

Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 86b. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

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

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

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

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

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

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und
3. sie auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Risikoanalyse getroffen sind.

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

Gefährliche Arbeitsmittel

S 86c. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

- (2) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit
1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Dienstnehmer erfolgt und

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

Prüfung von Arbeitsmitteln

S 86d. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können.

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

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

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Risikoanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für

die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

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

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

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

Wartung von Arbeitsmitteln

§ 86e. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die

Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

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

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 86f. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 86 bis 86e durch Verordnung näher zu regeln:

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

(2) Die Landesregierung kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist."

24. § 87 samt Überschrift lautet:

"Arbeitsstoffe

§ 87. Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen sowie biologischen und chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beiseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern."

25. Nach § 87 werden folgende §§ 87a bis 87i samt Überschriften eingefügt:

"Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 87a. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 87b ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die, ohne gasförmig zu sein, auch ohne Beteiligung von Luftsauerstoff exotherm und unter schneller Entwicklung von Gasen reagieren können und die unter festgelegten Prüfbedingungen detonieren, schnell deflagrieren oder beim Erhitzen unter teilweise Einschluss explodieren.

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

(4) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

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

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

1. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.

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

(6) Für die im Abs. 3 und Abs. 4 Z 1 genannten Eigenschaften gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997.

(7) Für die im Abs. 4 Z 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen:

Arbeitsstoffe gelten als

1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;
2. "sensibilisierend", wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodass bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;

3. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
5. "biologisch inert", wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 87b. (1) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 87a einstufen.

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

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

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, nicht unterliegt.

(5) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 87a Abs. 1 auf die Dienstnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 87c. (1) Krebszeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,

2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

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

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

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

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden.

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

(7) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein im Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht

möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat der Magistrat auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, mit Bescheid zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 87d. (1) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

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

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Dienstnehmer 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 Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.

6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
 7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.
- (3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 87f Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Dienstgeber
1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
 2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
 3. dafür sorgen, dass die Dienstnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
 4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Dienstnehmern beschäftigt wird.
- (4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 87e. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpakt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die

möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so zu bezeichnen sind, dass dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

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

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

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

Grenzwerte

S 87f. (1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allge-

meinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

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

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

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

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

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

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

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

Messungen

§ 87g. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

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

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

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

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

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

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

Verzeichnis der Dienstnehmer

§ 87h. (1) Stehen krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

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

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

(4) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 81 und 81a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon auszuhändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 87i. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 87 bis 87h durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Risikogruppen 1 bis 4,
2. die Meldung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. die Kennzeichnung von Arbeitsstoffen sowie deren Verpackung und Lagerung,
4. Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
5. die Grenzwerte,
6. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
 - b) Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Messergebnisse,
 - c) Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Landesregierung kann mit Verordnung anordnen, dass § 87c Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion), Abs. 7 (Begründung für die Verwendung), § 87d Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 87e Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 87h (Verzeichnis der Dienstnehmer) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist."

26. § 88 samt Überschrift lautet:

"Allgemeine Regelungen über Arbeitsvorgänge

§ 88. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass

ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hiefür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsvorgänge sind, wenn dies nach der Art der Tätigkeiten möglich ist, so zu gestalten, dass die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann."

27. Nach § 88 werden folgende §§ 88a bis 881 samt Überschriften eingefügt:

"Allgemeine Anforderungen an Arbeitsplätze

§ 88a. (1) Arbeitsplatz im Sinne dieses Gesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Dienstnehmer bei der von ihnen auszübenden Tätigkeit aufzuhalten.

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

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

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

(5) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Dienstnehmer bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen

Gründen nicht möglich, so muss den Dienstnehmern erforderlich- falls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

(6) Kann die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden, sind den Dienstnehmern geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Den Dienstnehmern sind geeignete Arbeits- tische, Werkbänke oder sonstige Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, soweit deren Verwendung nach der Art der Tätigkeit mög- lich ist.

(7) An Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr sowie an abge- legenen Arbeitsplätzen darf ein Dienstnehmer nur allein beschäf- tigt werden, wenn eine wirksame Überwachung sichergestellt ist.

(8) Im Freien und in nicht allseits umschlossenen Räumen dür- fen ständige Arbeitsplätze nur eingerichtet werden, wenn dies wegen der Art der Tätigkeiten oder aus sonstigen wichtigen be- trieblichen Gründen erforderlich ist. Bei Arbeitsplätzen in nicht allseits umschlossenen Räumen sowie bei ortsgebundenen Ar- beitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Dienstneh- mer durch geeignete Einrichtungen gegen Witterungseinflüsse so- weit als möglich geschützt sind. Bei Arbeitsplätzen im Freien ist dafür zu sorgen, dass die Dienstnehmer nicht ausgleiten oder abstürzen können.

(9) Für Verkaufsstände im Freien gilt abweichend von Abs. 8 Folgendes:

1. An Verkaufsständen im Freien dürfen Dienstnehmer nur be- schäftigt werden, wenn sie gegen Witterungseinflüsse, schädliche Zugluft, Einwirkungen durch Lärm, Erschütterun- gen und Abgase von Kraftfahrzeugen ausreichend geschützt sind.
2. An Verkaufsständen im Freien, die organisatorisch und räum- lich im Zusammenhang mit Verkaufsläden oder sonstigen Be- triebshäusern stehen, dürfen Dienstnehmer außerdem nur be- schäftigt werden, wenn die Außentemperatur am Verkaufsstand mehr als +16° C beträgt.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

- § 88b.** (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die
1. hiefür geistig und körperlich geeignet sind,
 2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
 3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.
- (2) Abs. 1 gilt für das Führen von bestimmten Kranen und Staplern, die Durchführung von Sprengarbeiten sowie sonstige Arbeiten mit vergleichbarem Risiko.
- (3) Mit der Durchführung von Sprengarbeiten dürfen darüber hinaus nur Dienstnehmer beschäftigt werden, die verlässlich sind.
- (4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.
- (5) Wenn es mit Rücksicht auf die mit der Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen mit Bauarbeiten vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.
- (6) Abs. 2 bis 5 gelten auch für den Dienstgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist.
- (7) Dienstgeber haben ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 2 bis 5 durchführen. Dieses Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fach-

kenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

Nachweis der Fachkenntnisse

§ 88c. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 88b ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales nach den §§ 63 Abs. 2 oder 113 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, oder, wenn diese Einrichtung oder deren Betreiber der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegt, vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, ermächtigt wurde.

(2) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß § 88b wird durch Zeugnisse anderer als der im A. s. 1 angeführten Stellen, insbesondere auch durch ausländische Zeugnisse, erbracht, sofern diese gemäß § 113 Abs. 2 und 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannt wurden.

(3) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist vom Magistrat zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, z.B. eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Dienstgeber, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekannt zu geben.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, dem Magistrat zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Dienstgeber Umstände bekannt, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden.

Handhabung von Lasten

§ 88d. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

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

(3) Der Dienstgeber hat 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. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates, insbesondere der Lendenwirbelsäule, kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

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

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

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

Lärm

§ 88e. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

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

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

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

1. Die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Dienstnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.

5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. § 87h Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 88f. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

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

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

Bildschirmarbeitsplätze

§ 88g. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer

Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheiten sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

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

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

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

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

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

(6) Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 88h. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders **Bedacht** zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der **festgestellten** Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der **festgestellten** Gefahren zu berücksichtigen ist.

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

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

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

1. Die Dienstgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

3. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
 4. Den Dienstnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.
- (4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Dienstnehmer führen.
- (5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.
- (6) Auf die in § 88g Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.
- (7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung

S 88i. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

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

(3) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Die Dienstgeber haben die Einhaltung dieser Vorschrift zu überwachen und dürfen Übertretungen durch die Dienstnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

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

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

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

§ 88j. (1) Dienstgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

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

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

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

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

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

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

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Dienstgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung

§ 88k. (1) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

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

Verordnungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 881. Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 88 bis 88k durch Verordnung näher zu regeln:

1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist,
2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
3. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 88e Abs. 4,
4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,

6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss."

28. § 89 samt Überschrift lautet:

"Eignungs- und Folgeuntersuchungen

S 89. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

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

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

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

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

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder

2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

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

29. Nach § 89 werden folgende §§ 89a bis 89i samt Überschriften eingefügt:

"Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

§ 89a. Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 89b. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

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

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder

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

(3) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Dienstnehmer empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 89c. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet").
4. Wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

Durchführung von Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und sonstigen besonderen Untersuchungen

§ 89d. Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

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

Ermächtigung der Ärzte

§ 89e. Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b sind von den hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - AschG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 70/1999, ermächtigten Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

Überprüfung der Beurteilung

§ 89f. (1) Das Ergebnis der Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung gemäß § 89 die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(2) Der Dienstgeber und der Dienstnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Ergebnisse der Eignungs- oder Folgeuntersuchung beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch geeignete sachverständige Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einem anders lautenden Ergebnis, ist dies dem untersuchenden Arzt, dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann der Magistrat feststellen, ob die Voraussetzungen des Abs. 1 vorliegen.

Kosten der Untersuchungen

§ 89g. (1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit sind vom Dienstgeber zu tragen.

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

(3) Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/1999, erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

Pflichten der Dienstgeber

§ 89h. (1) Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Messergebnissen, gewähren.

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

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

(4) Dienstgeber müssen über jeden Dienstnehmer, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,
5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion anzuschließen.

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

(7) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 81 und 81a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 89i. Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 89 bis 89h durch Verordnung näher zu regeln:

1. weitere Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 89) erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen (§ 89b) geboten sind,
2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in

Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind."

30. § 90 samt Überschrift lautet:

"Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 90. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

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

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Dienstgeber zur Beistellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und der Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung der Dienstgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen."

31. Nach § 90 wird folgender § 90a samt Überschrift eingefügt:

"Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

§ 90a. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer nach § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 70/1999, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung oder durch den Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland nachzuweisen."

32. § 91 samt Überschrift lautet:

**"Aufgaben, Information und Beziehung
der Sicherheitsfachkräfte**

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

(2) Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder

wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

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

33. Nach § 91 werden folgende §§ 91a und 91b samt Überschriften eingefügt:

"Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 91a. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen, sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

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

| Anzahl der Dienstnehmer: | Stunden: |
|--------------------------|----------|
| 11 bis 15 | 13 |
| 16 bis 20 | 18 |
| 21 bis 25 | 23 |
| 26 bis 30 | 28 |
| 31 bis 40 | 36 |
| 41 bis 50 | 46 |
| 51 bis 60 | 56 |
| 61 bis 70 | 66 |
| 71 bis 80 | 76 |
| 81 bis 90 | 86 |
| 91 bis 100 | 96 |

In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr eine Stunde.

(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens vier Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

**Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische
Betreuung von Kleinbetrieben**

§ 91b. (1) Dienstgeber können selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn

1. sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen,
2. sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen,
3. sie eine externe Sicherheitsfachkraft oder ein sicherheitstechnisches Zentrum im Ausmaß von mindestens der halben Mindesteinsatzzeit nach § 91a Abs. 3 in Anspruch nehmen und
4. dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

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

1. sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen,
2. sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen, und
3. dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

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

(4) Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt werden, haben externe Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung zur Ermittlung und Beurteilung im Sinne des § 74 vorzunehmen und dann unter Berücksichtigung der festgestellten Gefahren festzulegen, in welchen Zeitabständen künftig gemeinsame Begehungen erforderlich sind. Diese Zeitabstände sind in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufzunehmen. Sobald sich die der Ermittlung

und Beurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten ändern, hat aber jedenfalls eine neuerliche gemeinsame Begehung zu erfolgen."

34. § 92 samt Überschrift lautet:

"Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 92. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Arbeitsmediziner nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.

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

35. Nach § 92 werden folgende §§ 92a und 92b samt Überschriften eingefügt:

**"Aufgaben, Information und Beziehung
der Arbeitsmediziner**

§ 92a. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber

bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren.

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

(3) Dienstgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behindter in den Arbeitsprozess,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,

11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

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

Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner

§ 92b. (1) Arbeitsmediziner sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die von einem Dienstgeber in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

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

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

In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr 40 Minuten.

(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens drei Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,

4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstmaß von 20 % der Mindesteinsatzzeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner."

36. § 93 samt Überschrift lautet:

"Gemeinsame Bestimmungen für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner

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

(2) Dienstgeber haben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Namen und Einsatzzeit der Präventivfachkräfte mitzuteilen.

(3) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Arbeitsstätte samt allen dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Übersteigt die Mindesteinsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit, sind weitere Präventivfachkräfte in der zur Erfüllung der Mindesteinsatzzeit erforderlichen Anzahl zu bestellen. Wenn die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit nicht übersteigt, darf sie auf mehrere Präventiv-

fachkräfte aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

(4) Abs. 3 gilt auch bei Inanspruchnahme eines Zentrums. Werden mehrere betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Gleiches gilt bei Bestellung mehrerer betriebseigener Arbeitsmediziner. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben betriebseigenen oder externen Präventivfachkräften ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(5) Betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. deren Leitung sind unmittelbar dem Dienstgeber oder der für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen.

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

(7) Die Bestellung von Präventivfachkräften enthebt die Dienstgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden."

37. Nach § 93 werden folgende §§ 93a bis 93e samt Überschriften eingefügt:

"Aufzeichnungen und Berichte

§ 93a. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(2) Die Präventivfachkräfte haben dem Dienstgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der

Dienstgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(3) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen

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

Zusammenarbeit

§ 93b. (1) Präventivfachkräfte und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

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

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

Meldung von Missständen

§ 93c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Ein-

haltung der Dienstnehmerschutzbüroschichten sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Missstände verlangt haben.

Abberufung

§ 93d. (1) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 237 diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Dienstgeber hat im Fall einer Mitteilung nach Abs. 1 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 93e. (1) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 91a Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Unfallgefahren bestehen, höhere Mindesteinsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte und für Arbeitsstätten, in denen geringe Unfallgefahren bestehen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 92b Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Gesundheitsgefahren bestehen, und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig Nacharbeit geleistet wird, höhere Mindesteinsatzzeiten der Arbeitsmediziner festlegen, sowie für Arbeitsstätten, in denen geringe Gesundheitsgefahren bestehen, sobald gesicherte

Erkenntnisse für entsprechend den Gesundheitsgefahren differenzierte Mindesteinsatzzeiten vorliegen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(3) Die Landesregierung kann durch Verordnung zulassen, dass die Gesamteinsatzzeit der Präventivfachkräfte abweichend von §§ 91a und 92b auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner aufgeteilt wird, wenn dies unter Bedachtnahme auf die bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit für eine sachgerechte Betreuung zielführend ist."

38. § 94 samt Überschrift lautet:

"Mutterschutz

§ 94. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

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

39. Vor § 95 entfällt die Überschrift.

40. Dem § 95 Abs. 6 werden folgende Sätze angefügt:

"Eine Abschrift der Meldung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist der Dienstnehmerin vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren."

41. Nach § 95 Abs. 6 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:

"(7) Überlasser gemäß § 79 Abs. 1 sind darüber hinaus verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion den Wechsel des Beschäftigers einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 345/1998, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts."

42. § 96 lautet:

"§ 96. (1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derar-

tigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können;

3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/1999, gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und dem Rötelnvirus) – sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind –, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivaten), – soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden –, oder gesundheitsgefährdenden Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen oder von Hitze, Kälte, Nässe oder Überdruck ausgesetzt sind;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren

oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion untersagt werden;

10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder erkrankt sind.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die

werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen."

43. Nach § 96 wird folgender § 96a eingefügt:

"§ 96a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren gemäß § 96 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 11 beschäftigt werden.

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

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

44. § 97 Abs. 4 lautet:

"(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Magistrat für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen."

45. § 97 Abs. 5 entfällt.

46. Nach § 98 wird folgender § 98a samt Überschrift eingefügt:

"Ruhemöglichkeit

§ 98a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

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

47. § 102 Abs. 1 und 2 lauten:

"§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung gemäß § 95 Abs. 2 oder, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzugewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist."

48. § 103 Abs. 5 lautet:

"(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9 sind auf Dienstnehmerinnen, die

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

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren."

49. § 105 lautet:

"§ 105. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 96a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5."

50. § 107 samt Überschrift lautet:

"Schutz der Jugendlichen

§ 107. (1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 108 Abs. 6 und 6a gelten,

bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 107a Abs. 2 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

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

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

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 108 Abs. 6a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten von mindestens einer Woche, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

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

(6) § 60 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause zusammenhängend mindestens 30 Minuten zu betragen hat. Die Arbeitspause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 89b Abs. 1 durchgeführt wurde.

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

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4) zulässig.

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

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

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

51. § 107a lautet:

"§ 107a. (1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu

nehmen; der Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen;
3. die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen;
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten. Die Landesregierung hat durch Verordnungen die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder auf Grund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, welche wegen der damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Unabhängig von Vorschriften im Sinne des Abs. 2 kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Einzelfall die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten mit Bescheid untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Jugendliche ab dem

vollendeten 16. Lebensjahr dürfen zu Ausbildungszwecken unter Aufsicht fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 5 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, stattfindet.

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

52. § 108 Abs. 3 lautet:

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

53. Dem § 108 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

"Kinder, die gemäß Abs. 3 zweiter Satz beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamt-

zahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluss jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt."

54. § 108 Abs. 6 lautet:

"(6) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige
1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht."

55. Nach § 108 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a eingefügt:

"(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und
1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums
beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche."

56. § 113 Abs. 4 erster Satz lautet:

"Über Berufungen gegen Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach diesem Gesetz entscheidet die Landesregierung."

57. Im § 159 Abs. 3 wird das Wort "Präsenzdienstes" durch den Ausdruck "Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes" ersetzt.

58. Nach § 196 wird folgender § 196a samt Überschrift eingefügt:

"Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 196a. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

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

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

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

6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 172. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam."

59. § 211 Abs. 3 Z 1 lit. g lautet:

"g) wegen der bevorstehenden Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 0/1998);"

60. § 211 Abs. 3 Z 1 lit. i lautet:

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

61. § 217 Abs. 2 Z 5 lautet:

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

- a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 193);
- b) Recht auf Intervention (§ 194);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199)."

62. § 217 Abs. 4 Z 2 lautet:

- "2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
- a) Recht auf Intervention (§ 194);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - c) Beratungsrecht (§ 196);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 215)."

63. Im § 236a wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach

Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren."

64. § 236a Abs. 2 Z 9 lautet:

"9. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 107 Abs. 9 und 10) und die hiefür gewährten Freizeiten."

65. § 237 Abs. 1 lautet:

"(1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengereren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter
 - a) den §§ 56 bis 61, 70, 73 Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,

- b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III dieses Gesetzes,
 - c) den mit § 2 der auf Gesetzesstufe stehenden Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGBl. für Wien Nr. 28/1993, für verbindlich erklärten ÖNORMEN oder
 - d) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten zuwiderhandelt;
2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
 3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt."

66. Dem § 237 wird folgender Abs. 5 angefügt:

"(5) Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002 tritt im Abs. 1 an die Stelle des Ausdrucks "15.000 S" der Ausdruck "1.050 Euro", im Abs. 2 an die Stelle des Ausdrucks "7.500 S" der Ausdruck "525 Euro" und im Abs. 3 an die Stelle des Ausdrucks "30.000 S" der Ausdruck "2.100 Euro"."

67. Nach § 239 werden folgender 14. Abschnitt samt Überschrift sowie folgender § 240 angefügt:

"14. BEZUGNAHME AUF RICHTLINIEN

§ 240. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind, ABl. Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12;
2. Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 328 vom 3.12.1980, S. 8, geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG, ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74;
3. 391 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22;
4. 396 L 0094: Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S 86;
5. Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12;

6. Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16;
7. 386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986, S. 28;
8. Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44;
9. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1;
10. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;
11. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28;

12. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;
13. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9;
14. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14;
15. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4;
16. Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebente Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG, ABl. Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71, geändert durch die Richtlinie 95/30/EG, ABl. Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41, angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG, ABl. Nr. L 282 vom 15.10.1997, S. 33, angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG, ABl. Nr. L 335 vom 6.12.1997, S. 17;

17. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23;
18. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;
19. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19;
20. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;
21. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

Artikel II

- (1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.
- (2) Für Arbeitsstätten, in denen ein Dienstgeber regelmäßig bis zu 100 Dienstnehmer beschäftigt, muss die Umsetzung der Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen fertiggestellt sein:
 1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Juli 2000,

2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2001,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2002.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

(3) Für Arbeitsstätten, in denen ein Dienstgeber regelmäßig bis zu 100 Dienstnehmer beschäftigt, tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften sowie von Arbeitsmediznern nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Juli 2000,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2001,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2002.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

Artikel III

(1) Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGB1. für Wien Nr. 24, tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Gesetzes außer Kraft.

(2) Die Land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmerschutzverordnung, LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982, bleibt bis zur Erlassung von Verordnungen nach den §§ 851, 86f, 87i und 881 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, als Landesgesetz in Geltung, soweit ihr nicht Bestimmungen des zitierten Gesetzes entgegenstehen. Ihr § 56 entfällt.

(3) Treten Bestimmungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der

Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982, wegen der Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 2 außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

(4) Die Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGB1. für Wien Nr. 28/1993, bleibt bis zur Erlassung einer Verordnung nach § 73 Abs. 6 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, als Landesgesetz in Geltung.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

zu Beilage Nr. 20/1999
MA 58 - 2734/98

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Das Bundesgesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer-GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998, hat ab dem 1. Jänner 1998 Frauen den freiwilligen Zugang zum Bundesheer eröffnet und enthält in diesem Zusammenhang zwecks Gleichstellung des Ausbildungsdienstes mit dem Präsenz- oder Zivildienst im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 514/1994, in seinem Artikel 24 Änderungen der im Landarbeitsgesetz 1984 für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze.

Eine weitere Änderung der im Landarbeitsgesetz 1984 für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze hat der Bundesgesetzgeber im Hinblick auf den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union mit dem Gesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 101/1998, vorgenommen. Damit wurden für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer die technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien, die Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, die Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EG der Europäischen Union umgesetzt. Für die Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereiches des Landarbeitsgesetzes 1984 ist die Umsetzung dieser EU-Richtlinien weitgehend mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-ASchG BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz-AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 139/1999, dem Mutterschutzgesetz 1979-MSchG, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Gesetzes

BGBl. I Nr. 70/1999, dem Arbeitsverfassungsgesetz-ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 69/1998, dem Arbeitszeitgesetz-AZG, BGBl. Nr. 461/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 88/1999, sowie dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 1987-KJBG, BGBl. Nr. 599, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 126/1997, erfolgt.

Eine weitere Zielvorgabe dieses Grundsatzgesetzes war die Angleichung der Rechtstellung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer an die der Arbeitnehmer, die dem Urlaubsgesetz-UrlG, BGBl. Nr. 390/1976, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 832/1995 und dem AZG unterliegen.

Es ist somit die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 39/1995, als Landesausführungsgesetz entsprechend anzupassen.

Inhalt:

Mit dem vorliegenden Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen.

Die grundlegenden Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz werden unter Berücksichtigung der EU-Richtlinien und des geltenden Rechtes - soweit dieses mit den EU-Vorschriften vereinbar ist - im Abschnitt 4. Arbeitsschutz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 geregelt. Im Wesentlichen erfolgt die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzzrichtlinien nach dem Vorbild des ASchG und die der Mutterschutzzrichtlinie 92/85/EWG nach dem Vorbild der Novellen zum MSchG, BGBl. Nr. 434/1995 und BGBl. I Nr. 9/1997. Die Umsetzung der arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben der Arbeitnehmerschutzzrichtlinien erfolgt analog den Novellen des AVRAG, BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997, und z.B. BGBl. Nr. 450/1994.

Die Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG und die Jugendarbeitsschutzzrichtlinie 94/33/EG werden analog der AZG-Novelle, BGBl. I

Nr. 46/1997, und der KJBG-Novelle BGBl. I Nr. 79/1997, umgesetzt.

Die mit den AZG-Novellen BGBl. Nr. 446/1994 und BGBl. I Nr. 46/1997 eingeführten flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitszeit (Gleitzeit; Durchrechnungsmodelle) werden - soweit sie für die Land- und Forstwirtschaft relevant sind - ebenfalls in den Abschnitt 4. Arbeitsschutz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 aufgenommen.

Alternativen:

Keine, zumal die unter "Problem und Ziel" angeführten EU-Richtlinien zwingend umzusetzen sind.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

Für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber sind nicht unbeträchtliche Kosten durch die Einführung der Evaluierungspflichten, die vermehrte Beteiligung der Dienstnehmer und ihrer Vertreter, die Heranziehung von Präventivfachkräften sowie die Aufzeichnungspflichten zu erwarten.

Im Zusammenhang mit den finanziellen Auswirkungen für die Dienstgeber darf nicht außer Acht gelassen werden, dass jede Verbesserung auf dem Gebiet des vorbeugenden Dienstnehmerschutzes einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen bildet. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen enorme Kosten für die Betriebe und für die Sozialversicherungsträger.

Finanzielle Auswirkungen:

Was die Kostenfrage anlangt, ist festzuhalten, dass, wie vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. I Nr. 101/1998, festgestellt wur-

de, die Umsetzung der gegenständlichen EU-Richtlinien der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einen gewissen zusätzlichen Aufwand im Rahmen der Vollziehung, vor allem im Hinblick auf die Beratungstätigkeit, bringen wird. In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 4 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG zu verweisen, der die Mitgliedstaaten verpflichtet, für eine angemessene Kontrolle und Überwachung zu sorgen.

Da jedoch gleichzeitig die Zahl der zu kontrollierenden Betriebe im Zuge der allgemeinen Strukturanpassung im Bereich der Landwirtschaft jährlich abnimmt, wird nach bisherigen Einschätzungen dieser zusätzliche Aufwand durch die Kontrollorgane, welche neben ihrer Kontrolltätigkeit auch umfangreiche Aufgaben als agrartechnische Amtssachverständige wahrzunehmen haben, im Rahmen des normalen Dienstbetriebes zu bewältigen sein. Zusätzliche finanzielle Ausgaben, einschließlich zusätzlicher Personalkosten, für das Land Wien sind daher durch das gegenständliche Vorhaben nicht zu erwarten. In Betracht zu ziehen wäre jedoch, dass nach Inkrafttreten der neuen Regelungen gegebenenfalls eine Schulung der Kontrollorgane (in Abstimmung mit den LFI-Organen der anderen Bundesländer) im Hinblick auf die neuen zusätzlichen Aufgaben (z.B. Beratungstätigkeit bei der Arbeitsplatzevaluierung) notwendig sein wird.

EU-Konformität:

Ist gegeben.

zu Beilage Nr. 20/1999

MA 58 - 2734/98

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Das Bundesgesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer - GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998, hat ab dem 1. Jänner 1998 auch Frauen den freiwilligen Zugang zum Bundesheer eröffnet. Der Ausbildungsdienst für Soldatinnen dauert maximal zwölf Monate und ist rechtlich ein "Ausbildungsverhältnis sui generis". Da Frauen im Ausbildungsdienst grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten haben wie präsenzdienstleistende Wehrpflichtige, hat der Bundesgesetzgeber im Artikel 24 des obenzitierten Gesetzes diesem Umstand durch eine entsprechende Änderung der im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 514/1994, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze Rechnung getragen. Zusätzlich hat aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen auch die Leistung des Zivildienstes Berücksichtigung gefunden.

Was die Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum und seinen Beitritt zur Europäischen Union betrifft, ist anzumerken, dass das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) samt Beilagen, BGBl. Nr. 903/1993, in seinem Anhang XVIII - (Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsrecht sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen) unter dem Titel Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zahlreiche Richtlinien enthält, welche auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ganz allgemein abzielen und somit auch die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft betreffen.

Im Hinblick darauf hat der Bundesgesetzgeber mit dem Gesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 101/1998, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft angestellten Grundsätze nochmals geändert. Dieses Gesetz dient der Umsetzung der nachfolgend angeführten Richtlinien bzw. deren Grundsätze im Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes für land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer, soweit die Regelungen der Richtlinien für die Land- und Forstwirtschaft von praktischer Bedeutung sind:

1. 378 L 0610: Richtlinie 78/610/EWG des Rates vom 29. Juni 1978 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind (ABl. Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12);
2. 380 L 1107: Richtlinie 80/1107/EWG des Rates vom 27. November 1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, (ABl. Nr. L 328 vom 3.12.1980, S. 8);
3. 388 L 0642: Richtlinie 88/642/EWG des Rates vom 16. Dezember 1988 zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74);
4. 391 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22);
5. 396 L 0094: Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richt-

grenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S 86);

6. 382 L 0605: Richtlinie 82/605/EWG des Rates vom 28. Juli 1982 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), (ABl. Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12);
7. 383 L 0477: Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), (ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25);
8. 391 L 0382: Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16);
9. 386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG des Rates vom 12. Mai 1986 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), (ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986, S. 28);
10. 388 L 0364: Richtlinie 88/364/EWG des Rates vom 9. Mai 1988 zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), (ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44);
11. 389 L 0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Mai 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung

der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1);

12. 389 L 0654: Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1);
13. 389 L 0655: Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13);
14. 395 L 0063: Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28);
15. 389 L 0656: Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18);
16. 390 L 0269: Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9);

17. 390 L 0270: Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14);
18. 390 L 0394: Richtlinie 90/394/EWG des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1);
19. 397 L 0042: Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4);
20. 390 L 0679: Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 29. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebente Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1);
21. 393 L 0088: Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71);
22. 395 L 0030: Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technischen Fortschritt (ABl. Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41);

23. 397 L 0059: Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 282 vom 15.10.1997, S. 33);
24. 397 L 0065: Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit an den technischen Fortschritt (ABl. Nr. L 335 vom 6.12.1997, S. 17);
25. 392 L 0058: Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23);
26. 392 L 0085: Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1);
27. 391 L 0383: Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19);
28. 393 L 0104: Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18);

29. 394 L 0033: Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12).

Auch wurde vom Bundesgesetzgeber in dieser Novelle schon auf eine neue, chemische Arbeitsstoffe betreffende Richtlinie, welche von den Mitgliedstaaten bis 5.5.2001 umzusetzen ist, Bedacht genommen. Es handelt sich dabei um folgende:

398 L 0024: Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), (ABl. Nr. L 131 vom 5.5.1998, S. 11).

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

Die Dienstnehmerschutzzvorschriften müssen den geänderten Anforderungen angepasst werden, insbesondere neue Belastungen und neue Technologien berücksichtigen, alle Aspekte eines umfassenden Gesundheitsschutzes bei der Arbeit einbeziehen und die Grundlage für eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und für geeignete betriebliche Strukturen zur Umsetzung der Grundsätze der Gefahrenverhütung schaffen. Die Arbeitnehmerschutzrichtlinien gehen von einer umfassenden Verpflichtung der Dienstgeber auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aus. Die Verantwortung für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen liegt bei den Dienstgebern. Zu ihren Pflichten gehört auch die Bereitstellung der erforderlichen Organisation und der erforderlichen Mittel.

Zentraler Ansatzpunkt für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist die betriebliche Ebene. Die öffentlichrechtlichen Dienstnehmerschutzbereichsvorschriften müssen die Rahmenbedingungen und die Mindestanforderungen für die Schutzmaßnahmen vorgeben, die Umsetzung und die Anpassung an die konkreten betrieblichen Verhältnisse muss aber unter der Verantwortung der Dienstgeber auf betrieblicher Ebene erfolgen.

Die Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 BGBI. I Nr. 101/1998, geht, - in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Richtlinien - von einer stärkeren Eigenverantwortlichkeit der Dienstgeber und von ihrer Verpflichtung zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus. Ausgangspunkt für die Umsetzung auf betrieblicher Ebene ist die systematische Erfassung und Auswertung der Belastungsdaten. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind Schutzmaßnahmen festzulegen und Programme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Dieses Konzept soll die Entwicklung individueller Lösungen ermöglichen, die auf die konkrete betriebliche Situation abstellen und die an den jeweiligen Stand der Technik und der einschlägigen Erkenntnisse angepasst sind.

Die Dienstgeber sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zuwider auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Diesem Grundsatz entsprechend legt die Richtlinie 89/391/EWG die Verpflichtung der Dienstgeber zur Bestellung von Arbeitnehmern mit besonderer Funktionen zur Sicherheit und beim Gesundheitsschutz oder zur Beziehung zu anderen Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen der Präventivdienste).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die Einbeziehung der Dienstnehmer, besondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Dienstnehmerschutzbereichsvorschriften in konkrete betriebliche Maßnahmen und Programme. Die Richtlinie 89/391/EWG betont die Wichtigkeit, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit.

reich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Dienstnehmer ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, müssen sie umfassend informiert und unterwiesen werden.

Von besonderer Bedeutung ist außerdem die Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauter Personen und ihre Kooperation mit den Dienstnehmern oder den Belegschaftsorganen.

Vorbild für die Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien mit der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. I Nr. 101/1998, war das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999. Den umfangreichen Detailregelungen der Richtlinien wird im ASchG mit Durchführungsverordnungen zu den Bereichen Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, Gesundheitsüberwachung, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Nachweis von Fachkenntnissen, Bildschirmarbeit, Grenzwerte und Präventivdienste entsprochen, wobei folgende Verordnungen bereits erlassen wurden:

1. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Fachausbildung von Sicherheitsfachkräften (SFK-VO), BGBl. Nr. 277/1995;
2. Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Lagerung von Druckgaspackungen in gewerblichen Betriebsanlagen 1995, BGBl. Nr. 666; .
3. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, mit der Vorschriften zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen vor Gefahren durch den elektrischen Strom erlassen werden und mit der die Bauarbeiter-schutzverordnung geändert wird (Elektroschutzverordnung 1995 - ESV 1995), BGBl. Nr. 706;

4. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheitsvertauenspersonen (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996;
5. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO), BGBl. Nr. 441/1996, geändert durch BGBl. II Nr. 441/1998;
6. Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheit von Aufzügen (Aufzüge-Sicherheitsverordnung 1996 - ASV 1996), BGBl. Nr. 780;
7. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl. Nr. 478/1996, geändert durch BGBl. II Nr. 53/1997;
8. Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), BGBl. Nr. 27/1997;
9. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Kennzeichnungsverordnung - KennV), BGBl. II Nr. 101/1997;
10. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über den Schutz der Arbeitnehmer/innen bei Bildschirmarbeit (Bildschirmarbeitsverordnung - BS-V), BGBl. II Nr. 124/1998);
11. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über den Schutz der Arbeitnehmer/innen gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (Verordnung biologische Arbeitsstoffe - VbA), BGBl. II Nr. 237/1998;
12. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, mit der Anforderungen an Arbeitsstätten und an Gebäude auf Baustellen festgelegt und die Bauarbeiteorschutzverordnung geändert wird (Arbeitsstättenverordnung - AStV), BGBl. II Nr. 368/1998;
13. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr

über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), BGBl. II Nr. 436/1998;

14. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO), BGBl. II Nr. 450/1998.

