

Arbeitnehmerschutz und Prävention

Günter Kegelreiter

- 1. Einleitung**
- 2. Ziele des Arbeitnehmerschutzes**
 - 2.1. Allgemeines
 - 2.2. Prävention
 - 2.3. Statistik
 - 2.4. Geltungsbereich
- 3. Rechtsgrundlagen**
 - 3.1. Allgemeines
 - 3.2. Fürsorgepflicht
 - 3.3. Arbeitnehmerschutzrecht
 - 3.3.1. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG
 - 3.3.1.1. Geltungsbereich
 - 3.3.1.2. Definitionen
 - 3.3.1.3. Pflichten der Arbeitgeber
 - 3.3.1.3.1. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber
 - 3.3.1.3.2. Besondere Pflichten der Arbeitgeber
 - 3.3.1.3.2.1. Gefahrenewaluierung und Dokumentation
 - 3.3.1.3.2.2. Einsatz der Arbeitnehmer
 - 3.3.1.3.2.3. Koordination
 - 3.3.1.3.2.4. Bestellung von Sicherheitvertrauenspersonen
 - 3.3.1.3.2.5. Information und Unterweisung
 - 3.3.1.3.2.6. Erste-Hilfe-Leistung
 - 3.3.1.3.2.7. Bestellung von Präventivdiensten
 - 3.3.1.3.2.8. Arbeitsschutzausschuss
 - 3.3.1.3.2.9. Arbeitnehmerschutzbeirat (§ 91 ASchG)
 - 3.3.1.3.3. Pflichten der Arbeitnehmer
 - 3.3.1.3.4. Arbeitsstätten und Baustellen
 - 3.3.1.3.5. Arbeitsmittel
 - 3.3.1.3.6. Arbeitsstoffe
 - 3.3.1.3.7. Gesundheitsüberwachung
 - 3.3.1.3.8. Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
 - 3.3.1.3.9. Bauarbeitenkoordinationsgesetz – BauKG

- 3.4. Organe und Einrichtungen des Arbeitnehmerschutzes
 - 3.4.1. Sicherheitsvertrauenspersonen
 - 3.4.2. Präventivdienste
 - 3.4.3. Arbeitsschutzausschuss
 - 3.4.4. Arbeitsinspektion
 - 3.4.5. Verantwortlicher Beauftragter gemäß § 9 VStG, § 23 ArbIG
 - 3.4.6. Betriebsrat
 - 3.4.7. Projektleiter, Planungskoordinatoren und Baustellenkoordinatoren
 - 3.4.8. Beauftragte gemäß § 3 Abs 6 ASchG
- 3.5. Exkurs: Meldepflichten an das Arbeitsinspektorat
- 4. Verwaltungsstrafrecht**
 - 4.1. Allgemeines
 - 4.2. Strafbestimmungen
 - 4.2.1. Strafbestimmungen im ASchG
 - 4.2.2. Strafbestimmungen im ArbIG
 - 4.2.3. Strafbestimmungen im BauKG
 - 4.3. Verwaltungsstrafverfahren
 - 4.3.1. Zuständigkeit
 - 4.3.2. Verfahren
 - 4.3.3. Strafvoraussetzungen
 - 4.3.4. Rechtsschutz
 - 4.3.5. Verfahrenskosten
- 5. Zusammenfassung**

1. Einleitung

Arbeit dient zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz. Sie kann als notwendiges Übel oder als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung angesehen werden. Sie kann soziales Ansehen verschaffen und innere Zufriedenheit. Sie kann körperlich und seelisch fordernd sein. Sie kann aber auch gefährlich sein und krank machen. Eine Vielzahl von detaillierten Rechtsvorschriften soll dem entgegenwirken und die **gesundheitlichen Risiken der Arbeit minimieren**.

2. Ziele des Arbeitnehmerschutzes

2.1. Allgemeines

Die Rechtsvorschriften des Arbeitnehmerschutzes sollen den **Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde der Arbeitnehmer** bei ihrer Berufsausübung gewährleisten. Durch menschengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen soll der einzelne Arbeitnehmer vor Unfällen geschützt werden. Körperliche und psychische Arbeitsbelastungen sollen auf ein Mindestmaß reduziert werden. Die Leistungsfähigkeit soll so möglichst lange erhalten bleiben.