Auch gilt die BauarbeiterSchutzverordnung (BauV), BGBl.

Nr. 340/1994, in der Fassung BGBl. II Nr. 368/1998 gemäß § 118 Abs. 3 ASchG als Verordnung zum ASchG.

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

Die Leitsätze der Richtlinien wurden mit der obenzitierter Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 als Grundsätze übernommen; die Umsetzung der Detailregelungen der Richtlinien, insbesondere der Anhänge, wird, wie im ASchG vorgesehen, mit Durchführungsverordnungen erfolgen. Dabei werden die Verordnungen zum ASchG teilweise als Vorbild dienen können.

Die in den Arbeitnehmerschutzrichtlinien enthaltenen arbeitsvertrags- und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen wurden mit der gegenständlichen Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 nach Vorbild der Novellen zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG BGBl. Nr. 450/1994 und BGBl. I Nr. 9/1997 und der Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG BGBl. Nr. 450/1994 umgesetzt.

Dabei handelt es sich insbesondere um Bestimmungen über

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

Vorgesehen ist die Einführung von Benachteiligungsverboten, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Präzisierung und Determinierung von Informations- und Beratungsrechten des Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und Zustimmung der Dienstnehmer bei der Verwendung von Kontrollmaßnahmen, sofern keine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

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

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

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

Die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz erforderte Änderungen auch im Bereich des Landarbeitsgesetzes 1984, insbesondere durch Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe und Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber. Diese Änderungen wurden mit der Novelle zum Landarbeitsgesetz

1984 BGBl. I Nr. 101/1998 nach dem Vorbild der Novelle zum Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz - KJBG BGBl. I Nr. 79/1997 vorgenommen.

Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetz, BGBl. Nr. 832/1995, erfolgte in Reaktion auf die Rechtsprechung des OGH eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, dass entgeltfortzahlungsfreie Dienstverhinderungszeiten zu keiner Aliquotierung des Urlaubsanspruches führen. Dies wurde mit der obenzitierten Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 auch für die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden zu den mit den Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 BGBl. I Nr. 30/1998 und BGBl. I Nr. 101/1998 aufgestellten Grundsatzbestimmungen die notwendigen Ausführungsregelungen getroffen. Der Entwurf dient somit insbesondere der Umsetzung der eingangs zitierten Richtlinien bzw. deren Grundsätze im Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes für land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer in Wien, soweit die Regelungen dieser Richtlinien für die Land- und Forstwirtschaft von Bedeutung sind.

Im Einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf Folgendes zu bemerken:

Zu Art. I Z 1 (§ 3):

Es erfolgt eine ausdrückliche Klarstellung, dass familieneigene Arbeitskräfte grundsätzlich nur dann der Wiener Landarbeitsordnung 1990 unterliegen, wenn es sich um Dienstnehmer handelt. Nach der alten Formulierung konnte davon ausgegangen werden, dass familieneigene Arbeitskräfte auch dann der Wiener Landarbeitsordnung 1990 grundsätzlich unterliegen, wenn sie beispielsweise auf Grund familienrechtlicher Beistandspflichten beschäftigt wurden (vgl. auch VfSlg 7932).

Für die im Abs. 2 angeführten Familienangehörigen gilt die Wiener Landarbeitsordnung 1990 nunmehr nur dann, wenn sie Dienstnehmer sind, nicht jedoch, wenn sie beispielsweise auf Grund familienrechtlicher Beistandspflichten im Betrieb beschäftigt sind. Diese Dienstnehmer sind (wie bisher) von den dienstvertragsrechtlichen, mutterschutz- und arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung 1990 ausgenommen, wenn sie hauptberuflich im Betrieb beschäftigt werden und in Hausgemeinschaft leben. In diesen Fällen wird das Verhältnis zum Dienstgeber trotz Vorliegens eines Dienstverhältnisses als so eng erachtet, dass die Ausnahme der Personen von den dienstvertragsrechtlichen Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung 1990 gerechtfertigt ist. Dienstnehmereigenschaft ist jedenfalls dann gegeben, wenn ein Dienstvertrag abgeschlossen wird. Wird kein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen, ist beispielsweise die Ausstellung des Dienstscheines (§ 7 leg. cit.) als Indiz für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses zu werten. Bei der Beurteilung ist immer auf den Einzelfall abzustellen, wobei als wesentliches Charakteristikum die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers anzusehen ist.

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

Zu Art. I Z 2 (§§ 38a bis 38c):

Zu § 38a:

§ 38a regelt ein Benachteiligungsverbot von Dienstnehmern, die bei Gefahr ihren Arbeitsplatz verlassen oder Maßnahmen ergreifen, um eine Gefahr abzuwehren. Diese Bestimmung setzt Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 89/391/EWG um, wonach einem Arbeitnehmer, der bei ernster und unmittelbarer Gefahr seinen Arbeitsplatz oder einen gefährlichen Bereich verlässt, kein Nachteil entste-

hen darf und er gegen alle Benachteiligungen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt werden muss.

Um diese Forderung zu erfüllen, wurde ein Benachteiligungsverbot der Dienstnehmer, die bei Gefahr den Arbeitsplatz verlassen, festgeschrieben. Kündigungen oder Entlassungen, die entgegen diesem gesetzlichen Verbot ausgesprochen werden, können bei Gericht angefochten werden. Die Anfechtungsregelung wurde jener des § 8 AVRAG nachgebildet; die Anfechtungsfrist wurde analog zu § 211 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 mit zwei Wochen festgesetzt.

Nach Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391/EWG ist ein Benachteiligungsverbot auch für Dienstnehmer vorzusehen, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und technischen Mittel Maßnahmen treffen, um der Gefahr auszuweichen. Das Benachteiligungsverbot sowie der Kündigungs- und Entlassungsschutz sind dann nicht gegeben, wenn die Dienstnehmer bei der Gefahrenbekämpfung grob fahrlässig gehandelt haben.

Zu § 38b:

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

Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391/EWG sieht vor, dass Dienstnehmervertretern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und

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

Nachdem diese Personen auch in Betrieben zu bestellen sind, in denen keine Betriebsräte zu errichten sind, ist es erforderlich, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz auch außerhalb des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der §§ 211 und 212 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorzusehen. Der besondere Kündigungs- schutz, wie er z.B. nach dem MschG besteht, bleibt davon unberührt.

Die im Abs. 3 vorgesehene Meldung von Kündigungen und Entlassungen von Sicherheitsvertrauenspersonen an die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung soll die Rechtsstellung dieser Personen in Bezug auf die Durchsetzung ihrer Rechte verbessern. Die Bestimmung erfolgt in Anpassung an die Novelle zum AVRAG, BGBl. I Nr. 9/1997.

Zu § 38c:

§ 38c setzt die Bestimmung des Anhanges Pkt. 3 lit. b der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten um, orientiert sich aber an § 200 Abs. 1 Z 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (vgl. § 10 AVRAG).

Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, dürfen auch nach geltendem Recht nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt und verwendet werden (§ 200 Abs. 1 Z 3 leg. cit.). Wenn kein Betriebsrat besteht, bedarf die Einführung und die Verwendung solcher Kontrollmaßnahmen nunmehr der Zustimmung der

einzelnen Dienstnehmer. Eine einmal erteilte Zustimmung kann vom Dienstnehmer jederzeit widerrufen werden, wenn nicht schriftlich festgelegt wurde, für wie lange die Zustimmung erteilt wird. Jede verdeckte Kontrollmaßnahme, insbesondere solche zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle der Arbeitsleistungen an Bildschirmgeräten, ist als Maßnahme anzusehen, die die Menschen würde berührt.

Zu Art. I Z 3 (§ 56):

Abs. 1 entspricht § 56 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung. Zur besseren Systematik wird die Definition der Tages- und Wochenarbeitszeit den übrigen Bestimmungen vorangestellt.

Abs. 2 entspricht zum Teil § 56 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Abs. 3 begrenzt erstmals die Tagesarbeitszeit mit neun Stunden; die Tageshöchstgrenze beträgt neun Stunden plus die gemäß Z 7 (§ 58) des Entwurfes erlaubten Überstunden pro Werktag.

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

Abs. 5 sieht als absolute Tagesarbeitszeitgrenze zwölf Stunden vor; zusätzliche Überstunden sind nicht erlaubt.

Zu Art. I Z 4 (§ 56a):

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

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

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

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

Zu Art. I Z 5 (§ 57):

Abs. 1 entspricht zum Teil § 57 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Abs. 2 entspricht § 57 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Zu Art. I Z 6 (§§ 57a bis 57c):

Zu § 57a:

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

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

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

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

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

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

Zu § 57b:

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 58 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Zu § 57c:

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 56 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung, wobei analog zu § 4a Abs. 1 AZG Kombinationen von Schichtarbeit mit Durchrechnungsmodellen berücksichtigt werden (Z 2).

Zu Art. I Z 7 (§ 58):

Diese Bestimmung wurde übersichtlicher gestaltet und an den modernen Sprachgebrauch angepasst. Weiters wird zur Klarstellung ausdrücklich in den jeweiligen Bestimmungen auf die Wochenarbeitszeitgrenzen hingewiesen.

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

Zu Art. I Z 8 (§ 58a):

Abs. 1 legt eine absolute Höchstgrenze für die Wochenarbeitszeit in einzelnen Wochen fest, wobei aber auch die Begrenzung mit 48 Stunden zu beachten ist. Nicht erlaubt ist beispielsweise, dass 4 Monate hindurch in jeder Woche bis zu 52 Stunden gearbeitet wird. Diese Höchstgrenze gilt nicht bei Jahresdurchrechnungen gemäß Z 5 (§ 57) des Entwurfes, sodass in einzelnen Wochen länger als 52 Stunden gearbeitet werden kann, wobei aber die Begrenzung auf durchschnittlich 48 Stunden gemäß Abs. 2 jedenfalls zu beachten ist.

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

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

Zu Art. I Z 9 (§ 59):

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

Abs. 2 entspricht § 59 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Zu Art. I Z 10 und 11 (§ 61 Abs. 1 Einleitungssatz und Abs. 6):

In den Einleitungssatz des Abs. 1 wird nunmehr ein Verweis auf das Feiertagsruhegesetz 1957 aufgenommen.

Mit Abs. 6 wird ausdrücklich klargestellt, dass die wöchentliche Mindestruhezeit nach der Arbeitszeitrichtlinie beachtet werden muss, deren Art. 5 besagt, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer in einem Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 gewährt wird. Wenn objektive, technische oder organisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

Zu Art. I Z 12 (§ 62 Abs. 2a):

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

Zu Art. I Z 13, 14 und 15 (§ 64 Abs. 2, § 71 Abs. 1, § 72 Abs. 1 jeweils letzter Satz):

Der Oberste Gerichtshof hat im Jahr 1994 in Fällen von beendeten Arbeitsverhältnissen entschieden, dass aus entgeltfortzahlungsfreien Dienstzeiten ein Urlaubsanspruch nicht abzuleiten sei (OHG vom 25.4.1994, 9 Ob A 38/94; 31.8.1994, 8 Ob A 268/94; 27.10.1994, 8 Ob A 279/94). Mit der Novelle zum Urlaubsgesetz im Rahmen des Sozialrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 832/1995, wurde klargestellt, dass bei entgeltfreien Dienstzeiten keine Aliquotierung des Urlaubsanspruches erfolgt.

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

Zu § 64 Abs. 2 letzter Satz:

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

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

In langen Krankenständen, bei denen die jüngere OGH-Judikatur eine Urlaubskürzung hauptsächlich annahm, liegen hingegen anders geartete Verhältnisse vor: der Dienstnehmer ist nicht Herr seiner Zeit, sondern ist verpflichtet, alles für die Genesung zu tun. Bettlägerigkeit, weit gehende Einschränkung, das Haus zu verlassen, sind neben allen Leidenszuständen, die die Krankheit selbst verursacht, mit dem Erholungszweck des Urlaubes nicht vereinbar. Vielmehr ist davon auszugehen, dass nach einer langen Zeit des Krankenstandes - die ja meist mit schwerer Krankheit

verbunden ist - das Erholungsbedürfnis besonders groß ist. Wo der Gesetzgeber aus bestimmten Erwägungen eine Urlaubskürzung - wie etwa nach dem APSG - für sozialpolitisch verträglich hält, hat er dies ausdrücklich festgestellt.

Die angeführte Judikatur des OGH erging nicht zur Wiener Landarbeitsordnung 1990. Bei einer allfälligen Befassung des OGH in dieser Angelegenheit könnte aber bei fehlender Klarstellung im Sinne des vorliegenden Entwurfes darauf geschlossen werden, dass der Gesetzgeber die Aliquotierung des Urlaubsanspruches für Land- und Forstarbeiter bei längeren Krankenständen beabsichtigt hat (vgl. auch das Urteil des ASG Wien 23 Cga 309/96w vom 17. März 1997 in ARD 4877/13/97). Diese Rechtslage würde zu einer sachlich nicht rechtfertigbaren Ungleichbehandlung der Arbeiter im Bereich der Land- und Forstwirtschaft nicht nur gegenüber den übrigen Arbeitern, sondern auch gegenüber den Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft führen.

Zu § 71 Abs. 1 letzter Satz und § 72 Abs. 1 letzter Satz:

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

Zu Art. I Z 16 (§§ 73 bis 80):

Zu § 73:

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

Abs. 1 entspricht wörtlich Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG sowie weitgehend § 74 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung. Die

Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391/EWG, welcher vorsieht, dass die Kosten für die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen dürfen.

Abs. 2 verpflichtet die Dienstgeber, sich über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zu informieren. Die Richtlinie 89/391/EWG sieht dazu in der Präambel vor, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, sich unter Berücksichtigung der in ihrem Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter, die im Rahmen dieser Richtlinie Mitbestimmungsrechte ausüben, weiterzugeben, um eine bessere Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Dienstnehmer gewährleisten zu können.

Abs. 3 und 4 entsprechen weitgehend wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391/EWG. In diesem Zusammenhang ist auch auf Z 2 (§ 38a) des Entwurfes zu verweisen.

Abs. 5 und 6 dienen der Umsetzung der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz.

Diese Richtlinie schreibt eine Kennzeichnung vor, wenn Risiken nicht durch entsprechende Präventivmaßnahmen ausgeschaltet werden können (Art. 3 Abs. 1). Ob Präventivmaßnahmen notwendig sind, ergibt sich aus der Evaluierung gemäß Z 16 (§ 77) des Entwurfes. Die auf den Straßen anwendbare Kennzeichnung ist innerhalb der Unternehmen zu verwenden (Art. 3 Abs. 2). Gekennzeichnet müssen beispielsweise Behälter, Rohrleitungen sowie Material zur Brandbekämpfung werden. In den Anhängen werden die Kennzeichnungstypen und die Verwendungsbedingungen angeführt. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätig-

keiten und/oder der Größe der Unternehmen die Unternehmenskategorien festlegen, die die in der Richtlinie vorgesehenen Leucht- bzw. Schallzeichen ersetzen können (Art. 9).

Nähere Regelungen über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung sind schon jetzt in der Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGB1. für Wien Nr. 28/1993, mit welcher die durch die obenzitierte Richtlinie neugefasste und durch diese aufgehobene Richtlinie 77/576/EWG des Rates vom 25. Juli 1977 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz umgesetzt wurde, enthalten. Da allerdings mit der gegenständlichen Verordnung die Anhänge I bis IX der Richtlinie 92/58/EWG noch nicht vollständig umgesetzt wurden, wird eine neue Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen zu erlassen sein.

Als Vorbild hiefür wird die Kennzeichnungsverordnung (KennV), BGB1. II Nr. 101/1997, dienen, die auf Grund der § 3 Abs. 7 und § 20 Abs. 2 ASchG erlassen wurde.

Zu § 74:

Diese Regelungen stellen für den Bereich des Dienstnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem im allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen dargestellten Grundkonzept der einschlägigen Richtlinien zu sehen. Evaluierungspflichten der Dienstgeber ergeben sich aus den Arbeitnehmerschutzrichtlinien, der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) und der Richtlinie 94/33/EG (Jugendarbeitsschutzrichtlinie).

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG, welche eine Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer,

u.a. bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen vor sieht. Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (z.B. in den Richtlinien 89/656/EWG, 90/394/EWG und 90/679/EWG). In der Richtlinie 90/270/EWG (Bildschirmarbeit) ist z.B. vorgesehen, dass der Arbeitgeber verpflicht ist, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen. Evaluierungspflichten enthalten auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (z.B. die Richtlinien 80/1107/EWG sowie 86/188/EWG (Lärm). Im ASchG wird die Evaluierung im § 4, im MSchG in den §§ 2a und 2b, und im KJBG im § 23 geregelt.

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG, welcher bestimmt, dass der Arbeitgeber über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen muss. Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sinne zählen schwangere und stillende Dienstnehmerinnen, Jugendliche und Behinderte. Abs. 2 verpflichtet zu einer generellen Berücksichtigung besonders gefährdeter bzw. schutzbedürftiger Personen bei der Ermittlung und Beurteilung in der Weise, dass z.B. festgestellt wird, ob sich bestimmte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsvorgänge für die Beschäftigten Schwangeren oder Jugendlichen überhaupt eignen.

Abs. 3 sieht vor, dass der Dienstgeber bei der Beschaffung von Dienstnehmerinnen über die nach Abs. 1 und 2 vorgenommenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit schwangeren und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen hat. Der erste Satz entspricht § 2a Abs. 1 MSchG. Mit dem zweiten

stimmung wird Art. 4 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie umgesetzt, wonach für jede Tätigkeit, bei der das Risiko einer Einwirkung oder Belastung durch Agenzien, Verfahren und Arbeitsbedingungen besteht, Art, Intensität und Dauer dieser Belastungen für schwangere und stillende Mütter zu beurteilen sind, damit alle Risiken für Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder die Situation der stillenden Mütter abgeschätzt werden können.

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

Abs. 4 legt die zu berücksichtigenden Einwirkungen und Belastungen in Umsetzung von Anhang I zur Mutterschutzrichtlinie fest. Demnach sind bei der Evaluierung insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter zu beachten, die durch Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen, Bewegen schwerer Lasten von Hand, Lärm, extreme Kälte und Hitze, Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen, gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe und Verfahren zur Herstellung von Auramin, Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten ausgesetzt ist, entstehen können. Dieser Anhang wurde für die Dienstnehmerinnen außerhalb der Land- und Forstwirtschaft in § 2a MSchG umgesetzt und ist Abs. 4 dieser Bestimmung entsprechend nachgebildet. Ausgenommen wurden allerdings Verfahren, die im land- und forstwirtschaftlichen Bereich nicht von Relevanz sind. Dies betrifft die Herstellung von Auramin (einem Dialrylmethanfarbstoff), die elektrolytische Raffination von Nickelmatte und die Herstellung von Isopropylalkohol (einem einwertigen Kohlenwasserstoffalkohol).

Abs. 5 setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der spezielle Evaluierungspflichten bei der Beschäftigung von Jugendlichen vorsieht. So legt dieser Artikel fest, dass der Arbeitgeber die Maßnahmen auf Grund einer Beurteilung der für die jungen Menschen mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdungen trifft. Die Beurteilung erfolgt vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung und bezieht sich insbesondere auf die

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

Zu beachten ist, dass die spezielle Evaluierung gemäß Abs. 5 neben der allgemeinen Evaluierung nach Abs. 1 vorzunehmen ist.

Abs. 5 wurde § 23 KJBG nachgebildet.

Abs. 6 verpflichtet die Dienstgeber ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung zur Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung. Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391/EWG, die festlegen, dass der Arbeitgeber die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festlegen muss, werden umgesetzt.

Die gemäß der Richtlinie 89/391/EWG zu ergreifenden Maßnahmen werden in den jeweiligen Einzelrichtlinien festgelegt. Der Dienstgeber hat die Grundsätze der Gefahrenverhütung nach Z 16 (§ 77) des Entwurfes und die bei den Bestimmungen zur Verringerung der einzelnen Einwirkungen ergangenen Vorschriften zu beachten (vgl. etwa die Z 26 (§ 88) und Z 27 (88a bis 88k) des Entwurfes.

Ergeben die speziellen Evaluierungen nach Abs. 3 und 5 spezifische Gefährdungen für Frauen bzw. Jugendliche, so sind spezielle

Schutzmaßnahmen zu treffen, die sich aus der Mutterschutz- bzw. Jugendarbeitsschutzrichtlinie ergeben.

Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Feststellung von Gefährdungen bei der Evaluierung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten auszuschließen hat, dass die Arbeitnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Ist dieser nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist die Arbeitnehmerin zu beurlauben. Diese Bestimmung wird mit Z 3 (§ 94) des Entwurfes umgesetzt. Wenn die Evaluierung ergibt, dass Gefährdungen vorliegen, müssen die Maßnahmen, die getroffen werden, um die Gefährdung auszuschließen, in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufgenommen werden.

Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie sieht vor, dass wenn die Beurteilung ergibt, dass eine Gefahr für die Sicherheit, die körperliche oder geistige Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Menschen besteht, sicherzustellen ist, dass unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG in regelmäßigen Zeitabständen kostenlos eine angemessene Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der jungen Menschen erfolgt. Diese kann Bestandteil eines nationalen Gesundheitssystems sein. Die Umsetzung dieser Bestimmung erfolgt mit Z 51 (§ 107a Abs. 6) des Entwurfes.

Die Schutzmaßnahmen, die für Jugendliche festzulegen sind, wenn die Evaluierung eine Gefährdung ergeben hat, muss der Dienstgeber unter Beachtung von Z 51 (§ 107a Abs. 6) des Entwurfes konkret festlegen und in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufnehmen.

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

Die Abs. 7 und 8 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen z.B. nach Unfällen oder bei Änderungen, Einführung neuer Arbeitsmittel usw. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Schutzmaßnahmen ist von zentraler Bedeutung für den Dienstnehmerschutz. Diese Instrumente des betrieblichen Dienstnehmerschutzes wären aber wertlos, wenn sie nicht auf dem letzten Stand gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen, wonach der Arbeitgeber darauf achten muss, dass diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden und eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben muss. Die Aktualisierungspflicht ergibt sich auch aus Einzelrichtlinien wie z.B. der Richtlinie 90/679/EWG.

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

Nach Abs. 9 steht es den Dienstgebern frei, die Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen selbst vorzunehmen, sofern sie über die notwendige Fachkunde verfügen oder die Präventivdienste oder geeignete Dienstnehmer bzw. externe Fachleute damit zu beauftragen.

Zu § 75:

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Richtlinie 89/391/EWG spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen von "Dokumenten". Der Begriff "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument" wird analog § 5 ASchG gewählt. Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die "Arbeitnehmer mit besonderer Funktion" oder

die "Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion" zu diesen Dokumenten Zugang haben. Die Dokumentation muss nicht generell arbeitsplatzbezogen erfolgen, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Unternehmenskategorien betreffend die Erstellung dieser Dokumente festzulegen. Es ist daher eine Differenzierung bezüglich Inhalt und Umfang der Dokumente zulässig, nicht aber eine generelle Ausnahme von der Erstellung der Dokumente.

Abs. 2 sieht eine sachgebildete Verordnungsermächtigung für die nähere Regelung betreffend Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente vor. Als Vorbild für diese Verordnung wird die mit BGBI. Nr. 478/1996 erlassene Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), welche mit BGBI. II Nr. 53/1997 geändert wurde, dienen. Diese sieht für Kleinbetriebe Erleichterungen bei der Dokumentationspflicht vor, wenn keine Gefährdungen festgestellt wurden.

Zu § 76:

Die Abs. 1 und 2 entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 3 lit. c der Richtlinie 89/391/EWG und § 6 Abs. 1 und 2 ASchG. Es ist Dienstgeber hat hinsichtlich der Qualifikation (Abs. 1) entsprechend darauf Rücksicht zu nehmen, ob der Nachweis von besonderer Fachkenntnisse erforderlich ist (vgl. auch Z 1 Abs. 1 Abs. 1) des Entwurfes).

Der erste Satz im Abs. 3 entspricht weitgehend § 80 Abs. 1 Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung und § 6 Abs. 3 ASchG erster Satz; der letzte Satz entspricht § 6 Abs. 5 ASchG. Damit wird auch Anhang I Z 2 Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654/EWG, wonach Arbeitsschutz gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten sind und

insbesondere für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind, gilt, berücksichtigt.

Es kann nicht auf den Begriff der "begünstigten Behinderten" nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden, da dieser kein sachgerechtes Kriterium für Schutzmaßnahmen im Sinne des vorliegenden Entwurfes darstellt. So können bestimmte Krankheiten (z.B. Diabetes, Asthma und sonstige Lungenfunktionserkrankungen) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen bzw. bewirken, dass die betroffenen Dienstnehmer zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden dürfen, obwohl keine mindestens 50 %ige Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Gleiches gilt z.B. für Dienstnehmer, denen Gliedmaßen fehlen, auch wenn dies nach sozialrechtlichen Vorschriften nur eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50 % darstellt.

Zu § 77:

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

Abs. 2 entspricht wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG und § 7 AschG. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, z.B. für den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, für die Bildschirmarbeit usw. Nähere Regelungen zu den Grundsätzen der Gefahrenverhütung für bestimmte Bereiche werden in einzelnen Bestimmungen dieses Entwurfes getroffen (z.B. zu den Arbeitsstätten in Z 21 (§§ 85a bis 85k) des Entwurfes; zu den Arbeitsmitteln in Z 23 (§§ 86a bis 86e) des Entwurfes; zu den Arbeitsstoffen in Z 25 (§§ 87a bis 87h) des Entwurfes; zu den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen in Z 26 (§ 88) und Z 27 (§§ 88a bis 88k) des Entwurfes. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung sind von den Dienstgebern zu berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Bestimmung ist nicht sanktionierbar. Zum Begriff "Stand der Technik" wird auf § 2 Abs. 7 ASchG und § 71a der Gewerbeordnung

1994 verwiesen. Unter diesem Begriff ist der auf einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Entwicklungsstand von Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen zu verstehen, deren Funktionstüchtigkeit erprobt oder erwiesen ist.

Zu § 78:

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

Abs. 2 setzt Art. 10 und 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG um. Art. 12 Abs. 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber sich vergewissern muss, dass Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen bzw. Betrieb zum Einsatz kommen, angemessene Anweisungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben.

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

Abs. 2 Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG, wonach die Arbeitgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Arbeitnehmer bestimmt sind. Die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber werden ergänzend zur

Informationspflicht nach Abs. 1 verpflichtet, im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Dokumenten betreffend die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen zu gewähren.

Abs. 2 Z 3 verpflichtet zur gemeinsamen Festlegung der Schutzmaßnahmen, weil einerseits zu den notwendigen Schutzmaßnahmen auch konkrete Vorkehrungen in der Arbeitsstätte gehören, die von den Dienstgebern der betriebsfremden Dienstnehmer nicht getroffen werden können, und andererseits die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber häufig bei Einsatz betriebsfremder Dienstnehmer die Arbeitsabläufe, die verwendeten Arbeitsmittel, die verwendeten Arbeitsstoffe usw. nicht ausreichend kennen oder beurteilen können und daher auch nicht allein die notwendigen Schutzmaßnahmen treffen können. Ein wirksamer Schutz der betriebsfremden Dienstnehmer kann daher nur im Zusammenwirken der Beteiligten gewährleistet werden.

Abs. 2 Z 4 verpflichtet die für die Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber, für die Durchführung jener Maßnahmen zu sorgen, die in ihrer Arbeitsstätte zu treffen sind.

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

Abs. 4 stellt klar, dass die Abs. 1 bis 3 nicht für die Überlassung von Dienstnehmern gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern sind für die Dauer der Überlassung die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne der Z 20 (§ 82) des Entwurfes anzusehen. Es liegt somit keine Beschäftigung von "betriebsfremden" Dienstnehmern vor. Für die Dauer der Überlassung treffen daher die Pflichten hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes nicht die Überlasser.

Zu § 79:

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

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

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

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

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

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

kurzfristiger Überlassung wäre es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftiger für die Durchführung der Untersuchungen sorgen und die entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren müssen, zumal die Beschäftiger nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser besser entsprochen. Beschäftiger müssen sich aber nachweislich vergewissern, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden. Außerdem müssen den Überlassern notwendige Informationen und Unterlagen zur Verfügung stehen, damit diese ihren Pflichten im Zusammenhang mit besonderen Untersuchungen nachkommen können.

In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 91/383/EWG zu verweisen, wonach die Mitgliedstaaten verbieten können, dass Leiharbeitnehmer zu Tätigkeiten eingesetzt werden, für die nach den einzelstaatlichen Vorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist. Der vorliegende Entwurf macht von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch, da davon auszugehen ist, dass bei Einhaltung der im Abs. 5 geregelten besonderen Pflichten ein ausreichender Schutz der Dienstnehmer gewährleistet werden kann.

Zu § 80:

Die Richtlinie 89/391/EWG sieht "Arbeitnehmervertreter ... besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz" vor und definiert diese als "jede Person, die ... nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurde, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vertreten" (Art. 3 lit. c). In zahlreichen Bestimmungen ... vorgesehen, die entweder den "Arbeitnehmervertreter ... derer Funktion" oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit ... solchen Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion ... ist bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils ... Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer vorzusehen.

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

Das Benachteiligungsverbot der Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391/EWG wird in Z 2 (§ 38b) des Entwurfes vorgesehen.

Bei Betrieben bzw. Arbeitsstätten mit bis zu zehn Beschäftigten erscheint eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen weder erforderlich noch zweckmäßig, weil bei so kleinen Arbeitsstätten eine entsprechende Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer ohne Schwierigkeiten möglich ist (Abs. 1). Diese Bestimmung entspricht § 90 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung und § 10 Abs. 1 ASchG.

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

Die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen wird im Abs. 1 unter Berücksichtigung der Anzahl der Dienstnehmer wie nach geltendem Recht (§ 90 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990) festgelegt. Ebenso wird im Abs. 3 vorgesehen, dass in Betrieben, in denen nicht mehr als 50 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann.

Gemäß Abs. 4 bedarf die Bestellung wie nach geltendem Recht (§ 90 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990) der Zustimmung des Betriebsrates. Sind keine Belegschaftsorgane eingerichtet, haben die Dienstnehmer bei der Bestellung und Abberufung (Abs. 5) der Sicherheitsvertrauenspersonen ein Mitwirkungsrecht, weil eine einseitige Bestellung durch die Dienstgeber mit der Funktion der Sicherheitsvertrauenspersonen als Dienstnehmervertreter nicht vereinbar wäre. Eine Wahl der Sicherheitsvertrauenspersonen durch die Dienstnehmer wird aber wegen des damit verbundenen hohen administrativen Aufwandes nicht vorgesehen.

Die Dauer der Funktionsperiode der Sicherheitsvertrauenspersonen wird im Abs. 4, wie im § 10 Abs. 5 ASchG, mit vier Jahren festgesetzt.

Abs. 6 und Abs. 7 entsprechen § 4 Abs. 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO), BGBl. Nr. 172/1996.

Wenn für einen Betrieb/eine Arbeitsstätte mehrere Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind und eine Sicherheitsvertrauensperson während der Funktionsperiode aus dem Betrieb/der Arbeitsstätte, für die sie bestellt ist, ausscheidet oder sie vorzeitig abberufen wird oder sie ihre Funktion zurücklegt, ist eine neue Sicherheitsvertrauensperson für den Rest der Funktionsperiode zu bestellen. Eine Nachbesetzung/Neubestellung für vier Jahre wäre nicht zielführend, weil ein unterschiedliches Auslaufen der Funktionsperiode für die einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen für die Betriebe schwer zu administrieren ist. Wenn alle für den Betrieb/die Arbeitsstätte bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen ausscheiden oder vorzeitig abberufen werden, hat eine Neubestellung für vier Jahre zu erfolgen.

Abs. 8 entspricht § 7 Abs. 4 SVP-VO.

Im Abs. 9 wird in Angleichung an § 4 Abs. 2 SVP-VO vorgesehen, dass als Sicherheitsvertrauenspersonen nur Dienstnehmer bestellt

werden dürfen, die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat, wobei eine Unterrichtseinheit mindestens 50 Minuten umfassen muss.

Abs. 10 entspricht § 4 Abs. 3 und 4 SVP-VO.

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

Abs. 12 normiert, dass Dienstgeber die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen haben und dass diese Mitteilung der zuständigen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen ist. Diese Regelung entspricht § 10 Abs. 8 ASchG. Auch wird nach dem Vorbild von § 9 Abs. 1 SVP-VO der Inhalt dieser Mitteilung näher geregelt.

Abs. 13 entspricht § 9 Abs. 3 SVP-VO.

Abs. 14 verwirklicht den wesentlichen Grundsatz der Richtlinie 89/391/EWG, dass für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften der Arbeitgeber verantwortlich ist (vgl. § 10 Abs. 9 ASchG). Die Verantwortlichkeit kann auch nicht auf die Dienstnehmervertreter mit besonderer Funktion übertragen werden. Dazu ist auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG zu verweisen.