Ein funktionierender Arbeitnehmerschutz soll nicht nur persönliches Leid verhindern, sondern die **volkswirtschaftlichen und betrieblichen Folgekosten** von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen senken.

2.2. Prävention

Das Ziel des Arbeitsschutzes ist die **Prävention**. Es gilt, schon im Vorfeld Maßnahmen zu setzen, um Unfälle zu vermeiden.

2.3. Statistik

Im Jahr 2018 wurden im Bereich der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 161.313 Schadensfälle anerkannt. Davon waren 106.390 Arbeitsunfälle Erwerbstätiger, 1.140 Berufskrankheiten Erwerbstätiger, 53.738 Unfälle von Schülern, Studenten und Kindergartenkindern im verpflichtenden Kindergartenjahr.¹ Nach Berechnungen der AUVA verursacht ein Arbeitsunfall durchschnittlich ca. 12.500 € an Kosten, wovon rund ein Drittel vom Betrieb zu tragen ist. Nach einem Arbeitsunfall beträgt die durchschnittliche Krankenstandsdauer 18 Tage.

Im Jahr 2018 führten die Arbeitsinspektorate arbeitnehmerschutzbezogene Tätigkeiten betreffend 62.405 Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen durch. Bei 44,3 % aller Kontrollen (ohne Kontrollen von Lenkern) wurden im Berichtsjahr Übertretungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften festgestellt und

¹ Quelle: AUVA, Unfallstatistik 2018.

die Arbeitgeber erforderlichenfalls über die Möglichkeiten zur effizienten Behebung dieser Mängel beraten sowie bei Vorliegen schwer wiegender Übertretungen oder im Wiederholungsfall sofortige Strafanzeigen erstattet. Von den insgesamt 94.906 Übertretungen (ohne Kontrollen von Lenkern) betrafen 86.268 den technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz und 8.638 den Verwendungsschutz. Rund 51 % der im Bereich Verwendungsschutz festgestellten Übertretungen (ohne Kontrollen von Lenkern) betrafen das Arbeitszeitgesetz. Zusätzlich wurden bei Kontrollen von Lenkern 4005 Übertretungen festgestellt. Insgesamt wurden 934 Strafanzeigen erstattet.²

Sturz und Fall ist mit etwa einem Drittel aller Arbeitsunfälle in Österreich die **häufigste Unfallursache**, gefolgt von Kontakt mit scharfen und spitzen Gegenständen und Herab- und Umfallen von Gegenständen. Ein Zehntel der Arbeitsunfälle ist auf akute körperliche oder seelische Überlastung zurückzuführen.

Neben **sicherheitswidrigen Zuständen** und **höherer Gewalt** ist **sicherheitswidriges Verhalten** ein Hauptfaktor für Unfälle. Dieses resultiert zu 20 % aus **Nichtwissen** wegen mangelnder Unterweisung oder Ausbildung, zu 70 % aus **Nichtwollen** durch bewusstes oder fahrlässiges Handeln gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften und zu 10 % aus **Nichtkönnen** aus geistigen und/oder körperlichen Gründen.³

Risikoerhöhende Faktoren sind mangelnde Berufserfahrung (Lehrlinge, Praktikanten etc), Ermüdung, Zeitdruck, Routine und Leichtsinnsinn. Alkohol und Drogen sowie die Einnahme von Medikamenten können gefahrenerhöhende Bewusstseinsveränderungen bewirken.

2.4. Geltungsbereich

Die Arbeitsschutzvorschriften erfassen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Personen in Ausbildungsverhältnissen (zB Volontäre), Personen in „faktischen“ Arbeitsverhältnissen im Rahmen von Arbeitskräfteüberlassung und betriebsfremde Arbeitnehmer.⁴

3. Rechtsgrundlagen

3.1. Allgemeines

Der Schutz der Arbeitnehmer findet sich in vielen gesetzlichen Bestimmungen wieder. So besteht im **Arbeitsvertragsrecht** die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 1157 ABGB, § 18 AngG). Die Konsequenzen der Verletzung dieser Pflicht sind

2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion in den Jahren 2017 und 2018.

3 Quelle: AUVA, Unfallstatistik 2018; Heider/Schneeberger, ASchG⁷, 42 f.

4 Vgl §§ 1, 8 und 9 ASchG; § 6 AÜG.

zivilrechtliche. Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig werden. Der Arbeitnehmer kann aus der Verletzung der Fürsorgepflicht unter Umständen die Arbeit berechtigt verweigern.