Zu Art. I Z 17 (§ 80a):

Zu den Aufgaben ist auf die in den Erläuternden Bemerkungen zu Z 16 (§ 80) angeführten Grundsätze sowie auf Art. 3 lit. c der Richtlinie 89/391/EWG zu verweisen.

Abs. 1 entspricht § 11 Abs. 1 ASchG und umschreibt die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen allgemein bzw. regelt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Präventivdiensten (vgl. auch § 90 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung).

Die Weisungsfreiheit gemäß Abs. 2 entspricht § 219 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung und besteht nur im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson. Sie berührt daher nicht das Recht der Dienstgeber zur Erteilung von Weisungen z.B. auf dem Gebiet der Arbeitszeit und der betrieblichen Ordnungsvorschriften.

Zu den Abs. 3 bis 7 ist auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391/EWG zu verweisen. Die gegenständlichen Bestimmungen entsprechen § 11 Abs. 3 bis 7 ASchG. Lediglich im Abs. 5 entfällt der Hinweis auf die Mitwirkung eines allfälligen Arbeitnehmerschutzausschusses, zumal von der im § 94e des Grundsatzgesetzes enthaltenen Ermächtigung betreffend die Einrichtung von Arbeitnehmerschutzausschüssen mangels entsprechend großer Betriebe (mit über 100 Dienstnehmern) im Land Wien kein Gebrauch gemacht wurde. Die Anhörungs- und Beteiligungsrechte nach Abs. 6 stehen den Sicher-

heitsvertrauenspersonen subsidiär zu, wenn kein Betriebsrat errichtet ist.

Zu Art. I Z 18 (§ 81):

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

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

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates geregelt. Auch die hiezu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten Informationspflichten, z.B. Art. 7 der Richtlinie 89/654/EWG, Art. 6 der Richtlinie 89/655/EWG, Art. 7 der Richtlinie 89/656/EWG, Art. 6 der Richtlinie 90/269/EWG, Art. 6 der Richtlinie 90/270/EWG, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394/EWG, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679/EWG, Art. 7 der Richtlinie 92/58/EWG und Art. 7 der Richtlinie 91/383/EWG.

Der Entwurf enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend die Information im Sinne der Rahmenrichtlinie. Konkrete Durchführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Informationspflichten der Einzelrichtlinien sollen, wie nach dem ASchG, durch Verordnung getroffen werden. Dabei wird auch besonders darauf zu achten sein, dass einzelne Richtlinien auf jeden Fall - unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates - die Information der einzelnen Dienstnehmer verlangen.

Abs. 1 entspricht der Richtlinie 89/391/EWG, insbesondere Art. 10, und enthält die grundsätzliche Verpflichtung der Dienstgeber, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer zu sorgen.

Abs. 2 stellt unter Berücksichtigung der oben angeführten Grundsätze klar, dass eine einmalige Information der Dienstnehmer, z.B. vor Aufnahme der Tätigkeit, nicht ausreicht, sondern zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Dienstnehmer über aktuelle Informationen verfügen müssen, und daher gegebenenfalls ergänzende bzw. neuerliche Informationen notwendig sind (vgl. § 12 Abs. 2 ASchG).

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

Abs. 4 berücksichtigt die Erfahrungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wonach häufig die den Dienstnehmern zur Verfügung gestellten Informationen wenig praktischen Wert haben, weil sie für sie aus sprachlichen oder sonstigen Gründen unverständlich sind (vgl. § 12 Abs. 4 ASchG).

Abs. 5 geht davon aus, dass auf manchen Gebieten eine mündliche Information nicht ausreicht oder nicht zweckmäßig ist, sondern geeignete Unterlagen erforderlich sind. Die Aushändigung von Betriebsanleitungen, Beipacktexten und Sicherheitsdatenblättern an die Dienstnehmer kann einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellen und hat sich in zahlreichen Betrieben bereits bewährt (vgl. § 12 Abs. 5 ASchG).

Abs. 6 setzt Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 92/85/EWG (Mutterschutzrichtlinie) um, wonach alle Arbeitnehmerinnen über Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten sind. Dies hat unbeschadet des Art. 10 der Richtlinie 89/391/EWG zu erfolgen (vgl.

auch § 2a Abs. 5 2. Halbsatz MSchG). Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungsorgane im Zusammenhang mit der Evaluierung der Arbeitsplätze werden in Z 58 (§ 196a) des Entwurfes geregelt.

Abs. 7 entspricht Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 94/33/EWG (Jugendarbeitsschutzrichtlinie). Dieser sieht vor, dass der Arbeitgeber die jungen Menschen über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen unterrichtet und ferner die gesetzlichen und Vertreter der Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen unterrichtet.

Abs. 8 schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Dienstnehmervertreter zu erfüllen, ohne dass es einer Information der einzelnen Dienstnehmer bedarf. Inwieweit eine Information der Dienstnehmervertreter ausreicht, ist unter Bedachtnahme auf die oben angeführten Bestimmungen der Richtlinien in den Durchführungsverordnungen bei den einzelnen Informationspflichten festzulegen. Der zweite Satz entspricht iVm Z 20 (§ 83 Abs. 3 zweiter Satz) des Entwurfes Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie sowie § 2a Abs. 5 zweiter Halbsatz MSchG.

Abs. 9 legt fest, dass alle Dienstnehmer in allen in Z 17 (§ 80a Abs. 7) des Entwurfes angeführten Angelegenheiten zu informieren sind, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet wurde.

Zu Art. I Z 19 (§§ 81a und 81b):

Zu § 81a:

Abs. 1 regelt die Anhörung der Dienstnehmer entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG. Dieser bestimmt, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter anhören und de-

ren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz ermöglichen. Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer;
- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten;
- die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken.

Da die Richtlinie vorsieht, dass "die Arbeitnehmer" anzuhören sind, kann das Anhörungsrecht nicht nur subsidiär für den Fall vorgesehen werden, dass keine Dienstnehmervertreter (Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane) bestellt sind.

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

- a) zu jeder Aktion, die wesentliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben kann;
- b) zu der Benennung der Arbeitnehmer gemäß Art. 7 Abs. 1 und Art. 8 Abs. 2 sowie zu den Maßnahmen gemäß Art. 7 Abs. 1;
- c) zu den Informationen gemäß Art. 9 Abs. 1 und Art. 10;
- d) zur etwaigen Hinzuziehung außerbetrieblicher Fachleute (Personen oder Dienste) gemäß Art. 7 Abs. 3;
- e) zur Planung und Organisation der in Art. 12 vorgesehenen Unterweisung.

Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Z 17 (§ 80a) des Entwurfes geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane im Abschnitt 8 "Betriebsverfassung" der Wiener Landarbeitsordnung 1990.

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

Zu § 81b:

Eine ausreichende und verständliche Unterweisung stellt ebenso wie die Information der Dienstnehmer eine wesentliche Grundlage für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar. Die allgemeinen Pflichten betreffend die Unterweisung sind in Art. 12 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG geregelt. Die dazu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten zahlreiche Unterweisungspflichten, wie z.B. Art. 7 der Richtlinie 89/655/EWG, Art. 6 der Richtlinie 90/269/EWG, Art. 6 der Richtlinie 90/270/EWG, Art. 11 der Richtlinie 90/394/EWG, Art. 9 der Richtlinie 90/679/EWG, Art. 7 der Richtlinie 92/58/EWG (der in diesem Zusammenhang eine "angemessene Schulung" verlangt), Art. 4 der Richtlinie 91/383/EWG und weiters Art. 1 der Richtlinie 88/364/EWG.

Zur Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt eine Broschüre der EU-Kommission vor, die sich auch mit den Lernzielen und Lehrmethoden befasst (herausgegeben 1992, ISBN 92-826-4575-4).

Abs. 1, 2 und 3 entsprechen Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG, der verlangt, dass die Unterweisung des Arbeitnehmers "eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist", und dass die Unterweisung an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entwicklung neuer Gefahren ange-

passt ist. Klargestellt wird, dass bei der Unterweisung auch auf absehbare Betriebsstörungen Bedacht zu nehmen ist, insbesondere auch im Hinblick auf die in Z 16 (§ 73 Abs. 4 und 5) des Entwurfes vorgesehenen Pflichten der Dienstgeber und die in Z 20 (§ 82 Abs. 6) des Entwurfes vorgesehenen Pflichten der Dienstnehmer. Auch wird in Entsprechung von Art. 12 dieser Richtlinie, der eine regelmäßige Wiederholung der Unterweisung verlangt, wie im § 14 Abs. 2 ASchG, eine jährliche Unterweisung vorgesehen.

Abs. 4 verankert den allgemein anerkannten Grundsatz, dass die Unterweisung dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein muss und in verständlicher Form erfolgen muss. Mängel bei der Unterweisung haben sich wiederholt bei der Beschäftigung von Dienstnehmern gezeigt, die der deutsche Sprache nicht ausreichend mächtig sind. Die Unterweisung in der Muttersprache oder einer sonst für sie verständlichen Sprache soll gewährleisten, dass gefährliche Missverständnisse auf Grund nicht ausreichender Sprachkenntnisse ausgeschlossen werden.

Abs. 5 entspricht Art 12 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG und der in zahlreichen Betrieben bereits geübten Praxis.

Zu Art. I Z 20 (§§ 82 bis 85):

Zu § 82:

§ 89 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung wird weitgehend unter Anpassung an die Richtlinienbestimmungen nach dem Vorbild des § 15 ASchG übernommen.

Abs. 1 bis Abs. 5 entsprechen Art. 13 der Richtlinie 89/391/EWG, der die "Pflichten des Arbeitnehmers" normiert; auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 90/679/EWG ist zu verweisen. Danach haben die Arbeitnehmer jeden Unfall oder Zwischenfall bei Arbeiten mit einem biologischen Arbeitsstoff unverzüglich ... zu melden.

Abs. 6 setzt Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391/EWG um.

Art. 8 Abs. 3 der zitierten Richtlinie verlangt, dass der Arbeitgeber

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

Art. 8 Abs. 5 der zitierten Richtlinie sieht vor, dass der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass jeder Arbeitnehmer, wenn er den zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen kann, in der Lage ist, bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und technischen Mittel die geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Folgen einer solchen Gefahr zu vermeiden.

Gemäß Z 16 (§ 73 Abs. 4) des Entwurfes müssen Dienstgeber Vorsorge treffen, damit Dienstnehmer in Gefahrensituationen selbst Abwehrmaßnahmen treffen können, wenn die Vorgesetzten oder sonst Zuständigen nicht erreichbar sind. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Dienstnehmer selbst tätig werden, wenn

- der zuständige Vorgesetzte oder die sonst zuständige Person nicht erreichbar ist;
- die Vorgangsweise für solche Fälle bereits bei Festlegung der Schutzmaßnahmen festgelegt wurde;

- die Dienstnehmer vorher über die Gefahr und die zu treffenden Maßnahmen informiert wurden;
- ihnen die notwendigen technischen Mittel zur Verfügung stehen und
- ihnen die notwendigen Maßnahmen zumutbar sind, sie also dadurch insbesondere nicht einer ernsten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

Abs. 7 entspricht Art. 12 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391/EWG.

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

Zu § 83:

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

Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der zitierten Richtlinie sehen vor, dass der Arbeitgeber eine Liste der Arbeitsunfälle, die einen Arbeitsunfall von mehr als drei Arbeitstagen für den Arbeitnehmer zur Folge hatte, führen und für die zuständige Behörde im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken Berichte über die Arbeitsunfälle ausarbeiten muss, die die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer erlitten haben.

Der Aufzeichnungspflicht betreffend Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese

Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern zu führen, wobei entsprechend § 16 Abs. 2 ASchG festgelegt wird, dass die Aufzeichnungen mindestens 5 Jahre aufzubewahren sind (Abs. 2). Arbeitgeber sind weiters nach den Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG verpflichtet, den Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräten sowie den Präventivdiensten Zugang zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren (umgesetzt mit Z 17 (§ 80a Abs. 7), Z 31 (§ 90a Abs. 2), Z 33 (§ 91a Abs. 2) und Z 58 (§ 196a Abs. 2) des Entwurfes).

Abs. 3 sieht vor, dass die Dienstgeber auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln haben. Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn z.B. auf Grund der Unfallmeldung der Ablauf und die Ursache des Unfalles sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind (vgl. § 16 Abs. 3 ASchG).

Zu § 84:

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

Diese Bestimmung übernimmt weitgehend § 87 der Wiener Arbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung und spricht Art. 6 der Richtlinie 89/654/EWG (Arbeitsstättenrichtlinie).

Zu § 85:

Mit der gegenständlichen Bestimmung und mit Z 21 (§§ 85a bis 85l) des Entwurfes werden jene Anforderungen zusammengefasst, die für die Beschäftigung von Dienstnehmern in Arbeitsstätten gelten.

Dies betrifft vor allem Anforderungen hinsichtlich der Konstruktion, Beschaffenheit und Ausstattung, die in der Regel bereits bei der Planung und Errichtung von Betriebsanlagen oder sonstigen Arbeitsstätten berücksichtigt werden müssen. Diese Regelungen gelten grundsätzlich unabhängig von der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, von der Art der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe usw. Regelungen über Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe etc. werden mit Z 22 (§ 86), Z 23 (§§ 86a bis 86f), Z 24 (§ 87) und Z 25 (§§ 87a bis 87i) des Entwurfes festgelegt.

Die Arbeitsstättenbestimmungen enthalten vor allem die Umsetzung der Richtlinie 89/654/EWG. Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestanforderungen werden durch die geltenden Dienstnehmerschutzbestimmungen großteils erfüllt.

Weit gehendes Vorbild für die Regelungen ist der 2. Abschnitt des ASchG. Detailregelungen sollen - wie im ASchG - durch eine geplante Arbeitsstättenverordnung erfolgen. Wie im ASchG ist vorgesehen, dass in dieser Verordnung auch Abweichungen von den im Entwurf festgelegten Anforderungen geregelt werden können, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist und Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung gelten die arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982, weiter.

Die Richtlinie 89/654/EWG regelt im Anhang I Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992

genutzt werden. Im Anhang II werden Mindestanforderungen für Arbeitsstätten geregelt, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden. Werden in alten Arbeitsstätten nach dem 31. Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen vorgenommen, so haben nach Art. 5 der Richtlinie die Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen und/oder Umgestaltungen mit den Mindestvorschriften des Anhanges I übereinstimmen.

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654/EWG wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum - entsprechend dem geltenden Recht - zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden.

Die Definition der Arbeitsstätten im Abs. 1 entspricht Art. 2 der Richtlinie 89/654/EWG, wobei zur besseren Verständlichkeit bereits in der Definition eine Unterscheidung zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien vorgesehen und der in Österreich gebräuchlichere Begriff "Betriebsgelände" verwendet wird.

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

Abs. 3 (Gefahrenbereiche) entspricht Anhang I Z 12.5 und Anhang II Z 10 der Richtlinie 89/654/EWG. Die Kennzeichnung soll unter Bedachtnahme auf die Richtlinie 92/58/EWG über die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung durch Verordnung geregelt werden.

Abs. 4 (elektrische Anlagen) entspricht Anhang I Z 3 und Anhang II Z 3 der Richtlinie 89/654/EWG. Zu Abs. 4 ist auch auf die elektrotechnischen Vorschriften zu verweisen.

Abs. 7 regelt die Sicherheitsbeleuchtung entsprechend Anhang I Z 4.7 und Z 8.3 und Anhang II Z 4.7 und Z 8.2 der Richtlinie 89/654/EWG.

Zu Art. I Z 21 (§§ 85a bis 851):

Zu § 85a:

Abs. 1 entspricht Anhang I Z 2 und Anhang II Z 2 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 2 (natürliche Belichtung und künstliche Beleuchtung) entsprechen Anhang I Z 8.1 und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 3 (Ausgänge und Verkehrswege) entspricht Anhang I Z 12.1 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 4 (Fluchtwege und Notausgänge) entspricht Art. 6 und Anhang I Z 4.1 bis 4.3 und Z 4.5 und Z 11.7 sowie Anhang II Z 4.1 bis 4.3 und 4.5 der Richtlinie 89/654/EWG. Die Kennzeichnung wird unter Berücksichtigung der Richtlinie 92/58/EWG durch Verordnung zu regeln sein.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 20 und Anhang II Z 15 der Richtlinie 89/654/EWG. Diese Bestimmungen sehen vor, dass die Arbeitsstätten gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten sind. Dies gilt insbesondere für Türen, Verbindungswege, Treppen, Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten, die von Behinderten benutzt werden, sowie für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind. Die in der Richtlinie verwendeten Begriffe wurden den im Entwurf verwendeten Begriffen angepasst. Ob und welche Anforderungen sich daraus ergeben, hängt davon ab,

ob und in welchen Bereichen Behinderte tätig sind, außerdem von der Art ihrer Behinderung.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass die Bauordnungen der Länder (mit Ausnahme des Burgenlandes) Regelungen über die behindertengerechte Gestaltung von Baulichkeiten enthalten. So sieht z.B. die Wiener Bauordnung vor, dass bei Montagehallen, Lagerhallen, Werkstätten in Industriebauten u.ä. Vorsorge zu treffen ist, dass sie für körperbehinderte Menschen gefahrlos und tunlichst ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Bauliche Maßnahmen für körperbehinderte und alte Menschen sind in der ÖNORM B 1600 geregelt. Die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsstätten ist durch Verordnung näher zu regeln.

Abs. 6 dient der Klarstellung hinsichtlich jener Gebäude, die nur zum Teil für betriebliche Zwecke genutzt werden, wie Gebäude, in denen sowohl Büros als auch Wohnungen untergebracht sind. Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore, die von den Dienstnehmern in solchen Gebäuden benutzt werden, sind den Arbeitsstätten in Gebäuden im Sinne des § 85 Abs. 1 Z 1 des Entwurfes zuzurechnen (Teile von Gebäuden zu denen die Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben), sodass Abs. 3 anzuwenden ist.

Zu § 85b:

Während § 85a des Entwurfes die Gestaltung der Verkehrswege betrifft, legt § 85b notwendige Maßnahmen zur Abwicklung des Verkehrs innerhalb der Betriebe fest. Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 20 Abs. 4 ASchG.

Zu § 85c:

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654/EWG und der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung wird zwischen Arbeitsräumen

und sonstigen Betriebsräumen unterschieden, da für Arbeitsräume strengere Regelungen gelten sollen.

§ 85c entspricht weitgehend dem ASchG.

Abs. 1 enthält eine Definition der Arbeitsräume, wobei entsprechend dem geltenden Recht auf die Einrichtung ständiger Arbeitsplätze abgestellt wird.

Abs. 2 entspricht § 22 Abs. 2 ASchG.

Abs. 3 entspricht Anhang I Z 6.1 und 7.1 sowie Anhang II Z 6 und 7.1 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 4 regelt Anforderungen, die beim Bau und bei der Gestaltung der Arbeitsräume sowie der Aufstellung von Maschinen etc. zu berücksichtigen sind, nicht hingegen die Gestaltung der Arbeitsvorgänge.

Abs. 5 entspricht dem Anhang I Z 15.1 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 6 entspricht Anhang I Z 8.1. und Anhang II Z 8.1 der Richtlinie 89/654/EWG, die verlangt, dass die Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten müssen. Diese Regelung entspricht § 22 Abs. 6 ASchG und legt fest, dass bei der Anordnung der Arbeitsplätze auf die Lage der Belichtungsflächen und Sichtverbindung Bedacht zu nehmen ist. Damit soll die Grundlage für eine flexiblere, den Interessen des Dienstnehmerschutzes besser entsprechende Regelung geschaffen werden, die nicht nur auf die Bodenfläche des Raumes abstellt, sondern auf die Arbeitsbereiche Bedacht nimmt. Aufrecht bleibt die Bedachtnahme auf die Zweckbestimmung der Räume, die einer natürlichen Belichtung entgegenstehen kann.

Zu § 85d:

Für sonstige Betriebsräume werden weniger strenge Anforderungen vorgesehen, dies entspricht auch dem geltenden Recht.

Zu § 85e:

Entsprechend Anhang I Z 21, Anhang II Z 16 und 17 der Richtlinie 89/654/EWG werden in Abs. 1 bis 3 Sonderregelungen für Arbeitsstätten im Freien vorgesehen.

Zu § 85f:

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 25 ASchG.

Abs. 1 entspricht Art. 8 der Richtlinie 89/391/EWG.

Die im Abs. 2 angeführten Kriterien entsprechen Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG sowie Anhang I Z 5.1 und Anhang II Z 5.1 der Richtlinie 89/654/EWG.

Abs. 3 zweiter Satz stellt - eine Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar - und entspricht Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 89/391/EWG. Die Richtlinie schreibt die Bestellung solcher Personen - ähnlich wie die Bestellung von Ersthelfern - nicht nur für Arbeitsstätten mit besonderen Gefahren vor. Die Bestellung von Personen, die für den Brandschutz und die Evakuierung zuständig sind, wird durch Verordnung näher zu regeln sein.

Abs. 4 entspricht Anhang I Z 5.1 und 5.2 sowie Anhang II Z 5.1 und 5.2 der Richtlinie 89/654/EWG.

Zu § 85g:

Diese Bestimmungen entsprechen Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391/EWG, Anhang I Z 19 und Anhang II Z 14 der Richtlinie 89/654/EWG.

Zur Bestellung von Personen für die Leistung der ersten Hilfe ist anzumerken, dass die Anzahl der zu bestellenden Personen (unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten und der Betriebsart) künftig in der Arbeitsstättenverordnung geregelt werden soll. Gleiches gilt für die notwendigen Kenntnisse bzw. die notwendige Ausbildung. Es ist Sache der Dienstgeber, dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls geeignete Personen bestellt werden und haben Dienstgeber gegebenenfalls auch auf ihre Kosten für eine Ausbildung zu sorgen.

Zu den Sanitätsräumen (Abs. 4) ist darauf zu verweisen, dass die Richtlinie 89/654/EWG als Kriterien die Größe der Räumlichkeiten, die Art der dort ausgeübten Tätigkeiten und die Unfallhäufigkeit anführt.

Abs. 4 sieht sowohl die Einrichtung von Sanitätsräumen in Arbeitsstätten, bei denen es wegen der besonderen Verhältnisse (Gefährlichkeit der Tätigkeiten, Unfallhäufigkeit) geboten erscheint, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, als auch eine Verpflichtung zur Einrichtung von Sanitätsräumen für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten - unabhängig von der Art der Tätigkeiten und der Art des Betriebes - vor.

Abs. 6 dient der Klarstellung und entspricht § 84 Abs. 5 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Zu § 85h:

Die Abs. 1 bis 6 entsprechen Anhang I Z 18 und Anhang II Z 13 der Richtlinie 89/654/EWG und Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679/EWG.

Die Regelungen entsprechen weitgehend § 85 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung. Abweichend vom geltenden Recht wird für Waschgelegenheiten bzw.

Waschräume nicht verlangt, dass sie "in geeigneter Lage" zur Verfügung stehen müssen, sondern in der Nähe der Arbeitsplätze. Die Verpflichtung zur Einrichtung von Umkleide- und Waschräumen wird nunmehr generell ab zwölf Dienstnehmern vorgesehen bzw. wenn hygienische, gesundheitliche Gründe oder die Art der Arbeitsvorgänge dies erfordern. Die geltende Rechtslage schreibt bereits das Erfordernis von eigenen Wasch- und Umkleideräumen "in größeren Betrieben" vor.

Abs. 8 regelt gemeinsame sanitäre Einrichtungen für die Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber. Eine solche gemeinsame Einrichtung kann durchaus im Interesse des Dienstnehmerschutzes gelegen sein, unter der Voraussetzung, dass diese Einrichtungen in der Nähe der Arbeitsplätze liegen und dass bei der Anzahl, der Bemessung, der Trennung nach Geschlecht etc. die Gesamtzahl aller Arbeitnehmer zugrundegelegt wird.

Abs. 9 entspricht weitgehend dem geltenden Recht.

Zu § 85i:

Diese Bestimmungen entsprechen Anhang I Z 16 und Anhang II Z 11 der Richtlinie 89/654/EWG.

Der Entwurf sieht abgesehen von § 85i Abs. 1 Z 1 Aufenthaltsräume generell ab zwölf Dienstnehmern vor. Weiters sind Bereitschaftsräume für Dienstnehmer vorgesehen, in deren Arbeitszeit regelmäßig Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, entsprechend der Richtlinie 89/654/EWG, wobei die Verpflichtung zur Bereitstellung von Bereitschaftsräumen durch Verordnung zu konkretisieren sein wird. Für die gemeinsame Einrichtung von Aufenthaltsräumen gilt dasselbe wie zur gemeinsamen Einrichtung von Sanitärräumen gemäß § 85h Abs. 8 des Entwurfes.

Zu § 85j:

Diese Regelung entspricht § 86 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung und wurde zur besseren Verständlichkeit überarbeitet.

Zu § 85k:

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

Der vorliegende Entwurf enthält im Abs. 1 die allgemeine Verpflichtung der Dienstgeber, Nichtraucher/innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen. Diese Regelung stellt darauf ab, ob und wie weit ein solcher Schutz nach der Art des Betriebes möglich ist.

Wenn aus betrieblichen Gründen ein Arbeitsraum von Rauchern und Nichtrauchern benutzt werden muss, gilt gemäß Abs. 2 grundsätzlich ein Rauchverbot. Dies kann aber nur für Arbeitsräume gelten, die nur von Betriebsangehörigen benutzt werden, nicht hingegen in Räumen, in denen die Kunden rauchen. Im vorliegenden Entwurf können nur den Dienstgebern sowie den Dienstnehmern Pflichten auferlegt werden, ein allfälliges generelles Rauchverbot kann nicht im Dienstnehmerschutzrecht geregelt werden. Außerdem soll diese Regelung entsprechend den Ergebnissen der Verhandlungen mit den Interessenvertretungen nur dann gelten, wenn die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes ausreichend geschützt werden können.

Der Nichtraucherschutz in Aufenthaltsräumen und Bereitschaftsräumen entspricht der Richtlinie 89/654/EWG. Das generelle Rauchverbot für Sanitätsräume und Umkleideräume wird aus gesundheitlichen und hygienischen Gründen vorgesehen.

Zu § 851:

Diese Bestimmung listet jene Regelungen der §§ 85 bis 85k auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist.

Dass darüber hinaus auch zur Durchführung anderer Regelungen dieses Entwurfes Verordnungen erlassen werden können, ergibt sich aus Art. 18 Abs. 2 B-VG und bedarf keiner zusätzlichen konkreten Ermächtigung.

Zu Art. I Z 22 (§ 86):

Im Gegensatz zur etwas unsystematischen Verwendung der Begriffe Betriebseinrichtungen, mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel wird nunmehr im Abs. 1 entsprechend der Richtlinie 89/655/EWG von einer sehr umfassenden, einheitlichen Definition der Arbeitsmittel ausgegangen.

Die Definition der "Benutzung von Arbeitsmitteln" im Abs. 2 wird § 33 Abs. 1 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655/EWG. Nach dieser Definition sind unter Benutzung von Arbeitsmitteln alle Tätigkeiten zu verstehen, die ein Arbeitsmittel betreffen. Die Aufzählung derartiger Tätigkeiten ist lediglich beispielhaft.

Abs. 3 dient der Klarstellung, dass diese Bestimmungen sowie die dazu erlassenen Verordnungen die Dienstgeber verpflichten.

Abs. 4 Z 1 entspricht Art. 3 Abs. 1, erster Satz der Richtlinie 89/655/EWG.

Rechtsvorschriften über Sicherheitsanforderungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen im ...
Abs. 4 Z 2 regeln u.a. die nach § 71 der Gewerbeordnung (GewO) 1994 erlassenen bzw. zu erlassenden Verordnungen (z.B. die Maschinen-Sicherheitsverordnung) und elekrotechnische Ver-

schriften (z.B. die nach dem Elektrotechnikgesetz 1992 erlassene Niederspannungsgeräteverordnung 1993).

Art. 4 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 89/655/EWG bestimmt, dass Dienstgeber "sich Arbeitsmittel zu beschaffen bzw. zu benutzen haben", die, sofern sie Dienstnehmer erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 zur Verfügung gestellt werden, den Bestimmungen aller geltenden einschlägigen Gemeinschaftsrichtlinien entsprechen bzw., wenn keine andere Gemeinschaftsrichtlinie anwendbar ist oder wenn andere Gemeinschaftsrichtlinien nur teilweise anwendbar sind, den Mindestvorschriften des Anhangs zur Richtlinie entsprechen. Nach Art. 4 Abs. 1 lit. b der Richtlinie müssen Arbeitsmittel, die Dienstnehmern am 31. Dezember 1992 bereits zur Verfügung stehen, - mit einer Übergangsfrist - den Mindestanforderungen im Sinne des Anhangs zu der Richtlinie entsprechen.

Die technischen Harmonisierungsrichtlinien der EU sehen Konformitätsprüfungen bzw. -erklärungen sowie in bestimmten Fällen eine Prüfung und Zertifizierung von Maschinen und Geräten vor. Gemäß § 71 GewO 1994 ist das Inverkehrbringen und Ausstellen von Maschinen, Geräten, Ausrüstungen oder deren Teilen und Zubehör, die Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Benutzer herbeiführen können, nur zulässig, wenn eine Übereinstimmungserklärung oder eine Genehmigung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten vorliegt. Durch die Übereinstimmungserklärung haben Hersteller bzw. Inverkehrbringer festzustellen, dass die Maschine, das Gerät etc. den auf sie zutreffenden Bestimmungen einer Verordnung gemäß § 71 GewO 1994 (z.B. der Maschinen-Sicherheitsverordnung) und gegebenenfalls den auf sie zutreffenden Bestimmungen einschlägiger Normen oder einem genehmigten Muster entspricht. Für bestimmte Maschinen, Geräte etc. wird durch diese Verordnungen ein besonderes Übereinstimmungsverfahren vorgesehen, z.B. eine Baumusterprüfung.

Grundlage für die Übereinstimmungserklärung ist eine vom Hersteller bzw. Inverkehrbringer erstellte technische Dokumentation

und allenfalls eine Prüfbescheinigung einer zugelassenen Stelle (z.B. Baumusterbescheinigung). Vor dem Inverkehrbringen ist das Vorliegen einer Übereinstimmungserklärung oder einer Genehmigung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten durch Anbringen eines Zeichens oder einer Plakette an der Maschine (CE-Zeichen) nachzuweisen. Diese gewerberechtlichen Regelungen gelten auch für Personen bzw. Einrichtungen, die grundsätzlich vom Geltungsbereich der GewO 1994 ausgenommen sind, und zwar auch dann, wenn die Maschinen, Geräte etc. für den Gebrauch im eigenen Betrieb erzeugt, zusammengefügt oder eingeführt werden (§ 2 Abs. 14 GewO 1994).

Durch Verordnung sollen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für Arbeitsmittel und die erforderlichen Übergangsanforderungen für Arbeitsmittel, die bereits in Verwendung stehen, geregelt werden. Bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung sollen für Arbeitsmittel, für die Verordnungen gemäß § 71 GewO 1994 oder sonstige Herstellervorschriften (z.B. die Niederspannungsgeräteverordnung 1993) keine Anwendung finden, jene Bestimmungen weitergelten (§§ 3ff der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung), die Sicherheitsanforderungen für Arbeitsmittel regeln, soweit diese auch der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Dienstnehmer dienen. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass aufgrund des Konzeptes der Richtlinie 89/655/EWG (subsidiäre Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen) eine Anpassung z.B. erfolgen muss, wenn die einschlägigen Verordnungen zur GewO 1994 geändert werden bzw. neue Verordnungen erlassen werden, wobei jeweils in der Arbeitsmittelverordnung auf die bereits in Verwendung stehenden Arbeitsmittel Bedacht zu nehmen ist, auf die neue gewerberechtliche Regelungen naturgemäß nicht anwendbar sein können.

Abs. 5 stellt klar, dass Dienstgeber dann, wenn sie mit CE-Zeichen gekennzeichnete Arbeitsmittel erwerben, sich grundsätzlich darauf verlassen können, dass diese Arbeitsmittel den gewerberechtlichen Sicherheitsanforderungen, die für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens gegolten haben, entsprechen.

Durch entsprechende Wartung haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

Sind Arbeitsmittel nicht gekennzeichnet, dürfen Dienstgeber sie nur dann zur Verfügung stellen, wenn sie den Anforderungen des Abs. 4 Z 2 entsprechen.

Abs. 6 über die Auswahl von Arbeitsmitteln entspricht Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 89/655/EWG und im Wesentlichen § 33 Abs. 5 ASchG. Nach Abs. 6 dürfen weiters nur solche Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer so gering als möglich gefährden.

Abs. 7 regelt entsprechend Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 89/655/EWG jene Fälle, in denen es nach dem Stand der Technik nicht möglich ist, Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bei der Benutzung eines Arbeitsmittels in vollem Umfang zu gewährleisten. Bei einem für Sicherheit und Gesundheit verbleibenden Restrisiko haben Dienstgeber auf Grundlage der in den §§ 73ff normierten Pflichten die Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dieses Risiko durch zusätzliche Maßnahmen weitestgehend zu minimieren. Es ist davon auszugehen, dass in diesen Fällen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Festlegung von Schutzmaßnahmen jedenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen sind. Eine grundlegende Maßnahme ist nach Anhang I Z 2.1 der Richtlinie 89/655/EWG, dafür Vorsorge zu treffen, dass Dienstnehmer Zeit und Möglichkeit haben, sich den mit In- und Außerbetriebnahme von Arbeitsmitteln verbundenen Gefahren rasch zu entziehen. Erforderlichenfalls haben Dienstgeber im Vorhinein Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen.

Zu Art. I Z 23 (§§ 86a bis 86f):Zu § 86a:

Diese Regelungen entsprechen weitgehend den im Anhang des Ergänzungsvorschlags angeführten Mindestvorschriften über die Benutzung von Arbeitsmitteln, soweit sie die Aufstellung von Arbeitsmitteln betreffen.