Als **Arbeitnehmerschutzrecht** werden jene Normen bezeichnet, die **öffentlich-rechtlicher Natur** sind und auf einem unmittelbaren staatlichen Eingriff basieren.⁵ Diese Normen richten sich vor allem an die Arbeitgeber und definieren Gebote und Verbote zum Schutz der Arbeitnehmer. Die Einhaltung der Vorschriften überwachen Verwaltungsbehörden, die bei Verstößen Verwaltungsstrafen über den Arbeitgeber verhängen können. Der Eintritt eines Unfalls ist dafür nicht Voraussetzung.

Neben der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht lässt sich das öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzrecht systematisch in einen **technischen Schutz**, einen **Verwendungsschutz** und den **Arbeitszeitschutz** einteilen.

3.2. Fürsorgepflicht

§ 1157 ABGB auferlegt dem Dienstgeber die Fürsorgepflicht: Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaft auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers möglichst geschützt werden.

Auch § 18 AngG betont die Verpflichtung des Dienstgebers, Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Angestellten zu treffen.

Beide Bestimmungen bestanden schon lange vor der Schaffung des modernen Arbeitnehmerschutzes. Sie sind als Generalklauseln für die zivilrechtliche Haftung des Dienstgebers, nicht jedoch verwaltungsstrafrechtlich von Bedeutung.

3.3. Arbeitnehmerschutzrecht

Der europäische Gesetzgeber hat in **zahlreichen EU-Richtlinien** Mindeststandards für den Arbeitnehmerschutz geschaffen.

Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV; früher Artikel 137 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft) bildet die Grundlage für EU-weite Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Mit der Entschließung zu einer neuen **Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2007–2012)** vom 19. Juni 2007 hat der Rat der Europäischen Union die Mitteilung der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die Steigerung der Arbeitsproduktivität als eines der Ziele der Europäischen Sozialagenda erklärt.

⁵ Löschnigg, Arbeitsrecht¹³, Rz 7/002.

Die **Arbeitsplatzqualität** weist eine nicht zu unterschätzende **menschliche**, aber auch **wirtschaftliche Dimension** auf. Die Mitgliedstaaten haben im Rahmen der Lissabon-Strategie anerkannt, dass die Politiken in den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz einen wichtigen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Beschäftigung leisten. Das europäische Sozialmodell stützt sich auf ein reibungsloses Funktionieren der Wirtschaft, ein hohes Sozialschutzniveau, einen hohen Bildungs- und Ausbildungsstand und den sozialen Dialog, wozu auch eine Verbesserung der qualitativen Aspekte der Arbeit gehört, insbesondere in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Mitgliedstaaten der EU waren durch die Gemeinschaftsstrategie aufgerufen, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern schlüssige **nationale Strategien für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**, die auf die nationalen Voraussetzungen zugeschnitten sind, zu entwickeln und umzusetzen und in den nationalen Sozial- und Gesundheitsschutzsystemen der **Prävention** und der **Rehabilitation** und **Wiedereingliederung** von Arbeitnehmern eine aktivere Rolle einzuräumen. Außerdem sollte das Bewusstsein durch **Information, Unterweisung** und die **Beteiligung der Arbeitnehmer** insbesondere in Kleinunternehmen gehoben werden. In die **Unternehmensführung** und auf allen **Bildungsebenen** sollten zur Verbesserung der Arbeitsqualität insbesondere Gesundheit und Sicherheit, lebenslanges Lernen und Fragen der Geschlechter integriert werden. Die Gesamtstrategie verlangte weiters eine bessere und **wirksamere Durchsetzung** der Rechtsvorschriften in allen Mitgliedstaaten und **angemessene Ressourcen für die Arbeitsaufsichtsbehörden**.

In Österreich haben Bundesministerien, Sozialpartner, Interessenvertretungen und Träger der Unfallversicherung eine gemeinsame Resolution zur **Arbeitsschutzstrategie 2007–2012**⁶ verfasst. Alle Akteure und Institutionen des Arbeitnehmerschutzes sollten durch gemeinsame Planung, Zusammenarbeit und Austausch von Fachwissen unter Berücksichtigung von Gender- und Altersaspekten eine Reihe von Zielen in der Prävention erreichen. Die **Gefahrenrevaluierung** und **Bewusstseinsbildung** wurden als wesentlicher Beitrag zum Arbeitsschutz hervorgehoben, wobei Hilfestellung und Unterstützungsmaßnahmen insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen geleistet und Qualitätsstandards für Weiterbildungen von Präventivfachkräften festgelegt wurden.

Ein Bündel von Maßnahmen führte im Zeitraum von 2007 bis 2012 zu einem Sinken der Arbeitsunfallquote um 9,5 %. Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle war 2012 um 9 % niedriger als noch 2007.

6 Gemeinsame Resolution des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie, der Wirtschaftskammer, der Bundesarbeiterkammer, des Gewerkschaftsbundes, der Industriellenvereinigung, der Landwirtschaftskammer, des Landarbeiterkammertages und der Unfallversicherungsträger vom 23.9.2009.

Mit der **Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie 2013–2020** setzen sich Bundesministerien, Sozialpartner und Sozialversicherungsträger das Ziel, Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen weiter nachhaltig zu verbessern. Dies soll durch Stärkung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Kleinbetrieben, Beratung und Unterstützung der ArbeitgeberInnen durch die Arbeitsinspektion, Hilfestellung zur Arbeitsplatzevaluierung, Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsorganisation, stärkere Integration von Sicherheit und Gesundheit in der allgemeinen schulischen und universitären Aus- und Weiterbildung und durch Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung von Fachleuten der Prävention geschehen

Die innerstaatliche Umsetzung der EU-Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz erfolgte – was den **technischen Schutz** anbelangt – durch das **ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz – ASchG** sowie das **Bauarbeitenkoordinationsgesetz – BauKG**. Diese Gesetze und die darauf beruhenden Verordnungen befassen sich mit der sicheren Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (zB Absicherung gegen Stürze) und notwendigen Schutzausrüstungen (zB Arbeitsschuhe, Helm), mit der Sicherheit der Arbeitsmittel (zB Werkzeuge, Maschinen, Bildschirme) und den Umgang mit Arbeitsstoffen (zB gefährliche Chemikalien).

Vom **Verwendungsschutz** sind besonders schutzwürdige Arbeitnehmergruppen erfasst. Dazu zählen Kinder und Jugendliche, deren Beschäftigung im **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG** geregelt ist, und werdende Mütter, auf die der Arbeitgeber nach dem **Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG** bis zu zwölf Wochen nach der Entbindung besondere Rücksicht zu nehmen hat.

Der **Arbeitszeitschutz** soll die Arbeitnehmer vor Überlastung schützen. Ermüdung durch überlange Arbeitszeiten führt nicht nur zu Leistungsabfall, sondern zu einem erhöhten Unfallrisiko. Die tägliche Arbeitszeit ist daher (bei einer ganzen Reihe von Ausnahmen) durch das **Arbeitszeitgesetz – AZG** grundsätzlich auf acht Stunden täglich begrenzt.⁷ Das relative Unfallrisiko nimmt bei überlangen Arbeitszeiten deutlich zu. Bei körperlicher Schwerarbeit ereignen sich zu 30 % mehr Unfälle in der Gruppe der Arbeitnehmer mit Überstunden. Fernfahrer weisen ein 3,5-fach erhöhtes Unfallrisiko bei Lenkzeiten von mehr als acht Stunden auf. Lange wöchentliche Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden.⁸

Den Anspruch der Arbeitnehmer auf eine wöchentliche Ruhezeit normiert das **Arbeitsruhegesetz – ARG**. Daneben existieren für bestimmte Berufe und Arbeitsinsätze Sondergesetze wie das **Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG**, das **BäckereiarbeiterInnengesetz 1996 – BäckAG** und das **Nachtschwerarbeitsgesetz – NSchG**.

7 § 3 Abs 1 AZG.

8 Landau/Pressel (Hrsg), Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen, 1. Auflage, Stuttgart 2004, 68 ff; Heider/Schneeberger, ASchG⁷, 40 f.

In der Folge soll vor allem der technische Arbeitnehmerschutz behandelt werden, dem bei der Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten besondere Bedeutung zukommt.