Abs. 1 definiert die Aufstellung und dient der Klarstellung.

Abs. 2 legt im Sinne von Art. 4 des Ergänzungsvorschlags fest, welche grundsätzlichen Bedingungen und Gefahren Dienstgeber im Rahmen ihrer allgemeinen Pflichten, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln zu berücksichtigen haben.

Abs. 2 Z 1 über Schutzabstände entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 2 Z 2 über das sichere Zuführen und Entfernen von Energien und Stoffen entspricht ebenfalls dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 2 Z 3 regelt, dass Arbeitsmittel so aufgestellt werden müssen, dass Dienstnehmern ausreichend Platz für eine sichere Benutzung zur Verfügung steht.

Abs. 3, wonach im Freien aufgestellte Arbeitsmittel gegen Blitzschlag und Witterungseinflüssen zu schützen sind, entspricht ebenfalls dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 4 über den Schutz der Dienstnehmer vor einer Gefährdung durch elektrische Freileitungen entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 5 regelt die Stabilisierung von Arbeitsmitteln und ihren Teilen entsprechend dem Anhang Z 2.6 der Richtlinie 89/655/EWG. Die Stabilisierung nach dieser Bestimmung erfasst auch das sichere Verankern von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln.

Nach Abs. 6 müssen Arbeitsmittel so aufgestellt und gesichert werden, dass Kleidung und Körperteile der Dienstnehmer nicht erfasst werden. Derartige Schutzmaßnahmen können etwa eine Verkleidung oder Verdeckung der Arbeitsmittel oder das Einhalten entsprechender Schutzzonen darstellen. Diese Bestimmung entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 7 über die Belichtung bzw. Beleuchtung der Arbeits- und Wartungsbereiche entspricht dem Anhang Z 2.9. der Richtlinie 89/655/EWG.

Zu § 86b:

Abs. 1 verpflichtet Dienstgeber, dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln Grundsätze eingehalten werden, die weitgehend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags entnommen sind und dem geltenden Recht entsprechen.

Abs. 1 Z 1 (bestimmungsgemäße Benutzung) entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags und dem Anhang Z 2.12. der Richtlinie 89/655/EWG.

Nach Abs. 1 Z 2 sind bei der Benutzung die Bedienungsanleitungen der Hersteller (bzw. Inverkehrbringer) und die elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten. Bedienungsanleitungen sind z.B. Betriebsanleitungen nach den Vorschriften über das Inverkehrbringen von Maschinen nach der GewO 1994.

Abs. 1 Z 3 und 4 über Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 1 z 5 entspricht als Grundsatz für die Erprobung von Arbeitsmitteln bereits dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 2 regelt entsprechend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags, dass vor wesentlichen Änderungen eines Arbeitsmittels oder dessen Einsatzbedingungen neben den allgemeinen Pflichten der Dienstgeber, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, zusätzlich eine besondere Risikoanalyse durchzuführen ist. Auf Grund des Ergebnisses der Risikoanalyse sind erforderlichenfalls für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer besondere Maßnahmen zu treffen. Allenfalls treffen Dienstgeber nach den Inverkehrbringervorschriften GewO 1994 und der dazu erlassenen Verordnungen Pflichten der Hersteller.

Abs. 3 regelt Pflichten der Dienstgeber im Zusammenhang mit der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Dienstnehmer entsprechend dem Anhang des Ergänzungsvorschlags.

Abs. 4 über die kombinierte Benutzung von Arbeitsmitteln entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags. Auf Grund einer besonderen Risikoanalyse ist der Einsatzbereich einzuschränken und erforderlichenfalls sind zusätzliche Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer zu treffen.

Abs. 5 entspricht dem Anhang des Ergänzungsvorschlags. Auch bei funktionsunfähigen Arbeitsmitteln kann sich die Notwendigkeit besonderer Sicherungsmaßnahmen ergeben.

Zu § 86c:

Diese Regelungen entsprechen Art. 5 und 7 der Richtlinie 89/655/EWG und Art. 2 und 6 des Ergänzungsvorschlags. Danach müssen mit der Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel Dienstnehmer beauftragt werden, die eine angemessene und spezifische Ausbildung u.a. auch über die Gefahren, die diese Benutzung mit sich bringen erhalten haben. Mit der Benutzung bestimmter Arbeitsmittel dürfen auch nach geltendem Recht nur Dienstnehmer mit beson-

deren Fachkenntnissen beauftragt werden (z.B. Krane). Mit Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln beauftragte Personen müssen zur Durchführung dieser Arbeiten zusätzlich befugt sein. Voraussetzung für die Befugnis zur Durchführung dieser Arbeiten ist, dass diese Personen neben der allgemeinen Information und Unterweisung die erforderliche spezifische Ausbildung (eine angemessene Spezialunterweisung) erhalten haben.

Diese Regelungen bedürfen einer Konkretisierung durch eine Liste gefährlicher Arbeitsmittel unter Bedachtnahme auf die einschlägigen Richtlinien.

Zu § 86d:

Die Regelungen über die Prüfung von Arbeitsmitteln entsprechen Art. 5 und dem Anhang des Ergänzungsvorschlags, wonach bei bestimmten Arbeitsmitteln durch geeignete fachkundige Personen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen durchgeführt werden müssen.

Abnahmeprüfung ist die Überprüfung des gesamten, für die Benutzung durch Dienstnehmer bereitgestellten Arbeitsmittels unter Berücksichtigung der Umgebung des Arbeitsmittels und seiner Einsatzbedingungen. Außergewöhnliche Ereignisse, nach denen Prüfungen durchgeführt werden müssen sind nach Art. 1 Abs. 1 des Ergänzungsvorschlags z.B. längere Zeiträume, in denen das Arbeitsmittel nicht benutzt wurde, und Unfälle. Arbeitsmittel, für die Abnahmeprüfungen und Arbeitsmittel, für die wiederkehrende Prüfungen erforderlich sind sowie die Zeitabstände zwischen den wiederkehrenden Prüfungen werden durch Verordnung festgelegt werden.

Abs. 5 legt fest, dass von geeigneten fachkundigen Personen nach Durchführung einer Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der für das Arbeitsmittel vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Prüf-

plan zu erstellen ist, der entsprechend Art. 5 Abs. 2 des Ergänzungsvorschlags bestimmte Mindestangaben enthalten muss.

Geeignete fachkundige Personen, die Prüfungen durchführen und Prüfpläne erstellen, können sowohl physische als auch juristische Personen sein. Kriterien für die erforderliche Fachkunde werden durch Verordnung geregelt werden. Jedenfalls werden aber die Voraussetzungen nach dem Anhang des Ergänzungsvorschlags vorliegen müssen: berufliche Qualifikation, praktische Erfahrungen, Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften, Kenntnisse über die durchzuführenden Prüfungen und die Beurteilung der Ergebnisse sowie über erforderlichenfalls zu treffende Maßnahmen, ausreichende Unabhängigkeit insbesondere hinsichtlich der Verantwortung für den Betrieb des Arbeitsmittels.

Nach Abs. 6 sind Prüfergebnisse schriftlich festzuhalten und bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Aufzeichnungen über wiederkehrende Prüfungen und die letzte Abnahmeprüfung müssen jedenfalls (auch) entweder im Original oder in Kopie am Einsatzort des Arbeitsmittels vorhanden sein.

Abs. 7: Werden bei den Prüfungen Mängel des Arbeitsmittels festgestellt, so darf dieses grundsätzlich erst wieder nach Behebung der Mängel benutzt werden.

Abs. 8 regelt abweichend zu Abs. 7, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitsmittel, an dem bei einer wiederkehrenden Prüfung Mängel festgestellt wurden, bereits vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Die Person, die die Prüfung durchgeführt hat, muss im Prüfbefund schriftlich festgehalten haben, dass das Arbeitsmittel auch schon vor Mängelbehebung wieder benutzt werden darf. Weiters müssen jene Dienstnehmer, die das Arbeitsmittel benutzen, vor Benutzung über die Mängel des Arbeitsmittels informiert worden sein.

Bis zum Inkrafttreten einer Verordnung nach diesem Gesetz sollen jene Bestimmungen des geltenden Rechts, die Abnahmeprüfungen, etc. regeln weiterhin in Kraft bleiben.

Zu § 86e:

Diese Regelungen entsprechen Art. 4 Abs. 2 und dem Anhang Z 2.13 der Richtlinie 89/655/EWG. Durch Verordnung soll geregelt werden, für welche Arbeitsmittel Wartungsbücher zu führen sind.

Zu § 86f:

Diese Bestimmung listet jene Regelungen der §§ 86 bis 86f auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 851 hingewiesen.

Zu Art. I Z 24 (§ 87):

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

Zu den chemischen Arbeitsstoffen liegt nunmehr eine neue Richtlinie vor. Es handelt sich um die Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitstoffe bei der Arbeit (vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), welche von den Mitgliedstaaten bis 5.5.2001 umzusetzen ist und die Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG und mehrere dazu ergangene Einzelrichtlinien mit diesem Datum ersetzen.

zen wird. Die Karzinogene-Richtlinie, die Asbest-Richtlinie und die Vinylchloridmonomer-Richtlinie werden aber weiter aufrecht bleiben wie auch die Richtlinie betreffend biologische Arbeitsstoffe.

Die neue Richtlinie betreffend chemische Arbeitsstoffe liefert spezielle Vorschriften für eine Anleitung zur Anwendung der Rahmenrichtlinie und macht sie dadurch etwas praktikabler. Bei der Umsetzung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG für den Bereich der Arbeitsstoffe erscheint es daher sinnvoll, auch schon auf diese neue Richtlinie betreffend chemische Arbeitsstoffe Bedacht zu nehmen, um insbesondere die Grundlage zu schaffen, bei der geplanten Arbeitsstoffverordnung auf diese reagieren zu können.

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie 80/1107/EWG (Art. 2 lit. a) gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmung des vorliegenden Entwurfes folgt dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien, wie etwa auch Lärm, als "Arbeitsstoff" nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann (vgl. § 2 Abs. 6 AschG).

Der vorliegende Entwurf stellt nicht auf jedes "Vorhandensein" von Stoffen bzw. Agenzien bei der Arbeit ab, sondern auf das "Verwenden", das im Sinne eines jeden mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Umganges zu verstehen ist (vgl. ebenfalls § 2 Abs. 6 AschG).

Zu Art. I Z 25 (§§ 87a bis 87i):

Zu § 87a:

Die mit Abs. 1 der gegenständlichen Bestimmung vorgenommene Einteilung der gefährlichen Arbeitsstoffe in explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende folgt dem

System des § 40 Abs. 1 ASchG, die Einteilung der einzelnen Eigenschaften folgt dem System des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der geltenden Fassung, unter Ergänzung der gefährlichen Eigenschaften von biologischen Agentien, wobei deren Definition und Einteilung in vier Risikogruppen der Richtlinie 90/679/EWG entspricht.

Abs. 2 nennt jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als explosionsgefährlich, Abs. 3 jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als brandgefährlich und Abs. 4 jene Eigenschaften, nach denen Arbeitsstoffe als gesundheitsgefährdend zu beurteilen sind. Die Abs. 3 und 4 wurden nach dem Vorbild des § 40 Abs. 2 und 3 ASchG gestaltet.

Die im Abs. 5 enthaltene Definition der biologischen Arbeitsstoffe sowie deren Einteilung in vier Risikogruppen ist Art. 2 der Richtlinie 90/679/EWG des Rates entnommen und entspricht § 40 Abs. 4 ASchG.

Soweit Legaldefinitionen der in Abs. 3 und 4 Z 1 genannten Eigenschaften bereits dem Rechtsbestand (ChemG 1996) angehören, wird im Abs. 6 darauf verwiesen (vgl. § 40 Abs. 5 ASchG).

Abs. 7 enthält Begriffsbestimmungen für jene Eigenschaften, die im ChemG 1996 nicht verankert sind, wobei die Definitionen "fortpflanzungsgefährdend" und "sensibilisierend" der 7. Änderung zur Richtlinie 67/548/EWG durch die Richtlinie 92/32/EWG und § 40 Abs. 6 Z 1 und 2 ASchG und die Definitionen "fibrogen", "radioaktiv" und "biologisch inert" § 40 Abs. 6 Z 3, 4 und 6 ASchG entsprechen.

Zu § 87b:

Der Richtlinie 98/24/EWG des Rates betreffend chemische Arbeitsstoffe betont die zentrale Bedeutung der Ermittlung und Bewertung der Gefahren im Zusammenhang mit Arbeitsstoffen. Hierzu wird ausgeführt, dass die Richtlinie für sämtliche chemischen

Arbeitsstoffe gilt, ohne im Voraus zu beurteilen, ob sie gefährlich sind oder nicht. Dies ist insofern wichtig, als auch chemische Arbeitsstoffe, die als unschädlich gelten, im Zusammenwirken mit anderen Chemikalien gefährlich werden oder eine Gefahr vergrößern können. Chemische Arbeitsstoffe, die normalerweise im täglichen Leben nicht als gefährlich gelten, können jedoch dann gefährlich sein, wenn sie in größeren Mengen am Arbeitsplatz Verwendung finden. Die Bewertung muss sich auf sämtliche chemischen Arbeitstoffe erstrecken, die tatsächlich oder möglicherweise verwendet werden.

Die zitierte Richtlinie sieht die Verpflichtung der Arbeitgeber vor, zu gewährleisten, dass sämtliche Sicherheitsvorkehrungen bei der Arbeit sich auf eine ordnungsgemäße Risikobewertung stützen, die von der Art der Verwendung der chemischen Arbeitsstoffe ausgeht, und dass die Schutzmaßnahmen die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes, die Tätigkeit, die Umstände und jedes spezifische Risiko in Rechnung stellen.

Die im Abs. 1 normierte grundsätzliche Verpflichtung der Dienstgeber im Rahmen der Evaluierung zu prüfen, ob die verwendeten Arbeitsstoffe gefährliche Eigenschaften aufweisen, entspricht § 41 Abs. 1 ASchG und damit der Gefahrstoffverordnung der BRD (§ 16 Abs. 1). Dies ist notwendige Voraussetzung für die in den folgenden Bestimmungen normierten Schutzmaßnahmen.

Nach Abs. 2 müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermittelt und gefährliche Arbeitsstoffe nach den Eigenschaften eingestuft werden. Zur Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 3 sind die Angaben der Hersteller oder Importeure zu beachten.

Arbeitsstoffe, die dem ChemG 1996 oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, unterliegen und die der Dienstgeber erwirbt, müssen gemäß den Bestimmungen des ChemG 1996 bzw. des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 bereits von den Herstellern oder Importeuren entsprechend ihren gefährlichen Eigenschaften gekennzeichnet sein. Abs. 4 stellt klar, dass sich Dienstgeber

grundsätzlich auf diese Angaben verlassen können, dies entspricht der deutschen Gefahrstoffverordnung. Diese Angaben können Grundlage für die Ermittlung und Beurteilung sein, diese aber nicht ersetzen. Die zitierte Richtlinie geht ebenfalls davon aus, dass bestimmte Kennzeichnungs- und Sicherheitsanweisungen der Hersteller die Grundlage für den Hauptteil der vorgeschriebenen Bewertung bilden können, verlangt aber darüber hinaus eine Bewertung der Art und Weise, in der die Gefahren der chemischen Arbeitsstoffe mit anderen Aspekten des Arbeitsplatzes und der Verwendungsverfahren in Wechselwirkung treten.

Arbeitsstoffe, die nicht in Verkehr gesetzt werden bzw. für die nicht das ChemG 1996 bzw. das Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 gilt, sind jedoch nicht nach diesen Bestimmungen eingestuft und gekennzeichnet. Hinsichtlich solcher Arbeitsstoffe sollen gemäß Abs. 2 die Ermittlung und Einstufung der gefährlichen Eigenschaften, ebenfalls wie in der deutschen Gefahrstoffverordnung, durch die Dienstgeber erfolgen. Das Gleiche gilt hinsichtlich der Ermittlung und Einstufung jener gefährlichen Eigenschaften die im ChemG 1996 bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 nicht genannt sind.

Abs. 3, 5 und 6 stellen spezielle, auf die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen abgestellte Vorschriften zusätzlich zu den allgemein normierten Pflichten der Dienstgeber, Gefahren zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, dar und dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. a der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG in der Fassung der Richtlinie 88/642/EWG, von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/394/EWG und von Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 90/679/EWG.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sind vom Dienstgeber die Maßnahmen festzulegen, die notwendig sind, um die mit den jeweiligen gefährlichen Arbeitsstoffen verbundenen Gefahren zu vermeiden oder abzuwehren.

Zu § 87c:

Abs. 1 entspricht § 42 ASchG sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679/EWG (biologische Arbeitsstoffe) und Art. 5 der Richtlinie 90/394/EWG (Karzinogene). Es dürfen somit krebserzeugende, erb-gutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis durch Verwendung nicht gefährlicher Arbeitsstoffe oder Arbeitsstoffe, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen, erreicht wird. Bei Verwendung anderer gefährlicher Arbeitsstoffe gilt diese Maßnahme nur dann, wenn der damit verbundene Aufwand vertretbar ist. Ist die Verwendung der oben angeführten Arbeitsstoffe erlaubt (wenn z.B. ein Ersatz nicht möglich ist, weil dadurch kein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann) so dürfen diese, wenn es nach Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

Zu Abs. 1 bis 3 ist auch auf die Richtlinie 88/364/EWG, Art. 4 der Richtlinie 90/394/EWG sowie Art. 5 der Richtlinie 90/679/EWG zu verweisen.

Abs. 4 wurde § 42 Abs. 4 ASchG nachgebildet und sieht im Einzelfall ein Feststellungsverfahren vor, ob ein bestimmter Arbeitsstoff bzw. ein bestimmtes Arbeitsverfahren *ex lege* verboten ist.

Abs. 5 und 6 sehen eine Meldepflicht für besonders gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe vor. Zur Meldepflicht ist auch auf Art. 6 der Richtlinie 90/394/EWG und Art. 4 lit. b der Richtlinie 88/364/EWG zu verweisen. Die Regelung über die Meldung von biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4 entspricht Art. 13 der Richtlinie 90/679/EWG. Abs. 5 zweiter Satz dient der Klarstellung.

Für besonders gefährliche Arbeitsstoffe sieht Abs. 7 entsprechend Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 90/394/EWG weiters vor,

dass auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Gründe für ihre Verwendung darzulegen sind.

Zu § 87d:

Wird festgestellt, dass Gefahren geben sind, hat der Dienstgeber zur Vermeidung oder Verringerung der Gefahr konkrete Schutzmaßnahmen festzulegen, wobei entsprechend § 43 ASchG ein "Katalog" der in Frage kommenden Schutzmaßnahmen erstellt wird. Art. 6 der Richtlinie 90/679/EWG (biologische Arbeitsstoffe) legt eine Reihe von Maßnahmen zur Verringerung der Risiken beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen fest, ebenso sieht Art. 5 der Richtlinie 90/394/EWG (Karzinogene) Maßnahmen zur Verringerung oder Vermeidung einer Exposition vor.

Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitsstoffe mit besonders gefährlichen Eigenschaften - soweit dies technisch möglich ist - nur im geschlossenen System verwendet werden dürfen.

Abs. 2 gilt für alle gefährlichen Arbeitsstoffe und ist daher auch auf die im Abs. 1 genannten Arbeitsstoffe anzuwenden, wenn deren Verwendung im geschlossenen System technisch nicht möglich sein sollte. Dabei werden die zu treffenden Schutzmaßnahmen klar formuliert und ihre Reihenfolge bzw. die Prioritäten zum Ausdruck gebracht. Dies entspricht Art. 4 der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG sowie Art. 6 der Richtlinie 90/679/EWG und Art. 5 der Richtlinie 90/394/EWG. Die genannten Schutzmaßnahmen müssen in der Rangordnung der Z 1 bis 6 gesetzt werden. Die jeweils rangniedrigere Maßnahme kann nur Platz greifen, wenn die jeweils ranghöhere Maßnahme technisch nicht durchführbar ist oder nicht zur Vermeidung von Expositionen führt. Persönliche Schutzausrüstungen können demgemäß - entsprechend dem Grundsatz, dass kollektivem Gefahrenschutz Vorrang vor individuellem Gefahrenschutz zukommt - niemals eine Alternative zu den in Z 1 bis 5 genannten technischen und organisatorischen Maßnahmen darstellen, sondern bleiben bloß die letzte Möglichkeit, wenn alle anderen Maßnahmen nicht ausreichen. Zu den Schutzmaßnahmen ist auch auf Art. 8

Abs. 2 der Richtlinie 82/605/EWG und Art. 6 der Richtlinie 83/477/EWG zu verweisen.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 4 lit. k der Richtlinie 90/394/EWG, soll sich aber nicht nur auf Karzinogene beschränken. Hiezu sind auch Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 83/477/EWG, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605/EWG und Art. 7 der Richtlinie 78/610/EWG zu erwähnen.

Abs. 4 dient der Umsetzung von Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679/EWG, nähere Regelungen zur Umsetzung des Anhanges V der genannten Richtlinie werden im Verordnungsweg getroffen werden.

Zu § 87e:

Die gegenständlichen Bestimmungen wurden nach dem Vorbild des § 44 ASchG gestaltet. Das ChemG 1996 (§ 17 Abs. 3 und § 18) enthält Vorschriften über die Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, die in Verkehr gesetzt werden.

Abs. 1 und 2 sehen - wie auch § 23 der deutschen Gefahrstoffverordnung - diese Erfordernisse auch für das innerbetriebliche Verwenden vor. Die Kennzeichnungspflicht bedarf näherer Bestimmungen, welche, wie auch im ASchG, im Verordnungsweg getroffen werden. In dieser Verordnung wird auch zu regeln sein, inwieweit anderen Rechtsvorschriften (z.B. Transportvorschriften) entsprechende Kennzeichnungen ausreichen.

Auch wird in dieser Verordnung die Kennzeichnung gefährlicher Arbeitsstoffe näher zu regeln sein. Kennzeichnungspflichten sieht die Kennzeichnungsrichtlinie 92/58/EWG vor (vgl. Anhang II Z 3.2, der Gefahrenkennzeichnungen für explosions-, feuergefährliche Stoffe etc. enthält).

Abs. 4 entspricht Art. 5 Abs. 4 lit. j und Art 8 Abs. 2 der Richtlinie 90/394/EWG sowie Art. 16 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 90/679/EWG.

Abs. 5 ist zum Schutz der Dienstnehmer notwendig und entspricht der Richtlinie 98/24/EG.

Zu § 87f:

Sowohl die Richtlinie 80/1107/EWG bzw. die Ergänzungen zu dieser Richtlinie als auch die Richtlinie 98/24/EG des Rates betreffend chemische Arbeitsstoffe sehen Grenzwerte (bzw. auch Arbeitsplatzreferenzwerte) vor. Die Richtlinie 98/24/EG weist darauf hin, dass das Verzeichnis der Grenzwerte zu gegebener Zeit erweitert werden kann.

Die gegenständlichen Bestimmungen wurden nach dem Vorbild des § 45 ASchG gestaltet.

Abs. 1 und 2 dienen der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG in der Fassung der Richtlinie 88/642/EWG, wonach die Einzelstaaten Grenzwerte festzulegen haben und bildet damit die Grundlage für eine Verordnung, mit der MAK- und TRK-Werte festzulegen sind.

Abs. 5 dient der Umsetzung von Art. 4 Z 13 der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG, Abs. 6 der Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie 90/394/EWG.

Abs. 7 enthält die allgemeine Anordnung, gefährliche Konzentrationen auch dann möglichst gering zu halten, wenn für einen gefährlichen Arbeitsstoff kein Grenzwert besteht.

Zu § 87g:

Art. 4 Abs. 4 Z 4 lit. b der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG in der Fassung der Richtlinie 88/642/EWG verpflichtet die Einzelstaaten nicht nur zur Festlegung von Grenzwerten, sondern auch zur Regelung der Probenahme, der Messung und der Beurteilung der Ergebnisse. Hinsichtlich chemischer Arbeitsstoffe müssen Probenahme,

Messung und Bewertung der Ergebnisse nach der in Anhang IIa dieser Richtlinie vorgegeben Referenzmethode oder nach einer zu gleichwertigen Ergebnissen führenden Methode erfolgen. Die gegenständliche Bestimmung, welche § 46 ASchG nachgebildet ist, dient der Umsetzung dieser Bestimmungen.

Abs. 1 entspricht Punkt B.1.a des Anhangs IIa der Richtlinie 88/642/EWG und ergibt sich aus der allgemeinen Ermittlungs-
pflicht des Dienstgebers.

Zu Abs. 2, 5 und 8 ist auf den Anhang der Richtlinie 92/104/EWG zu verweisen.

Abs. 3 entspricht Punkt B.2. des oben zitierten Anhangs.

Abs. 4 umfasst die Anforderungen nach Punkt B.3. und Abs. 6 Punkt B.1. e und f des oben zitierten Anhangs.

Abs. 7 dient der Umsetzung von Art. 4 Abs. 4 lit. c der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG in der Fassung der Richtlinie 88/642/EWG.

Die Bestimmungen über Messungen bedürfen einer Konkretisierung und wird diese - wie auch im ASchG vorgesehen - mit der Erlassung einer entsprechenden Durchführungsverordnung erfolgen.

Zu § 87h:

Die gegenständlichen Bestimmungen wurden nach dem Vorbild des § 47 ASchG gestaltet.

Die im Abs. 1 verankerte Verpflichtung zur Führung von ... -
neuesten Stand zu haltenden Listen jener Dienstnehmer, ... -
fährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind bzw. von Ver... -
sen über die Belastungswerte entspricht Art. 4 Abs. 12 ... -
menrichtlinie 80/1107/EWG. Die Einzelrichtlinien 83/477 ... -

90/394/EWG und 90/679/EWG bestimmen, welche Angaben diese Verzeichnisse jeweils zu enthalten haben; dies wurde im Abs. 2 berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die neue Richtlinie 98/24/EG des Rates betreffend chemische Arbeitsstoffe zu verweisen, nach der sicherzustellen ist, dass für alle Arbeitnehmer, die einer Gesundheitsüberwachung unterliegen, eine persönliche Gesundheitsakte geführt und auf dem letzten Stand gehalten wird. Dies betrifft Arbeitnehmer, die Einwirkungen von sensibilisierenden Arbeitsstoffen sowie von weiteren Stoffen, die in der Anlage zu dieser Richtlinien aufgeführt sind, ausgesetzt sind. Diese persönliche Gesundheitsakte muss eine Zusammenfassung der Ergebnisse der durchgeführten Gesundheitsüberwachung und der für die Exposition der Person repräsentativen Überwachungsdaten enthalten.

Im vorliegenden Entwurf werden die Aufzeichnungspflichten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung mit Z 29 (§ 89h), die Aufzeichnungspflichten betreffend die Exposition allerdings mit der gegenständlichen Bestimmung festgelegt.

Für beide Aufzeichnungen gelten Vorschriften über die Aufbewahrung (Abs. 3). Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 83/477/EWG, Art. 15 der Richtlinie 90/394/EWG und Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 90/679/EWG sehen die Aufbewahrung dieser Verzeichnisse für zehn bis 40 Jahre ab Ende der Exposition vor. Die Richtlinie 98/24/EG sieht eine Aufbewahrung für 40 Jahre ab dem Datum des letzten Eintrags vor. Die Aufbewahrung nach Ende der Exposition erfolgt durch den zuständigen Träger der Unfallversicherung.

Diese Regelung erscheint - auch im Sinne der Zielsetzungen der Richtlinien - am zweckmäßigsten. So kann z.B. bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Übergabe der personenbezogenen Aufzeichnungen an die neuen Dienstgeber aus Gründen des Datenschutzes nicht in Betracht kommen, es ist aber sicherzustellen, dass gegebenenfalls die einen Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit bei verschiedenen Dienstgebern den Behörden und

auch den betroffenen Dienstnehmern zugänglich sind. Es kommt daher nur eine zentrale Aufbewahrung durch eine Stelle in Betracht, deren räumlicher Wirkungsbereich sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass für die Aufbewahrung nur eine Einrichtung in Betracht kommt, für die besondere Verschwiegenheitspflichten bestehen. Dies trifft auf die Unfallversicherungsträger zu.

Der im Abs. 4 normierte Zugang der Dienstnehmer zu diesen Verzeichnissen ist im Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 83/477/EWG, Art. 12 lit. d und e der Richtlinie 90/394/EWG sowie Art. 11 Abs. 3 der Richtlinie 90/679/EWG und auch in der Richtlinie 98/24/EG vorgesehen.

Zu § 87i:

Hier wird auf die Erläuternden Bemerkungen zu den vorstehenden Bestimmungen verwiesen. Abs. 2 bietet u.a. die Grundlage für das Verbot von bestimmten Arbeitsstoffen und Arbeitsverfahren durch Verordnung und ist zur Umsetzung der Richtlinie 88/364/EWG und insbesondere im Hinblick auf die Richtlinie 98/24/EG des Rates betreffend chemische Arbeitsstoffe und im Hinblick auf die einem ständigen Wandel unterliegenden Erkenntnisse und Regelungen betreffend die Einstufung und Ersetzbarkeit von Arbeitsstoffen erforderlich. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die einschlägigen Richtlinien für derartige Anpassungen ein besonderes Verfahren vorsehen, nach dem die Anpassungen nicht durch den Rat erfolgen, sondern durch die Kommission.

Zu Art. I Z 26 und Z 27 (§§ 88 bis 881):

Zu § 88:

Die Regelungen über Arbeitsvorgänge fassen in Ausführung des § 91 Abs. 1 und 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 jene Anforderungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge - innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten - gelten, soweit

es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln oder von Arbeitsstoffen handelt. Für Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe gelten die entsprechenden Bestimmungen. Vorbild ist der 6. Abschnitt des ASchG, insbesondere § 60.

Aufbauend auf der Regelung des bisherigen § 78 Wr. LAO 1990 wird überdies auf Art. 6 der Richtlinie 89/391/EWG Bedacht genommen.

In den §§ 88a bis 88l werden besondere Regelungen über Arbeitsplätze sowie bestimmte Arbeitsvorgänge (Handhabung von Lasten, Arbeiten am Bildschirm, mit Lärm verbundene Arbeiten, sonstige Einwirkungen im Sinne physikalischer Agenzien) entsprechend den Einzelrichtlinien zur Richtlinie 89/391/EWG vorgesehen.

Zu § 88a:

Um die entsprechende Beurteilung der Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge (§ 74) vornehmen und bei Gefährdung entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen zu können, ist es erforderlich, konkrete Pflichten über die Gestaltung der Arbeitsplätze aufzunehmen.

Abs. 1 enthält in Anlehnung an § 2 Abs. 4 ASchG eine Legaldefinition für den Begriff "Arbeitsplatz".

In den weiteren Absätzen werden die Regelungen betreffend Arbeitsplätze, die bisher im § 78 Wr. LAO 1990 enthalten waren, erheblich ausgebaut, wobei bei der Umsetzung der Richtlinien 89/654/EWG, 92/57/EWG und 92/104/EWG der § 61 ASchG als Vorbild dient. Die Regelungen der Richtlinie 92/57/EWG, welche an sich nur zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen zum Gegenstand haben, erscheinen aber auch für die auswärtigen Arbeitsstellen in der Land- und Forstwirtschaft sinnvoll und wurden daher ebenfalls übernommen.

Abs. 5 entspricht Anhang I Z 15.2 der Richtlinie 89/654/EWG und Anhang IV Teil A Z 12 der Richtlinie 92/57/EWG. Besondere Rege-

lungen über die Gestaltung von Arbeitsplätzen enthalten insbesondere Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57/EWG sowie der Anhang der Richtlinie 92/104/EWG.

Abs. 7 ist auch dann erfüllt, wenn die Überwachung durch Ausführen der Arbeiten in Sichtweite einer anderen Person, durch Beaufsichtigung der Arbeitnehmer durch Kontrollgänge in kurzen Zeitabständen oder durch Personenüberwachungsanlagen erfolgt werden kann. (vgl. auch § 57 Abs. 3 AAV).

Zu Abs. 9 ist darauf hinzuweisen, dass Verkaufsstände auch unter die Regelungen der §§ 85ff über Arbeitsstätten fallen können, wenn sie der Definition der Arbeitsstätten entsprechen, weil sie sich z.B. auf dem Betriebsgelände befinden oder weil es sich nicht um offene Verkaufsstände handelt, sondern um bauliche Anlagen. Im Zusammenhang mit solchen Verkaufsständen ist darauf hinzuweisen, dass nach dem vorliegenden Entwurf durch Verordnung Ausnahmen und Abweichungen geregelt werden können, diese Regelung könnte insbesondere für kurzfristig genutzte Verkaufsstände zum Tragen kommen. Abs. 9 trifft Regelungen für jene Verkaufsstände, die keine Arbeitsstätten im Sinne der §§ 85ff sind.

Zu § 88b:

Im § 78 Abs. 5 und 6 Wr. LAO 1990 wurden schon bisher für gewisse Tätigkeiten besondere Kenntnisse und Erfahrungen oder der Nachweis von Fachkenntnissen oder eine fachkundige Aufsicht gefordert.

Regelungen über besondere Fachkenntnisse oder eine besondere Aufsicht sind auch in einzelnen Richtlinien vorgesehen, insbesondere die Richtlinien 92/57/EWG und 92/104/EWG. Der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend chemische Arbeitsstoffe verlangt die Aufsicht bzw. Überwachung durch Fachkräfte, die über die dazu notwendigen Fachkenntnisse verfügen, und zum Teil auch eine besondere Fachkunde für die Durchführung von Arbeiten.

Der vorliegende Entwurf berücksichtigt die geltenden Regelungen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen sowie eine besondere Aufsicht und entspricht weitgehend § 62 ASchG, wobei nunmehr eine systematische Trennung der unterschiedlichen Tatbestände (Fachkenntnisse für die Durchführung; Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation; besondere Aufsicht; Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson) erfolgt und eine Grundlage für eine Erweiterung der Anwendungsfälle geschaffen wird, insbesondere im Hinblick auf die oben angeführten Richtlinien.

Abs. 1 und 2 betrifft jene Fälle, in denen für die Durchführung der Arbeiten besondere Anforderungen gelten: geistige und körperliche Eignung, Berufserfahrung und Nachweis der Fachkenntnisse. Berufserfahrung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Erfahrung durch Ausübung der Tätigkeit, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse notwendig ist, sondern ist im Sinne von betrieblichen Erfahrungen zu verstehen. Jene Tätigkeiten, für die ein solcher Nachweis im Anwendungsbereich des ASchG bereits erforderlich ist und auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sinnvoll erscheint, werden demonstrativ aufgezählt. In diesem Zusammenhang ist auch auf Anhang IV Teil B Abschnitt II der Richtlinie 92/57/EWG zu verweisen, der für die Bedienung von Hebezeugen, Fahrzeugen, Erdbaumaschinen, Förderzeugen, Anlagen, Maschinen und Ausrüstungen besonders geschulte Dienstnehmer vorschreibt. Weiters ist auf Art. 3 lit. c und auf Z 5 des Anhanges der Richtlinie 92/104/EWG zu verweisen, wonach Aufbewahrung, Transport und Verwendung von Sprengstoffen und Zündmitteln ... von fachkundigen Personen ausgeführt werden dürfen.

Abs. 3 verlangt für Sprengarbeiten zusätzlich die Verlässlichkeit, dies entspricht der Sprengarbeitenverordnung, BGBl. Nr. 77/1954. Zur Prüfung der Verlässlichkeit sind besondere Regelungen vorgesehen.

Abs. 4 betrifft jene Fälle, in denen besondere Anforderungen nicht für die Durchführung der Arbeiten gelten, sondern für die Organisation und Vorbereitung. Abs. 4 kann erst mit Inkrafttreten

ten einer Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse wirksam werden, soweit ein Nachweis der Fachkenntnisse nicht nach bundesrechtlichen Vorschriften bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist (z.B. für Arbeiten unter Spannung: BGBL. Nr. 10/84).

Abs. 5 erster Satz betrifft Arbeiten, für die eine besondere Aufsicht erforderlich ist, ohne dass ein spezieller Nachweis der Fachkenntnisse verlangt wird. Der zweite Satz betrifft jene Fälle, in denen ein Nachweis der Fachkenntnisse für die Aufsichtsperson erforderlich ist, wie dies nach geltendem Recht bereits bei bestimmten Arbeiten der Fall ist (siehe die obigen Ausführungen). Im Zusammenhang mit der Aufsicht ist auch auf Z 1.3. des Anhanges zur Richtlinie 92/104/EWG zu verweisen, nach der die Dienstnehmer von Personen zu beaufsichtigen sind, die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken über die für diese Aufgabe erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen.

Zu § 88c:

Diese Bestimmung betrifft den Nachweis der Fachkenntnisse und entspricht weitgehend dem § 63 ASchG, wobei auch die Möglichkeit einer Entziehung durch den Magistrat vorgesehen ist.

Die Ermächtigung der in Betracht kommenden Unterrichtsanstalten und Ausbildungseinrichtungen sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse werden landesgesetzlich nicht geregelt. Stattdessen verweist Abs. 1 diesbezüglich auf bundesrechtliche Regelungen, insbesondere auf die §§ 63 Abs. 2 und 113 ASchG.

Zu § 88d:

Diese Bestimmung dient der Umsetzung der Richtlinie 90/269/EWG - wie auch im § 64 Abs. 1 ASchG wird nicht nur auf eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule abgestellt, sondern auf die Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass nach der Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger an der Spitze der Neuzugänge an Invaliditäts(Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit)pensionen die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, des Skelettes und der Muskeln stehen (1990: 40 %). Eine verstärkte Vorbeugung durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge muss daher ein vordringliches Anliegen darstellen.

Abs. 1 entspricht - mit der oben genannten Abweichung - dem Art. 2 der Richtlinie 90/269/EWG, Abs. 2 entspricht dem Art. 3, Abs. 3 dem Art. 4 lit. a und b und dem Art. 3 Abs. 2 dieser Richtlinie. Abs. 4 entspricht Anhang II i.V.m. Art. 5 der Richtlinie 90/269/EWG i.V.m. Art. 6, 14 und 15 der Richtlinie 89/391/EWG. Abs. 5 entspricht Art. 6 der Richtlinie 90/269/EWG.

Zu den Grenzlasten ist auf die Verordnungsermächtigung des § 881 Z 2 des Entwurfes zu verweisen.

Zu § 88e:

Die Regelung dient der Umsetzung der Grundsätze der Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz nach dem Vorbild des § 65 ASchG. Zu berücksichtigen sind insgesamt auch die Auswirkungen der Richtlinie 89/391/EWG (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren - vgl. § 74).

Nach wie vor sind insbesondere folgende grundsätzliche Ausführungen der Richtlinie 86/188/EWG aktuell: An vielen Arbeitsplätzen ist ein hoher Lärmpegel festzustellen. Gesundheit und Sicherheit zahlreicher Arbeiter sind dadurch potentiell gefährdet. Eine Verringerung der Lärmexposition soll insbesondere die Gefahr eines lärmbedingten Gehörverlustes entgegenwirken. Die Herabsetzung des Lärmpegels während der Arbeit ist effizienter zu erreichen, wenn bereits bei der Planung von Anlagen Präven-

tivmaßnahmen getroffen werden und wenn weniger lärmintensive Materialien, Arbeitsverfahren und -methoden gewählt werden. Die Expositionsminderung muss vornehmlich an der Lärmquelle ansetzen. Die Expositionsminderung an der Lärmquelle ist durch Bereitstellung und Verwendung von individuellen Gehörschutzmitteln zu ergänzen, wenn die Belastung nicht in vertretbarer Weise durch andere Mittel vermieden werden kann.

Es liegt der Vorschlag für eine Richtlinie betreffend physikalische Einwirkungen vor, der auch umfangreiche Lärmregelungen vorsieht. In diesem Entwurf wird insbesondere ausgeführt: Der derzeitige wissenschaftliche Kenntnisstand über die gesundheitlichen Folgen physikalischer Einwirkungen erlaubt nicht, exakte, jegliche Gesundheitsgefährdung erfassende Expositionsgrenzen festzulegen, insbesondere was die extraauralen Lärmwirkungen angeht.

Im Hinblick auf diesen Richtlinienvorschlag, der u.a. verschiedene Grenzwerte bzw. Auslöseschwellen regelt, die strenger sind als die Werte der Richtlinie 86/188/EWG, werden im vorliegenden Entwurf die Grenzwerte bzw. Schwellenwerte für die einzelnen Maßnahmen nicht festgelegt. Es werden die in der Richtlinie 86/188/EWG und im Richtlinienvorschlag angeführten abgestuften Maßnahmen übernommen (siehe Abs. 4). In einer Verordnung gemäß § 881 Z 3 des Entwurfes wären dann für die einzelnen Maßnahmen die entsprechenden Auslöseschwellen unter Bedachtnahme auf das geltende Recht und die jeweils geltenden Richtlinien festzulegen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Grenzwerte bzw. Auslöseschwellen derzeit in Diskussion stehen, und dass im Zusammenhang mit der Festlegung von Grenzwerten auch Mess- und Bewertungsvorschriften die ebenfalls einer Diskussion und einem Wandel unterliegen, notwendig sind.

Dass die Minderung des Lärms am Arbeitsplatz ein vordringliches Anliegen darstellen muss, zeigt auch der Umstand, dass durch Lärm verursachte Schwerhörigkeit an der Spitze der anerkannten

Berufskrankheiten steht (1991: 1.796 Fälle der Anerkennung einer Berufskrankheit, davon 782 Fälle lärmbedingter Schwerhörigkeit).

In Übereinstimmung mit der Richtlinie bzw. dem Richtlinienvorschlag werden im vorliegenden Entwurf sowohl allgemeine Schutzpflichten als auch spezielle, abgestufte Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Lärmexposition festgelegt.

Zu Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 86/188/EWG ist auf gewerberechtliche Vorschriften zu verweisen, insbesondere auf die Maschinen-Sicherheitsverordnung.

Zu § 88f:

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

Nach Art. 6 der Richtlinie 89/391/EWG sind sämtliche Einwirkungen am Arbeitsplatz und bei Arbeitsvorgängen hinsichtlich Gesundheitsgefährdungen zu überprüfen und bestimmte Einflüsse auszuschalten bzw. zu verringern.

Abs. 1 regelt insbesondere Einwirkungen durch Erschütterungen. Zu den übrigen physikalischen Einwirkungen ist auf den Richtlinienvorschlag betreffend physikalische Einwirkungen der umfangreiche Regelungen für Vibrationen, optische Strahlung und elektrische und magnetische Felder und Wellen festlegt, zu verweisen.

Abs. 2 betrifft sonstige nachteilige Einwirkungen.

Abs. 3 trifft für jene Fälle Vorsorge, in denen nachteiligen Einwirkungen nicht durch Schutzmaßnahmen oder durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze begegnet werden kann oder trotz technischer Maßnahmen keine Verringerung der Belastungen auf ein vertretbares Maß möglich ist.

zu den §§ 88g und 88h:

Diese Bestimmungen beinhalten in Ausführung des § 91a des Landarbeitsgesetzes 1984 die Umsetzung der Richtlinie 90/270/EWG und entsprechen weitgehend den §§ 67 und 68 ASchG. Die Definitionen im § 88h Abs. 1 berücksichtigen die Begriffsbestimmungen des Art. 2 der Richtlinie 90/270/EWG. Die Definitionen nach der ÖNORM A 2611 können nur berücksichtigt werden, soweit sie keine unzulässige Einschränkung der Richtlinie bewirken. Besonders ist darauf hinzuweisen, dass die Definition nicht dem Nacht-Schwerarbeitsgesetz entspricht, weil das NSchG eine unzulässige Einschränkung gegenüber der Richtlinie bewirken würde und es darüber hinaus auf Grund des Regelungszweckes im vorliegenden Entwurf nicht darauf ankommen kann, ob die Bildschirmarbeit als besonders erschwerende Arbeitsbedingung anzusehen ist.

§ 88g Abs. 2 und 3 entsprechen dem Anhang der Richtlinie 90/270/EWG. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist vor allem auf einschlägige Normen und sonstige anerkannte Regelungen Bedacht zu nehmen. Abs. 4 und 5 entsprechen Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie mit der Maßgabe, dass auf den in der Praxis auch in der Land- und Forstwirtschaft zunehmend anzutreffenden Einsatz von tragbaren Datenverarbeitungsanlagen am Arbeitsplatz durch eine teilweise Anwendung der Schutzzvorschriften Rechnung getragen wird.

§ 88h Abs. 1 entspricht Art. 3 der Richtlinie 90/270/EWG. Abs. 2 entspricht dem Anhang der Richtlinie. Abs. 3 fasst jene Bestimmungen zusammen, die auf die Beschäftigung von Dienstnehmer*innen im Sinne der Definition nach Art. 2 der Richtlinie 90/270/EWG anstellen. Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Dienstnehmer, die nur bei einem unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

Z 1 entspricht Art. 7 der Richtlinie. Z 2 und 3 entsprechen Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie. Es handelt sich dabei um Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen im Sinne

§§ 89ff des Entwurfes. Es besteht daher keine Untersuchungspflicht, sondern nur ein Recht der Dienstnehmer.

z 4 entspricht Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie.

Abs. 4 entspricht Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie. In Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 5 der Richtlinie wird aber nicht ausgeschlossen, dass die Kosten der Untersuchungen nicht von den Dienstgebern, sondern vom Versicherungsträger getragen werden.

In Abs. 5 und 6 wird klargestellt, dass die Verpflichtung zur Ermittlung und Bewertung der Gefahren auch für jene Einrichtungen bzw. Geräte gilt, auf die die übrigen Abs. nicht oder nur zum Teil anzuwenden sind.

Zu den §§ 88i bis 88k:

Diese Bestimmungen beinhalten die Umsetzung der Richtlinie 89/656/EWG. Sie entsprechen im Wesentlichen den §§ 69 bis 71 ASchG. Entsprechend Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie sollen durch eine Verordnung nach diesem Gesetz (§ 881 z 5 und 6) die Bedingungen, unter denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen und Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen näher geregelt werden. Eine Verpflichtung zur Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung ist z.B. in der Richtlinie 82/605/EWG (Schutz vor Blei) vorgesehen.

Zu § 881:

Diese Bestimmung listet jene Regelungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze der §§ 88 bis 88k auf, zu denen jedenfalls eine Konkretisierung durch Verordnung erforderlich ist.

Dass darüber hinaus auch zur Durchführung anderer Regelungen dieses Entwurfes Verordnungen erlassen werden können, ergibt

sich aus Art. 18 Abs. 2 B-VG und bedarf keiner zusätzlichen konkreten Ermächtigung.

Zu Art. I Z 28 und Z 29 (§§ 89 bis 89i):

Die Richtlinien räumen der Präventivmedizin und der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz einen hohen Stellenwert ein. Dabei gehen sie von Eignungs- und wiederkehrenden Untersuchungen aus; es konnte daher weitgehend das bisher bestehende System der geltenden Landarbeitsordnung beibehalten werden. So sieht die Richtlinie 80/1107/EWG für bestimmte Einwirkungen vor, dass die Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5).

Die Richtlinie 90/394/EWG (Karzinogene) sieht vor, dass eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679/EWG (biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Im Anhang zu dieser Richtlinie sind praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung vorgesehen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Dienstnehmer vor, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können (z.B. Richtlinie 86/188/EWG - Lärm). Es sind daher auch für solche Untersuchungen Regelungen zu treffen.

Zu § 89:

Abs. 1 entspricht weitgehend § 80 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie den entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind.

Diese verpflichtenden Untersuchungen sind nur vorgesehen, wenn ihnen eine prophylaktische Bedeutung zukommt. Eine Eignungs-

untersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die das individuelle Risiko erhöht, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung infolge der Erkrankung erhöhen würde.

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

Im Abs. 2 werden diejenigen Tätigkeiten, die eine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchung notwendig machen, ausdrücklich angeführt. Dies erfolgt durch Übernahme der Regelung des § 92 Abs. 2 LAG.

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

Im Abs. 4 werden in Übereinstimmung mit § 49 Abs. 2 ASchG weitere Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen verpflichtend vorgeschrieben sind, normiert. Darüber hinaus ist auch die Verordnungsermächtigung des § 89i Z 1 des Entwurfes zu beachten.

Zu § 89a:

In Übereinstimmung mit § 50 ASchG werden auch für Einwirkungen durch Lärm verpflichtende Eignungs- und Folgeuntersuchungen vor-

gesehen, wohingegen die Richtlinie nur freiwillige Untersuchungen vorsieht.

Die wiederkehrenden Untersuchungen werden in der Art geregelt, dass die Dienstgeber dafür zu sorgen haben, dass diese Untersuchungen durchgeführt werden. Eine (verpflichtende) wiederkehrende Untersuchung der Hörfähigkeit soll aber nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen. Der Entwurf sieht daher bezüglich der Durchführung und der Vorgangsweise dieselben Regelungen vor wie für die sonstigen besonderen Untersuchungen (vgl. § 89f).

Die Richtlinie 86/188/EWG sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 85 dB(A) vor, der Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen eine besondere Gesundheitsüberwachung ab 80 dB(A). Durch Verordnung gemäß § 89i Z 2 des Entwurfs soll unter Bedachtnahme auf die jeweils geltenden Richtlinien geregelt werden, ab welcher Lärmbelastung verpflichtende Eignungsuntersuchungen und wiederkehrende Untersuchungen vorzusehen sind.

Zu § 89b:

Abs. 1 und 2 berücksichtigen die oben dargelegten freiwilligen Untersuchungen nach den bezughabenden Richtlinien. Diese Regelung bedarf einer entsprechenden Durchführungsverordnung (vgl. § 89i Z 1) und bildet die Grundlage auch für den Fall, dass Richtlinien für bestimmte gefährliche Tätigkeiten besondere Untersuchungen verlangen. Ähnliches gilt für die Untersuchungen bei Nachtarbeit entsprechend Artikel 9 der Arbeitszeit-Richtlinie, 93/104/EWG. Weiters können solche besonderen Untersuchungen im Zusammenhang mit physikalischen Einwirkungen sowie im Zusammenhang mit chemischen Arbeitsstoffen notwendig werden, so weit es sich nicht um Einwirkungen handelt, für die wegen der prophylaktischen Bedeutung verpflichtende Eignungs- und wiederkehrende Untersuchungen notwendig sind.

Abs. 3 entspricht Art. 14 Abs. 3 der Richtlinie 90/679/EWG sowie dem Richtlinienentwurf betreffend physikalische Einwirkungen und dem Richtlinienentwurf betreffend chemische Arbeitsstoffe.

Zu den §§ 89c bis 89e:

Die Bestimmungen der §§ 89c und 89d fassen in Anlehnung an die §§ 52 und 55 ASchG jene Grundsätze zusammen, nach denen die untersuchenden Ärzte bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen, bei Untersuchungen bei Lärmeinwirkung sowie bei sonstigen Untersuchungen vorzugehen haben. Im Gegensatz zu den Regelungen des ASchG ist eine Befundvorlage an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht erforderlich.

§ 89e verweist hinsichtlich der Ermächtigung der Ärzte auf die entsprechende Regelung des § 56 Abs. 7 ASchG.

Zu § 89f:

Im Gegensatz zu den Regelungen der §§ 53 und 54 ASchG erscheint für den Anwendungsbereich der Wr. LAO 1990 ein aufwendiges behördliches Verfahren zur Erlassung eines Beschäftigungsverbotes entbehrlich. Ein solches Verbot, das im Übrigen nur für Eignungs- und Folgeuntersuchungen, nicht aber auch für Untersuchungen nach den §§ 89a und 89b des Entwurfes vorgesehen ist, soll vielmehr bereits direkt auf Grund der Beurteilung durch die untersuchenden Ärzte wirksam werden. Auch die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt ohne Bescheid der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Zu § 89g:

Die Regelung folgt weitgehend dem § 57 ASchG und umfasst Eignungsuntersuchungen vor Beginn des Dienstverhältnisses, die Tätigkeit erst aufgenommen werden darf, nachdem die Eignungsuntersuchung durchgeführt wurde, sind Untersuchungen vor Beginn des Dienstverhältnisses durchaus üblich und zielen auf die

Zu § 89h:

Die Regelung orientiert sich an jener des § 58 ASchG. Die im Abs. 1 vorgesehene Verpflichtung, Ärzten den Zugang zu den **Arbeitsplätzen** und allen notwendigen Informationen zu gewähren, entspricht Art. 12 der Richtlinie 82/605/EWG.

Zu § 89i:

Für die Verordnungsermächtigungen für den Bereich der Gesundheitsüberwachung gilt das zu § 881 Ausgeführte. Überdies darf auf die Erläuterungen zu den §§ 89 bis 89b verwiesen werden.

Zu Art. I Z 30 bis Z 37 (§§ 90 bis 93e):

Der Entwurf geht bei der Regelung der Präventivdienste von der Überlegung aus, dass

- funktionierende innerbetriebliche Einrichtungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verbunden mit einer stärkeren Einbindung der Dienstnehmer einen besonders wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen darstellen;
- innerbetriebliche Strukturen für eine Information und eine Auseinandersetzung über Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes notwendig sind;
- auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Dienstgeber in gleicher Weise wie auf anderen Gebieten entsprechende Fachleute benötigen;
- die Wirksamkeit und die Akzeptanz der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung vor allem durch eine stärkere Einbindung in den innerbetrieblichen Informations- und Entscheidungsprozess verbessert werden kann;

- die Verantwortung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung bei den Dienstgebern liegt;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nicht als Hilfsorgan der Dienstgeber zur Überwachung der Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften eingesetzt werden sollen, sondern zur Beratung in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit sowie Ausarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen;

Der Entwurf legt folgende Grundsätze fest:

- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für alle Dienstnehmer;
- besondere Regelungen zur Berücksichtigung der Situation der Kleinbetriebe;
- sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sind der Dienstgebersphäre zuzurechnen, Interessenkollisionen sind zu vermeiden;
- Unterscheidung zwischen interner und externer Betreuung, wobei für die externen Personen und Dienste besondere Anforderungen gelten;
- Fach- und Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel können durch die externen Personen und Dienste beigestellt werden;
- inhaltliche Bestimmung der Tätigkeit der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung einerseits durch die Verpflichtung der Dienstgeber, in bestimmten Angelegenheiten diese Personen und Dienste beizuziehen, andererseits durch Festlegung von "einsatzzeitrelevanten" Tätigkeiten;

- Aufzeichnungs- und Berichtspflichten zur Kontrolle der Tätigkeiten und als Grundlage für die Information der Dienstnehmer;
- die innerbetrieblichen Institutionen haben zusammenzuarbeiten.

Zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung ist auch auf folgende Ausführungen im Koalitionsübereinkommen zu verweisen: "Vor allem ist aber eine möglichst flächendeckende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung sicherzustellen."

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung soll für Klein- und Mittelbetriebe stufenweise wirksam werden, weil für eine flächendeckende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung derzeit nicht genug ausgebildete Fachleute zur Verfügung stehen.

Im Zusammenhang mit den Präventivdiensten ist auch darauf zu verweisen, dass vor allem auch im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung von psychischen Belastungen und Fragen der Arbeitsorganisation die Beiziehung von Gesundheits-, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen als Fachpersonal im Rahmen der Präventivdienste und zur Beratung der Dienstgeber in Betracht kommt.

Die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern wird schrittweise in Kraft gesetzt.

Zu § 90:

Art. 7 der Richtlinie 89/391/EWG schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, dass die Dienstgeber grundsätzlich Dienstnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz bestellen müssen. Nur für den Fall, dass die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht ausreichen, können externe Personen oder externe Dienste herangezogen werden.

Demgegenüber geht § 73 ASchG davon aus, dass der Dienstgeber grundsätzlich die Wahlmöglichkeit hat, ob er betriebseigene Sicherheitsfachkräfte oder externe Sicherheitsfachkräfte oder ein sicherheitstechnisches Zentrum heranziehen will.

Der gegenständliche Entwurf übernimmt die Regelung des Art. 7 der Richtlinie 89/391/EWG, zumal wegen der genannten Bestimmung des ASchG derzeit ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich anhängig ist. Die Heranziehung externer Personen und Dienste wird somit in aller Regel nur in Arbeitsstätten mit sehr geringem Beschäftigtenstand eine zulässige Lösung darstellen.

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

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

Zu § 90a:

Entsprechend Artikel 7 Abs. 8 der Richtlinie 89/391/EWG ist zu regeln, welche Fähigkeiten und Eignungen für die Sicherheitsfachkräfte erforderlich sind. Eine eigene Regelung für den Anwendungsbereich der Wr. LAO 1990 erscheint allerdings entbehrlich, weshalb ein bloßer Verweis auf die entsprechende Regelung des § 74 Abs. 1 und 2 ASchG (Nachweis einer vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung) als zureichend angesehen werden kann.

Zu § 91:

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

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

In Abs. 1 werden die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte allgemein umschrieben. Sicherheitsfachkräfte sind Fachleute, die Beratungstätigkeiten übernehmen. Die fachkundige Beratung der Dienstnehmer und der Belegschaftsorgane soll in gleicher Weise wie die Information und Unterweisung dazu beitragen, dass die Dienstnehmer in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (siehe auch Art. 13 Abs. 3 lit. e und f der Richtlinie 89/391/EWG). Es ist Sache der Dienstgeber, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Dienstnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 93b zu verweisen.

Die Dienstgeber werden in Abs. 3 verpflichtet, die Sicherheitsfachkräfte in bestimmten Angelegenheiten beizuziehen. Die Auf-

zählung jener Angelegenheiten, in denen die Sicherheitsfachkräfte zu beteiligen sind, entspricht weitgehend dem § 76 Abs. 3 ASchG. Im Übrigen ist auf die Richtlinie 89/391/EWG, insbesondere Art. 11, zu verweisen.

Abs. 4 stellt klar, dass es Sache der Dienstgeber ist, dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Dienstnehmern und Belegschaftsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgschaftung der Dienstgeber im Sinne einer Haftung für ausreichende und inhaltliche richtige Beratung.

Zu den §§ 91a und 91b:

Die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte bestimmt sich nach den anfallenden Aufgaben, insbesondere auch nach dem Umfang der Befassung mit Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3 durch die Dienstgeber, weiters nach dem Umfang der Inanspruchnahme durch die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat. Die Regelungen orientieren sich an den §§ 77 und 78 ASchG, in der bis 31. Dezember 1998 geltenden Fassung.

Im § 91a wird daher grundsätzlich entsprechend der im § 77 ASchG getroffenen Regelung für die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte eine Mindesteinsatzzeit vorgesehen. Diese Mindesteinsatzzeit stellt die Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung dar, auf Grund der in diesem Gesetz festgelegten Aufgaben oder einer darüber hinausgehenden Inanspruchnahme der Sicherheitsfachkräfte für sonstige Aufgaben kann sich eine höhere Einsatzzeit ergeben. Die Festlegung einer Mindesteinsatzzeit hat sich in der Praxis bewährt und entspricht auch Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG wonach die "benannten Dienstnehmer" über die entsprechende Zeit verfügen müssen, um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können.

In Abs. 5 werden jene Tätigkeiten aufgezählt, die in die Mindesteinsatzzeit einzurechnen sind. Zu diesen einsatzzeitrelevanten

ten Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte zählen neben der Beratung und Unterstützung der Dienstgeber vor allem die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates, die Besichtigung der Arbeitsplätze und die Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Im § 91b sind entsprechend den §§ 78 ASchG und 93 Abs. 4 und 5 LAG die Regelungen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Arbeitsstätten mit bis zu 25 Dienstnehmern zusammengefasst:

Für Betriebe mit bis zu zehn Dienstnehmern werden statt einer Mindesteinsatzzeit gemeinsame Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft mit einem Arbeitsmediziner vorgesehen.

Weiters werden die Voraussetzungen geregelt, unter denen die Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können.

Zu den §§ 92 bis 92b:

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Arbeitsmedizinern, die Aufgaben, Informationen und Beziehung sowie die Mindestarbeitszeit der Arbeitsmediziner gelten die Ausführungen zu den §§ 90 bis 91a (Bestellung von Sicherheitsfachkräften, Aufgaben, Informationen und Beziehung sowie die Mindestarbeitszeit der Sicherheitsfachkräfte) mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Über die Fachkenntnisse und die Unabhängigkeit der Arbeitsmediziner sowie deren Verschwiegenheitspflicht werden keine Regelungen getroffen, da ohnehin das Ärztegesetz gilt.

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Arbeitssicherheit und Un-

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

Zu den für die Mindesteinsatzzeit relevanten Tätigkeiten ist ergänzend zu § 91a zu bemerken:

Arbeitsmediziner sind nicht zur Auswertung der Unfallursachen berufen, wohl aber zur Ermittlung, Untersuchung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen und zwar sowohl die verpflichtend vorgeschriebenen besonderen ärztlichen Untersuchungen nach diesem Gesetz als auch sonstige arbeitsmedizinische Untersuchungen können sowohl von den Arbeitsmedizinern als auch von geeigneten bzw. ermächtigten sonstigen Ärzten durchgeführt werden. Derzeit entfällt bei manchen Betrieben mit besonderen Gesundheitsgefahren ein wesentlicher Teil der Mindesteinsatzzeit auf solche besonderen Untersuchungen, bei anderen Betrieben mit vergleichbarer oder sogar wesentlich geringerer Gefährdung werden hingegen diese Untersuchungen extern durchgeführt bzw. fallen keine solchen Untersuchungen an. Die volle Einrechnung der Untersuchungszeiten in die Mindesteinsatzzeit ist also nicht sachgerecht. Im Entwurf wird daher die Einrechnung der Untersuchungszeiten auf 20 % der Mindesteinsatzzeit beschränkt.

Zu § 93:

Diese Bestimmung fasst jene Regelungen zusammen, die für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner gleichermaßen gelten.

Die Bestellung von Präventivfachkräften hat gemäß Abs. 3 jeweils für die Arbeitsstätte samt den dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Wenn dies auf Grund des Umfanges der Tätigkeit notwendig ist, insbesondere weil die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit übersteigt, sind mehrere Sicherheitsfachkräfte bzw. Arbeitsmediziner zu bestellen. Darüber hinaus kann die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auf mehrere Personen und Dienste aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen Gründen zweckmäßig ist, z.B. weil mehrere auswärtige Arbeitsstellen mit größerer räumlicher Entfernung zu betreuen sind, weil aus fachlichen Gründen Personen mit besonderen Fachkenntnissen auf verschiedenen Gebieten erforderlich sind oder weil zusätzlich zur betriebseigenen Sicherheitsfachkraft für bestimmte Aufgaben externe Personen oder Dienste herangezogen werden sollen. Wenn allerdings weder organisatorische noch fachliche Gründe eine Aufteilung erfordern, darf eine unter der betrieblichen Normalarbeitszeit liegende Mindesteinsatzzeit nicht auf mehrere Sicherheitsfachkräfte bzw. mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden.

Diese Regelungen über die Aufteilung der sicherheitstechnischen Betreuung auf mehrere Sicherheitsfachkräfte gelten gemäß Abs. 4 auch bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums, es muss also auch bei Verpflichtung eines solchen externen Dienstes die Betreuung grundsätzlich durch eine bestimmte Person erfolgen. Gleiches gilt für die arbeitsmedizinische Betreuung.

Wenn mehrere Sicherheitsfachkräfte bestellt sind, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen und für die Koordination und Zusammenarbeit Sorge zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn neben einer betriebseigenen Sicherheitsfachkraft externe Personen und Dienste herangezogen werden. Gleiches gilt für Arbeitsmediziner. Die Verpflichtung zur Zusammenarbeit entspricht Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391/EWG.

Entsprechend § 83 Abs. 7 ASchG wird in Abs. 5 vorgesehen, dass betriebseigene Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner bzw.

deren Leitung unmittelbar dem Dienstgeber oder der für den Dienstnehmerschutz verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen sind.

Entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 89/391/EWG und § 83 Abs. 9 ASchG wird in Abs. 7 klargestellt, dass die Bestellung von Präventivdiensten die Dienstgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften enthebt.

Zu § 93a:

Eine entsprechende Dokumentation ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und erscheint im Übrigen auch im Interesse der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner, vor allem im Zusammenhang mit Haftungsfragen, unerlässlich. Diese Aufzeichnungen sollen die für die Vollziehung dieses Gesetzes unerlässliche Kontrolle der Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner ermöglichen. Das Einsichtsrecht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist für eine Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes notwendig.

Damit die Dienstgeber ihrer Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nachkommen können, benötigen sie auch entsprechende Informationen über die Wahrnehmungen der Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner. Zu deren Aufgaben gehört auch die Erstattung von Verbesserungsvorschlägen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

In diesem Sinne sind die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zur Erstellung jährlicher Berichte verpflichtet. Diese Berichte sind den Sicherheitsvertrauenspersonen zur Verfügung zu stellen bzw. müssen den Dienstnehmern zugänglich sein. Diese Regelung geht von der Überlegung aus, dass eine entsprechende Information der innerbetrieblichen Einrichtungen bzw. der Dienstnehmer sowie eine innerbetriebliche Auseinandersetzung mit Fra-

gen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Grundvoraussetzung für einen wirksamen Dienstnehmerschutz und für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind. Dadurch soll auch dem Grundsatz der Richtlinie 89/391/EWG entsprochen werden, wonach die Dienstnehmer durch eine ausreichende Information in die Lage versetzt werden müssen, überprüfen zu können, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Abs. 3 soll eine Überwachung der Tätigkeit der Zentren ermöglichen.

Zu § 93b:

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

Gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten und der Arbeitsstellen sind für eine funktionierende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung unerlässlich. Gleiches gilt für die Teilnahme der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates an diesen Besichtigungen.

Zu § 93c:

Erfahrungsgemäß gelangen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig auch Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Kenntnis, die häufig den Dienstgebern nicht oder nicht ausreichend bekannt sind. Es wird daher eine Meldepflicht gegenüber den Dienstgebern bzw. den sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Personen vorgesehen.

Darüber hinaus werden die Präventivkräfte zu einer unverzüglichen Meldung von ernsten und unmittelbaren Gefahren samt der Erstattung von Vorschlägen zur Beseitigung der Gefahren verpflichtet, um einerseits die betroffenen Dienstnehmer in die

Lage zu versetzen, sich entsprechend in Sicherheit bringen, sonstige Sofortmaßnahmen treffen und andererseits die Dienstgeber veranlassen bzw. ihnen ermöglichen zu können, ihren Schutzwürdigen unverzüglich nachzukommen. Durch den vorliegenden Entwurf wird aber den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nicht das Recht eingeräumt, bei Gefahren eine Arbeitsaufstellung zu veranlassen, weil dies mit der Funktion der Sicherheitsfachkräfte und der Arbeitsmediziner schwer in Einklang zu bringen ist, sich daraus besondere Haftungsfragen ergeben, und weil es außerdem den Dienstgebern unbenommen bleibt, den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern solche Rechte vertraglich einzuräumen.

Zu § 93d:

Die Regelung über die Abberufung von Präventivfachkräften entspricht jener des § 87 ASchG für den Fall, dass kein Arbeitsschutzausschuss besteht.

Die Regelung des § 94e LAG betreffend die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses wurde nicht ausgeführt, weil in kleineren Arbeitsstätten die erforderliche Information und Koordination einfacher zu bewältigen ist, die Dienstgeber daher nicht eines eigenen Gremiums zur Unterstützung bedürfen (vgl. die Erläuterungen zu § 88 ASchG) und in Wien auf Grund der geringen Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft ohnedies nur Arbeitsstätten mit deutlich unter 100 Dienstnehmern bestehen.