3.3.1. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG

Das ASchG bildet die **Basis des technischen Arbeitnehmerschutzes**. Es definiert seinen Anwendungsbereich sowie die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es enthält Verordnungsermächtigungen für detaillierte Regeln zum technischen Arbeitnehmerschutz und Strafbestimmungen zur Durchsetzung des Regelwerkes.

3.3.1.1. Geltungsbereich

Das ASchG gilt für die **Beschäftigung von Arbeitnehmern** (§ 1 Abs 1 ASchG). Dies schließt Arbeitnehmer in Betrieben von Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden mit ein. Ausgenommen sind Arbeitnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, Hausangestellte in privaten Haushalten sowie Heimarbeiter. Für die Beschäftigten in Dienststellen des Bundes ist das dem ASchG nachgebildete **Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG)** anzuwenden.

Der **Arbeitnehmerbegriff** des ASchG erfasst alle Personen, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. Dieser Arbeitnehmerbegriff geht über den arbeitsvertragsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff hinaus und erfasst damit beispielsweise auch Volontäre. Das Vorliegen eines Arbeitsvertrages ist damit nicht Voraussetzung für die Anwendung des Gesetzes.

Nach § 9 Abs 2 ASchG gelten bei der **Überlassung von Arbeitskräften die Beschäftigter als Arbeitgeber**. Eine Überlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten (Beschäftigern) zur Verfügung gestellt werden, um für sie unter deren Kontrolle zu arbeiten (§ 9 ASchG). Diese Definition erfasst nicht nur die Überlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), sondern auch jene im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme von Anlagen, innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder innerhalb eines Konzerns.⁹

Für den Bereich der **Arbeitskräfteüberlassung** gilt nach § 6 AÜG für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers der Beschäftigter als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Dem Beschäftigter obliegen in dieser Zeit die Fürsorgepflichten. Der Überlasser hat den Beschäftigter auf alle für die Einhaltung des Arbeitsschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen und die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigter trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten nicht einhält.

⁹ Heider/Schneeberger, ASchG⁷, § 9 Rz 1 f.

Vom Geltungsbereich nicht erfasst sind Personen, die aufgrund eines Werkvertrages tätig sind.

Da es sich um öffentlich-rechtliche Normen handelt, gilt das **Territorialitätsprinzip**. Der Geltungsbereich des ASchG ist auf das Staatsgebiet der Republik Österreich beschränkt. Auch **ausländische Arbeitgeber** können für Übertretungen der Arbeitnehmerschutzvorschriften auf österreichischem Staatsgebiet zur Verantwortung gezogen werden. Es gelten Verwaltungsübertretungen ausländischer Arbeitgeber, die nicht im Inland begangen wurden, wie es bei Ungehorsamsdelikten der Fall ist, als an jedem Ort begangen, an dem sie festgestellt wurden.¹⁰

3.3.1.2. Definitionen

Arbeitsstätten können in Gebäuden oder im Freien liegen. Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Arbeitgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

Baustellen sind zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten durchgeführt werden.

Auswärtige Arbeitsstellen sind alle Orte außerhalb von Arbeitsstätten, an denen andere Arbeiten als Bauarbeiten durchgeführt werden (§ 2 Abs 3 ASchG).

Von Bedeutung ist der Begriff der Arbeitsstätte zur Ermittlung der Arbeitnehmerzahl, ab der Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivdienste (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) oder sonstige Beauftragte vom Arbeitgeber eingesetzt werden müssen.

Als **Arbeitsplatz** definiert das Gesetz den räumlichen Bereich, in dem sich Arbeitnehmer bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten (§ 2 Abs 4 ASchG).

Unter **Arbeitsmittel** versteht das ASchG alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Nutzung durch Arbeitnehmer vorgesehen sind. Dazu zählen insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Personen und Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore (§ 2 Abs 5 ASchG).

Arbeitsstoffe sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden (§ 2 Abs 6 ASchG).

3.3.1.3. Pflichten der Arbeitgeber

Das ASchG richtet sich mit seinen Normen in erster Linie an die Arbeitgeber. Diese haben eine Reihe von Pflichten zu tragen und Maßnahmen zu treffen.

¹⁰ § 24 Abs 4 ArbIG, § 130 Abs 7 ASchG und § 10 Abs 2 BauKG; zum Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz: ecolex 2002, 449 und ASoK 2002, 403.