Zu § 93e:

Der vorliegende Entwurf regelt in den §§ 91a Abs. 3 und 92b Abs. 3 in Übereinstimmung mit den Regelungen des ASchG die Mindesteinsatzzeit für Arbeitsstätten mit "durchschnittlichen" Gefahren. Durch die Verordnungsermächtigungen der Abs. 1 und 2 soll die Möglichkeit, höhere Mindesteinsatzzeiten für gefährlichere und geringere Mindesteinsatzzeiten für ungefährlichere Tätigkeiten festzulegen, geschaffen werden. Abs. 3 schafft außer-

dem die Grundlage für eine abweichende Aufteilung der Einsatzzeit zwischen den Präventivfachkräften. Dies entspricht auch den Zielsetzungen einer umfassenden und interdisziplinären Gefahrenverhütung.

Im Übrigen ist auf die Erläuterungen zu § 881 zu verweisen.

Zu Art. I Z 38 (§ 94) und Z 39 (§ 95):

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

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

Diese Änderungen haben sich, wie nach geltendem Recht, auf Forderung des Dienstvertrages zu bewegen. Objektive Gründe, die die Änderung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatzwechsel im Gegenstehen, können sich nicht nur aus dem Dienstnehmerrecht ergeben, sondern auch aus dem Dienstvertragsrecht ergeben. Die Dienstnehmerin muss daher Änderungen der Arbeitsbedingungen oder einen Arbeitsplatzwechsel nicht akzeptieren, wenn diese im Dienstzettel enthaltenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen.

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

Zu Art. I Z 40 (§ 95 Abs. 6):

Diese Regelungen wurden den beiden letzten Sätzen des § 3 Abs. 6 MSchG nachgebildet.

Zu Art. I Z 41 (§ 95 Abs. 7 und 8):

Abs. 7 wurde, zumal der Entwurf in seiner Z 16 (§ 79) auch Regelungen betreffend die Überlassung von Dienstnehmern vorsieht, § 3 Abs. 7 MSchG nachgebildet.

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

Art. 9 trifft die ausdrückliche Feststellung, dass für durch die Schwangerschaft bedingte Untersuchungen die entsprechende Zeit unter Entgeltfortzahlung freizugeben ist, wenn diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen. Dies gilt u.a. für Untersuchungen im Rahmen des Mutter-Kind-Passes. Als solche Untersuchungen gelten grundsätzlich alle vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft für notwendig erachteten und in den Mutter-Kind-Pass eingetragenen Untersuchungen, z.B. auch eine Fruchtwasseruntersuchung. Sollten jedoch vom Arzt im Zusammenhang mit der Schwangerschaft zusätzliche Untersuchungen angeordnet werden, die nicht von der Mutter-Kind-Pass-Verordnung erfasst sind, so hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin auch für diese Vorsorgeuntersuchungen von der Arbeit freizustellen, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind. Die Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 an diese Regelung ist deshalb notwendig, weil sich die Dienstnehmerin ja

nicht krankheitsbedingt der ärztlichen Untersuchung unterzieht und daher keine Dienstverhinderung im Krankheitsfalle vorliegt.

Zu Art. I Z 42 (§ 96):

Im Anhang II Abschnitt A der Mutterschutzrichtlinie sind Beschäftigungsverbote von schwangeren und stillenden Müttern vorgesehen. Diese Beschäftigungsverbote sind absolut und betreffen physikalische Agenzien (A 1.a), biologische Agenzien (A 1.b) und chemische Agenzien (A 1.c). Eine EU-konforme Liste der Beschäftigungsverbote enthält § 4 MSchG, welchem die gegenständlichen Bestimmungen großteils nachgebildet sind.

Zu Art. I Z 43 (§ 96a):

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Schutzbestimmungen für Stillende ist, dass Kenntnis des Dienstgebers darüber besteht, dass die Dienstnehmerin stillt. Die Dienstnehmerin ist gemäß Abs. 1 daher verpflichtet, dem Dienstgeber bekannt zu geben, dass sie stillt. Erst mit der Mitteilung kann das Beschäftigungsverbot wirksam werden. Wenn der Dienstgeber es verlangt, hat die Mutter eine Bestätigung des sie oder das Kind behandelnden Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen. Bei den Mutterberatungsstellen handelt es sich um anerkannte Beratungsstellen, deren gesetzliche Grundlage das Wiener Jugendwohlfahrtsgesetz 1990 - WrJWG 1990, LGBL für Wien Nr. 36, in der Fassung des Gesetzes LGBL für Wien Nr. 5/1994, bildet.

Abs. 2 entspricht Art. 6 Z 2 der Mutterschutzrichtlinie und § 4a Abs. 2 MSchG und legt unter Berücksichtigung des Anhanges dieser Richtlinie Beschäftigungsverbote für stillende Mütter fest. Art. 6 Z 2 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass stillende Mütter in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den im Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht.

Zu Art. I Z 44 (§ 97 Abs. 4) und Z 45 (§ 97 Abs. 5):

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

Zu Art. I Z 46 (§ 98a):

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

Zu Art. I Z 47 (§ 102 Abs. 1 und 2):

Die Schaffung von Maßnahmen bei Gefährdung nach Z 38 (§ 94) des Entwurfes und Beschäftigungsverboten für stillende Mütter nach Z 43 (§ 96a) des Entwurfes erfordern eine Erweiterung des § 101 Abs. 1 und 2 und entsprechen Art. 11 der Mutterschutzrichtlinie.

Zu Art. I Z 48 (§ 103 Abs. 5):

Diese Bestimmung entspricht § 15 Abs. 6 MSchG.

Zu Art. I Z 49 (§ 105):

Die Zitate werden angepasst.

Zu Art. I Z 50 (§ 107):

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

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

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

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

Abs. 4 entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

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

Nach Art. 10 Abs. 1 der zitierten Richtlinie ist die tägliche Ruhezeit "während jedes Zeitraumes von 24 Stunden" zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muss daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangenen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein. Nach geltendem Recht ist die tägliche Ruhezeit "nach Beendigung der Arbeitszeit" zu gewähren. Wird die Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen, kann sich eine Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden ergeben. In diesem Fall kann die Tagesruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen werden. Die Arbeitszeit muss so rechtzeitig beendet werden, dass auch bei einer Arbeitszeitunterbrechung durch längere Pausen die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen ist. Bisher war ein späterer Beginn am nächsten Tag möglich. Die Verkürzungsmöglichkeit für Jugendliche ab Vollendung des 16. Lebensjahres in bestimmten Fällen (vgl. § 107 Abs. 2 zweiter Satz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung) ist als zulässige Abweichung im Sinne von Art. 10 Abs. 4 lit. d (Arbeiten in der Landwirtschaft) der Richtlinie anzusehen, wenn den Jugendlichen eine angemessene Ausgleichsruhezeit zukommt.

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

Abs. 7 entspricht § 107 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung; 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Abs. 8 sieht vor, dass Jugendliche unter 15 Jahren bzw. ab der Vollendung der Schulpflicht vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, die eine Nachtruhezeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr vorsieht. In Z 9 (§ 59 Abs. 2) des Entw.

wird die Nachtzeit definiert als Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr. Eine Anpassung für diese Jugendlichen ist erforderlich.

Gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie kann Nachtarbeit in besonderen Tätigkeitsbereichen zugelassen werden. Vor Aufnahme einer erlaubten Nachtarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen hat gemäß Art. 9 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie eine kostenlose Bewertung des Gesundheitszustandes zu erfolgen. Eine solche hat nur dann nicht zu erfolgen, wenn erlaubte Nachtarbeit ausnahmsweise verrichtet wird. Die Untersuchung nach Z 29 (§ 89b) des Entwurfes wird als ausreichend angesehen, um Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie zu erfüllen. Während sich der Dienstnehmer einer besonderen Untersuchung gemäß Z 29 (§ 89b) des Entwurfes auf eigenen Wunsch unterziehen kann, ist für Jugendliche eine solche Untersuchung verpflichtend. Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Beendigung der Schulpflicht können nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden.

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

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

Es wird davon ausgegangen, dass Arbeiten in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung) zulässige Abweichungen im Sinne des Art. 10 Abs. 4 lit. d der Richtlinie darstellen (Arbeiten in der Landwirtschaft).

Die von Art. 10 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie geforderten angemessenen Ausgleichsruhezeiten werden durch Abs. 11, welcher § 7 Abs. 6 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung entspricht, sichergestellt.

Zu Art. I Z 51 (§ 107a):

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem geltenden Recht.

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

Im Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie werden Arbeiten aufgelistet, die zu einem Beschäftigungsverbot Jugendlicher führen müssen. Es handelt sich um die folgenden:

Arbeiten, die objektiv die Leistungsfähigkeit übersteigen; Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebs-erregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen mit sich bringen; Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen; Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder abwehren können; Arbeiten, bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze oder durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird. Diese Arbeiten werden im Abs. 2 als für Jugendliche verboten angeführt.

Zu den Arbeiten mit spezifischen Gefahren gehören die im Abschnitt I des Anhanges der zitierten Richtlinie angeführten physikalischen, chemischen und biologischen Agenzien und die Verfahren und Arbeiten, die im Abschnitt II des Anhanges angeführt sind. Im Abschnitt II des Anhanges werden folgende Verfahren und Arbeiten angeführt:

Herstellung und Handhabung von Anlagen, Zündmitteln oder sonstigen Explosionsstoffe enthaltenden Gegenständen; Arbeiten in Tierschauen mit wilden oder giftigen Tieren; industrielle Schlachtung von Tieren; Arbeiten, die mit der Handhabung von Geräten zur Herstellung, Lagerung oder Inbetriebnahme von Druckgas, Flüssiggas oder gelöstem Gas verbunden sind; Arbeiten mit Behältern, Becken, Speicherbecken, Ballons oder Korbflaschen, die unter Abschnitt I Nummer 3 aufgeführte chemische Agenzien enthalten; Arbeiten unter Einsturzgefahr; Arbeiten, die mit Gefahren auf Grund hoher elektrischer Spannungen verbunden sind; Arbeiten, deren Takt durch Maschinen bestimmt wird und die nach Akkord bezahlt werden. Die übrigen Beschäftigungsverbote werden im Verordnungsweg geregelt, soweit die in der Richtlinie angeführten Stoffe, Arbeiten und Verfahren von praktischer Bedeutung für die Land- und Forstwirtschaft sind bzw. vorkommen. Dabei wird die Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr über Beschäftigungsverbote- und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO). BGBI. II Nr. 436/1998, als Vorbild dienen.

Das Beschäftigungsverbot der Akkordarbeit wird mit Abs. 4 umgesetzt.

Abs. 5 setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der eine in regelmäßigen Zeitabständen kostenlose Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen vorsieht, wenn die Evaluierung ergibt, dass eine Gefahr für den Jugendlichen besteht. Diese Vorschrift wird durch die bereits bestehenden Untersuchungen gemäß § 132a ASVG erfüllt. Der Arbeitgeber

ist nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie verpflichtet, für eine entsprechende Untersuchung zu sorgen und muss daher den Jugendlichen anweisen, bei Erhalt einer Vorladung zur Untersuchung auch zu dieser zu erscheinen.

Abs. 6 entspricht dem geltenden Recht.

Zu Art. I Z 52 und Z 53 (§ 108 Abs. 3 und Abs. 5):

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

Zu Art. I Z 54 (§ 108 Abs. 6):

Mit dieser Bestimmung werden in Entsprechung von Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie Kinder als Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur Vollendung der Schulpflicht definiert.

Zu Art. I Z 55 (§ 108 Abs. 6a):

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

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

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

Zu Art. I Z 56 (§ 113 Abs. 4 erster Satz):

Im Hinblick darauf, dass eine Bescheiderlassung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht mehr nur im § 113 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorgesehen ist, sondern auch in anderen Bestimmungen dieses Gesetzes, wurde die gegenst. 1. -che Bestimmung allgemeiner gefasst.

Zu Art. I Z 57 (§ 159 Abs. 3) und Z 59 (§ 211 Abs. 3 Z 1 lit. g):

Im § 159 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer zeit geltenden Fassung wird normiert, dass Wahlberechtigte u.a. wegen Leistung des Präsenzdienstes an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, das Recht auf briefliche Stimmabgabe haben. Weiters wird im § 211 Abs. 3 Z 1 lit. g leg. festgelegt, dass die Kündigung bei Gericht angefochten w. . .

kann, wenn sie wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst erfolgt ist.

Das Bundesgesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer - GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998, hat ab dem 1. Jänner 1998 auch Frauen den freiwilligen Zugang zum Bundesheer eröffnet. Der Ausbildungsdienst für Soldatinnen dauert maximal zwölf Monate und ist rechtlich ein "Ausbildungsverhältnis sui generis". Da Frauen im Ausbildungsdienst grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten haben wie präsenzdienstleistende Wehrpflichtige, wird diesem Umstand durch entsprechende Anpassungen der §§ 159 Abs. 3 und 211 Abs. 3 Z 1 lit. g leg. cit. Rechnung getragen. Zusätzlich wird aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen in beiden Bestimmungen auch die Leistung des Zivildienstes berücksichtigt.

Zu Art. I Z 58 (§ 196a):

Die gegenständliche Bestimmung enthält eine allgemeine Umschreibung der Informations- und Anhörungspflichten, die sich für den Dienstgeber in Arbeitsschutzangelegenheiten im Zusammenhang mit den technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien ergeben. Zentrale Anknüpfungspunkte sind dabei Art. 10 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG, der vorsieht, dass der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen trifft, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbereichen und die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen und die Arbeitgeber die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter anhören und deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ermöglichen: Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer,

- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten,
- die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken (Art. 11 Abs. 1).

In Abs. 1 und 2 erfolgt eine Präzisierung der Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes. Die allgemeinen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte bleiben unberührt. Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391/EWG (Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren und an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen) ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (vgl. §§ 193 Z 3 und 194 Abs. 1 erster Satz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung).

Zu Art. I Z 60 (§ 211 Abs. 3 Z 1 lit. i):

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

Zu Art. I Z 61 und Z 62 (§ 217 Abs. 2 Z 5 und Abs. 4 Z 2):

Diese Regelungen ergänzen die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat.

Zu Art. I Z 63 (§ 236a Abs. 1a):

Es wird - wie im § 26 Abs. 2 Abs. 2 AZG - die Möglichkeit vorgesehen, dass bei Gleitzeitarbeit die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer geführt werden können.

Zu Art. I Z 64 (§ 236a Abs. 2 Z 9):

Das Klammerzitat wird angepasst.

Zu Art. I Z 65 und Z 66 (§ 237 Abs. 1 und 5):

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

Abs. 5 wurde im Hinblick auf die Euro-Umstellung angefügt. Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002 werden für je 100 S 7 Euro gesetzt.

Zu Art. I Z 67 (14. Abschnitt mit § 240):

Mit dieser Bestimmung wird auf den Umstand, dass die gegenständliche Novelle der Umsetzung der die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer betreffenden EU-Richtlinien für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft dient, hingewiesen.

Zu Art. II:

Es werden ein unterschiedliches Inkrafttreten für die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Umsetzungsfristen für die Evaluierungsverpflichtung festgelegt, um die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit den Betrieben, für die das ASchG und das MSchG gelten, weitgehend gleichzustellen. Kleinbetrieben werden insofern Erleichterungen eingeräumt, als familieneigene Dienstnehmer bei der Ermittlung der Schlüsselzahlen erst in der letzten Phase der Umsetzung einzubeziehen sind.

Zu Art. III:

Mit Art. I Z 7 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGB1. für Wien Nr. 24, wurde ein § 73 q eingefügt, welcher vorsieht, dass die näheren Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz durch Verordnung der Landesregierung zu treffen sind. Mit Art. II Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982 wurde bestimmt, dass die Land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer-schutzverordnung, LGB1. für Wien Nr. 10/1970, bis zur Erlassung einer Verordnung nach der obenzitierten Gesetzesbestimmung als Landesgesetz in Geltung bleibt.

Wegen des großen Umfangs der umzusetzenden EU-Richtlinien wird nunmehr mit einer einzigen "Dienstnehmerschutzverordnung" nicht mehr das Auslangen gefunden werden können. Mit dem gegenständlichen Entwurf wurden daher zahlreiche, sehr detaillierte Verordnungsermächtigungen geschaffen und wurde die eingangs zitierte, sehr allgemein formulierte Verordnungsermächtigung mit Abs. 1 aufgehoben.

Im Hinblick darauf wurde mit Art. III Abs. 1 des Entwurfes Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1992 aufgehoben und mit Abs. 2 eine neue Übergangsbestimmung geschaffen, wonach die zitierte Verordnung bis zur Erlassung von Verordnungen betreffend Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe sowie Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze als Landesgesetz weiterhin in Geltung bleiben wird. Nach Abs. 3 wird in den Verordnungen betreffend Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe sowie Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze jeweils festgelegt werden, welche Bestimmungen der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung mit ihrer Erlassung außer Kraft treten.

Abs. 4 enthält eine Übergangsbestimmung betreffend die Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGB1.

für Wien Nr. 28/1993. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 16 (§ 73 des Entwurfes) verwiesen.

zu Beilage Nr. 20/1999
MA 58 - 2734/98

Text gegenüberstellung

Entwurf

Geltendes Recht

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, zu-
letzt geändert durch das Gesetz LGB1. für Wien Nr. 39/1995, wird
wie folgt geändert:

1. § 3 lautet:

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

(2) Familieneigene Dienstnehmer sind:

1. der Ehegatte,

2. die Kinder und Kindeskinder,

3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,

4. die Eltern und Großeltern

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

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer (Abs. 2) sind die §§ 13,
73 bis 93d, 107 bis 108 und die Abschnitte 5 und 6 anzuwenden.

Abweichend davon sind die §§ 90 bis 93d auf familieneigene
Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine son-
stigen Dienstnehmer beschäftigt."

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

(2) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten:

1. der Ehegatte,

2. die Kinder und Kindeskinder,

3. die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,

4. die Eltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Haugemeinschaft leben und in seinem

land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Arbeitskräfte (Abs. 2) sind die §§ 13, 74 bis 90, 92, 107

bis 108, ferner die Abschnitte 5 und 6 sowie die auf Grund der §§ 91 und 107 a

Abs. 2 erlassenen Verordnungen anzuwenden.

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

"Verhalten bei Gefahr

§ 38a. (1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das Gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

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

**Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen,
Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner**

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

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 211 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, die zuständige Berufsvereinigung nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 211 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

Kontrollmaßnahmen

§ 38c. (1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

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

3. § 56 samt Überschrift lautet:

"Tages- und Wochenarbeitszeit

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

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in

Arbeitszeit

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

(2) Als Tagesarbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, als wöchentliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(3) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die wöchentliche Normalarbeitszeit die nach Abs. 1 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

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

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

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 58 ist nicht anzuwenden."

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

"Durchrechnung der Arbeitszeit

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

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

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

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

1. die Betriebsvereinbarung,

2. die Einzelvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben mit weniger als fünf dauernd beschäftigten Dienstnehmern. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.

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

1. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtagigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

2. Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

auf zehn Stunden ausgedehnt wird."

5. § 57 lautet:

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

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der Wochenarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die Wochenarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

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

§ 57. (1) Von den im § 5 genannten land- und forstwirtschaftlichen Betrieben darf in Betrieben der landwirtschaftlichen Produktion des Ackerbaus, der Vieh- und Weidewirtschaft und des Obst- und Weinbaus, ausgenommen deren Neben- und Hilfsbetriebe, während der Arbeitsspitzen die wöchentliche Normalarbeitszeit um höchstens drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die im Abs. 1 vorgesehene Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit während eines Zeitraumes von höchstens 13 Wochen vorgenommen werden, wobei jedoch die Verlängerung an einem Tag zwei Stunden nicht überschreiten darf. In einem solchen Fall ist die wöchentliche Normalarbeitszeit ebenfalls innerhalb von 13 Wochen im gleichen Ausmaß zu verkürzen.

(3) Durch Kollektivvertrag kann die Leistung einer über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsbereitschaft bis zum Höchstmaß von 15 Stunden geregelt werden.

6. Nach § 57 werden folgende §§ 57a bis 57c samt Überschriften eingefügt:

"Gleitende Arbeitszeit

S 57a. (1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

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

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und

4. Dauer und Lage der fiktiven Tagesarbeitszeit.

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

S 57b. Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit (§§ 56 bis 57a) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hierfür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monates. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 56.

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 57c. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

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

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

7. § 58 samt Überschrift lautet:

"Überstundenarbeit

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach den §§ 56 bis 57c zulässigen Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

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

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

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

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

Überstundenarbeit

§ 58. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach den §§ 56 und 57 sowie nach Abs. 4 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit im § 57 nicht anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens fünf, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

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

(4) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer dürfen diese Arbeiten bis zu einem Ausmaß von drei Stunden über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus nicht verweigern. Für diese Zeit gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monates, der auch durch eine besondere durch Kollektivvertrag zu bestimmende Vergütung abgegolten werden kann.

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

(6) Art und Umfang der üblichen Früh- und Abendarbeiten werden durch Kollektivvertrag und, wo ein solcher nicht besteht, durch die Einigungskommission bestimmt.

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

13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

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

Überstunden geleistet werden. Die in § 58a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

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

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

8. Nach § 58 wird folgender § 58a samt Überschrift eingefügt:

"Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

S 58a. (1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 58 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

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

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

9. § 59 samt Überschrift lautet:

"Mindestruhezeit

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

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

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 58 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden drei Tage ihren Ausgleich zu finden."

10. § 61 Abs. 1 erster und zweiter Satz lauten:

"**§ 61.** (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz 1957, BGBI. Nr. 153, in der Fassung des Gesetzes BGBI. Nr. 144/1983, sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten somit folgende Tage:"

11. Nach § 61 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 2 bis 4 zulässige Arbeiten oder wird die Sonn- und Feiertagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleibt."

12. Dem § 62 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a angefügt:

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

Mindestruhezeit

§ 59. (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens zehn Stunden innerhalb 24 Stunden.
 (2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.
 (3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 58 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.
 (4) § 56 Abs. 3 bleibt von den Abs. 2 und 3 unberührt.

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 61. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage sind gesetzliche Ruhetage. Als Feiertage gelten folgende Tage:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hl. 3 Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

Für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt auch der Karfreitag als Feiertag.

13. Dem § 64 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

14. Dem § 71 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

15. Dem § 72 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 71 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden."

16. Die §§ 73 bis 80 samt Überschriften lauten:

"Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

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

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

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahrs im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahrs.

§ 71. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch:

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
3. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
4. Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;
6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

§ 72. (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahrs, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts.

§ 73. *

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

§ 74. (1) In jedem Betrieb muß entsprechende Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und den damit im Zusammenhang stehenden Aufenthalt im Betrieb getroffen sein. Diese Vorsorge umfaßt alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Dienstnehmer dienen oder sich sonst aus den durch die Berufsausübung bedingten hygienischen Erfordernissen ergeben oder die durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Rücksichten auf die Sittlichkeit betreffen. Dieser Vorsorge entsprechend müssen die Betriebe eingerichtet sein sowie unterhalten und geführt werden.

(2) Durch Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 muß für eine dem allgemeinen Stand der Technik und der Medizin, insbesondere der Arbeitsshygiene und Arbeitsphysiologie, sowie der Ergonomie entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge getragen und dadurch ein unter Berücksichtigung aller Umstände bei umsichtiger Verrichtung der beruflichen Tätigkeit möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht werden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

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

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

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

(6) Die Landesregierung hat durch Verordnung Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere über die Form, Art und Anbringung der Sicherheitszeichen, die Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und ersten Hilfe, Hindernissen, Gefahrenstellen und Fahrspuren sowie für Leucht-, Schall- und Handzeichen und die verbale Kommunikation, zu erlassen.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 74. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu

Arbeitsräume, sonstige Betriebsräume und Arbeitsstellen

§ 75. (1) Betriebsräume, in denen ständige Arbeitsplätze eingerichtet sind, gelten als Arbeitsräume. Arbeitsräume müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen. Diese Erfordernisse sind insbesondere hinsichtlich der Ausmaße, der Lage, der Beschaffenheit und der Ausgestaltung der Arbeitsräume maßgebend. Arbeitsräume müssen, soweit es nach der Zweckbestimmung der Räume möglich ist, natürlich beleuchtet sein; kann dies aus zwingenden Gründen nicht erreicht werden, müssen diese Räume mit einer ausreichenden und geeigneten künstlichen Beleuchtung ausgestattet werden. In jedem Arbeitsraum ist unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen für eine ausreichende Zufuhr frischer und Abluft verunreinigter oder verdorbener Luft sowie dafür Vorsorge zu treffen, daß eine angemessene Raumtemperatur an den Arbeitsplätzen herrscht. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsräume sind auch die notwendigen Maßnahmen zum Schutz vor einer der Gesundheit schädigenden Einwirkung durch Lärm oder Erschütterungen zu treffen.

(2) Sonstige Betriebsräume, in denen nur vorübergehend gearbeitet wird, müssen daran beschaffen sein, oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, daß die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes der Dienstnehmer entsprechen, wobei unter Berücksichtigung der Zweckbestimmung des Raumes und des Arbeitsvorganges Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Abs. 2 gilt sinngemäß für alle anderen Arbeitsstellen innerhalb des Betriebes, wie Hofstelle, Acker, Wiese, Wald, an denen sich die Dienstnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit aufzuhalten.

Ausgänge und Verkehrswege

§ 76. (1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Steigen müssen so angelegt und beschaffen sein, daß sie einen sicheren Verkehr ermöglichen. Insbesondere müssen in Betriebsräumen und -gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein daß die Betriebsräume und -gebäude von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden können; hierfür sind vor allem Anzahl, Anordnung und Abmessungen der Ausgänge und Verkehrswege maßgebend. Ausgänge und Verkehrswege müssen dermaßen natürlich beleuchtet oder künstlich beleuchtet sein, daß ein sicherer Verkehr möglich ist. Wenn es die Erfordernisse eines sicheren Verkehrsverlängen, ist auch für eine Notfeuerleuchtung Sorge zu tragen. Ausgänge und Verkehrswege sind stets von allen Verkehrshindernissen freizuhalten.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 mit Ausnahme des letzten Satzes sinngemäß.

Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel

§ 77. (1) Betriebseinrichtungen, wie Druckbehälter, Maschinen, Förderanlagen, Pressen und sonstige mechanische Einrichtungen, wie Hub- und Kipploren, Seilzüge, Aufzüge sowie Betriebsmittel, wie Geräte, Werkzeuge, Leitern, Transport- oder Verkehrsmitel, müssen dem Stand der Technik entsprechend derart ausgebildet oder sonst wirksam gesichert sein und auch so aufgestellt und verwendet werden, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel müssen hinsichtlich ihrer Bauweise den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Von diesen Regeln abweichende Ausführungen sind jedoch zulässig, sofern zumindest der gleiche Schutz erreicht wird. Bei den Einrichtungen und Mitteln und bei deren Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse sowie Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(2) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise geboten erscheint, wie bei Maschinen, Druckbehältern, Hebevorrichtungen, Aufzügen, Hub- oder Kipploren und Förderanlagen, sind vor ihrer ersten Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen (Abnahmeprüfungen).

ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
 2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
 3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
 4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
 5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
 6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.
- (2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat über Abs. 1 hinaus bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

- (4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach Abs. 3 sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch
1. Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
 2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates mit sich bringt;
 3. ionisierende und nichtionisierende Strahlung;
 4. extreme Kälte und Hitze;
 5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen;
 6. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 87a Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Fall einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
 7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 87a Abs. 4 und

(3) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, wie Transportmittel, Druckbehälter, Hebevorrichtungen, Maschinen, Hub- und Kipplore, Förderanlagen, deren ordnungsgemäßter Zustand für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, sind in bestimmten Zeitaltersänden, für deren Ausmaß vor allem Art und Verwendung der Einrichtungen und der Betriebsmittel maßgebend sind, auf ihren ordnungsgemäßten Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen (wiederkehrende Prüfungen).

(4) Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen sowie Betriebsmittel dürfen nur verwendet werden, wenn die vorgeschriebenen Prüfungen durchgeführt wurden.

(5) Abnahmeprüfungen nach Abs. 2 sind von Ziviltechnikern der hierfür in Betracht kommenden Fachgebiete, fachkundigen Organen des Technischen Überwachungsvereines, Amissachverständigen, Bundes-Versuchs- und Prüflanstalten sowie anderen autorisierten Prüfstellen durchzuführen. Wiederkehrende Prüfungen nach Abs. 3 sind von dem im ersten Satz genannten Personenkreis durchzuführen; unter Berücksichtigung der Art der Betriebseinrichtungen und der Betriebsmittel können diese Prüfungen, soweit nicht besondere Rechtsvorschriften anderes bestimmen, auch von sonst geeigneten, fachkundigen Personen vorgenommen werden, die auch Betriebsangehörige sein können. Als geeignet und fachkundig sind Personen anzusehen, wenn sie für die jeweilige Prüfung notwendige Fachkenntnisse und Erfahrungen besitzen und auch die Gewähr für eine gewissenhafte Durchführung der Prüfungsarbeiten bieten.

(6) Über Abnahmeprüfungen und wiederkehrende Prüfungen sind entsprechende Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzuhewahren sind.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, Arbeitsstellen, Lagerungen

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

(2) Für Arbeiten, bei denen mit Stoffen umgegangen wird oder bei denen sich aus anderen Ursachen Einwirkungen ergeben, durch die das Leben und die Gesundheit der Dienstnehmer gefährdet werden, müssen jene Schutzmaßnahmen getroffen werden, durch die solche Einwirkungen möglichst vermieden werden. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert oder verwendet werden, dürfen diese nur im Behältnissen verwahrt werden, die so bezeichnet sind, daß dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

(3) Wenn es der Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erfordert, kann die Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder die Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren untersagt werden, sofern der Arbeitserfolg auch mit anderen Arbeitsstoffen oder nach anderen Arbeitsverfahren mit einem angemessenen Aufwand erreicht werden kann; desgleichen ist zu bestimmen, welche Stoffe zu verwenden oder welche Arbeitsverfahren anzuwenden sind, bei denen diese Einwirkungen nicht oder nur in einem geringen Ausmaß auftreten.

(4) Der Dienstgeber hat sich vor der Verwendung bestimmter Arbeitsstoffe oder vor der Anwendung bestimmter Arbeitsverfahren mit der Land- und Forstwirtschaftsprüfung ins Einvernehmen zu setzen, wenn er aus der Zusammensetzung und der Art der Anwendung von Arbeitsstoffen annehmen kann, daß Gefahr für Leben und Gesundheit der Dienstnehmer besteht.

8. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind,
zu berücksichtigen.

(5) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(6) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß den Abs. 1 bis 5 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß den §§ 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen 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. Schmutzmaßnahmen müssen, soweit wie möglich, auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

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

(8) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 7 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,

(5) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Läuchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Auarbeiten von Wind- und Schneebäumen, Holzbringungen, Sprengarbeiten, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebsanlagen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die erforderliche körperliche und geistige Eignung sowie die vom Standpunkt des Dienstnehmerschutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen; soweit Dienstnehmer über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen noch nicht verfügen, dürfen sie zu derartigen Arbeiten erst nach entsprechender Unterweisung herangezogen werden. Für Arbeiten der angeführten Art sowie für Arbeiten, die zur Vermeidung einer derartigen Gefahr in einer bestimmten Weise durchzuführen sind, müssen Verhaltensanweisungen erteilt werden; auch muß eine der Art der betreffenden Arbeit angemessene und in fachlicher Hinsicht geeignete Aufsicht gegeben sein.

(6) Zu Arbeiten nach Abs. 5, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, wie Sprengarbeiten, Arbeiten mit Seilzugsförderungsanlagen und Seilbringungsanlagen, Führung von Heuemaschinen sowie Kränen bestimmter Art und Hubstaplern, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gilt ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die entweder vom Magistrat oder auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes vom Bundesminister für soziale Verwaltung zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist.

(7) Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche sind unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsbedingungen entsprechend den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu gestalten; hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(8) Lagerungen sind in einer Weise vorzunehmen, daß Gefahren für Dienstnehmer möglichst vermieden werden; insbesondere müssen bei der Lagerung und Aufbewahrung von feuer- oder explosionsgefährlichen, giftigen, infektiösen oder stark ätzenden Stoffen, die durch deren Eigenschaften bedingten Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden. Derartige Stoffe dürfen nicht über Arbeitsplätze und im Bereich von Verkehrswegen, ferner nicht unter Stiegen, Rampen oder Plattformen gelagert werden. Die Lagerstellen sind von außen zu kennzeichnen und gegen den Zutritt Unbefugter zu sichern; andere Rechtsvorschriften über die Lagerung von Stoffen dieser Art werden hiervon nicht berührt.

Verkehr in den Betrieben

§ 79. (1) Der innerbetriebliche Verkehr ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, daß ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Betriebsbereich, wie Hofstelle, Acker, Wiese, Wald, sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Abweichungen von den genannten Bestimmungen sind zulässig, soweit dies mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist. Solche Abweichungen müssen im Betrieb entsprechend bekanntgegeben werden. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 77 Abs. 1.

(2) Zum Lenken von motorisch angetriebenen Fahrzeugen und Arbeitsmaschinen dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen. Dienstnehmer, die zum Lenken von motorisch angetriebenen Fahrzeugen und Arbeitsmaschinen nicht auf Grund eines Lenkerausweises im Sinne der kraftfahrtrechtlichen Vorschriften berechtigt sind, dürfen zu solchen Tätigkeiten im Betriebsbereich nur herangezogen werden, nachdem sich der Dienstgeber davon überzeugt hat, daß die Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer darüber eine schriftliche Bewilligung auszustellen. Sobald dem Dienstgeber Umstände bekannt werden, die Zweifel an der Lenkfähigkeit eines solchen Dienstnehmers entstehen lassen, hat er diesem das Lenken eines motorisch angetriebenen Fahrzeugs oder einer Arbeitsmaschine zu untersagen und nötigenfalls die Bewilligung zu entziehen.

(3) Die Lenker und die beim Betrieb eines Kraftfahrzeugs oder anderer motorisch angetriebener Arbeitsmaschinen beschäftigten Dienstnehmer dürfen nur in einem solchen Ausmaß verwendet werden, daß ihnen die sichere Führung des Fahrzeugs bzw. die sichere Durchführung ihrer Tätigkeiten möglich ist. Hierbei ist auf die jeweiligen besonderen Umstände, wie Witterungsverhältnisse, Beschaffenheit der Fahrstrecke und sonstige Erschwernisse, Bedacht zu nehmen.

2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 73 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 75. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 94 und 107a Abs. 6 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Form, den Inhalt, die Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zu erlassen, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte oder auswärtigen Arbeitsstelle zu berücksichtigen sind.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 76. (1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Ge-

Gesundheitliche Eignung der Dienstnehmer

§ 80. (1) Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine deranige Beschädigung zuläßt. Dies gilt für Tätigkeiten, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß Dienstnehmer an einer Berufskrankheit erkranken, für Tätigkeiten, deren Ausübung mit besonderen physiologischen Belastungen unter erschwerenden Bedingungen verbunden ist, und für ähnliche Tätigkeiten. Soweit nach der Art der Einwirkung oder Belastung einer ärztlichen Untersuchung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer zu den Tätigkeiten erst herangezogen bzw. weiterverwendet werden, nachdem durch eine besondere ärztliche Untersuchung festgestellt wurde, daß ihr Gesundheitszustand eine deranige Tätigkeit zuläßt.

(2) Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen nach Abs. 1 sind vom Dienstgeber zu tragen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, daß sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Der Kostenersatz wird höchstens nach den bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bedieneute jeweils geltenden Honoraransätzen geleistet.

(3) Die Art der Einwirkungen oder Belastungen, bei denen ärztliche Untersuchungen nach Abs. 1 durchzuführen sind, Art und Umfang dieser Untersuchungen und die Zeitabstände zwischen diesen, sind durch Verordnung der Landesregierung festzulegen. Darüber hinaus kann bei Vorliegen anderer Einwirkungen oder Belastungen, die eine ärztliche Untersuchung geboten erscheinen lassen, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine solche Untersuchung anordnen. Eine Weiterbeschäftigung unter solchen Einwirkungen oder Belastungen ist nur soweit gestattet, als die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dagegen keinen Einwand erhebt. Wird von dieser jedoch ein Einspruch erhoben, dann hat der Dienstgeber den betreffenden Dienst-

nehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, sofern dies dem Dienstgeber zugemutet werden kann und der Dienstnehmer damit einverstanden ist. Wenn eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz nicht möglich ist, so kann der Dienstgeber den Dienstnehmer dennoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Termin zur bisherigen Tätigkeit heranziehen, sofern sich die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dagegen nicht wegen einer akuten Gefährdung von Leben und Gesundheit des Dienstnehmers ausgesprochen hat.

(4) Untersuchungen nach Abs. 1 sind von Ärzten oder Einrichtungen, die auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes vom Bundesminister für soziale Verwaltung zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen ermächtigt sind, vorzunehmen. Je eine Befundausfertigung ist von den die Untersuchung durchführenden Ärzten oder Einrichtungen unverzüglich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den zuständigen Sozialversicherungsträgern zu übersenden. Über jene Dienstnehmer, auf die Abs. 1 anzuwenden ist, sind Aufzeichnungen zu führen, in welche die Ergebnisse der Untersuchungen einzutragen sind; diese sind im Betrieb aufzuhbewahren.

(5) Personen, die an einem körperlichen oder geistigen Gebrechen in einem Maß leiden, daß sie entweder bei bestimmten Arbeiten einer außergewöhnlichen Gefahr ausgesetzt wären oder andere gefährdet könnten, dürfen zu solchen Arbeiten nicht herangezogen werden.

Unterweisung der Dienstnehmer

§ 81. (1) Die Dienstnehmer müssen vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb in der sicheren Durchführung der Arbeit unterwiesen werden. In diesem Zusammenhang sind die Dienstnehmer auch über die im Betrieb bestehenden besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit, über die zur Abwendung dieser Gefahren vorhandenen Schutzeinrichtungen und die anzuwendenden Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

(2) Die Dienstnehmer sind vor ihrer erstmaligen Verwendung zu Arbeiten an Betriebsanlagen oder Betriebsmitteln sowie vor der erstmaligen Heranziehung zu Arbeiten nach § 78 Abs. 2 oder 5 über die Arbeitsweise und ihr Verhalten sowie über die vorhandenen Schutzeinrichtungen oder anzuwendenden Schutzmaßnahmen in verständlicher Form zu unterweisen.

sundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

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

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

(4) Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

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

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

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;

(3) Diese Unterweisungen (Abs. 1 und 2) sind nach Erfordernis, zumindest aber einmal im Kalenderjahr, in dem jeweils gebotenen Umfang zu wiederholen. Ein solches Erfordernis ist jedenfalls bei Änderungen im Betrieb, die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer hervorrufen können, sowie nach Unfällen oder nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Arbeitgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat, gegeben.

(4) Die Unterweisungen hat der Dienstgeber durchzuführen. Der Dienstgeber kann die Unterweisungen (Abs. 1 und 2) von Personen, die in fachlicher Hinsicht geeignet und verlässlich sind, wie Betriebs- und Wirtschaftsleiter, Landwirtschaftsmeister oder Förster, durchführen lassen. Wenn es Betriebeinrichtungen, Betriebsmittel oder Arbeitsverfahren erfordern machen, können mit der Unterweisung auch Personen, die über besondere Fachkenntnisse verfügen, wie Ziviltechniker, Sachverständige von öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Lehr- und Prüfungsanstalten, fachkundige Organe von Landwirtschaftskammern oder der zuständigen Sozialversicherungsträger sowie Bevollmächtigte der Herstellerfirmen, betraut werden.

(5) Die Unterweisungen (Abs. 1 und 2) haben in mündlicher oder allenfalls in schriftlicher Form zu erfolgen. Bei Verwendung fremdsprachiger Dienstnehmer, die der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig sind, ist für eine verständliche Unterweisung in deren Landessprache Sorge zu tragen. Über die Durchführung der Unterweisungen sind Aufzeichnungen zu führen.

(6) Der Dienstgeber muss sich in geeigneter Weise überzeugen, ob Unterweisungen (Abs. 1 und 2) verstanden wurden, und hat diese gegebenenfalls zu wiederholen. Für eine angemessene Aufsicht, insbesondere bei der erstmaligen Durchführung der Arbeit, ist Sorge zu tragen. Für den Fall, daß die Unterweisung offensichtlich nicht verstanden wurde, dürfen Dienstnehmer zu deranigen Arbeiten nicht herangezogen werden.

(7) Eine Unterweisung (Abs. 1 und 2) ist nicht erforderlich, wenn der Dienstnehmer durch ein von einer Behörde oder einer hierzu heraufsehenden Stelle ausgestelltes Zeugnis oder eine Bescheinigung nachweist, daß er eine seiner Tätigkeit im Betrieb entsprechende Ausbildung erhalten hat.

Schutzausrüstung, Schulz- und Arbeitskleidung

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

(2) Die Schutzausrüstung und Schutzkleidung hat dem Schutzzweck und den anerkannten Regeln der Technik zu entsprechen. Ausrüstungsgegenstände gemäß Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Nutzen für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie Alarmschutzgeräte, Sicherheitsgürtel oder Sicherungsseile, sind in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich von einer geeigneten fachkundigen Person (§ 77 Abs. 5) auf diesen Zustand zu prüfen. Über diese Überprüfungen sind Vorrücke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

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

Brandschutzmaßnahmen

§ 83. (1) In jedem Betrieb sind unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsweise sowie der Arbeitsweise, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes geeignete Vorschriften zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu verhindern.

(2) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muß eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(3) Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen sind mindestens alle zwei Jahre von geeigneten fachkundigen Personen (§ 77 Abs. 5) auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Über die Prüfungen sind Vorrücke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

4. Berücksichtigung des Faktors "Mensch" bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

Koordination

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

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
 2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.
- (2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,
1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,

Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung

§ 84. (1) Den Dienstnehmern muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Die hierfür notwendigen Mittel und Einrichtungen sind unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweise, der Größe des Betriebes und der Zahl der Dienstnehmer in geeigneter Weise bereitzustellen.

(2) In jedem Betrieb müssen mindestens eins und ab elf Dienstnehmern je angefangene zehn Dienstnehmer eine weitere Person für Erste-Hilfe-Leistungen zur Verfügung stehen, die hierfür nachweislich eine im Hinblick auf die ausübende Tätigkeit ausreichende Ausbildung erhalten haben.

(3) Reicht die nach Abs. 2 sich ergebende Anzahl der im Ersten Hilfe ausgebildeten Personen nach der Lage des Betriebes und der Unfallgefahr nicht aus, kann im Einzelfall, aber auch für bestimmte Kategorien von Betrieben eine Erhöhung dieser Zahl im erforderlichen Ausmaß angeordnet werden.

(4) In Betrieben mit mindestens drei Dienstnehmern muß während der Arbeitszeit mindestens die sich nach Abs. 2 oder 3 ergebende Anzahl von in Erster Hilfe ausgebildeten Personen im Betrieb anwesend sein, in allen anderen Betrieben hingegen ist die Anwesenheit einer solchen Person nur dann erforderlich, wenn Arbeitsverrichtungen mit erhöhter Unfallgefahr vorgenommen werden.

(5) Bei Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach den Abs. 2 bis 4 sind familieneigene Arbeitskräfte (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Trinkwasser, Waschgelegenheiten, Aborte, Umkleide- und Aufenthaltsräume

§ 85. (1) Den Dienstnehmern müssen in gesundheitlicher Hinsicht einwandfreies Trinkwasser, eine ausreichende Zahl von hygienisch unbedenklichen Waschplätzen mit fließendem, einwandfreiem Wasser sowie entsprechend ausgestattete Abortanlagen in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung stehen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muß gegeben sein.

(2) Den Dienstnehmern, die bei ihrer Arbeit einer besonders starken Verschmutzung, der Einwirkung gesundheitsschädlicher Stoffe oder großer Hitze und Staubeinwirkung ausgesetzt sind, sind auch Warmwasser sowie die notwendigen Mittel zum Reinigen und Trocknen, nach Erfordernis auch Bade bzw. Brauseeinrichtungen, zur Verfügung zu stellen.

(3) Jedem Dienstnehmer ist zu Aufbewahrung und zur Sicherung vor Wegnahme seiner Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit sowie für die von ihm für die Verrichtung der Arbeitsleistung mitgebrachten Gegenstände und jener Sachen, die von ihm nach Verkehrsauflassung und Berufstüchtigkeit zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, eine ausreichend große, versperrbare Einrichtung zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

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

(5) Auf entlegenen Arbeitsstellen, an denen längere Zeit gearbeitet wird, ist den Regelungen der Abs. 1 bis 3 iuristisch Rechnung zu tragen.

(6) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen im Betrieb und zum Einnehmen der Mahlzeiten ist den Dienstnehmern ein eigener Raum zur Verfügung zu stellen, der den Anforderungen der Hygiene und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen muß. Der Raum muß lüft- und heizbar sowie beleuchtbar sein und ist mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen mitgebrachter Speisen auszustatten.

(7) Vor dem Betreten der Aufenthaltsräume sind Arbeits- und Schutzkleider, die durch giftige oder infektiöse Stoffe verunreinigt oder mit üblem Geruch behaftet sind, abzulegen und gesondert aufzubewahren.

(8) Für Dienstnehmer, die im Freien Arbeiten verrichten, welche bei Regen oder Schneefall nicht unterbrochen werden können, ist außerhalb von Aufenthaltsräumen eine geeignete Einrichtung zum Trocknen nasser Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen.

2. deren Dienstgeber im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzöldumenten zu gewähren,
 3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
 4. für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.
- (3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzöldumenten hinsichtlich ihrer Dienstnehmer nicht eingeschränkt.
- (4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 79.

Überlassung

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

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne dieses Gesetzes.

- (3) Beschäftiger sind verpflichtet, vor der Überlassung
1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
 2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
 3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzzöldumenten zu gewähren.
- (4) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzzöldumenten zu informieren.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 86. (1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen den für Wohnräume maßgebenden Erfordernissen, soweit diese dem Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit betreffen, und den Bestimmungen der Wiener Bauordnung für Wohnräume entsprechen. Sie müssen insbesondere lüft-, heiz- und beleuchtbar sein, mindestens ein direktes Führendes Fenster aufweisen und mit der ihrem Verwendungszweck entsprechenden Einrichtung ausgestattet sein. Für die Dienstnehmer sind Waschplätze und Abortanlagen, die den hygienischen Anforderungen entsprechen müssen, einzurichten. Hygienisch einwandfreies Trinkwasser, eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung sowie eine geeignete Kochstelle sind zur Verfügung zu stellen.

(2) Dienstnehmer, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, daß sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen, wie Wohnwagen, zur Verfügung stehen. Solche Unterkünfte sind dann nicht erforderlich, wenn ein zumutbarer Annahrschweg nicht überschritten wird oder zur Zurücklegung des Weges von und zur Arbeitsstelle unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten entsprechende Fahrtgelegenheiten zur Verfügung stehen und der Zeitaufwand hierfür ein für die Dienstnehmer zumutbares Ausmaß nicht überschreitet.

(3) Unterkünfte (Abs. 2) sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten. Sie müssen unmittelbar nahe der Arbeitsstelle liegen; ergibt sich bei größerer Entfernung zwischen Unterkunft und Arbeitsstelle ein nicht zumutbarer Annahrschweg, so müssen für den Verkehr zwischen diesen, unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten, entsprechende Fahrtgelegenheiten zur Verfügung stehen.

(4) Unterkünfte müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen; für andere geeignete Einrichtungen, wie Wohnwagen, gilt dies sinngemäß. Alle Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen in Unterkunftsgebäude geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Werden Unterkünfte von einer größeren Zahl von Dienstnehmern benutzt, müssen besondere Käume mit entsprechenden Wasch- und Bade- bzw. Brauseeinrichtungen vorhanden sein.

(5) In jeder Unterkunft muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 86 gilt sinngemäß. Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, daß im Bedarfsfall ein Arzt rasch zur Stelle sein kann.

(6) Werk- und Dienstwohnungen gehören nicht zu den Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

Instandhaltung, Prüfung und Reinigung

§ 87. (1) Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen, sonstige mechanische Einrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind in sicherem Zustand zu erhalten.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswägen im Betrieb, woheil der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitsforderungen Rechnung zu tragen ist.

(3) Betriebsgebäude und -räumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie die Schutzausrüstung und sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind unbeschädigt besonderer Prüfungen nach den §§ 77 Abs. 2 und 3, B2 Abs. 2 und B3 Abs. 3 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen (§ 77 Abs. 5) nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu überprüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann vorzunehmen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im Abs. 1 genannten Objekte, Einrichtungen, Mittel und Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

(4) Für die Reinhalung der Betriebsgebäude, Betriebsräumlichkeiten, Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, Wohnräume und Unterkünfte sowie der Schutzausrüstung und sonstiger Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer ist Sorge zu tragen.

derlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftiger sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftiger haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

S 80. (1) In jedem Betrieb im Sinne des § 137 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 138, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten mit einem dauernden Beschäftigtenstand von mehr als 50 Dienstnehmern sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2) Bei Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen auf Grund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann der Magistrat nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen.

(3) In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(4) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Diese Bestellung hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Dies gilt auch

Pflichten der Dienstgeber

§ 88. (1) Der Dienstgeber hat auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß der Betrieb so eingerichtet ist, so unterhalten und so geführt wird, daß die notwendige Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften sowie den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen gegeben ist. Darüber hinaus hat sich der Dienstgeber so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer soweit als möglich vermieden wird. Für Arbeitsstellen, an denen der Arbeitgeber nicht selbst anwesend ist und an denen zwei oder mehr Dienstnehmer beschäftigt sind, hat er einen geeigneten Dienstnehmer zu bestimmen, der auf die Durchführung und Einhaltung der zum Schutz der Dienstnehmer notwendigen Maßnahmen zu achten hat.

(2) Von den Vorschriften und den von der Behörde vorgeschriebenen Bedingungen und Auflagen abweichende Anordnungen in Fällen unmittelbar drohender oder eingetretener Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer sind soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes derselben geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.

(3) Der Dienstgeber darf ein den im Abs. 1 angeführten Vorschriften, Bedingungen und Auflagen widersprechendes Verhalten der Dienstnehmer nicht dulden, es sei denn, es handelt sich um eine Anordnung im Sinne des Abs. 2.

(4) Der Dienstgeber hat das Interesse der Dienstnehmer an allen Fragen, die im Rahmen des Betriebes den Schutz des Lebens und der Gesundheit sowie den durch Alter und Geschlecht der Dienstnehmer gebotenen Schutz der Sittlichkeit betreffen, entsprechend zu fördern und auch sein Verhalten danach einzurichten.

(5) Dienstnehmer, die sich in einem im § 89 Abs. 4 beschriebenen Zustand befinden, dürfen zur Dienstverrichtung weder herangezogen noch zugelassen werden.

(6) Werden dem Dienstgeber nach § 89 Abs. 2 Mängel an Betriebeinrichtungen, mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für den Schutz des Dienstnehmers zur Kenntnis gebracht, so hat er unverzüglich zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen weitergearbeitet werden darf.

(7) Werden dem Dienstgeber Ereignisse zur Kenntnis gebracht, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, so hat er neben seiner Verpflichtung aus § 81 Abs. 3 auch jene Maßnahmen zu treffen, durch die in Hinkunft ein solches Ereignis verhindert werden kann.

(8) Der Dienstgeber hat die auf Grund dieses Gesetzes zu führenden Vormerkungen und Aufzeichnungen zu verwahren und den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion über Verlangen unverzüglich zur Einsichtnahme vorzulegen.

Pflichten der Dienstnehmer

§ 89. (1) Jeder Dienstnehmer hat die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer nach den in Betracht kommenden Vorschriften und behördlichen Anordnungen gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden sowie sich dementsprechend zu verhalten bzw. die ihm im Zusammenhang damit erteilten Weisungen zu befolgen. Darüber hinaus haben sich die Dienstnehmer so zu verhalten, daß eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit soweit als möglich vermieden wird. Sie haben alle Einrichtungen, Vorrichtungen und Ausstattungen, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit errichtet oder bereitgestellt werden, den Erfordernissen des Schutzzweckes entsprechend zu benutzen und pfleglich zu behandeln.

(2) Die Dienstnehmer haben sich, soweit dies auf Grund ihrer fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrungen von ihnen verlangt werden kann, vor der Benützung von Betriebeinrichtungen, sonstigen mechanischen Einrichtungen, Betriebsmitteln sowie Gegenständen der Schutzausrüstung und von sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen für ihren Schutz zu vergewissern, ob diese offenkundige Mängel aufweisen, durch die der notwendige Schutz beeinträchtigt wird. Festgestellte Mängel und auffallende Erscheinungen an solchen Einrichtungen, Mitteln oder Gegenständen sind sogleich dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle und der Betriebsvertretung zu melden.

(3) Dem Dienstgeber ist jeder Arbeitsunfall unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(4) Dienstnehmer dürfen sich durch Alkohol, Medikamente oder Suchtgifte nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere im Betrieb beschäftigen gefährden.

für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied gemäß Abs. 3. Falls kein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

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

(6) Wenn während der Funktionsperiode eine Sicherheitsvertrauensperson vorzeitig abberufen wird, die Funktion zurücklegt oder wenn ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat binnen acht Wochen eine Nachbesetzung zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist. Die Nachbesetzung hat für den Rest der Funktionsperiode der übrigen Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfolgen.

(7) Wenn alle für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen während der Funktionsperiode vorzeitig abberufen werden, ihre Funktion zurücklegen oder ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen.

(8) Wurden Sicherheitsvertrauenspersonen für einen Betrieb bzw. eine Arbeitsstätte, wo kein Betriebsrat errichtet ist, bestellt und wird während ihrer Funktionsperiode ein Betriebsrat gewählt, so hat eine Neubestellung nach Abs. 4 zu erfolgen, wenn es der Betriebsrat verlangt.

(9) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Eine Unterrichtseinheit muss mindestens 50 Minuten umfassen.

Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 90. (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muß eine Sicherheitsvertrauensperson tätig sein. In Betrieben mit einem dauernden Beschäftigtenstand von mehr als 50 Dienstnehmern sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, bei einem solchen von mehr als 100 Dienstnehmern drei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen.

(2) Bei Betrieben, in denen auf Grund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann der Magistrat nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Zahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen.

(3) Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von drei Jahren zu bestellen. Sie haben den Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb zu unterstützen und insbesondere auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen sowie auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten und diesbezüglich bestehende Mängel dem Dienstgeber oder der sonst von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb zu melden. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben die Dienstnehmer zur Mitarbeit in Belangen des Dienstnehmerschutzes anzuregen und dem Dienstgeber oder der von diesem hierfür bestimmten Stelle im Betrieb Vorschläge für Verbesserungen zu unterbreiten.

(4) Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist gleichzeitig vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates eine Ersatzperson zu bestellen, die bei Verhinderung der Sicherheitsvertrauensperson deren Aufgaben durchzuführen hat.

(5) Sicherheitsvertrauenspersonen müssen im Betrieb hauptsächlich tätig sein, mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge und der damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sein, über einschlägige Fachkenntnisse und über die Grundzüge des Dienstnehmerschutzes Bescheid wissen. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Sicherheitsvertrauenspersonen mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Sie haben an den vom zuständigen Sozialversicherungssträger und von den Berufsvorsteherungen veranstalteten Ausbildungskursen teilzunehmen. Der Dienstgeber hat die zur Erfüllung der Aufgaben (Abs. 3) erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Ersatzpersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem zuständigen Sozialversicherungssträger bekanntzugeben. Durch die Tätigkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen wird die Verantwortung des Dienstgebers auf Grund dieses Gesetzes nicht berührt.

Nähere Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz

§ 91. Die näheren Bestimmungen über die in den §§ 75 bis 90 festgelegten Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen in Bezug auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer sowie die durch Alter und Geschlecht bedingten Rücksichten auf die Sittlichkeit der Dienstnehmer sind durch Verordnung der Landesregierung zu treffen. In dieser Verordnung können sowohl allgemeine Vorschriften als auch solche hinsichtlich einzelner Arten von Arbeiten oder Arbeitsverfahren getroffen werden; es können auch die allgemein anerkannten Regeln der Technik für verbindlich erklärt werden.

Sicherheitsvorschriften gegen Arbeitsunfälle

§ 92. Maschinen und Geräte, die auf Grund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiete des Maschinenchutzes nur mit bestimmten Schutzvorrichtungen oder anderen Schutzmaßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit ihrer Benutzer in den inländischen Verkehr gebracht werden dürfen, sind mit den in diesen Rechtsvorschriften bestimmten Schutzvorrichtungen oder Schutzmaßnahmen anderer Art zu verwenden.

(10) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 9 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Dies gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nach Abs. 3 die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

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

(12) Dienstgeber sind verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen. Die Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zu enthalten:

1. die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. den Wirkungsbereich und Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. den Beginn und das Ende der Funktionsperiode,
4. die Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person.

(13) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren. Die Information hat die im Abs. 12 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und

Schutz der Frauen

§ 93. (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nacharbeit nicht herangezogen werden. (2) Die Nachruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren, für den Betrieb Nacharbeit notwendig machen.

(10) Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine Ausbildung nach Abs. 9 absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Dies gilt auch für Betriebsratsmitglieder, die nach Abs. 3 die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

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

(12) Dienstgeber sind verpflichtet die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat diese Mitteilung der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer oder mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung zur Kenntnis zu bringen. Die Mitteilung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zu enthalten:

1. die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen,
2. den Wirkungsbereich und Dienstort der einzelnen Sicherheitsvertrauenspersonen,
3. den Beginn und das Ende der Funktionsperiode,
4. die Unterschrift des Dienstgebers oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person.

(13) Alle im Wirkungsbereich der Sicherheitsvertrauenspersonen beschäftigten Dienstnehmer sind über die Bestellung der Sicherheitsvertrauenspersonen zu informieren. Die Information hat die im Abs. 12 vorgesehenen Angaben zu enthalten. Diese Information kann auch durch einen Aushang der Mitteilung an die Land- und

Forstwirtschaftsinspektion an einer für alle Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle erfolgen.

(14) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 82 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen."

17. Nach § 80 wird folgender § 80a samt Überschrift eingefügt:

"Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

§ 80a. (1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
4. die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

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

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

der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

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

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn ein Betriebsrat errichtet ist.

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

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

(7) Dienstgeber sind verpflichtet, Sicherheitsvertrauenspersonen

1. Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 73 Abs. 2,
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;

3. Über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und
Über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren
und
4. Über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem
Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren."

18. § 81 samt Überschrift lautet:

"Information

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

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

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

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(5) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für diese Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Ge-

brauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(6) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 Abs. 3 sowie über die gemäß § 94 zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(7) Bei Arbeitsaufnahme sind Jugendliche über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 108 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 6 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 80a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die dort angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen."

19. Nach § 81 werden folgende §§ 81a und 81b samt Überschriften eingefügt:

"Anhörung und Beteiligung

§ 81a. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in

allen im § 80a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 81b. (1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Die Unterweisung muss während der Arbeitszeit und nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

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

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

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

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese

Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. Abs. 4 zweiter und dritter Satz gilt auch für schriftliche Anweisungen."

20. Die §§ 82 bis 85 samt Überschriften lauten:

"Pflichten der Dienstnehmer

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

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

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

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

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

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

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

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

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

S 83. (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen über

1. alle tödlichen Arbeitsunfälle,
2. alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
3. alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hatten und die gemäß S 82 Abs. 5 gemeldet wurden.

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

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

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

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer unbeschadet besonderer Prüfungen nach § 86d Abs. 1 bis 3 und Bewertungen nach § 88j Abs. 5 und 6 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand Überprüft werden und festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden. Weiters ist eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen zusätzlich dann vorzunehmen zu lassen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsstätten

§ 85. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner bebauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 7 und die §§ 85a bis 85 i und § 85k nicht anzuwenden.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen und entsprechend den für sie geltenden behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben.

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

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

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

(7) Arbeitsstätten, in denen Dienstnehmer bei Ausfall der künstlichen Beleuchtung in besonderem Maß Gefahren ausgesetzt sind, müssen mit einer ausreichenden Sicherheitsbeleuchtung ausgestattet sein."

21. Nach § 85 werden folgende §§ 85a bis 85l samt Überschriften eingefügt:

"Arbeitsstätten in Gebäuden

S 85a. (1) Arbeitsstätten in Gebäuden müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

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

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

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

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

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

Verkehr in den Betrieben

§ 85b. (1) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer gewährleistet wird. Die der Verkehrssicherheit dienenden Vorschriften, insbesondere die Abschnitte I. bis IX. der Straßenverkehrsordnung 1960-StVO 1960, BGBl. Nr. 159, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 145/1998, sind sinngemäß anzuwenden, soweit nicht durch zwingende betriebliche Notwendigkeiten eine Abweichung geboten erscheint. Solche Abweichungen sind in der Arbeitsstätte oder auf der Arbeitsstätte im Freien entsprechend bekannt zu machen. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 86 Abs. 3.

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

Arbeitsräume

§ 85c. (1) Arbeitsräume sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist.

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

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

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

(5) Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen, sodass die Dienst-

nehmer ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.

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

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

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

Sonstige Betriebsräume

§ 85d. (1) Sonstige Betriebsräume sind jene Räume, in denen zwar kein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, aber vorübergehend Arbeiten verrichtet werden.

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

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

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

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

Arbeitsstätten im Freien

§ 85e. (1) Arbeitsstätten im Freien müssen während der Arbeitszeit ausreichend künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

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

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

Brandschutz und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 85f. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie müssen geeignete Maßnahmen treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Bei der Festlegung der Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe und Arbeitsweise, allfällige Lagerungen und der Umfang und die Lage des Betriebes sowie die größtmögliche Anzahl der anwesenden Personen zu berücksichtigen, um das Entstehen von Bränden oder Explosioen und eine damit im Zusammenhang stehende Gefährdung des Lebens und der Gesundheit

der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine Alarmierung und den Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Der Dienstgeber hat erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer zuständig sind.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat der Magistrat die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(5) Die Mittel, Anlagen und Geräte gemäß Abs. 4 sind nachweislich mindestens alle zwei Jahre durch geeignete fachkundige Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, sind Einsatzübungen durchzuführen.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 85g. (1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden kann.

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

(3) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber regelmäßig mindestens fünf Dienstnehmer beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die erste Hilfe

zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit entsprechend der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer für die erste Hilfe zuständige Personen in ausreichender Anzahl anwesend sind.

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

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

(6) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 85h. (1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Waschräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn

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

(2) Sind nach Abs. 1 Waschräume einzurichten, so hat eine Trennung nach Geschlecht zu erfolgen, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Dienstnehmer angehören. Sind gemeinsame Waschgelegenheiten und Waschräume für Dienstnehmer und Dienstnehmer-

innen eingerichtet, ist eine nach Geschlecht getrennte Benutzung sicherzustellen.

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

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

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

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

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

(7) Waschräume, Toiletten und Umkleideräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen

entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend belüftet, belichtet oder beleuchtet sein.

(8) Der Verpflichtung zur Einrichtung von Waschräumen, Toiletten und Umkleideräumen kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Waschräume, Toiletten und Umkleideräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Waschräume, Toiletten und Umkleideräume hinsichtlicher ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1 bis 7 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

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

(10) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1, 2, 3 und 4 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 85i. (1) Den Dienstnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

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

(2) Wenn Dienstnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen wie Aufenthaltsräume bieten, sind keine eigenen Aufenthaltsräume erforderlich.

(3) Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl

zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

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

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

(5) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

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

(7) Der Verpflichtung, Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, kann auch in der Weise entsprochen werden, dass mehrere Dienstgeber gemeinsam für ihre Dienstnehmer Aufenthaltsräume zur Verfügung stellen. In diesem Fall müssen die Aufenthaltsräume hinsichtlich ihrer Lage, ihrer Anzahl, ihrer Bemessung und ihrer Ausstattung den Anforderungen nach Abs. 1, 2, 4, und 5 unter Zugrundelegung der Gesamtzahl aller Dienstnehmer entsprechen.

(8) Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer nach Abs. 1 sind familieneigene Dienstnehmer (§ 3 Abs. 2) einzurechnen.

Wohnräume und Unterkünfte

§ 85j. (1) Räume, die den Dienstnehmern vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be-

und entlüftet, beleuchtet und beleuchtbar sein. Den Dienstnehmern müssen geeignete Duschen, Waschgelegenheiten, Toiletten und den hygienischen Anforderungen entsprechendes Trinkwasser zur Verfügung stehen.

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

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden können; § 85g gilt sinngemäß.

(4) Abs. 1 bis 3 gilt nicht für Werks- und Dienstwohnungen.

Nichtraucherschutz

§ 85k. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

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

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

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

Verordnungen über Arbeitsstätten

§ 851. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 85 bis 85k nähere Vorschriften unter Bedachtnahme auf einen größtmöglichen Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung zu erlassen.

(2) Abs. 1 betrifft insbesondere:

1. die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten in Gebäuden,
2. die Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und die Bestellung von für Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen,
3. die Vorkehrungen und Ausrüstungen zur ersten Hilfe und
4. die Bereitschaftsräume."

22. § 86 samt Überschrift lautet:

"Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

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

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

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel entsprechend den Vorschriften dieses Gesetzes sowie den dazu erlassenen Verordnungen beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden.

(4) Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

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

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

(6) Dienstgeber haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Benutzung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden.

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

23. Nach § 86 werden folgende §§ 86a bis 86f samt Überschriften eingefügt:

"Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 86a. (1) Als Aufstellung im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Dienstgeber 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 Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

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

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

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

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

(6) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Kleidung oder Körperteile der die Arbeitsmittel benutzenden Dienstnehmer nicht erfasst werden.

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

Benutzung von Arbeitsmitteln

S 86b. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

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

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln, die oder deren Einsatzbedingungen in einem größeren Umfang verändert wurden, als dies von den Herstellern oder Inverkehrbringern vorgesehen ist, ist nur zulässig, wenn eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und die erforderlichen Maßnahmen getroffen sind.

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

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

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

1. die Verträglichkeit der Arbeitsmittel gewährleistet ist,
2. eine Risikoanalyse durchgeführt wurde und
3. sie auf den in der Risikoanalyse festgelegten Bereich beschränkt wird und erforderlichenfalls zusätzliche Einschränkungen und Maßnahmen auf Grund der Risikoanalyse getroffen sind.

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

Gefährliche Arbeitsmittel

§ 86c. (1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung auf Grund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

- (2) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit
1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Dienstnehmer erfolgt und

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

Prüfung von Arbeitsmitteln

S 86d. (1) Wenn es auf Grund der Art oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können.

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

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

(5) Für Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen oder wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, ist durch eine geeignete fachkundige Person auf der Grundlage einer Risikoanalyse und nach Maßgabe der vorgesehenen Einsatzbedingungen ein Plan für

die Prüfung des Arbeitsmittels zu erstellen. Der Prüfplan hat zu enthalten:

1. die Art, die Methode und die Häufigkeit der Prüfung,
2. Kriterien zur Bewertung der Prüfung und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen,
3. Ereignisse, die eine außerordentliche Prüfung erforderlich machen und
4. die Geltungsdauer des Prüfplans im Zusammenhang mit den Einsatzbedingungen des Arbeitsmittels.

(6) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

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

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

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

Wartung von Arbeitsmitteln

S 86e. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die

Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen.