3.3.1.3.1. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

Die **allgemeinen Pflichten** der Arbeitgeber sind in § 3 ASchG aufgezählt. § 3 Abs 1 ASchG verpflichtet Arbeitgeber, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die **Kosten** dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde der Arbeitnehmer 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. Um ihren Verpflichtungen nachzukommen, haben Arbeitgeber die Pflicht, sich über den neuesten Stand der Technik und die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu **informieren** (§ 3 Abs 2 ASchG). Zu diesen Erkenntnissen gehören insbesondere jene auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin, der Ergonomie, der Arbeitspsychologie und der Organisationspsychologie.¹¹

Arbeitgeber sind verpflichtet, durch geeignete **Maßnahmen und Anweisungen** zu ermöglichen, dass die Arbeitnehmer **bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr** ihre Tätigkeit einstellen, sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht (§ 3 Abs 3 ASchG). Arbeitgeber haben ferner durch Anweisungen oder sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen (§ 3 Abs 4 ASchG).

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer durch Ausübung einer Tätigkeit nicht gefährden (§ 3 Abs 5 ASchG).

Ist der Arbeitgeber selbst nicht im notwendigen Umfang anwesend, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die **Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen** zu achten hat (§ 3 Abs 6 ASchG).

Arbeitgeber sind für eine geeignete **Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung** verantwortlich (§ 3 Abs 7 ASchG).

3.3.1.3.2. Besondere Pflichten der Arbeitgeber

3.3.1.3.2.1. Gefahrenevaluierung und Dokumentation

Arbeitgeber sind verpflichtet, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu beurteilen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen (§ 4 ASchG). Diese **Evaluierung** ist erforderlichenfalls zu überprüfen und

¹¹ Heider/Schneeberger, ASchG⁷, § 3 Rz 4 ff.

Maßnahmen sind anzupassen (§ 4 Abs 4 ASchG). Das hat insbesondere nach Unfällen, Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind, Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren oder auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates zu erfolgen (§ 4 Abs 5 ASchG). Das Ergebnis der Sicherheits- und Gefahrenevaluierung sowie der durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ist in **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** festzuhalten (§ 5 ASchG).

Unter **Evaluierung** versteht man die **systematische Erfassung und Auswertung der Gefährdungen und Belastungen** der Arbeitnehmer in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen und die Festlegung von Maßnahmen dagegen. Dieser Vorgang ist in Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festzuhalten.

Die Art der **Durchführung** hat sich an den betrieblichen Gegebenheiten, der Art der Arbeitsplätze, den Arbeitsvorgängen sowie an den technischen Gegebenheiten zu orientieren. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter (Sicherheitsvertrauenspersonen oder Belegschaftsorgane) und die Präventivkräfte sind an der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Maßnahmenfestlegung zu beteiligen.

Die AUVA, Bundesarbeitskammer und Wirtschaftskammer Österreich haben Dokumentationsformulare, Ausfüllhilfen und Checklisten für die Ermittlung von Gefahren erarbeitet, die im Internet unter <http://www.eval.at> abrufbar sind. Für eine Vielzahl von Branchen finden sich dort sehr spezielle Evaluierungsvorlagen mit ausführlichen Anleitungen.

Es genügt jedoch nicht, diese Evaluierungsvorlagen bloß „auszufüllen“. Die Evaluierungsvorlagen sollten nur als Checklisten und Anregung für die formale Gestaltung benützt und an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden. Die **Evaluierung** muss **am konkreten Arbeitsplatz** stattfinden. Die Gefahrenanalyse muss umfassend sein. Das bedeutet, dass jede Gefährdung im Normalbetrieb sowie für den Fall von Wartungs- und Reparaturarbeiten oder bei der Behebung von Störungen zu bewerten ist.

Aus den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten muss **Gefahr, Schutzziel** und **Maßnahme** erkennbar sein. Technische Schutzmaßnahmen allein sind in der Regel nicht ausreichend. Auf **organisatorische Maßnahmen** und **Information** darf nicht vergessen werden.

Die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Die Erfordernisse der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind in der **Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO)** geregelt.

Es gibt **keine Formvorschriften**. Sie können in Papierform, aber auch automationsunterstützt geführt werden. Es muss aber gewährleistet sein, dass alle Berechtigten Zugang haben. Allenfalls ist ein Ausdruck der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zur Einsichtnahme aufzulegen.