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

Verordnungen über Arbeitsmittel

§ 86f. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 86 bis 86e durch Verordnung näher zu regeln:

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

(2) Die Landesregierung kann unter Berücksichtigung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und unter Bedachtnahme auf Rechtsvorschriften über das Inverkehrbringen sowie auf internationale Übereinkommen durch Verordnung Arbeitsmittel bezeichnen, für die ein Wartungsbuch zu führen ist."

24. § 87 samt Überschrift lautet:

"Arbeitsstoffe

§ 87. Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen sowie biologischen und chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als "Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Besetzen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befordern."

25. Nach § 87 werden folgende §§ 87a bis 87i samt Überschriften eingefügt:

"Gefährliche Arbeitsstoffe

§ 87a. (1) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 87b ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt.

(2) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die, ohne gasförmig zu sein, auch ohne Beteiligung von Luftsauerstoff exotherm und unter schneller Entwicklung von Gasen reagieren können und die unter festgelegten Prüfbedingungen detonieren, schnell deflagrieren oder beim Erhitzen unter teilweisem Einschluss explodieren.

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

(4) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die

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

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

1. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.

2. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Dienstnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Dienstnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.
 - (6) Für die im Abs. 3 und Abs. 4 Z 1 genannten Eigenschaften gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997.
 - (7) Für die im Abs. 4 Z 2 genannten Eigenschaften gelten folgende Begriffsbestimmungen:
Arbeitsstoffe gelten als
 1. "fortpflanzungsgefährdend", wenn sie durch Einatmung, Einnahme oder Aufnahme durch die Haut nicht vererbare Schäden der Nachkommenschaft hervorrufen oder deren Häufigkeit erhöhen oder eine Beeinträchtigung der männlichen oder weiblichen Fortpflanzungsfunktionen oder Fortpflanzungsfähigkeit zur Folge haben können;
 2. "sensibilisierend", wenn sie durch Einatmung oder durch Aufnahme durch die Haut eine Überempfindlichkeitsreaktion hervorrufen können, sodass bei künftiger Exposition gegenüber dem Arbeitsstoff charakteristische Störungen auftreten;

3. "fibrogen", wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
4. "radioaktiv", wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
5. "biologisch inert", wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 87b. (1) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt.

(2) Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 87a einstufen.

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

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

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBI. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBI. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996, BGBI. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 112/1997, bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBI. I Nr. 60, angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.

2. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 112/1997, oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 60, nicht unterliegt.

(5) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 87a Abs. 1 auf die Dienstnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

(6) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen.

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 87c. (1) Krebszeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,

2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

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

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

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

(5) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden.

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

(7) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein im Abs. 1 angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne der Abs. 1 oder 2 nicht

möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat der Magistrat auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, mit Bescheid zu untersagen.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

S 87d. (1) Krebszeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

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

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Dienstnehmer, 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 Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Dienstnehmer 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 Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.

6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.
 - (3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 87f Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Dienstgeber
 1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
 2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
 3. dafür sorgen, dass die Dienstnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
 4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Dienstnehmern beschäftigt wird.
 - (4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

§ 87e. (1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die

möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so zu bezeichnen sind, dass dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

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

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

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

Grenzwerte

S 87f. (1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allge-

meinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

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

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

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

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

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

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

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

Messungen

§ 87g. (1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

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

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

(4) Bei Messungen gemäß Abs. 1 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Messergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und der Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Bei Messungen gemäß Abs. 2 muss das Messverfahren dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

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

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

(8) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Si-cherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explo-sionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vor-liegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustel-len und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

Verzeichnis der Dienstnehmer

S 87h. (1) Stehen krebserzeugende, erbgutverändernde, fort-pflanzungsgefährdende oder biologische Arbeitsstoffe der Risiko-gruppen 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Ver-zeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

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

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Un-fallversicherung zu übermitteln.

(4) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 61 und 61a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Ver-zeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aus-zuhändigen.

Verordnungen über Arbeitsstoffe

§ 87i. (1) Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 87 bis 87h durch Verordnung näher zu regeln:

1. die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Risikogruppen 1 bis 4,
2. die Meldung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
3. die Kennzeichnung von Arbeitsstoffen sowie deren Verpackung und Lagerung,
4. Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
5. die Grenzwerte,
6. nähere Bestimmungen über
 - a) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen,
 - b) Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertung der Messungen und Bewertung der Messergebnisse,
 - c) Zeitabstände der Messungen.

(2) Die Landesregierung kann mit Verordnung anordnen, dass § 87c Abs. 1 und 2 (Verbot von Stoffen oder Verfahren), Abs. 5 (Meldung der Verwendung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion), Abs. 7 (Begründung für die Verwendung), § 87d Abs. 1 (Verwendung im geschlossenen System), § 87e Abs. 4 (Zugang zu Gefahrenbereichen) und § 87h (Verzeichnis der Dienstnehmer) auch für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe anzuwenden sind, die andere gefährliche Eigenschaften als die in der jeweiligen Bestimmung genannten aufweisen, wenn dies unter Bedachtnahme auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse, auf den jeweiligen Stand der Technik oder auf internationale Abkommen erforderlich ist."

26. § 88 samt Überschrift lautet:

"Allgemeine Regelungen über Arbeitsvorgänge

§ 88. (1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass

ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hiefür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsvorgänge sind, wenn dies nach der Art der Tätigkeiten möglich ist, so zu gestalten, dass die Arbeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden kann."

27. Nach § 88 werden folgende §§ 88a bis 88l samt Überschriften eingefügt:

"Allgemeine Anforderungen an Arbeitsplätze

§ 88a. (1) Arbeitsplatz im Sinne dieses Gesetzes ist der räumliche Bereich, in dem sich Dienstnehmer bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufzuhalten.

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

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

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

(5) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Dienstnehmer bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können. Ist dies aus arbeitsplatztechnischen

Gründen nicht möglich, so muss den Dienstnehmern erforderlich-
falls in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend
große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.

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

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

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

(9) Für Verkaufsstände im Freien gilt abweichend von Abs. 8 Folgendes:

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

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht

§ 88b. (1) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, dürfen nur Dienstnehmer herangezogen werden, die

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

3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

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

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

(4) Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hiefür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

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

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

(7) Dienstgeber haben ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 2 bis 5 durchführen. Dieses Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fach-

kenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

Nachweis der Fachkenntnisse

S 88c. (1) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß S 88b ist durch ein Zeugnis einer hiefür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder durch ein Zeugnis einer anderen Einrichtung zu erbringen, die hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales nach den §§ 63 Abs. 2 oder 113 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 70/1999, oder, wenn diese Einrichtung oder deren Betreiber der Aufsicht der Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegt, vom Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, ermächtigt wurde.

(2) Der Nachweis der Fachkenntnisse gemäß S 88b wird durch Zeugnisse anderer als der im Abs. 1 angeführten Stellen, insbesondere auch durch ausländische Zeugnisse, erbracht, sofern diese gemäß § 113 Abs. 2 und 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 70/1999, anerkannt wurden.

(3) Der Nachweis der Fachkenntnisse ist vom Magistrat zu entziehen, wenn die betreffende Person zur Durchführung der betreffenden Arbeiten geistig oder körperlich nicht mehr geeignet ist. Gleiches gilt, wenn auf Grund besonderer Vorkommnisse, z.B. eines Fehlverhaltens, das zu einem Unfall geführt hat, eine sichere Durchführung der Arbeiten durch die betreffende Person nicht mehr gewährleistet ist. Der Entzug des Nachweises ist dem Dienstgeber, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sowie jener Unterrichtsanstalt oder Einrichtung, die den Nachweis ausgestellt hat, bekannt zu geben.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat Umstände, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, dem Magistrat zur Kenntnis zu bringen. Werden dem Dienstgeber Umstände bekannt, die zur Entziehung des Nachweises der Fachkenntnisse führen könnten, hat er dies der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden.

Handhabung von Lasten

S 88d. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

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

(3) Der Dienstgeber hat 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. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates, insbesondere der Lendenwirbelsäule, kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

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

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

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

Lärm

§ 88e. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

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

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

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

1. Die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Dienstnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmkennzeichen sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.

5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. § 87h Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

S 88f. (1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, übler Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder vergleichbare Umwelteinflüsse auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

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

Bildschirmarbeitsplätze

S 88g. (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer

Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheiten sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

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

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

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

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

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

(6) Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

§ 88h. (1) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

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

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

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

1. Die Dienstgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

3. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Dienstnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.
 - (4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Dienstnehmer führen.
 - (5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.
 - (6) Auf die in § 88g Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.
 - (7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

Persönliche Schutzausrüstung

§ 88i. (1) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

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

(3) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Die Dienstgeber haben die Einhaltung dieser Vorschrift zu überwachen und dürfen Übertretungen durch die Dienstnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind.

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

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

Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung

S 88j. (1) Dienstgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

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

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

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

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

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

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

(6) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Dienstgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung

S 88k. (1) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

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

Verordnungen

Über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

S 88l. Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 88 bis 88k durch Verordnung näher zu regeln:

1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist,
2. Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
3. die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) für die Schutzmaßnahmen nach § 88e Abs. 4,
4. für sonstige physikalische Einwirkungen Grenzwerte (Auslöseschwellen), sobald gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Werte vorliegen, auf das Ausmaß dieser Einwirkungen abgestimmte geeignete Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen,
5. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,

6. die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt werden muss."

28. § 89 samt Überschrift lautet:

"Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 89. (1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

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

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

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

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

1. wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 74 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder

2. wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

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

29. Nach § 89 werden folgende §§ 89a bis 89i samt Überschriften eingefügt:

"Untersuchungen bei Lärmeinwirkung

§ 89a. Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

Sonstige besondere Untersuchungen

§ 89b. (1) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

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

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder

2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind
oder
 3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind
oder
 4. bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete
Dienstnehmer eine besondere Gefahr für diese selbst oder
für andere Personen entstehen kann.
- (3) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Vornahme von besonderen Untersuchungen auch hinsichtlich anderer Dienstnehmer empfehlen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt werden.

Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen

§ 89c. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen ("geeignet", "nicht geeignet").
4. Wenn die Beurteilung auf "geeignet" lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

Durchführung von Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und sonstigen besonderen Untersuchungen

§ 89d. Die untersuchenden Ärzte haben bei der Durchführung von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit und bei sonstigen besonderen Untersuchungen wie folgt vorzugehen:

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

Ermächtigung der Ärzte

§ 89e. Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b sind von den hiezu vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - AschG, BGBI. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 70/1999, ermächtigten Ärzten durchzuführen und zu beurteilen.

Überprüfung der Beurteilung

§ 89f. (1) Das Ergebnis der Untersuchungen nach den §§ 89, 89a und 89b ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung gemäß § 89 die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(2) Der Dienstgeber und der Dienstnehmer können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Überprüfung der Ergebnisse der Eignungs- oder Folgeuntersuchung beantragen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat eine Überprüfung durch geeignete sachverständige Ärzte vornehmen zu lassen. Führt die Überprüfung zu einem anders lautenden Ergebnis, ist dies dem untersuchenden Arzt, dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer mitzuteilen. Auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann der Magistrat feststellen, ob die Voraussetzungen des Abs. 1 vorliegen.

Kosten der Untersuchungen

S 89g. (1) Die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von wiederkehrenden Untersuchungen der Hörfähigkeit sind vom Dienstgeber zu tragen.

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

(3) Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 68/1999, erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die die Unfallversicherungspflicht auslöst.

Pflichten der Dienstgeber

S 89h. (1) Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Messergebnissen, gewähren.

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

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

(4) Dienstgeber müssen über jeden Dienstnehmer, für den Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen, die Folgendes zu enthalten haben:

1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift,
2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet,
3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit,
4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit,
5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
6. Datum jeder Untersuchung.

(5) Den Aufzeichnungen sind alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung sowie allfällige Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion anzuschließen.

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

(7) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 81 und 81a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

Verordnungen über die Gesundheitsüberwachung

§ 89i. Die Landesregierung hat in Durchführung der §§ 89 bis 89h durch Verordnung näher zu regeln:

1. weitere Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 89) erforderlich machen, sowie die Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen (§ 89b) geboten sind,
2. die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
3. Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in

Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind."

30. § 90 samt Überschrift lautet:

"Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 90. (1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums im Sinne des § 75 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

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

(5) Bei Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums entfällt die Verpflichtung der Dienstgeber zur Bestellung des Hilfspersonals, der Ausstattung und der Mittel. Bei Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte entfällt diese Verpflichtung der Dienstgeber insoweit, als die externen Sicherheitsfachkräfte nachweislich das erforderliche Hilfspersonal, die erforderliche Ausstattung und die erforderlichen Mittel beistellen."

31. Nach § 90 wird folgender § 90a samt Überschrift eingefügt:

"Fachkenntnisse der Sicherheitsfachkräfte

§ 90a. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer nach § 74 Abs. 1 und 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannten Fachausbildung oder durch den Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland nachzuweisen."

32. § 91 samt Überschrift lautet:

**"Aufgaben, Information und Beziehung
der Sicherheitsfachkräfte**

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

(2) Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder

wenn Dienstnehmer auf Grund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

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

33. Nach § 91 werden folgende §§ 91a und 91b samt Überschriften eingefügt:

"Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte

§ 91a. (1) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen, sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

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

| Anzahl der Dienstnehmer: | Stunden: |
|--------------------------|----------|
|--------------------------|----------|

| | |
|------------------|----|
| 11 bis 15 | 13 |
| 16 bis 20 | 18 |
| 21 bis 25 | 23 |
| 26 bis 30 | 28 |
| 31 bis 40 | 36 |
| 41 bis 50 | 46 |
| 51 bis 60 | 56 |
| 61 bis 70 | 66 |
| 71 bis 80 | 76 |
| 81 bis 90 | 86 |
| 91 bis 100 | 96 |

In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr eine Stunde.

(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens vier Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingter wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 91 Abs. 3,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

**Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische
Betreuung von Kleinbetrieben**

S 91b. (1) Dienstgeber können selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn

1. sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen,
2. sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen,
3. sie eine externe Sicherheitsfachkraft oder ein sicherheitstechnisches Zentrum im Ausmaß von mindestens der halben Mindesteinsatzzeit nach § 91a Abs. 3 in Anspruch nehmen und
4. dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

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

1. sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen,
2. sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen, und
3. dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

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

(4) Für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt werden, haben externe Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung zur Ermittlung und Beurteilung im Sinne des § 74 vorzunehmen und dann unter Berücksichtigung der festgestellten Gefahren festzulegen, in welchen Zeitabständen künftig gemeinsame Begehungen erforderlich sind. Diese Zeitabstände sind in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufzunehmen. So bald sich die der Ermittlung

und Beurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten ändern, hat aber jedenfalls eine neuerliche gemeinsame Begehung zu erfolgen."

34. § 92 samt Überschrift lautet:

"Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 92. (1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung wird grundsätzlich durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) erfüllt. Reichen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht aus, um den Aufgaben der Arbeitsmediziner nach diesem Gesetz nachzukommen, kann diese Verpflichtung auch durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums im Sinne des § 80 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, erfüllt werden.

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

35. Nach § 92 werden folgende §§ 92a und 92b samt Überschriften eingefügt:

**"Aufgaben, Information und Beziehung
der Arbeitsmediziner**

§ 92a. (1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsforderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber

bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der Planung von Arbeitsstätten und bei der Beschaffung und Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren.

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

(3) Dienstgeber haben die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behindeter in den Arbeitsprozess,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung,

11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

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

Mindesteinsatzzeit der Arbeitsmediziner

§ 92b. (1) Arbeitsmediziner sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß, mindestens aber im Ausmaß der Mindesteinsatzzeit, zu beschäftigen sofern § 91b nicht anderes bestimmt.

(2) Die Mindesteinsatzzeit richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die von einem Dienstgeber in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die auf auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigten Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die Mindesteinsatzzeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl pro Jahr.

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

Anzahl der Dienstnehmer: **1** Stunden: **10**

| | | | |
|--------|-----|-------|----|
| 11 bis | 15 | | 9 |
| 16 bis | 20 | | 12 |
| 21 bis | 25 | | 15 |
| 26 bis | 30 | | 19 |
| 31 bis | 40 | | 24 |
| 41 bis | 50 | | 30 |
| 51 bis | 60 | | 37 |
| 61 bis | 70 | | 44 |
| 71 bis | 80 | | 50 |
| 81 bis | 90 | | 57 |
| 91 bis | 100 | | 64 |

In Arbeitsstätten mit über 100 Dienstnehmern beträgt die Mindesteinsatzzeit pro Dienstnehmer und Kalenderjahr 40 Minuten.

(4) Die jährliche Mindesteinsatzzeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens drei Stunden betragen. Auf jedes Kalendervierteljahr muss mindestens ein Achtel der jährlichen Mindesteinsatzzeit entfallen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl kann vom letzten Satz abgewichen werden.

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß § 92a Abs. 3,
 2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
 3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,

4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 74 Abs. 7 und 8 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumente,
6. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmern bis zum Höchstmaß von 20 % der Mindesteinsatzzeit,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der Mindesteinsatzzeit pro Kalenderjahr,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner."

36. § 93 samt Überschrift lautet:

"Gemeinsame Bestimmungen für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner

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

(2) Dienstgeber haben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Namen und Einsatzzeit der Präventivfachkräfte mitzuteilen.

(3) Die Bestellung von Präventivfachkräften hat jeweils für eine Arbeitsstätte samt allen dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen zu erfolgen. Übersteigt die Mindesteinsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit, sind weitere Präventivfachkräfte in der zur Erfüllung der Mindesteinsatzzeit erforderlichen Anzahl zu bestellen. Wenn die Einsatzzeit die betriebliche Normalarbeitszeit nicht übersteigt, darf sie auf mehrere Präventiv-

fachkräfte aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

(4) Abs. 3 gilt auch bei Inanspruchnahme eines Zentrums. Werden mehrere betriebseigene Sicherheitsfachkräfte bestellt, ist einer von ihnen die Leitung zu übertragen. Gleiches gilt bei Bestellung mehrerer betriebseigener Arbeitsmediziner. Bei Bestellung mehrerer Präventivfachkräfte und bei Inanspruchnahme eines Zentrums neben betriebseigenen oder externen Präventivfachkräften ist für deren Zusammenarbeit und Koordination zu sorgen.

(5) Betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. deren Leitung sind unmittelbar dem Dienstgeber oder der für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verwaltungsstrafrechtlich verantwortlichen Person zu unterstellen.

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

(7) Die Bestellung von Präventivfachkräften enthebt die Dienstgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden."

37. Nach § 93 werden folgende §§ 93a bis 93e samt Überschriften eingefügt:

"Aufzeichnungen und Berichte

§ 93a. (1) Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die nach diesem Gesetz durchgeführten Tätigkeiten zu führen, insbesondere auch über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen sowie deren Ergebnisse. Den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist auf Verlangen Einsicht in diese Unterlagen zu gewähren.

(2) Die Präventivfachkräfte haben dem Dienstgeber jährlich einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen. Der

Dienstgeber hat diesen Bericht den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, ist dieser Bericht an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber auf Verlangen eine Ausfertigung dieses Berichtes zu übermitteln.

(3) Sicherheitstechnische Zentren und arbeitsmedizinische Zentren sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen Auskunft darüber zu erteilen

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

Zusammenarbeit

S 93b. (1) Präventivfachkräfte und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

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

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

Meldung von Missständen

S 93c. (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Ein-

haltung der Dienstnehmerschutzbefreiungen sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Missstände verlangt haben.

Abberufung

§ 93d. (1) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor Erstattung einer Strafanzeige wegen Übertretungen gemäß § 237 diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Dienstgeber hat im Fall einer Mitteilung nach Abs. 1 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

Verordnungen über Präventivdienste

§ 93e. (1) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 91a Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Unfallgefahren bestehen, höhere Mindesteinsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte und für Arbeitsstätten, in denen geringe Unfallgefahren bestehen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(2) Die Landesregierung kann durch Verordnung abweichend von § 92b Abs. 3 für Arbeitsstätten, in denen besonders hohe Gesundheitsgefahren bestehen, und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig Nacharbeit geleistet wird, höhere Mindesteinsatzzeiten der Arbeitsmediziner festlegen, sowie für Arbeitsstätten, in denen geringe Gesundheitsgefahren bestehen, sobald gesicherte

Erkenntnisse für entsprechend den Gesundheitsgefahren differenzierte Mindesteinsatzzeiten vorliegen, niedrigere Mindesteinsatzzeiten festlegen.

(3) Die Landesregierung kann durch Verordnung zulassen, dass die Gesamteinsatzzeit der Präventivfachkräfte abweichend von §§ 91a und 92b auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner aufgeteilt wird, wenn dies unter Bedachtnahme auf die bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit für eine sachgerechte Betreuung zielführend ist."

38. § 94 samt Überschrift lautet:

"Mutterschutz

§ 94. (1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

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

39. Vor § 95 entfällt die Überschrift.

40. Dem § 95 Abs. 6 werden folgende Satze angefügt:

"Eine Abschrift der Meldung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist der Dienstnehmerin vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren."

§ 94. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgelts von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen befreit; der Vorlag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten ist ihnen gleichfalls ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Allein die bei der Viehpflege und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

Mutterschutz

§ 95. (1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht-Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die im Abs. 1 vorgesehene Frist hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem vorgelegten amtsärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung, hiervon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben.

41. Nach § 95 Abs. 6 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:

"(7) Überlasser gemäß § 79 Abs. 1 sind darüber hinaus verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion den Wechsel des Beschäftigers einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen kurzfristigen Wechsels anzugezeigen.

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBI. II Nr. 24/1997, in der Fassung der Verordnung BGBI. II Nr. 345/1998, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts."

42. § 96 lautet:

"§ 96. (1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derar-

§ 96. (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

- (2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:
 1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
 2. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können; nach Ablauf des fünften Monates der Schwangerschaft Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter ständig stehen müssen und die länger als vier Stunden dauern, auch wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können;
 3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des ASVG gegeben ist;
 4. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;
 5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 6. die Beschäftigung mit Akkord- oder Prämienarbeit, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt;
 7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des dritten Monates der Schwangerschaft;
 8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
 9. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
 10. die Melkung und Viehpflege mit Ausnahme der Fütterung und Pflege von Kleintieren.

tigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benutzt werden können;

3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne des § 177 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBI. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 68/1999, gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und dem Rötelnvirus) - sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind -, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivaten), - soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden -, oder gesundheitsgefährdenden Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen oder von Hitze, Kälte, Nässe oder Überdruck ausgesetzt sind;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten,akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten,akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinzeitverfahren

- oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion untersagt werden;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder erkrankt sind.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper Erschütterungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen."

43. Nach § 96 wird folgender § 96a eingefügt:

"§ 96a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren gemäß § 96 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 11 beschäftigt werden.

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

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

44. § 97 Abs. 4 lautet:

"(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Magistrat für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen."

45. § 97 Abs. 5 entfällt.

46. Nach § 98 wird folgender § 98a samt Überschrift eingefügt:

"Ruhemöglichkeit

§ 98a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beim Magistrat die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 113 Abs. 3 bleibt unberührt.

werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen."

43. Nach § 96 wird folgender § 96a eingefügt:

"§ 96a. (1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren gemäß § 96 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 11 beschäftigt werden.

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

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

44. § 97 Abs. 4 lautet:

"(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Magistrat für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen."

45. § 97 Abs. 5 entfällt.

46. Nach § 98 wird folgender § 98a samt Überschrift eingefügt:

"Ruhemöglichkeit

§ 98a. (1) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion für Dienstnehmerinnen, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beim Magistrat die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 113 Abs. 3 bleibt unberührt.

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

47. § 102 Abs. 1 und 2 lauten:

"§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 101/1998, nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung gemäß § 95 Abs. 2 oder, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzuwähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 94, 96, 96a, 97 Abs. 4 oder des § 98 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist."

§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes, BGBI. Nr. 50/1993 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder eines Unglücksfalles oder wegen Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Die vorstehende Regelung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung gemäß § 95 Abs. 2 oder, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, daß der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiterzugewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden; für die übrige Zeit ist das Entgelt weiterzuwähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 95 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

46. § 103 Abs. 5 lautet:

"(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9 sind auf Dienstnehmerinnen, die

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

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren."

49. § 105 lautet:

"§ 105. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 96a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5."

50. § 107 samt Überschrift lautet:

"Schutz der Jugendlichen"

§ 107. (1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 106 Abs. 6 und 6a gelten,

(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9 sind auf Dienstnehmerinnen, die

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

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen: An Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. An Stelle des im Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

§ 105. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 5, 97 Abs. 4 und 5 übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

Schutz der Jugendlichen

§ 107 (1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 108 Abs. 6 gelten,

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder
2. bis zur Beendigung eines Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres.

bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 107a Abs. 2 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

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

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

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 108 Abs. 6a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten von mindestens einer Woche, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 106 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

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

(6) § 60 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause zusammenhängend mindestens 30 Minuten zu betragen hat. Die Arbeitspause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. § 57 gilt sinngemäß.

(3) Jugendlichen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden.

(4) Jugendliche dürfen zur Nacharbeit (§ 59) und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(5) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 41 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat; diese Wochenfreizeit soll nach Möglichkeit spätestens um 13 Uhr am Samstag beginnen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4) zulässig.

(6) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 5) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. bei einer Beschäftigung am Samstag nach 13 Uhr im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag nach 13 Uhr und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 41 Stunden.

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

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 108 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 89b Abs. 1 durchgeführt wurde.

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

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs. 4) zulässig.

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

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

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

51. § 107a lautet:

"§ 107a. (1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen; der Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Stilickeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind.

§ 107a. (1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen; der Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Stilickeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind.

nehmen; der Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen;
3. die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen;
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten. Die Landesregierung hat durch Verordnungen die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder auf Grund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, welche wegen der damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Unabhängig von Vorschriften im Sinne des Abs. 2 kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Einzelfall die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten mit Bescheid untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahrs zu Ausbildungszwecken fallweise, jedoch in einem Ausmaß von höchstens zehn Wochen je Ausbildungsjahr, bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

(2) Unbeschadet des § 78 Abs. 5 und 6 kann durch Verordnung der Landesregierung die Beschäftigung von Jugendlichen mit bestimmten Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.

(3) Unabhängig von Vorschriften im Sinne des Abs. 2 kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Einzelfall die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

(4) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahrs zu Ausbildungszwecken fallweise, jedoch in einem Ausmaß von höchstens zehn Wochen je Ausbildungsjahr, bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

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

vollendeten 16. Lebensjahr dürfen zu Ausbildungszwecken unter Aufsicht fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(6) Ergibt die Beurteilung gemäß § 74 Abs. 5 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 179/1999, stattfindet.

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

52. § 108 Abs. 3 lautet:

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

53. Dem § 108 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

"Kinder, die gemäß Abs. 3 zweiter Satz beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamt-

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zweck des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelten leichten Dienstleistungen und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden.

zahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichts und bei geteiltm Unterricht nach Schluss jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt."

54. § 108 Abs. 6 lautet:

"(6) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige
1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht."

(6) Unter Kindern im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige zu verstehen, die
1. die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben;
2. der allgemeinen Schulpflicht nicht unterliegen oder von ihr befreit sind, bis
zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden.

55. Nach § 108 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a eingefügt:

"(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und
1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums
beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche."

56. § 113 Abs. 4 erster Satz lautet:

"Über Berufungen gegen Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach diesem Gesetz entscheidet die Landesregierung."

57. Im § 159 Abs. 3 wird das Wort "Präsenzdienstes" durch den Ausdruck "Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes" ersetzt.

(4) Über die Berufung gegen einen Bescheid im Sinne des Abs. 3 entscheidet die Landesregierung. Die Berufung ist bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzubringen, sie hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Leistung des Präsenzdienstes oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

58. Nach § 196 wird folgender § 196a samt Überschrift eingefügt:

"Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 196a. (1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

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

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

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

6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 172. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam."

59. § 211 Abs. 3 Z 1 lit. g lautet:

"g) wegen der bevorstehenden Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 0/1998);"

60. § 211 Abs. 3 Z 1 lit. i lautet:

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

61. § 217 Abs. 2 Z 5 lautet:

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

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

- die Kündigung
- wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 154/1956);

ii) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson (§ 90) erfolgt ist oder

5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind

- Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 193);
- Recht auf Intervention (§ 194);
- allgemeines Informationsrecht (§ 195);
- Mitwirkung an Betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtsinrichtungen (§§ 198 und 199).

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuss nicht vertretenen Dienstnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuss nicht ausgeübt werden.

- a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 193);
- b) Recht auf Intervention (§ 194);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199)."

62. § 217 Abs. 4 z 2 lautet:

- "2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
- a) Recht auf Intervention (§ 194);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - c) Beratungsrecht (§ 196);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 196a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 215)."

63. Im § 236a wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach

2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren,
- a) Recht auf Intervention (§ 194);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 195);
 - c) Beratungsrecht (§ 196);
 - d) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 198 und 199);
 - e) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 214);
 - f) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 215);

Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Ein- sicht zu gewähren."

64. § 236a Abs. 2 Z 9 lautet:

"9. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 107 Abs. 9 und 10) und die hiefür gewährten Frei- zeiten."

65. § 237 Abs. 1 lautet:

"(1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 56 bis 61, 70, 73 Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,

9. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit und die hiefür gewährten Freizeiten.

§ 237. (1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S zu bestrafen.

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 56, 57, 58 bis 61, 70, 74 bis 106, 110 Abs. 3, 128 Abs. 2, 236, 236 a und 236 b,

b) den auf Grund der §§ 75 bis 91, 97 Abs. 4 und 5, 99 Abs. 1, 107 Abs. 8, 107 a Abs. 2 sowie 113 Abs. 3 und 4 erlassenen Verordnungen und Bescheiden zuwiderhandelt;

2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 bis 113 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt.

(2) Übertretungen des § 236 sind mit Geldstrafen von mindestens 7.500 S zu ahnden.

(3) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 30.000 S zu bestrafen.

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1 a und Abs. 1 a sowie 221 zuwiderhandelt oder

b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 191 Z 1 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;

2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

- b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III dieses Gesetzes,
 - c) den mit § 2 der auf Gesetzesstufe stehenden Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGB1. für Wien Nr. 28/1993, für verbindlich erklärten ÖNORMEN oder
 - d) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten zuwiderhandelt;
2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt."

66. Dem § 237 wird folgender Abs. 5 angefügt:

"(5) Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002 tritt im Abs. 1 an die Stelle des Ausdrucks "15.000 S" der Ausdruck "1.050 Euro", im Abs. 2 an die Stelle des Ausdrucks "7.500 S" der Ausdruck "525 Euro" und im Abs. 3 an die Stelle des Ausdrucks "30.000 S" der Ausdruck "2.100 Euro"."

67. Nach § 239 werden folgender 14. Abschnitt samt Überschrift sowie folgender § 240 angefügt:

"14. BEZUGNAHME AUF RICHTLINIEN

§ 240. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 78/610/EWG zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind, ABl. Nr. L 197 vom 22.7.1978, S. 12;
2. Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 328 vom 3.12.1980, S. 8, geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG, ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74;
3. 391 L 0322: Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22;
4. 396 L 0094: Richtlinie 96/94/EG zur Festsetzung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S 86;
5. Richtlinie 82/605/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 6 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 247 vom 23.6.1982, S. 12;

6. Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16;
7. 386 L 0188: Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 137 vom 24. Mai 1986, S. 28;
8. Richtlinie 88/364/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44;
9. Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1;
10. Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1;
11. Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG, ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28;

12. Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18;
13. Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9;
14. Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14;
15. Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG, ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4;
16. Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebente Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1, geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG, ABl. Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71, geändert durch die Richtlinie 95/30/EG, ABl. Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41, angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG, ABl. Nr. L 282 vom 15.10.1997, S. 33, angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG, ABl. Nr. L 335 vom 6.12.1997, S. 17;

17. Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23;
18. Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28.11.1992, S. 1;
19. Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19;
20. Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18;
21. Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

Artikel II

- (1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.
- (2) Für Arbeitsstätten, in denen ein Dienstgeber regelmäßig bis zu 100 Dienstnehmer beschäftigt, muss die Umsetzung der Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen fertiggestellt sein:
1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Juli 2000.

Artikel II

(1) Die Land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmerschutzverordnung, LGBI. für Wien Nr. 10/1970, bleibt bis zur Erlassung einer Verordnung auf Grund des § 73 q der Wiener Landarbeitsordnung nach Maßgabe des Abs. 2 als Landesgesetz in Geltung, soweit ihr nicht Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung in der Fassung des Art. I entgegenstehen.

(2) Im § 56 der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung ist die Zitierung „§ 134 der Wiener Landarbeitsordnung“ durch „§ 209 der Wiener Landarbeitsordnung“ zu ersetzen.

2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2001,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2002.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

(3) Für Arbeitsstätten, in denen ein Dienstgeber regelmäßig bis zu 100 Dienstnehmer beschäftigt, tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften sowie von Arbeitsmediznern nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in Kraft

1. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 51 bis 100 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Juli 2000,
2. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2001,
3. für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, mit 1. Jänner 2002.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

Artikel III

(1) Art. II der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGB1. für Wien Nr. 24, tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung dieses Gesetzes außer Kraft.

(2) Die Land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmerschutzverordnung, LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982, bleibt bis zur Erlassung von Verordnungen nach den §§ 851, 86f, 871 und 881 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, als Landesgesetz in Geltung, soweit ihr nicht Bestimmungen des zitierten Gesetzes entgegenstehen.
Ihr § 56 entfällt.

(3) Treten Bestimmungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung LGB1. für Wien Nr. 10/1970, in der

Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 24/1982, wegen der Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 2 außer Kraft, so ist dies in der betreffenden Verordnung festzustellen.

(4) Die Verordnung der Wiener Landesregierung über die Sicherheitskennzeichnung an land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen, LGB1. für Wien Nr. 28/1993, bleibt bis zur Erlassung einer Verordnung nach § 73 Abs. 6 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, als Landesgesetz in Geltung.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor: