

**13. Beilage im Jahre 2000
zu den Sitzungsberichten des XXVII. Vorarlberger Landtages**

Regierungsvorlage

Beilage 13/2000

Gesetz

über eine Änderung des Land- und Forstarbeitsgesetzes

Der Landtag hat beschlossen:

erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

Artikel I

Das Land- und Forstarbeitsgesetz, LGBl. Nr. 28/1997, wird wie folgt geändert:

1. Im § 3 Abs. 1 bis 3 ist jeweils das Wort „Arbeitskräfte“ durch das Wort „Dienstnehmer“ zu ersetzen.
2. Im § 3 Abs. 2 sind nach dem Wort „hauptberuflich“ die Worte „in einem Dienstverhältnis“ einzufügen.
3. Im § 3 Abs. 3 ist das Zitat „14, 96, 97 bis 113, 128 und 129“ durch das Zitat „14, 96 bis 113e, 128 bis 129“ zu ersetzen sowie folgender Satz anzufügen:
„Abweichend davon sind die §§ 112 bis 113e auf familieneigene Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmer beschäftigt.“
- 3a. Im § 15 Abs. 2 wird die bisherige lit. b als lit. c bezeichnet und als neue lit. b eingefügt:
„b) durch Dritte sexuell belästigt wird oder“.
- 3b. Im § 16 Abs. 9 hat es statt „§ 15 Abs. 2 lit. b“ zu lauten „§ 15 Abs. 2 lit. c“.
4. Nach dem § 54 sind folgende §§ 54a, 54b und 54c einzufügen:

„Verhalten bei Gefahr

§ 54a

(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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(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

§ 54b

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

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessensvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessensvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 231 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf einen Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Kontrollmaßnahmen

§ 54c

(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 § 220 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.“

5. Der § 76 hat zu lauten:

„Arbeitszeit

§ 76

(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. § 81 ist nicht anzuwenden.“

6. Nach dem § 76 ist folgender § 76a einzufügen:

„Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 76a

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die regelmä-

ßige Wochenarbeitszeit

a) bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,

b) bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 76 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

a) die Betriebsvereinbarung

b) 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

a) Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

b) Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum vom mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

auf zehn Stunden ausgedehnt wird.“

7. Im § 77 Abs. 1 hat es statt „§ 76“ zu lauten: „§ 76 Abs. 2“.

8. Im § 77 ist folgender Abs. 4 anzufügen:
„(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 76a.“

9. Der § 78 hat zu lauten:

„Gleitende Arbeitszeit

§ 78

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner
Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(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:

- a) die Dauer der Gleitzeitperiode,
- b) den Gleitzeitrahmen,
- c) das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- d) 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 § 76 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.“

10. Im § 79 Abs. 1 hat der Klammerausdruck „(§ 81 Abs. 6)“ zu entfallen.

11. Die §§ 80 und 81 haben zu lauten:

„Arbeitszeit bei Schichtarbeit § 80

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

- a) innerhalb des Schichtturnusses oder
- b) bei Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 76a innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 76 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

Überstundenarbeit § 81

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

- a) die Grenzen der nach §§ 76 bis 80 zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
- b) die Grenzen der nach §§ 76 bis 80 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,

- a) an einem Wochentag höchstens zwei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf

Überstunden geleistet werden. Die in § 81a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

- a) an einem Wochentag höchstens drei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15

Überstunden geleistet werden. Die in § 81a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 77 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

- a) an einem Wochentag höchstens vier,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18

Überstunden geleistet werden. Die in § 81a 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.“

12. Nach dem § 81 ist folgender § 81a einzufügen:

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

„Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 81a

(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschrei-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

ten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 81 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 § 76 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.“

Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen.“

13. Der § 82 Abs. 1 hat zu lauten:

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

14. Im § 82 Abs. 3 hat es statt „§ 81“ zu lauten „§ 81 Abs. 5“.

15. Der § 82 Abs. 4 entfällt.

16. Der § 84 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Als Ruhetage gelten

- a) Sonntage,
- b) 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember sowie für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche der Karfreitag,
- c) das Fest des örtlichen Kirchenpatrones; anstelle dieses Ruhetages kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.“

17. Im § 84 ist folgender Abs. 6 anzufügen:

„(6) Verrichtet ein Dienstnehmer gemäß Abs. 3 und 4 zulässige Arbeiten, muss dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben.“

18. Im § 85 ist folgender Abs. 2a einzufügen:

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

19. Dem § 87 Abs. 3 ist folgender Satz anzufügen:
„Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird.“
20. Dem § 94 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:
„Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert, ohne dass der Anspruch auf das Entgelt zur Gänze fortbesteht, so ist bei Berechnung der Urlaubsentschädigung das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.“
21. Dem § 95 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:
„Bei Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 94 Abs. 1 letzter Satz sinngemäß anzuwenden.“
22. Die §§ 96 bis 102 haben zu lauten:

**„Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit
Allgemeine Bestimmungen
Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
§ 96**

(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

- a) ihre Tätigkeit einstellen,
- b) sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(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 und Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(6) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung die näheren Vorschriften über die erforderlichen Maßnahmen für eine Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz zu erlassen, wie

- a) über Form, Art und Anbringung der Kennzeichnung,
- b) für Sicherheitszeichen,
- c) für die Kennzeichnung von Behältern und Rohrleitungen,
- d) zur Kennzeichnung und Standorterkennung von Ausrüstungen zur Brandbekämpfung,
- e) für die Kennzeichnung von Hindernissen und Gefahrenstellen sowie zur Markierung von Fahrspuren,
- f) für Leuchtzeichen,
- g) für Schallzeichen,
- h) für die verbale Kommunikation und
- i) für Handzeichen.“

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

§ 97

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a) die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
- b) die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,

- c) die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- d) die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- e) die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
- f) der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

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

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung festzulegen, welche Einwirkungen und Belastungen bei dieser Ermittlung und Beurteilung zu berücksichtigen sind.

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

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 115a und § 128a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

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

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

- a) nach Unfällen,
- b) bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
- c) bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- d) bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
- e) bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 96 Abs. 2 und
- f) auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 97a

(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 § 115a und § 128a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung des Abs. 1, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer 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 zu berücksichtigen sind.

Einsatz der Dienstnehmer

§ 98

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

(2) Dienstgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene

Dienstnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie wegen einer körperlichen oder geistigen Behinderung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von Dienstnehmern mit einer Behinderung ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 99

(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:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- d) 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;
- e) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- f) Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
- g) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- h) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- i) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Koordination § 100

Beschäftiger ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(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

- a) ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
- b) 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,

- a) erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
- b) deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
- c) die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgebern festzulegen und
- d) für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

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

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 101.

Überlassung § 101

(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.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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

(3) Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung

- a) die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
- b) sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
- c) ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

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

(2) In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, kann ein

Bestellung von Sicherheits- vertrauenspersonen

§ 102

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 156 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 157, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, muss mindestens eine Sicherheitsvertrauensperson, in Betrieben (gleichgestellten Arbeitsstätten), in denen regelmäßig mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, müssen mindestens zwei Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt werden.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

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

(4) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. 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.

(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) Die Sicherheitsvertrauenspersonen müssen die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, insbesondere

- a) mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge und den damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sein,
- b) über einschlägige Fachkenntnisse verfügen und
- c) über die Grundsätze des Dienstnehmerschutzes informiert sein.

(7) Die Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Die 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.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(8) Die Dienstgeber haben die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen.

(9) 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. § 104 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.“

23. Nach dem § 102 ist folgender § 102a einzufügen:

„Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen § 102a

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- a) die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
- b) den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
- c) in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
- d) die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
- e) auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
- f) auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
- g) 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.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(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 erste Hilfe, 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

- a) 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,
- b) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
- c) 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,

- a) den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
- b) den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 1. die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 96 Abs. 2,
 2. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 3. die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
- c) die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und
- d) die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen

auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.“

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

24. Der § 103 hat zu lauten:

„Information
§ 103

zweiter und dritter Satz gilt auch für diese
Unterlagen. Bedienungsanleitungen betreffend
die Arbeitsmittel

(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 aufgrund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 97 Abs. 3 sowie über die gemäß § 115a zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(4) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen 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 § 129 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(5) 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.

(6) 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 Information verstanden haben.

(7) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Abs. 6

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend die Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 und 2 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat eingerichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 3 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat eingerichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 102a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren. Es sind ihnen die angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bei den in § 102a Abs. 7 lit. a und d angeführten Unterlagen reicht es aus, wenn sie den Dienstnehmern vom Dienstgeber zugänglich gemacht werden.“

muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch

25. Nach dem § 103 sind folgende §§ 103a und 103b einzufügen:

„Anhörung und Beteiligung

§ 103a

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

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch ein Betriebsrat eingerichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen in § 102a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

Unterweisung

§ 103b

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen und auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Diese Unterweisung

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(2) 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.

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

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

Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbeding

26. Die §§ 104 bis 107 haben zu lauten:

„Pflichten der Dienstnehmer

§ 104

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

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

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

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

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

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

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

c) alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

§ 105

(1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen über

- a) alle tödlichen Arbeitsunfälle,
- b) alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

hätten und die gemäß § 104 Abs. 5 gemeldet wurden.

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

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

b) alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

§ 106

(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 unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 108 Abs. 7 lit. b und 110e Abs. 6 dafür zu sorgen, dass Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1 sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete, fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand geprüft werden. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann vorzuschreiben, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

Arbeitsstätten

Allgemeine Bestimmungen

§ 107

(1) Arbeitsstätten sind

a) 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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 5 und die §§ 107a bis f und § 107h nicht anzuwenden.

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

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

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

(6) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen zu erlassen, insbesondere über die Beschaffenheit von elektrischen Anlagen, Fluchtwegen und Notausgängen, die Lüftung, die Raumtemperatur, die Beleuchtung, die Fußböden, Wände, Decken und Dächer der Räume, die Fenster, die Türen, Gefahrenbereiche, Rolltreppen, Rollsteige und Laderampen, Raumabmessungen und Luftraum sowie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz.“

27. Nach dem § 107 sind folgende §§ 107a bis 107h einzufügen:

„Besondere Bestimmungen Ausgänge, Verkehrswege, Gefahrenbereiche § 107a

(1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen

oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei den Arbeitsstätten in Gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, dass die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden und dass in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung Sorge zu tragen. Für den Fall, dass die Beleuchtung ausfällt, muss für Notausgänge und Fluchtwege eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein.

(2) Bei Verkehrswegen für Fahrzeuge und Beförderungsmittel muss ein ausreichender Abstand von Toren und Türen, Fußgängerwegen, Durchgängen und Treppenaustritten gewahrt bleiben. Soweit dies zum Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen die Begrenzungen der Verkehrswege gekennzeichnet werden.

(3) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gelten Abs. 1 und 2 sinngemäß.

(4) Gefahrenbereiche, in denen Sturzgefahr oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, sind gegen das Betreten durch unbefugte Dienstnehmer zu sichern. Zum Schutz der dort beschäftigten Dienstnehmer sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, jedenfalls müssen Gefahrenbereiche gut sichtbar gekennzeichnet sein.

Verkehr in den Betrieben § 107b

(1) Der Verkehr in den Betrieben 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 Bereich von Betrieben 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 bekannt gegeben werden. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 108 Abs. 5.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

notwendige

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Eignung und Ausbildung nachweisen.

Brandschutz- und Explosionsschutz- maßnahmen

§ 107c

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

(2) 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 zu berücksichtigen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden.

(3) Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein. Weiters hat der Dienstgeber erforderlichenfalls Vorkehrungen für eine Alarmierung und den Einsatz der Feuerwehr, z.B. durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen sowie 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.

(5) Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 4 sowie allfällige Brandmelder und Alarmanlagen sind nachweislich in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch alle zwei Jahre, von einer geeigneten, fachkundigen Person auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch alle zwei Jahre, sind im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion kann anordnen, in welchen Fällen in geringeren Zeitabständen als zwei Jahren Prüfungen oder Einsatzübungen durchzuführen sind.

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

§ 107d

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

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

(3) In einer Arbeitsstätte, in der von einem Dienstgeber regelmäßig mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, sowie in jeder entlegenen oder besonders gefährdeten Arbeitsstätte sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung in erster Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit eine der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer, der Unfallgefährdung und der Lage der Arbeitsstätte entsprechende Anzahl der für die erste Hilfe zuständigen Personen anwesend ist. Der Dienstgeber hat Vorkehrungen zu treffen, die die erforderlichen Verbindungen für die medizinische Notversorgung und die erste Hilfe sicherstellen.

(4) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 3 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie die Arbeitsweise, das Unfallrisiko, die Größe des Betriebes und die Zahl der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die erste Hilfe vorzusehen. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht für Personen mit Krankentragen zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Eine Erste-Hilfe-Ausstattung muss ferner überall dort aufbewahrt werden, wo die Arbeitsbedingungen dies erforderlich machen.

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 107e

(1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muss gegeben sein. Wenn es die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe erfordern, sind geeignete Duschen mit warmem und kaltem Fließwasser zur Verfügung zu stellen. Die Waschgelegenheiten müssen in der Nähe der Arbeitsplätze vorhanden und von den Umkleieräumen leicht erreichbar sein. Wenn von einem Dienstgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden oder die Art der Arbeitsvorgänge, hygienische oder gesundheitliche Gründe dies erfordern, müssen Waschräume vorhanden sein.

Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung zu stellen. In Vorräumen von Toiletten muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein, sofern sich nicht in unmittelbarer Nähe der Toiletten eine Waschgelegenheit befindet.

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

(4) Den Dienstnehmern sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen, oder aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.

(5) Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Waschräume, Toiletten und Umkleieräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

(6) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet, möglichst ausreichend belichtet und angemessen beleuchtet sein.

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

und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 107f

(1) Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Kühlen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen.

(2) Den Dienstnehmern sind für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen, wenn Sicherheits- und Gesundheitschutzgründe dies, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe, der Lärmeinwirkung, Erschütterungen oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Einwirkungen, sowie bei längerdauernden Arbeiten im Freien, erfordern oder ein Dienstgeber in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt.

(3) Für jene Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn sie sich während der Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht in Aufenthaltsräumen oder anderen geeigneten Räumen aufhalten dürfen und Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Errichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen leicht erreichbar sein.

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Wohnräume und Unterkünfte

§ 107g

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

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

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen erste Hilfe geleistet werden können; § 107d gilt sinngemäß.

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

Nichtraucherschutz

§ 107h

(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 den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(3) Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in allenfalls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen

Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(4) In Sanitäräumen und Umkleideräumen ist das Rauchen verboten.“

können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die

28. Die §§ 108 und 109 haben zu lauten:

„Arbeitsmittel § 108

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

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

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

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

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

(5) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel derart beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(7) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen

- a) über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel,
- b) darüber, welche Arbeitsmittel in bestimmten, nach der Art und der Verwendung der Arbeitsmittel festzulegenden Zeitabständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand in besonderer Weise durch hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Personen nachweislich zu prüfen sind (Wiederkehrende Prüfungen). Darüber hinaus ist vorzusehen, dass jene Arbeitsmittel, bei denen dies aufgrund ihrer Bauweise geboten erscheint, auch vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen in besonderer Weise nachweislich zu prüfen sind (Abnahmeprüfungen) und Arbeitsmittel nur verwendet werden dürfen, wenn die vorgesehenen Prüfungen durchgeführt wurden.

- a) explosionsgefährliche, das sind Arbeitsstoffe, die unter bestimmten Bedingungen

Arbeitsstoffe

§ 109

(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind insbesondere

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- schnell reagieren und detonieren, schnell deflagieren oder explodieren;
- b) brandgefährliche, das sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen; und
 - c) gesundheitsgefährdende, das sind Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, chronisch schädigende, fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende, fibrogene, radioaktive, biologisch inerte oder umweltgefährliche Eigenschaften aufweisen.

Für die in lit. a bis c genannten Eigenschaften gelten die entsprechenden Begriffsbestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996, des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 und für lit. c überdies des § 40 Abs. 6 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

(3) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten auch biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung gemäß Abs. 5 und 7 ergibt, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt. 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 Unterscheidung in vier Risikogruppen:

- a) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen;
- b) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für die Dienstnehmer darstellen könnten; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich; eine wirksame Vorbeugung und Behandlung ist normalerweise möglich;
- c) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 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;

- d) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß; normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung und Behandlung nicht möglich.

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

(5) Die 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, Prüf-ergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

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

- a) Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996 bzw. im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 angeführten Eigenschaften zutreffend und vollständig sind.
- b) Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 nicht unterliegt.

(7) Die Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder

brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefähr-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

lichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

(8) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen. Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch die Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(9) Die beabsichtigte Verwendung von Arbeitsstoffen gemäß Abs. 8 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden, wobei die Meldung betreffend biologische Arbeitsstoffe 30 Tage vor Beginn der Arbeiten zu erfolgen hat. Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber dieser im Zusammenhang mit der Verwendung dieser Stoffe alle Informationen über die Gründe der Verwendung, die Risikoabschätzung, die Tätigkeiten und die Anzahl der betroffenen Dienstnehmer, die Namen der Verantwortlichen, die Schutzmaßnahmen, Notfallpläne und Ergebnisse der Untersuchungen mitzuteilen.

(10) Bei der Verwendung von Arbeitsstoffen gemäß Abs. 8 müssen die Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Diese Arbeitsstoffe dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden. Es sind entsprechende hygienische Vorkehrungen zu treffen. Bei Verwendung biologischer Arbeitsstoffe sind den Dienstnehmern erforderlichenfalls wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

(11) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber Maßnahmen

zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

- a) Beschränkung der Arbeitsstoffmenge auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- b) Beschränkung der Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung ausgesetzt sind, auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;
 - c) Beschränkung der Dauer und der Intensität der Einwirkung auf die Dienstnehmer auf das unbedingt erforderliche Ausmaß;
 - d) Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge, dass die Dienstnehmer nicht mit den Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können;
 - e) kann nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese vollständig zu erfassen und abschließend zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist;
 - f) ist eine vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen;
 - g) kann mit den angeführten Maßnahmen kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, müssen entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.
- (12) Bei bestimmten Tätigkeiten, wie Wartungs- und Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung der Grenzwerte vorherzusehen ist, haben die Dienstgeber alle möglichen technischen Vorbeugungsmaßnahmen auszuschöpfen und sicherzustellen, dass
- a) die Dauer der Exposition und die Anzahl der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß verringert werden;
 - b) die Dienstnehmer während dieser Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden und
 - c) der Bereich der Tätigkeit klar abgegrenzt und gekennzeichnet und der Zutritt unbefugter Dienstnehmer verhindert wird.
- (13) Stehen Arbeitsstoffe gemäß Abs. 8, ausgenommen biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind. Dieses muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:
- a) Name, Geburtsdatum, Geschlecht;
 - b) Bezeichnung der Arbeitsstoffe, Art und Dauer der Tätigkeit und der Gefährdung;

- c) Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich und Angaben zur Exposition und
 - d) Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.
- Die Verzeichnisse sind stets auf aktuellem Stand zu halten und bis zur Übermittlung an den zuständigen Träger der Sozialversicherung aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren. Nach dem Ende der Exposition oder bei Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens sind die Aufzeichnungen dem zuständigen Träger der Sozialversicherung zu übermitteln. Dieser hat die Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.“

29. Nach dem § 109 sind folgende §§ 109a bis 109c einzufügen:

„Grenzwerte und Grenzwertmessungen § 109a

- (1) Der Grenzwert für die
- a) zeitlich gewichtete durchschnittliche Konzentration eines Arbeitsstoffes in der Luft im Atembereich eines Dienstnehmers in Bezug auf einen gegebenen Referenzzeitraum gilt als Arbeitsplatzgrenzwert;
 - b) Grenze des zeitlichen gewogenen Mittelwerts der Konzentration für ein Karzinogen in der Luft im Atembereich eines Dienstnehmers innerhalb eines angegebenen Referenzzeitraumes gilt als Grenzwert für krebserzeugende Arbeitsstoffe;
 - c) Konzentration in dem entsprechenden biologischen Material für den jeweiligen Arbeitsstoff, seinen Metaboliten oder einen Beanspruchungsindikator gilt als biologischer Grenzwert.
- (2) Stehen Arbeitsstoffe in Verwendung, für die ein Wert nach Abs. 1 festgelegt ist, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert keinesfalls überschritten und stets möglichst weit unterschritten wird. Ist für einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff kein Wert gemäß Abs. 1 festgelegt, hat der Dienstgeber das Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer zu bewerten und dafür zu sorgen, dass die Konzentration dieses Stoffes in der Luft des Arbeitsplatzes möglichst gering ist.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(3) Stehen gesundheitsgefährdende Stoffe in Verwendung, müssen die Dienstgeber Maß-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

nahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind, und die Kommunikation mit sowie die Information der Unfall- und Notfalldienste sicherstellen. Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber dafür sorgen, dass während dieser die gemäß § 109 Abs. 12 lit. a bis c vorgesehenen Vorkehrungen eingehalten werden.

(4) Die Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen, wenn

- a) ein gefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung steht und das Auftreten aufgrund von Vorbeugungsmaßnahmen nicht eindeutig ausgeschlossen werden kann oder wenn das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen ist oder
- b) ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung steht und aufgrund der Ermittlung und Beurteilung nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt.

(5) Ergibt eine Messung die Überschreitung eines Grenzwertes oder 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. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

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

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung § 109b

(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 Sicherheitsmaß-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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

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

(4) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Arbeitsstoffe gelagert werden, 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.

c) die Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen und Schutzmaßnahmen bei deren Lagerung.“

Verordnung über die Durchführung näherer Schutzvorschriften über Arbeitsstoffe

§ 109c

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 109 bis 109b, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutze der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer nähere Vorschriften zu erlassen, insbesondere über:

- a) die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Gruppen 1 bis 4, Meldepflichten, das Verbot von Stoffen und Verfahren, Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen, Verzeichnisse der Dienstnehmer;
- b) die Grenzwerte und die Anforderungen hinsichtlich der Messungen;

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

30. Der § 110 hat zu lauten:

des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

**„Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
Allgemeine Bestimmungen
§ 110**

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

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

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

(4) Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen.“

31. Nach dem § 110 sind folgende §§ 110a bis 110f einzufügen:

**„Handhabung von Lasten
§ 110a**

(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 aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt sich dies nicht vermeiden, so hat der Dienstgeber

- a) die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen, den Arbeitsplatz geeignet zu gestalten oder den Dienstnehmern geeignete Mittel zur Verfügung zu stellen, dass die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering gehalten wird,
- b) 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 Aufgaben zu berücksichtigen und
- c) dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(3) 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.

Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen

Lärm § 110b

(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 während der Arbeit einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Lärmmessung ist besonders auch Impusllärm zu berücksichtigen. Diese

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

sowie bei einer 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. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Lärms, der Dauer der Exposition, der Umweltfaktoren und der Eigenschaften des Messgerätes angepasst sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

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

- a) die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen;
- b) den Dienstnehmern sind im Hinblick auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen geeignete Gehörschutzmittel in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen;
- c) die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benützen; hat die Anwendung von Gehörschutzmitteln die Erhöhung des Unfallrisikos zur Folge, muss dieses durch geeignete Maßnahmen auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau verringert werden;
- d) die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken;
- e) die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln und es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen;
- f) es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Das Verzeichnis ist stets auf aktuellem Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem Unfallversicherungsträger zu übermitteln. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 110c

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

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

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur, oder vergleichbare Einwirkungen, 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 Erholungszeiten.

Bildschirmarbeitsplätze

§ 110d

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikedarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabestatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informations-träger 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.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(3) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfü-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

gung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- und es muss ihre
oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie
Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen
und Sitzgelegenheiten.

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

§ 110e

(1) 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.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt und getragen zu werden, um sich gegen Gefahren für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muss

- a) hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
- b) Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
- c) für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung, geeignet sein,
- d) den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Dienstnehmers Rechnung tragen sowie
- e) dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(3) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie bestimmt sind. Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

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

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 2 und 3 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung ist bei jeder Änderung der für sie maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Die Bewertung hat zu umfassen, die

- a) Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
- b) Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber den in lit. a genannten Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönlichen Schutzausrüstungen selbst darstellen können, zu berücksichtigen sind, und
- c) Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutz-ausrüstungen im Vergleich mit den unter lit. b genannten Eigenschaften.

(6) Die Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutz-ausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Ausrüstungsgegenstände gemäß Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie insbesondere Atemschutzgeräte, Sicherheitsgürtel und Sicherungsseile, sind in regelmäßigen Zeitabständen von einer geeigneten, fachkundigen Person auf diesen Zustand zu überprüfen. Über diese Überprüfungen und die Bewertungen gemäß Abs. 5 sind Vermerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

(7) 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.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(8) 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.

zur Ausschaltung von im Rahmen der Ermittlung und der Beurteilung festgestellter Gefahren, insbesondere auch unter Be-

Verordnung über Schutzmaßnahmen bei bestimmten Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen § 110f

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 110 bis 110e, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) jene Arbeiten, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis nachzuweisen ist, sowie die Anforderungen in Bezug auf diese Fachkenntnisse sowie die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind,
- b) Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, sowie die bei der Organisation des Arbeitsablaufes und der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigenden Faktoren, wie individuelle Gegebenheiten, Merkmale der Last sowie die Erfordernisse der Aufgabe,
- c) die Ermittlungen und Messungen betreffend Lärm sowie die Grenzwerte (Auslöseschwellen) des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren,
- d) Grenzwerte (Auslöseschwellen) für sonstige physikalische Einwirkungen, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, sowie die Ermittlungen und Messungen betreffend diese physikalischen Einwirkungen und die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahren,
- e) die Einrichtung und Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sowie Maßnahmen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- dachnahme auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie physikalischer und physischer Belastungen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist; bei Einrichtungen bzw. Geräten, bei denen dies nach der Art der Arbeitsvorgänge erforderlich ist, können Abweichungen von § 110d Abs. 2 zugelassen werden,
- f) die Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen sind, sowie die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen sowie die Zeitabstände, in denen Ausrüstungsgegenstände gemäß § 110e Abs. 6 zu überprüfen sind.“
- e) Pech und Ruß mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (zwei Jahre);
- f) Quarzhaltiger Staub (zwei Jahre).

32. Die §§ 111 und 112 haben zu lauten:

**„Gesundheitsüberwachung
Eignungs- und Folgeuntersuchungen
sowie sonstige Untersuchungen
§ 111**

(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

- a) vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und
- b) 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:

- a) Organische Phosphorverbindungen (sechs Monate oder Ende der Saison);
- b) Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);
- c) Benzol, Toluol, Xylol (sechs Monate);
- d) Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- (3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden,
- a) wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 97 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
- b) wenn Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.
- (4) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.
- (5) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 4 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 4 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die eine Unfallversicherungspflicht auslöst.
- (6) Die Untersuchung hat durch gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ermächtigte Ärzte oder Einrichtungen zu erfolgen. Bei der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:
- a) die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen;
- b) die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;
- c) es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“);
- d) wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung notwendig erscheint,

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;

- e) der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

(7) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 6 lit. a – sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wur-

den –, b und c Anwendung.

(8) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der Abs. 1 bis 7, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) weitere Einwirkungen, Tätigkeiten oder Belastungen, bei denen Eignungs- und Folgeuntersuchungen notwendig sind,
- b) die Zeitabstände, in denen Folgeuntersuchungen, wiederkehrende Untersuchungen der Hörfähigkeit sowie sonstige besondere Untersuchungen durchzuführen sind,
- c) Richtlinien über die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie von besonderen 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.

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

(10) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den

Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Die Dienstgeber müssen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

den Dienstnehmern die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren. auf diesen Gebieten zu unter-

Präventivdienste Bestellung von Sicherheitsfachkräften § 112

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

- a) durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) oder
- b) durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
- c) durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gilt der Abschluss einer gemäß § 74 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannten Fachausbildung.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

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

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

33. Nach dem § 112 ist folgender § 112a einzufügen:

„Aufgaben, Information und Beziehung der Sicherheitsfachkräfte § 112a

(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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

stützen. Die Sicherheitsfachkräfte sind in Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung hinzuzuziehen, insbesondere bei der

- a) Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen,
- b) Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzausrüstungen oder Arbeitsstoffen,
- c) Einführung und Änderung von Arbeitsverfahren,
- d) Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie Organisation der Unterweisung und
- e) Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung oder -bekämpfung sowie der ersten Hilfe.

(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 aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

- a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
- b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
- c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung im Kalenderjahr vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 97 vorgenommen werden. Werden regelmäßig mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt, so muss eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Werden regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt, ist überdies sicherzustellen, dass die Mindesteinsatzzeit für jeden nicht unter § 1

Abs. 4 fallenden Dienstnehmer mindes-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

tens 30 Minuten jährlich beträgt.

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

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

auf diesen Gebieten zu unterstützen.
Arbeitsmediziner

34. Der § 113 hat zu lauten:

„Bestellung von Arbeitsmedizinern § 113

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

- a) durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebs eigene Arbeitsmediziner) oder
- b) durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
- c) durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(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 Arbeitsmediziner oder arbeitsmedizinische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

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

35. Nach dem § 113 sind folgende §§ 113a bis 113e einzufügen:

„Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner § 113a

(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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei der

- a) Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen,
- b) Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzeinrichtungen oder Arbeitsstoffen, die Einfluss auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können,
- c) Einführung und Änderung von Arbeitsverfahren, die Einfluss auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können,
- d) Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie Organisation der Unterweisung und
- e) Organisation von Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie der ersten Hilfe.

(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 aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

- a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
- b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten, und
- c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über Eig-

nungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

(5) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eine gemeinsame Begehung im Kalenderjahr

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 97 vorgenommen werden. Werden regelmäßig mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt, so muss eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Werden regelmäßig mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt, ist überdies sicherzustellen, dass die Mindesteinsatzzeit für jeden nicht unter § 1 Abs. 4 fallenden Dienstnehmer mindestens 30 Minuten jährlich beträgt.

Zusammenarbeit § 113b

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

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

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

Meldung von Missständen § 113c

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

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

(3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer verlangt haben.

Abberufung § 113d

(1) Der Dienstgeber darf eine Präventivfachkraft nur nach vorheriger Beratung mit den Sicherheitsvertrauenspersonen und, sofern ein Betriebsrat errichtet ist, mit diesem, sonst mit den Dienstnehmern abberufen.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

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

Verordnung über Präventivdienste § 113e

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat abweichend von den §§ 112a Abs. 4 und 113a Abs. 5, soweit dies im Rahmen von Rechtsakten der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren für bestimmte Arten von land- und forstwirtschaftlichen Betrieben höhere Mindesteinsatzzeiten oder häufigere Begehungen festzulegen.“

36. Nach dem § 115 ist folgender § 115a einzufügen:

„Mutterschutz § 115a

(1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 97 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden und 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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.“

37. Vor dem § 116 hat die Überschrift zu entfallen.

38. Dem § 116 ist folgender Abs. 7 anzufügen:

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

39. Der § 117 Abs. 1 hat zu lauten:

„(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.“

40. Nach dem § 117 ist folgender § 117a einzufügen:

„§ 117a

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

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind.

(3) Im Zweifelsfalle 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.“

41. Der § 118 Abs. 3 hat zu lauten:

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

42. Im § 118 hat der Abs. 4 zu entfallen.

43. Nach dem § 119 ist folgender § 119a einzufügen:

„Ruhemöglichkeit § 119a

(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.“

44. Im § 123 Abs. 1 hat es statt „Vorschriften des § 117 oder des § 118 Abs. 3 und 4“ zu lauten „§§ 115a, 117, 117a, 118 Abs. 3“.

45. Im § 123 Abs. 2 hat es statt „Vorschriften des § 117, des § 118 Abs. 3 und 4“ zu lauten „§§ 115a, 117, 117a, 118 Abs. 3“.

46. Im § 124 Abs. 5 ist nach der Zahl „11“ einzufügen „und § 108 des Landarbeitsgesetzes 1984“.

47. Im § 127 hat es statt „§ 118 Abs. 3 und 4“ zu lauten „§ 117a Abs. 3“.

48. Der § 127a hat zu lauten:

„Verordnung über den Gesundheitsschutz werdender und stillender Mütter § 127a

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat zur Durchführung der §§ 117 und 117a, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, nähere Vorschriften zu erlassen über:

- a) die Festlegung der Arbeiten oder Arbeitsverfahren, mit denen werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen,
- b) die Festlegung der Arbeiten oder Arbeitsverfahren, mit denen stillende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen.“

49. Der § 128 hat zu lauten:

„Schutz der Jugendlichen § 128

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 129 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollen-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

dung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 128a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 77 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 (§ 129 Abs. 6a lit. b und c), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 77 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 eines Zeitraumes von 24 Stunden ist

- a) Personen unter 15 Jahren (§ 129 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
- b) den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

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

(6) § 83 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 81) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 129 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor 6 Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährli-

chen

Ab-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

ständen eine Untersuchung gemäß § 111 Abs. 4 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 darauf folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 84 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:

- a) Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- b) bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- c) 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.“

50. Nach dem § 128 sind folgende §§ 128a und 128b einzufügen:

„§ 128a

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Es ist ihnen die zum Besuch der Berufsschule (Kurse) notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, soweit dies aufgrund von Rechtsakten im Rahmen der Europäischen Union geboten ist, durch Verordnung festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche verboten
oder

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) 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, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlich-keits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, sowie zu Fließarbeiten herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Das Verbot zur Verwendung für die oben genannten Arbeiten gilt nicht für ein Lehrverhältnis, das gemäß § 9 des land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes im Anschluss an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5) Ergibt die Beurteilung gemäß § 97 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes stattfindet.

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

§ 128b

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Die Bezirkshauptmannschaft kann auf

Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Dienstgebern oder deren Bevollmächtigten, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft werden, die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagen.“

51. Der § 129 Abs. 3 hat zu lauten:

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

52. Dem § 129 Abs. 5 ist folgender Satz anzufügen

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

53. Der § 129 Abs. 6 hat zu lauten:

„(6) Kinder im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige

- a) bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
- b) bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.“

54. Nach dem § 129 Abs. 6 ist folgender Abs. 6a einzufügen:

„(6a) Für Minderjährige (Abs. 6 lit. a), die die Schulpflicht beendet haben und

- a) in einem Lehrverhältnis oder
- b) im Rahmen eines Ferialpraktikums oder
- c) im Rahmen eines Pflichtpraktikums beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.“

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

55. Im § 130 ist folgender Abs. 1a einzufügen:

„(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 auszuhändigen 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.“

56. Im § 130 Abs. 2 ist das Zitat „§ 128 Abs. 4“ durch das Zitat „§ 128a Abs. 3“ zu ersetzen und hat die lit. f zu lauten:

„f) Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 128 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.“

57. Im § 131 hat der Abs. 1 zu lauten:

„(1) Die Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.“

58. Im § 131 Abs. 2 hat es statt „Arbeitskräfte“ zu lauten „Dienstnehmer“.

59. Im § 137 ist das Zitat „§ 128 Abs. 14“ durch das Zitat „§ 128b Abs. 3“ zu ersetzen.

60. Im § 151 Abs. 1 lit. b Z.4 ist das Zitat „§ 128“ durch das Zitat „§§ 128 bis 128b“ zu ersetzen.

61. Im § 178 hat der Abs. 3 zu lauten:

„(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs oder Karenzurlaubes oder Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes 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.“

62. Nach dem § 216 ist folgender § 216a einzufügen:

„Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 216a

(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, den Betriebsrat

a) 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,

b) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,

c) 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,

a) dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,

b) dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,

c) 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,

d) dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,

e) den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren, und

f) den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

beraten, die für die erste Hilfe, die
Brandbekämp-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

fung 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 lit. a bis c an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 192. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.“

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Sinne dieses Gesetzes ist die Agrarbezirksbehörde.“

63. Der § 231 Abs. 3 Z. 1 lit. g hat zu lauten:
„g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivil-dienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsge-setzes 1991);“
64. Der § 231 Abs. 3 Z. 1 lit. i hat zu lauten:
„i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Ar-beitsmediziner oder als Fach- oder Hilfsper-sonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern“
65. Der § 237 Abs. 2 Z. 5 lit. d hat zu lauten:
„d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 216a);“
66. Im § 237 Abs. 2 Z. 5 ist die bisherige lit. d als lit. e zu bezeichnen.
67. Der § 237 Abs. 5 Z. 2 lit. d hat zu lauten:
„d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 216a);“
68. Im § 237 Abs. 5 Z. 2 sind die bisherigen lit. d, e und f als lit. e, f und g zu bezeichnen.
69. Nach dem § 254 ist folgender § 254a einzufügen:

**„Agrarbezirksbehörde
§ 254a**

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

70. Im § 257 Abs. 1 hat die lit. a zu lauten:

„a) wer eine Übertretung der §§ 76 bis 84, 93, 96 Abs. 3 bis 6, 97 bis 98, 100 bis 102, 102a Abs. 4 bis 7, 103 bis 103b, 104 Abs. 1 bis 5, 105 Abs. 1 lit. a und b sowie Abs. 3, 106 bis 112, 112a Abs. 2 und 4, 113, 113a Abs. 2, 4 und 5, 113e, 114 bis 115a, 116 Abs. 1, 3 und 6, 117 Abs. 1 und 2, 117a Abs. 2, 118 bis 120, 127a, 128 bis 130, 132 Abs. 3, 133 Z. 2, 134 Abs. 3, 149 Abs. 2 und 255 oder der auf Grundlage dieser Vorschriften ergangenen Verordnungen begeht, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt,“

71. Im § 257 Abs. 2 hat es statt „234 Abs. 2,“ zu lauten „234 Abs. 3, 235 Abs. 1 Z. 2 und Abs. 2,“.

72. Im § 257 Abs. 3 Z. 3 hat es statt „234 Abs. 2“ zu lauten „234 Abs. 3“.

Artikel II

Schluss- und Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit in Abs. 2 und 3 nichts anderes bestimmt wird, mit dem auf seine Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Abweichend von Abs. 1 tritt die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig

a) 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, am 1. Jänner 2001,

b) bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, am 1. Jänner 2002

in Kraft. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß lit. b zu berücksichtigen.

(3) Abweichend von Abs. 1 muss die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gemäß § 97 und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 97a für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig

a) elf bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Jänner 2001,

b) bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Jänner 2002

fertig gestellt sein. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß lit. b zu berücksichtigen.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Bericht

I. Allgemeines:

tungsvorschriften der Mitgliedstaaten

1. Gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.
2. Mit dem Beitritt zur Europäischen Union hat Österreich auch deren Richtlinien innerstaatlich umzusetzen. Für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer sind die technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien, die Mutterschutzrichtlinie, die Arbeitszeitrichtlinie und die Jugendarbeitsschutzrichtlinie umzusetzen. Für andere als land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer ist die Umsetzung dieser Richtlinie im Kompetenzbereich des Bundes mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), dem Mutterschutzgesetz (MSchG), dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), dem Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) erfolgt, im Kompetenzbereich des Landes erfolgte insofern eine Umsetzung mit dem Landes- und Gemeindebediensteten-Schutzgesetz, LGBl.Nr. 14/1999.
3. Mit Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 101/1998, hat der Bundesgesetzgeber die zur Umsetzung der Richtlinien für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erforderlichen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen erlassen.
4. Das Grundsatzgesetz beinhaltet Grundsatzbestimmungen für die Umsetzung folgender Richtlinien im Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes, soweit die Regelungen der Richtlinien für die Land- und Forstwirtschaft von praktischer Bedeutung sind:
 - Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwal-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;
- Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
 - Richtlinie 88/642/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
 - Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
 - Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
 - Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
 - Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;
 - Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
 - Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);
 - Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;
 - Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
 - Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
 - Richtlinie 95/63/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;
 - Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
 - Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
 - Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
 - Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- 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;
- Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- Richtlinie 93/88/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- Richtlinie 95/30/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- Richtlinie 97/59/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- Richtlinie 97/65/EG der Kommission zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);
- Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

Weiters enthält das Grundsatzgesetz Bestimmungen zur Umsetzung folgender EU-Richtlinien:

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

- Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung; einer
- Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz.

Bei zweien der angeführten Richtlinien, nämlich der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, handelt es sich um Rahmenrichtlinien, die durch mehrere Einzelrichtlinien im Detail geregelt werden.

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.

Der Grundsatzgesetzgeber hat die Grundsätze für die Umsetzung der genannten Richtlinien für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer in Anlehnung an die Regelungen im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG), im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), im Mutterschutzgesetz (MSchG), im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), im Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie im Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) geregelt, soweit er nicht die nähere Ausführung der Ausführungsgesetzgebung überlassen hat. Dabei fällt auf, dass der Grundsatzgeber dem Ausführungsgesetzgeber vor allem dort Spielräume eingeräumt hat, wo das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Verordnungsermächtigungen vorsieht.

5. Der vorliegende Entwurf geht – in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Richtlinien und dem Grundsatzgesetz – von

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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.

ihre Kooperation mit den Dienstnehmern
oder den

Die Dienstgeber sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zunehmend auf die Beratung und Unterstützung durch innerbetriebliche oder externe Fachleute angewiesen. Dementsprechend legt die Richtlinie 89/391/ EWG die Verpflichtung der Dienstgeber zur Bestellung von Arbeitnehmern mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz oder zur Beiziehung externer Personen oder Dienste fest (siehe dazu die Regelungen über Präventivdienste).

Von zentraler Bedeutung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene ist die Einbeziehung der Dienstnehmer, insbesondere bei der Erfassung der Belastungen und der Umsetzung der Dienstnehmerschutzvorschriften in konkrete betriebliche Maßnahmen und Programme. Die Richtlinie 89/391/EWG betont die Notwendigkeit, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern bzw. ihren Vertretern durch geeignete Verfahren und Instrumente auszuweiten. Damit die Dienstnehmer ihrer wichtigen Funktion auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachkommen können, müssen sie umfassend informiert und unterwiesen werden.

Von besonderer Bedeutung ist außerdem die Zusammenarbeit aller mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaufgaben auf betrieblicher Ebene betrauter Personen und

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Belegschaftsorganen.

6. Der vorliegende Entwurf folgt hinsichtlich der Umsetzung der Arbeitnehmerschutzrichtlinien im Einklang mit dem Grundsatzgesetz dem Konzept des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, gesetzlich nur die Grundsätze der Richtlinien umzusetzen und dem Verordnungsgeber (der Land- und Forstwirtschaftsinspektion) die Detailregelung zu überlassen, insbesondere die Umsetzung der umfassenden Anhänge der Richtlinien.
7. Mit dem vorliegenden Entwurf wird weiters, unter Nachvollzug des Grundsatzgesetzes, der Anwendungsbereich des Gesetzes, soweit er sich bisher auf familieneigene Arbeitskräfte erstreckt hat, insoweit eingeschränkt, als er sich nur mehr auf familieneigene Dienstnehmer erstreckt.
8. Die Grundsatzbestimmungen des Gesetzes über die Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 44/1998, werden ausgeführt.
9. Im Abschnitt über die Arbeitszeit werden die Durchrechnungsmöglichkeiten für die regelmäßige Wochenarbeitszeit erweitert und im Übrigen die Arbeitszeit-Richtlinie umgesetzt.
10. Die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz erfordert Änderungen auch im Bereich des Land- und Forstarbeitsgesetzes, insbesondere durch Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe sowie Einführung einer Evaluierungspflicht für den Dienstgeber. In Bindung an die Vorgaben des Grundsatzgesetzgebers sieht der Entwurf entsprechende Änderungen vor.
11. Zugunsten von Schwangeren und stillenden Müttern werden besondere Evaluierungspflichten, ein Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen und die Verpflichtung zur Vorsorge für entsprechende Ruhemöglichkeiten eingeführt.
12. In Reaktion auf die Rechtsprechung des OGH erfolgt eine ausdrückliche Klarstellung, dass entgeltfortzahlungsfreie Dienstverhinderungszeiten zu keiner Aliquotierung des Urlaubsanspruches führen.
13. Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind für das Land keine erheblichen Mehrkosten zu erwarten. Die Bestimmungen des LFAG gelten für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten des LFAG geregelt sind. Auf Bedienstete des Bundes, des Landes, der Gemeindeverbände und Gemeinden finden die Bestimmungen des LFAG keine Anwendung (§ 4 Abs. 2 und 3).

Beim Aufwand für die Vollziehung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion und die sonstigen für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörden ist davon auszugehen, dass sich in der Anfangsphase die Notwendigkeit einer verstärkten Beratungstätigkeit aufgrund der Umsetzung des EG-Rechtes ergeben könnte. 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.

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 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. Arbeits-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

unfälle, Berufskrankheiten und sonstige ar-
beitsbedingte Erkrankungen verursachen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

enorme Kosten für die Betriebe und für die Sozialversicherungsträger.

§ 3 Abs. 3 berücksichtigt die besondere Betriebsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft,

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 (§ 3 Abs. 1 bis 3):

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

§ 3 Abs. 2 regelt, dass für die in diesem Absatz angeführten Familienangehörigen das Land- und Forstarbeitsgesetz nur mehr dann gilt, wenn sie Dienstnehmer sind, nicht jedoch, wenn sie beispielsweise aufgrund familienrechtlicher Beistandspflichten im Betrieb beschäftigt sind. Diese Dienstnehmer sind (wie bisher) vom dienstvertragsrechtlichen, mutterschutz- und arbeitszeitrechtlichen Teil des LFAG ausgenommen, wenn sie hauptberuflich im Betrieb beschäftigt werden und in Hausgemeinschaft leben. In diesen Fällen wird das Verhältnis zum Dienstgeber trotz Vorliegens eines Dienstverhältnisses als so eng erachtet, dass die Ausnahme der Personen aus dem vertragsrechtlichen Teil des LFAG gerechtfertigt ist. Dienstnehmereigenschaft ist jedenfalls dann gegeben, wenn ein Dienstvertrag abgeschlossen wird. Wird kein schriftlicher Dienstvertrag abgeschlossen, ist beispielsweise die Ausstellung des Dienstscheines (§ 7) als Indiz für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses zu werten. Das Vorliegen eines schriftlichen Dienstvertrages oder eines Dienstscheines ist jedoch nicht notwendige Voraussetzung für die Dienstnehmereigenschaft, maßgeblich ist das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis. Bei der Beurteilung ist immer auf den Einzelfall abzustellen, wobei als wesentliches Charakteristikum die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers anzusehen ist. Die Anmeldung zur Sozialversicherung ist für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses nicht von konstitutiver Bedeutung. Im Falle von Ehegatten ist entscheidend, ob die Mitwirkung über die eheliche Beistandspflicht des § 90 ABGB hinausgeht oder nicht.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

in der – vor allem kleine – Betriebe oft ausschließlich Familienangehörige beschäftigen. Für diese Betriebe sind die Bestimmungen über Präventivdienste nicht anzuwenden.

Benachteiligungsverbot für
Dienstnehmervertreter mit einer besonderen
Funktion bezüglich der Sicherheit und des
Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer. Nach
Art. 3 lit. c der Richtlinie

Zu Z. 3a und 3b (§§ 15 Abs. 2 und 16 Abs. 9):
Es handelt sich um Bestimmungen, mit denen die Grundsatzbestimmungen des Gesetzes über eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 44/1998, ausgeführt werden.

Zu Z. 4 (§§ 54a bis 54c):
§ 54a regelt entsprechend dem Grundsatzgesetz 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 entstehen darf und er gegen alle Benachteiligungen und ungerechtfertigten Folgen entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geschützt sein 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 § 231 LFAG mit 2 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. für 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.

§ 54b regelt entsprechend dem Grundsatzgesetz und Art. 11 der Richtlinie 89/391/EWG das

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

sind dies jene Personen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften ausgewählt oder benannt wurden, um die Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu vertreten. Dabei handelt es sich um Sicherheitsvertrauenspersonen. Im AVRAG erfolgte die Umsetzung mit § 9.

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

Nachdem diese Personen auch in Betrieben zu bestellen sind, in denen keine Betriebsräte zu errichten sind, ist es erforderlich, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz auch außerhalb des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der §§ 231 und 232 LFAG vorzusehen. Der besondere Kündigungsschutz, wie er z.B. nach dem Mutterschutzgesetz besteht, bleibt davon unberührt.

Die Meldung von Kündigungen und Entlassungen von Sicherheitsvertrauenspersonen an die zuständigen Interessenvertretungen der Dienstnehmer soll die Rechtsstellung dieser Personen in Bezug auf die Durchsetzung ihrer Rechte verbessern (Abs. 3). Die Bestimmung erfolgte in Anpassung an die Novelle zum AVRAG, BGBl. I Nr. 9/1997.

§ 54c 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 entsprechend dem Grundsatzgesetz an § 220 Abs. 1 Z. 3 LFAG (vgl. § 10 AVRAG).

Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, dürfen auch nach geltendem Recht nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt und verwendet werden (§ 220 Abs. 1 Z. 3). Wenn kein Betriebsrat besteht, bedarf die Einführung und die Verwendung solcher Kon-

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

Zu Z. 5 (§ 76):

§ 76 entspricht der Bestimmung des § 56 des Grundsatzgesetzes.

Abs. 1 entspricht § 78 LFAG alt. Zur besseren Systematik wird die Definition der Tages- und Wochenarbeitszeit den übrigen Bestimmungen vorangestellt.

Abs. 2 entspricht § 76 Abs. 1 und 2 LFAG alt.

Abs. 3 begrenzt erstmals die Tagesarbeitszeit mit 9 Stunden; die Tageshöchstgrenze beträgt 9 Stunden plus die gemäß § 81 erlaubten Überstunden pro Werktag.

Abs. 4 sieht eine kollektivvertragliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden bei der Vier-Tage-Woche analog § 4 Abs. 7 Z 1 AZG vor.

Abs. 5 entspricht § 76 Abs. 3 LFAG alt. Als absolute Tagesarbeitszeitgrenze werden zwölf Stunden festgelegt; zusätzliche Überstunden sind nicht erlaubt.

Zu Z. 6 (§ 76a):

§ 76a entspricht der Bestimmung des § 56a des Grundsatzgesetzes.

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

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 Ausdeh-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

nung der Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden, darf die Tagesarbeitszeit gemäß § 76 Abs. 3 neun Stunden nicht überschreiten. und

Zu Z. 9 (§ 78):

§ 78 entspricht der Bestimmung des § 58 des Grundsatzgesetzes.

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

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

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

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

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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.

gemäß Art. 16 Z. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 93/104 mit vier Monaten festgelegt.

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

Zu Z. 11 (§§ 80, 81):

§ 80 übernimmt die Bestimmungen des § 60 des Grundsatzgesetzes. Die Bestimmung entspricht weitgehend § 80 LFAG alt, wobei nunmehr analog zu § 4a Abs. 1 AZG Kombinationen von Schichtarbeit mit Durchrechnungsmodellen berücksichtigt werden (lit. b).

§ 81 entspricht § 61 des Grundsatzgesetzes; die Regelung wurde übersichtlicher gestaltet und an den modernen Sprachgebrauch angepasst. Weiters wird zur Klarstellung ausdrücklich in den jeweiligen Bestimmungen auf die Wochenarbeitszeitgrenzen hingewiesen.

§ 81 Abs. 6 regelt, 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 Z. 12 (§ 81a):

§ 81a entspricht § 61a des Grundsatzgesetzes.

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 § 77, sodass in einzelnen Wochen länger als 52 Stunden gearbeitet werden kann, wobei aber die Begrenzung auf durchschnittlich 48 Stunden gemäß Abs. 2 jedenfalls zu beachten ist.

Abs. 2 entspricht Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie, der eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit 48 Stunden vorsieht. Der Durchrechnungszeitraum wurde

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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.

§ 74 Abs. 1 und § 75 Abs. 1 jeweils letzter Satz des Grundsatzgesetzes.

Zu Z. 13 (§ 82 Abs. 1):

§ 82 Abs. 1 entspricht § 62 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes. Mit der vorgesehenen Mindestruhezeit von elf Stunden innerhalb 24 Stunden während der Nachtzeit wird der Regelung des Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie entsprochen.

Zu Z. 16 (§ 84 Abs. 1):

Abs. 1 letzter Satz macht in Ausführung des § 64 Abs. 1 letzter Satz des Grundsatzgesetzes von der Möglichkeit Gebrauch, den Kollektivvertrag zu ermächtigen, anstelle der sonstigen Feiertage (als solcher ist das Fest des örtlichen Kirchenpatrones vorgesehen) einen Ersatz festzulegen.

Zu Z. 17 (§ 84 Abs. 6):

§ 64 Abs. 6 des Grundsatzgesetzes trägt der Ausführungsgesetzgebung auf, Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG umzusetzen. Gemäß dieser Bestimmung muss den Dienstnehmern eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich elf Stunden täglicher Ruhezeit gemäß Artikel 3 der Richtlinie gewahrt bleiben. Die Mindestruhezeit hat grundsätzlich den Sonntag miteinzuschließen. Aufgrund von objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Umständen kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

Die tägliche Mindestruhezeit wird durch § 82 gewährleistet, wobei eine Unterschreitung der elf Stunden nur bei Vorliegen ganz bestimmter Ausnahmegründe zulässig ist. § 84 Abs. 6 enthält eine Bestimmung zur Sicherstellung der 24-Stunden-Mindestruhe.

Zu Z. 18 (§ 85 Abs. 2a):

§ 85 Abs. 2a entspricht § 65 Abs. 2a des Grundsatzgesetzes und § 1 Abs. 1a Z 1 KJBG.

Zu Z. 19, 20 und 21 (§ 87 Abs. 3, § 94 Abs. 1 und § 95 Abs. 1):

§ 87 Abs. 3, § 94 Abs. 1 und § 95 Abs. 1 jeweils letzter Satz entsprechen § 67 Abs. 2,

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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

Konnte der Urlaub wegen Beendigung des Dienstverhältnisses während des Krankenstandes nicht in natura verbraucht werden, soll auch

Die Rechtslage wird mit dieser Bestimmung an die der dem Urlaubsgesetz unterliegenden Dienstnehmer angepasst (vgl. §§ 2 Abs. 2, 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1 Urlaubsgesetz).

Zu § 87 Abs. 3 letzter Satz:

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

Dort, wo der Gesetzgeber Anlass gesehen hat, vom Grundprinzip abzuweichen, lagen sachliche Gründe für die jeweiligen 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 zur Genesung zu tun. Bettlägerigkeit, weit gehende Einschränkung, das Haus zu verlassen, sind neben 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.

Zu 94 Abs. 1 letzter Satz und § 95 Abs. 1 letzter Satz:

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

die finanzielle Abgeltung des nicht konsumierten Urlaubs (in Form der Urlaubsentschädigung und -abfindung) durch die Zeit des Krankenstandes nicht geschmälert werden.

ausgeschaltet werden können (Art. 3 Abs. 1).
Ob Prä-ventivmaßnahmen notwendig sind, ergibt sich

Zu Z. 22 (§§ 96 bis 102):

Die §§ 96 bis 102 folgen den §§ 76 bis 83 des Grundsatzgesetzes.

Zu § 96 (Allgemeine Pflichten der Dienstgeber):

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

Abs. 1 entspricht wörtlich Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Die Regelung über die Kosten entspricht Art. 6 Abs. 5 der Richtlinie 89/391.

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

Abs. 3 und 4 entsprechen weitgehend wörtlich Art. 8 Abs. 3 lit. b und c sowie Art. 8 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 54a zu verweisen.

Abs. 5 und 6 dienen der Umsetzung der Richtlinie 92/58 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz. Die näheren Regelungen sind nach Maßgabe der Ausführungsbestimmung des Abs. 6 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion überlassen.

Die umzusetzende Richtlinie schreibt eine Kennzeichnung vor, wenn Risiken nicht durch entsprechende Präventivmaßnahmen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

aus der Evaluierung gemäss § 97. Die auf den Straßen anwendbare Kennzeichnung ist innerhalb der Unternehmen zu verwenden (Art. 3 Abs. 2). Gekennzeichnet müssen beispielsweise Behälter, Rohrleitungen sowie Material zur Brandbekämpfung werden. In den Anhängen werden die Kennzeichnungstypen und die Verwendungsbedingungen angeführt. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und/oder der Größe der Unternehmen die Unternehmenskategorien festlegen, die die in der Richtlinie vorgesehenen Leucht- bzw. Schallzeichen ersetzen können (Art. 9).

auch die Richtlinien auf dem Gebiet der Verwendung von Arbeitsstoffen (z.B. die Richtlinie 80/1107) sowie

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

Zu § 97 (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren; Festlegung von Maßnahmen):
Diese Regelungen stellen für den Bereich des Dienstnehmerschutzes eine grundlegende Neuerung gegenüber dem geltenden Recht dar. Sie sind im Zusammenhang mit dem im allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten Grundkonzept der einschlägigen Richtlinie zu sehen. Evaluierungspflichten der Dienstgeber ergeben sich aus den Arbeitnehmerschutzrichtlinien, der Mutterschutzrichtlinie und der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

Abs. 1 regelt die allgemeine Evaluierungspflicht entsprechend Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 („Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, u.a. bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen und Zubereitungen und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen“). Diese Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung wird in einer Reihe von Einzelrichtlinien konkretisiert (z.B. in den Richtlinien 89/656, 90/394, 90/679). In der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) ist z.B. vorgesehen: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen“. Evaluierungspflichten enthalten

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

die Richtlinie 86/188 (Lärm). Im ASchG wird die Evaluierung in § 4, im MSchG in § 2a und § 2b, und im KJBG in § 23 geregelt.

Dienstnehmerin

Abs. 2 dient der Umsetzung des Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 („der Arbeitgeber muss über eine Ermittlung und Beurteilung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen verfügen“). Zu den besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen 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 Beschäftigung von Schwangeren oder Jugendlichen überhaupt eignen.

Abs. 3 verpflichtet den Dienstgeber über die nach Abs. 1 und 2 vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Der erste Satz entspricht § 2a Abs. 1 MSchG. Mit dieser Bestimmung wird Art. 4 Abs. 1 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 umgesetzt. Hervorzuheben ist, dass diese Evaluierung nicht erst vorzunehmen ist, wenn ein Arbeitsplatz durch eine schwangere oder stillende Dienstnehmerin besetzt wird, sondern sobald eine Dienstnehmerin an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt wird.

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

Demnach sind bei der Evaluierung insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter zu beachten, die durch Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen; Bewegen schwerer Lasten von Hand; Lärm; ionisierende und nichtionisierende Strahlungen; extreme Kälte und Hitze; Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

verbundene körperliche Belastungen; gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe und Verfahren zur Herstellung von Auramin; Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten ausgesetzt ist, entstehen können.

Gemäß § 77 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes hat die Ausführungsgesetzgebung festzulegen, welche Einwirkungen und Belastungen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu berücksichtigen sind; dies wurde in Form der Verordnungsermächtigung gemäß Abs. 3 umgesetzt. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat bei Erlassen der Verordnung insbesondere auch die Richtlinie 92/85/EWG, Anhang I, zu berücksichtigen und diese umzusetzen.

Abs. 4 dient der Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, der spezielle Evaluierungspflichten bei der Beschäftigung von Jugendlichen vorsieht:

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

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

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

Abs. 5 verpflichtet die Dienstgeber ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung zur Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung; damit werden Art. 6 Abs. 3 lit. a und Art. 9 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 89/391 umgesetzt.

Die gemäß der Richtlinie 89/391 zu ergreifenden Maßnahmen werden in den jeweiligen Einzelrichtlinien festgelegt. Der Dienstgeber hat die Grundsätze der Gefahrenverhütung

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

(§ 99) und die bei den Bestimmungen zur Verringerung der einzelnen Einwirkungen ergangenen Vorschriften zu beachten (vgl. etwa §§ 110, 110a bis 110e).

Abs. 6 und 7 verpflichten zur Überprüfung und Aktualisierung der Ermittlung und Beurteilung

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

Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass der Dienstgeber bei Feststellung von Gefährdungen bei der Evaluierung durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitszeiten auszuschließen hat, dass die Dienstnehmerin dieser Gefährdung ausgesetzt ist. Ist eine Umgestaltung nicht möglich oder nicht zumutbar, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Ist dieser nicht möglich oder nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin zu beurlauben. Diese Bestimmung wird mit § 115a umgesetzt. Wenn die Evaluierung ergibt, dass Gefährdungen vorliegen, müssen die Maßnahmen, die getroffen werden, um die Gefährdung auszuschließen, in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufgenommen werden.

Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie sieht vor: „ Wenn die Beurteilung ergibt, dass eine Gefahr für die Sicherheit, die körperliche oder geistige Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Menschen besteht, so ist sicherzustellen, dass unbeschadet der Richtlinie 89/391 in regelmäßigen Zeitabständen kostenlos eine angemessene Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der jungen Menschen erfolgt. Diese kann Bestandteil eines nationalen Gesundheitssystems sein.“ Die Umsetzung dieser Bestimmung erfolgt mit § 128a Abs. 5.

Die Schutzmaßnahmen, die für Jugendliche festzulegen sind, wenn die Evaluierung eine Gefährdung ergeben hat, muss der Dienstgeber unter Beachtung des § 128a Abs. 5 konkret festlegen und in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente aufnehmen.

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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 Dienstnehmer-schutzes wären aber wertlos, wenn sie nicht auf dem letzten Stand gehalten werden. In diesem Zusammenhang ist auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 zu verweisen: „Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass diese Maßnahmen den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden und muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.“ Die Aktualisierungspflicht ergibt sich auch aus Einzelrichtlinien, wie z.B. 90/679.

Diese Behörde hat sich bei Erlassen der Ver-

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

Abs. 8 stellt 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 § 97a (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente):

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind zu dokumentieren. Die Richtlinie 89/391 spricht im Zusammenhang mit der Ermittlung und Beurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen von „Dokumenten“. Der Begriff „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument“ wird analog § 5 ASchG gewählt. Nach Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 haben die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die „Arbeitnehmer mit besonderer Funktion“ oder die „Arbeitnehmersvertreter mit besonderer Funktion“ zu diesen Dokumenten Zugang haben. Die Dokumentation muss nicht generell arbeitsplatz-bezogen erfolgen, sondern nur dann, wenn dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist.

Abs. 2 sieht eine Verordnungsermächtigung für die Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

ordnung insbesondere an die Richtlinie 89/391/EWG zu halten und diese umzusetzen. Nach Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 haben die Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Pflichten der verschiedenen Unternehmenskategorien betreffend die Erstellung dieser Dokumente festzulegen. Es ist daher eine Differenzierung bezüglich Inhalt und Umfang der Dokumente zulässig, nicht aber eine generelle Ausnahme von der Erstellung der Dokumente. Auf die auf der Grundlage des § 18 Z 1 ASchG ergangene Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl.Nr. 478/1996 in der Fassung BGBl. II Nr. 53/1997 wird hingewiesen. Für Kleinbetriebe sind danach Erleichterungen bei der Dokumentationspflicht vorgesehen, wenn keine Gefährdungen festgestellt wurden.

Zu § 98 (Einsatz der Dienstnehmer):

Abs. 1 und 2 entsprechen wörtlich Art. 6 Abs. 3 lit. b und d der Richtlinie 89/391 und § 6 Abs. 1 und 2 ASchG. Der Dienstgeber hat hinsichtlich der Qualifikation (Abs. 1) beispielsweise darauf Rücksicht zu nehmen, ob der Nachweis besonderer Fachkenntnisse erforderlich ist (vgl. auch § 110 Abs. 4).

Der erste Satz in Abs. 3 entspricht § 6 Abs. 3 erster Satz ASchG, der letzte Satz entspricht § 6 Abs. 5 ASchG. Damit wird auch Anhang I Z. 20 und Anhang II Z. 15 der Richtlinie 89/654 („Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für ... Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind“) berücksichtigt.

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

Es kann nicht auf den Begriff der „begünstigten Behinderten“ nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt werden, da dieser kein sachgerechtes Kriterium für Schutzmaßnahmen im Sinne des vorliegenden Entwurfes darstellt. So können bestimmte Krankheiten (z.B. Diabetes, Asthma und sonstige Lungenfunktionserkrankungen) bestimmte besondere Schutzmaßnahmen erforderlich

machen bzw. bewirken, dass die betroffenen Arbeitnehmer zu bestimmten Tätigkeiten nicht eingesetzt werden

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

dürfen, obwohl keine mindestens 50 %ige Minderheit 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.

Abs. 2 setzt Art. 10 und 12 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 um („der Arbeitgeber muss sich

Zu § 99 (Grundsätze der Gefahrenverhütung):
Abs. 1 entspricht wörtlich der Definition von „Gefahrenverhütung“ in Art. 3 lit. d der Richtlinie 89/391 und § 2 Abs. 7 ASchG.

Abs. 2 entspricht wörtlich Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 und § 7 ASchG. Eine Konkretisierung dieser Grundsätze erfolgt durch die dazu ergangenen Einzelrichtlinien, 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 Entwurfs getroffen (z.B. zu den Arbeitsstätten in den §§ 107a bis 107g; zu den Arbeitsmitteln in § 108; zu den Arbeitsstoffen in den §§ 109 bis 109c; zu den Arbeitsvorgängen und Arbeitsplätzen in den §§ 110 bis 110f). 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 § 100 (Koordination):
Abs. 1 entspricht Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 („unbeschadet der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie müssen die Arbeitgeber für den Fall, dass an einem Arbeitsplatz Arbeitnehmer mehrerer Unternehmen anwesend sind, bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten, je nach Art der Tätigkeiten beim Gefahrenschutz und bei der Verhütung berufsbedingter Gefahren ihre Tätigkeiten koordinieren und sich gegenseitig sowie ihre jeweiligen Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter über diese Gefahren informieren“) und wörtlich § 8 ASchG.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

vergewissern, dass Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen bzw. Betrieb zum Einsatz kommen, angemessene Anweisungen hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit in seinem Unternehmen oder Betrieb erhalten haben“).

pflichten nicht eingeschränkt wird. Dies ent-

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

Abs. 2 lit. b entspricht Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 89/391, wonach die Dienstgeber der hinzugezogenen außerbetrieblichen Unternehmen angemessene Informationen erhalten müssen, die für die betreffenden Dienstnehmer bestimmt sind. Die für eine Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber werden ergänzend zur Informationspflicht nach Abs. 1 verpflichtet, im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Dokumenten betreffend die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung der Maßnahmen zu gewähren.

Abs. 2 lit. c 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 lit. d 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 Informations-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

spricht den Grundsätzen der Richtlinie 89/391, wonach weder die Heranziehung außerbetrieblicher Fachleute noch die Pflichten der Arbeitnehmer die Verantwortung der Dienstgeber berühren.

eine Pflicht des Überlassers normiert, wonach eine

Abs. 4 stellt klar, dass die Abs. 1 bis 3 nicht für die Überlassung von Dienstnehmern gelten. Bei Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern sind für die Dauer der Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne des § 101 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 § 101 (Überlassung):

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

Abs. 1 definiert die Überlassung im Sinne des Art. 1 der Richtlinie 91/383 („Diese Richtlinie gilt für Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wo bei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten“).

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

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

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

Abs. 5 berücksichtigt die besonderen Erfordernisse bei Überlassung von Dienstnehmern zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich sind. Es wird

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, nur erfolgen darf, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Vor allem bei kurzfristiger Überlassung wäre es nicht praktikabel, wenn die jeweiligen Beschäftigten für die Durchführung der Untersuchungen sorgen und die entsprechenden Aufzeichnungen führen und aufbewahren müssen, zumal die Beschäftigten nicht über die Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen verfügen. Den praktischen Erfordernissen wird durch eine entsprechende Verpflichtung der Überlasser besser entsprochen. Beschäftigte müssen sich aber nachweislich vergewissern, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden. Außerdem müssen den Überlassern notwendige Informationen und Unterlagen zur Verfügung stehen, damit diese ihren Pflichten im Zusammenhang mit besonderen Untersuchungen nachkommen können.

entweder den „Arbeitnehmervertretern mit besonderer Funktion“ oder den Arbeitnehmern zustehen. Soweit keine

In diesem Zusammenhang ist auch auf Art. 5 der Richtlinie 91/383 zu verweisen, wonach die Mitgliedstaaten verbieten können, dass Leiharbeiter zu Tätigkeiten eingesetzt werden, für die nach den einzelstaatlichen Vorschriften eine besondere ärztliche Überwachung vorgesehen ist. Der vorliegende Entwurf macht von dieser Ermächtigung nicht Gebrauch, da davon auszugehen ist, dass bei Einhaltung der in Abs. 5 geregelten besonderen Pflichten ein ausreichender Schutz der Dienstnehmer gewährleistet werden kann.

Zu § 102 (Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen):

Diese Bestimmung entspricht § 83 des Grundsatzgesetzes, dessen Absätze 2, 4 und 7 die nähere Regelung der Ausführungsgesetzgebung vorbehalten.

Die Richtlinie 89/391 sieht „Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz“ vor und definiert diese als „jede Person, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken gewählt, ausgewählt oder benannt wurde, um die Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu vertreten“ (Art. 3 lit. c). In zahlreichen Bestimmungen der einschlägigen Richtlinien sind Informations- und Mitwirkungsrechte vorgesehen, die

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

solchen Arbeitnehmervertreter mit besonderer Funktion bestehen, ist bei der Umsetzung der betreffenden Richtlinien jeweils eine Mitwirkung und Beteiligung aller Dienstnehmer vorzusehen.

Als Sicherheitsvertrauenspersonen sind „Dienstnehmervertreter mit besonderer Funktion“ vorgesehen, die auch Beratungs- und Unterstützungspflichten gegenüber dem Dienstgeber haben. Die Sicherheitsvertrauenspersonen unterstehen nicht den Präventivdiensten, es besteht aber eine – gegenseitige – Verpflichtung zur Zusammenarbeit.

Das Benachteiligungsverbot der Sicherheitsvertrauenspersonen gemäß Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 89/391 wird in § 54b vorgesehen.

Bei Betrieben bzw. Arbeitsstätten mit bis zu 10 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 erster Satz). Diese Bestimmung entspricht § 10 Abs. 1 ASchG.

In größeren Betrieben erscheint eine entsprechende Beteiligung und Mitwirkung aller Dienstnehmer weder zweckmäßig noch praxisgerecht, sodass in Betrieben, in denen mehr als 10 Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt werden, Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen sind. § 83 des Grundsatzgesetzes verpflichtet den Ausführungsgesetzgeber, die Mindestanzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen vorzusehen. Dementsprechend sieht Abs. 1 eine Sicherheitsvertrauensperson ab 10 Dienstnehmern sowie zwei Sicherheitsvertrauenspersonen ab 50 Dienstnehmern vor. Eine weitere Staffelung für noch größere Betriebe erscheint nicht nötig, da solche Betriebe in Vorarlberg praktisch nicht vorkommen.

Im Abs. 2 wurde entsprechend der Ermächtigung in § 83 Abs. 2 letzter Satz des Grundsatzgesetzes vorgesehen, dass in Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen kann.

Abs. 3 bestimmt, dass die Bestellung wie nach geltendem Recht der Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Sind keine Belegschaftsorgane

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

eingerrichtet, haben die Dienstnehmer bei der Bestellung und Abberufung der Sicherheitsvertrauenspersonen ein Mitwirkungsrecht, weil eine einseitige Bestellung durch die Dienstgeber mit der Funktion der Sicherheitsvertrauenspersonen als 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 wird mit vier Jahren bestimmt.

kann auch nicht auf die Dienstnehmervertreter mit

Abs. 4 trifft Vorsorge für den Fall, dass eine Sicherheitsvertrauensperson vor Ablauf der vollen Funktionsperiode ausfällt.

Abs. 6 legt entsprechend der Verpflichtung im Grundsatzgesetz die für eine erfolgreiche Tätigkeit notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen, die Sicherheitsvertrauenspersonen zu erfüllen haben, fest. Eine Möglichkeit zum Erwerb einschlägiger Fachkenntnisse zeigt die SVP-VO, BGBl.Nr. 172/ 1996, auf, die eine Kurzausbildung mit 24 Unterrichtseinheiten vorsieht.

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

Abs. 8 entspricht der Ermächtigung in § 83 Abs. 7 erster Satz des Grundsatzgesetzes.

Abs. 9 verwirklicht den wesentlichen Grundsatz der Richtlinie 89/391, dass für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften der Dienstgeber verantwortlich ist (vgl. auch § 10 Abs. 9 ASchG). Die Verantwortlichkeit

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

besonderer Funktion übertragen werden. Dazu ist auch auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 zu verweisen.

Wissen vermitteln, um die Dienstnehmer in die Lage zu

Zu Z. 23 (§ 102a):

§ 102a übernimmt die Bestimmungen des § 83a des Grundsatzgesetzes, mit einer Abweichung in Abs. 5, wo der Hinweis auf die Mitwirkung eines allfälligen Arbeitsschutzausschusses entfällt, weil von der „Ermächtigung“ des § 94e des Grundsatzgesetzes betreffend die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen nicht Gebrauch gemacht wird, da es in Vorarlberg keine entsprechend großen Betriebe (mit über 100 Dienstnehmern) gibt.

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 § 112 Abs. 2 LFAG alt).

Die Weisungsfreiheit gemäß Abs. 2 entspricht § 239 Abs. 2 LFAG 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 Abs. 3 bis 7 ist auf Art. 6, Art. 10 Abs. 3, Art. 11 Abs. 2 und 3 sowie Art. 12 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 zu verweisen. Die Anhörungs- und Beteiligungsrechte nach Abs. 6 stehen den Sicherheitsvertrauenspersonen subsidiär zu, wenn kein Betriebsrat errichtet ist.

Zu Z. 24 (§ 103):

§ 103 setzt die Bestimmungen des § 84 des Grundsatzgesetzes um.

§ 103 entspricht der Regelung des § 12 ASchG sowie der Regelung des § 2a Abs. 5 MSchG.

Grundsätzlich wird zwischen Information („Unterrichtung“ in der Richtlinie) 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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

versetzen, ihre Mitwirkungsrechte auszuüben, ihre Pflichten zu erfüllen und auf eine Fortentwicklung des Dienstnehmerschutzes auf betrieblicher Ebene hinzuwirken.

Die allgemeinen Pflichten betreffend die Information (Unterrichtung) sind in Art. 10 der Rahmenrichtlinie 89/391 geregelt. Auch die hiezu ergangenen Einzelrichtlinien enthalten Informationspflichten, z.B. Art. 7 der Richtlinie 89/654, Art. 6 der Richtlinie 89/655, Art. 7 der Richtlinie 89/656, Art. 6 der Richtlinie 90/269, Art. 6 der Richtlinie 90/270, Art. 11 und 12 der Richtlinie 90/394, Art. 9 und 10 der Richtlinie 90/679, Art. 7 der Richtlinie 92/58 und Art. 7 der Richtlinie 91/383.

§ 84 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes verpflichtet den Ausführungsgesetzgeber zur Ausgestaltung der Informationspflicht sowie zu bestimmen, wann eine Information jedenfalls erfolgen muss.

Abs. 1 entspricht Abs. 1 erster bis dritter Satz des § 84 des Grundsatzgesetzes sowie § 12 Abs. 1 ASchG. Abs. 2 entspricht § 12 Abs. 2 ASchG. Die Abs. 5 und 6 entsprechen § 12 Abs. 3 und 4 ASchG.

Abs. 3 setzt Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 um, wonach alle Dienstnehmerinnen über Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten sind. Dies hat unbeschadet des Art. 10 der Richtlinie 89/391 zu erfolgen (vgl. auch § 2a Abs. 5 2. Halbsatz MSchG). Die Rechte der betrieblichen Interessenvertretungsorgane im Zusammenhang mit der Evaluierung der Arbeitsplätze werden in § 216a geregelt.

Abs. 4 entspricht Art. 6 Abs. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 („der Arbeitgeber unterrichtet die jungen Menschen über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen“ und „der Arbeitgeber unterrichtet ferner die gesetzlichen Vertreter der Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen“).

Abs. 7 entspricht § 12 Abs. 5 ASchG. Die Regelung erfolgte in Ausführung der Anweisung des § 84 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes.

Abs. 8 schafft die Grundlage dafür, bestimmte Informationspflichten durch eine Information der Arbeitnehmervertreter zu erfüllen, ohne dass es einer Information der einzelnen Dienstnehmer bedarf. Der zweite Satz entspricht Art. 4 Abs. 2 der Mutterschutzrichtlinie sowie § 2a Abs. 5 2. Halbsatz MSchG.

Abs. 9 legt fest, dass alle Dienstnehmer in allen in § 102a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren sind, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet wurde. Von der Möglichkeit des § 84 Abs. 6 Satz dritter Satz des Grundsatzgesetzes wurde in Orientierung an Art. 10 Abs. 3 lit. a bis c der Rahmenrichtlinie 89/391 sowie Art. 5 der Rahmenrichtlinie 80/1107/ EWG Gebrauch gemacht.

Zu Z. 25 (§§ 103a, 103b):

§ 103a entspricht wortgleich der Bestimmung des § 84a des Grundsatzgesetzes.

Abs. 1 regelt die Anhörung der Dienstnehmer entsprechend Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391. Da die Richtlinie vorsieht, dass die „Arbeitnehmer“ anzuhören sind, kann das Anhörungsrecht nicht nur subsidiär für den Fall vorgesehen werden, dass keine Arbeitnehmervertreter (Sicherheitsvertrauenspersonen, Belegschaftsorgane) bestellt sind.

Abs. 2 regelt hingegen ein subsidiäres Anhörungs- bzw. Beteiligungsrecht aller Dienstnehmer in den Fällen, in denen weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch ein Betriebsrat errichtet ist. Dies gilt gemäß Art. 11 Abs. 2 der Richtlinie 89/391 beispielsweise für die Benennung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die erste Hilfe zuständigen Personen.

Die Anhörungsrechte der Sicherheitsvertrauenspersonen sind im § 102a geregelt, die Anhörungsrechte der Belegschaftsorgane im Abschnitt „Betriebsverfassung“.

Besondere Vorschriften über die subsidiäre Beteiligung und den Zugang zu Unterlagen enthalten auch Art. 6 Abs. 3 lit. b der Richtlinie 89/391 sowie eine Reihe von Einzelrichtlinien z.B. Art. 8 der Richtlinie 89/654, Art. 8 der

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Richtlinie 89/655, Art. 2 Abs. 5 und Art. 8
Abs. 4 der Richtlinie 82/605.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

§ 103b ist die Umsetzung des § 84b des Grundsatzgesetzes.

nicht einer ersten zusätzlichen Gefahr ausgesetzt werden.

§ 84b Abs. 1 des Grundsatzgesetzes verpflichtet den Ausführungsgesetzgeber, die nähere Ausgestaltung der Unterweisung vorzunehmen. Dementsprechend wurden im Abs. 1 die bereits im Grundsatzgesetz enthaltenen Anordnungen zur Unterweisung um die Vorgaben des Art. 12 Abs. 1 zweiter Unterabsatz, erster Gedankenstrich, der Richtlinie 89/391 sowie des § 14 Abs. 3 letzter Satz ASchG ergänzt und Abs. 2 entsprechend § 14 Abs. 4 ASchG formuliert.

Abs. 3 entspricht § 84b Abs. 2 des Grundsatzgesetzes und legt in Ausführung der Anordnung des Grundsatzgesetzgebers die regelmäßigen Abstände der Unterweisung (mindestens einmal pro Jahr) fest (vgl. auch § 14 Abs. 2 erster Satz ASchG).

Zu Z. 26 (§§ 104 bis 107):

§ 104 entspricht § 85 des Grundsatzgesetzes.

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

Abs. 6 setzt Art. 8 Abs. 3 und 5 der Richtlinie 89/391 um.

Gemäß § 96 Abs. 4 müssen Dienstgeber Vorsorge treffen, damit Dienstnehmer in Gefahrensituationen selbst Abwehrmaßnahmen treffen können, wenn die Vorgesetzten oder sonst Zuständigen nicht erreichbar sind. Bei ernster und unmittelbarer Gefahr müssen Dienstnehmer selbst tätig werden, wenn

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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

§ 106 entspricht Art. 6 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Abs. 8 entspricht Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 89/391.

§ 105 ist die Ausführung zu § 86 des Grundsatzgesetzes und entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. c und d der Richtlinie 89/391 mit der Maßgabe, dass bei der Aufzeichnung auch bestimmte „Beinaheunfälle“ nach dem Vorbild des § 16 ASchG erfasst werden, sofern sie von den Dienstnehmern gemeldet werden, wobei aber für eine Verletzung dieser Aufzeichnungspflicht keine Sanktion gelten soll, sie also von den Strafbestimmungen ausgenommen sind.

Der Aufzeichnungspflicht betreffend Arbeitsunfälle kann auch durch die Aufbewahrung eines Durchschlages der an den Unfallversicherungsträger erstatteten Meldung entsprochen werden. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern zu führen, wobei die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 für mindestens fünf Jahre aufzubewahren sind. Dienstgeber sind weiters nach den Bestimmungen der Richtlinie 89/391 verpflichtet, den Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräten sowie den Präventivdiensten Zugang zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren (umgesetzt mit § 102a Abs. 7, § 216a Abs. 2, 112a Abs. 2 und § 113a Abs. 2).

Abs. 1 entspricht dem § 86 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes.

Abs. 2 führt § 86 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes aus und orientiert sich an der Bestimmung des § 16 Abs. 2 ASchG.

Abs. 3 ist die Ausführung des § 86 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes. Diese Regelung zielt nicht auf allgemeine Berichte über das Unfallgeschehen ab, sondern auf einen Bericht zu einem konkreten Unfall, wenn z.B. aufgrund der Unfallmeldung der Ablauf und die Ursache des Unfalles sowie die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen nicht klar sind.

§ 106 Abs. 1 und 2 sind wortgleich mit § 87 Abs. 1 und 2 des Grundsatzgesetzes, Abs. 3 ist die Ausführung zu § 87 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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

Dezember 1992 Änderungen, Erweiterungen

§ 107 (Allgemeine Bestimmungen) und §§ 107a bis h (Besondere Bestimmungen) fassen jene Anforderungen zusammen, 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 in den Bestimmungen §§ 108 ff festgelegt.

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

Weit gehendes Vorbild für die Regelungen ist der 2. Abschnitt des ASchG, auf dessen Grundlage die Arbeitsstättenverordnung, BGBl. II Nr. 368/1998, ergangen ist.

Die Richtlinie 89/654 regelt im Anhang I Mindestanforderungen für Arbeitsstätten, die erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 genutzt werden. Im Anhang II werden Mindestanforderungen für Arbeitsstätten geregelt, die bereits vor dem 1. Jänner 1993 genutzt wurden. Werden in alten Arbeitsstätten nach dem 31.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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.

In Anhang I (und ähnlich in Anhang II) der Arbeitsstättenrichtlinie werden die Mindestvor-

Entsprechend den Grundsätzen der Richtlinie 89/654 wird in inhaltlicher Hinsicht zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien unterschieden. Bei den Regelungen über Arbeitsstätten in Gebäuden wird wiederum – entsprechend dem geltenden Recht – zwischen Arbeitsräumen und sonstigen Betriebsräumen unterschieden.

Die Definition der Arbeitsstätten in Abs. 1 entspricht Art. 2 der Richtlinie 89/654, wobei zur besseren Verständlichkeit bereits in der Definition eine Unterscheidung zwischen Arbeitsstätten in Gebäuden und Arbeitsstätten im Freien vorgesehen wird und der in Österreich gebräuchlichere Begriff „Betriebsgelände“ verwendet wird.

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

Die Abs. 3 bis 5 entsprechen im Großen und Ganzen dem geltenden Recht (§ 97 LFAG).

Abs. 6 setzt die Anweisung des § 88 Abs. 6 des Grundsatzgesetzes in Form einer Verordnungsermächtigung für die Land- und Forstwirtschaftsinspektion um. Diese hat sich bei Erlassen der Verordnung insbesondere an die Anhänge der Richtlinie 89/654/EWG zu halten und diese umzusetzen. Dementsprechend werden unterschiedliche Anforderungen an Arbeitsstätten zu stellen sein, je nachdem, ob sie erstmalig nach dem 31. Dezember 1992 oder bereits davor genutzt wurden.

Die übrigen Bestimmungen der Arbeitsstättenrichtlinie werden weitgehend mit § 106 (Reinigung, Instandhaltung – Art. 6); §§ 103, 103a, 103b, 216a (Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter – Art. 7, 8) bereits umgesetzt.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

aussetzungen insbesondere hinsichtlich folgender Bereiche angeführt:

1. Vorbemerkung („die Anforderungen dieses Anhanges gelten in allen Fällen, in denen die Eigenschaften der Arbeitsstätte ...dies erfordern“)
2. Stabilität und Festigkeit („Gebäude müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen“; vgl. § 21 Abs. 1 ASchG)
3. Elektrische Anlagen (vgl. § 20 Abs. 3 ASchG)
4. Fluchtwege und Notausgänge (vgl. § 21 Abs. 4 ASchG)
5. Brandmeldung und -bekämpfung (vgl. § 107c LFAG und § 25 Abs. 3 ASchG)
6. Lüftung umschlossener Arbeitsräume (vgl. § 22 Abs. 3 ASchG)
7. Raumtemperatur (vgl. § 22 Abs. 3 und § 23 Abs. 3 ASchG, § 106 ASchG iVm AAV)
8. Natürliche und künstliche Beleuchtung der Räume (vg. § 21 Abs. 2, § 22 Abs. 6, Abs. 7 ASchG)
9. Fußböden, Decken, Wände und Dächer der Räume (vgl. § 22 Abs. 8 ASchG)
10. Fenster und Türen (vgl. § 32 ASchG)
11. Verkehrswege (vgl. §§ 107a, 107b LFAG und § 21 Abs. 3, § 20 Abs. 2 ASchG)
12. Rolltreppen und Laderampen (vgl. § 106 ASchG iVm AAV)
13. Raumabmessungen und Luftraum der Räume, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz (vgl. §§ 22 Abs. 5, 61 Abs. 4 ASchG)
14. Pausenräume (vgl. §§ 107f, 107h LFAG)
15. Schwangere Frauen und stillende Mütter (vgl. § 119a LFAG)
16. Sanitärräume (vgl. § 107e LFAG)
17. Räume für die erste Hilfe (vgl. § 107d LFAG)
18. Behinderte Arbeitnehmer (vgl. § 98 Abs. 3 LFAG; § 21 Abs. 5 ASchG)
19. Arbeitsstätten im Freien (vgl. § 24 ASchG)

Zu Z. 27 (§§ 107a bis 107h):

§ 107a Abs. 1 erster und zweiter Satz entspricht wortgleich den ersten beiden Sätzen des § 88a Abs. 1 des Grundsatzgesetzes. Abs. 1 letzter Satz orientiert sich an Z. 4.7. des Anhanges I der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654; vergleiche dazu auch § 21 Abs. 3 ASchG.

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

Abs. 2 trägt Anhang I Z. 12.2, 12.3 und 12.4 der genannten Richtlinie Rechnung.

Abs. 3 entspricht Anhang I Z. 21.1 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654.

Abs. 4 sieht ergänzend Regelungen über Gefahrenbereiche vor (vgl. Anhang I Z. 12 der Arbeitsstättenrichtlinie).

§ 107b ist die Umsetzung des § 88b des Grundsatzgesetzes; weiters wurde diese Bestimmung in Anlehnung an den bisherigen § 101 LFAG formuliert. Während § 107a die Gestaltung der Verkehrswege betrifft, legt § 107b notwendige Maßnahmen zur Abwicklung des Verkehrs innerhalb der Betriebe fest.

Die Abs. 1, 2, 4 und 5 des § 107c entsprechen § 88c Abs. 1 des Grundsatzgesetzes. In Abs. 3 sind in Entsprechung der Anordnung des Abs. 2 des § 88c des Grundsatzgesetzes allfällige Vorkehrungen genannt, die nach Maßgabe des Abs. 2 („erforderlichenfalls“) zu treffen sind. Mit dieser Bestimmung werden Art. 8 Abs. 1 (Organisation der Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen zur Brandbekämpfung) und Abs. 2 (Benennung zuständiger Dienstnehmer) der Rahmenrichtlinie 89/391 umgesetzt. Der Anordnung des Grundsatzgesetzgebers, die Fristen für die regelmäßige Prüfung näher zu bestimmender Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen sowie für die regelmäßige Durchführung von Einsatzübungen festzulegen, wurde im Abs. 5 mit einer maximalen Frist von zwei Jahren entsprochen.

§ 107d ist – entsprechend § 88d des Grundsatzgesetzes – weitgehend § 26 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 89/391. Die Regelung betrifft in erster Linie die Bereitstellung geeigneter Mittel, nicht jedoch personelle Vorkehrungen in dem Sinn, dass etwa nur 2 Personen gemeinsam auf das Feld geschickt werden, um sich gegenseitig erste Hilfe leisten zu können.

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

Die Abs. 3 und 4 orientieren sich in Ausführung der Grundsatzbestimmungen des § 88d Abs. 3 an den Bestimmungen des § 26 Abs. 3

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

bis 5 ASchG sowie Z. 19 des Anhanges I der

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Arbeitsstättenrichtlinie 89/654. Abs. 3 letzter Satz entspricht Art. 8 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie 89/391. Erforderlichenfalls können in einer Verordnung nach § 107 Abs. 6 nähere Regelungen (z.B. auch zur Frage, was unter ausreichender Ausbildung in erster Hilfe zu verstehen ist) getroffen werden.

§ 107e Abs. 1 erster und zweiter Satz entspricht wortgleich der Regelung des § 88e Abs. 1 des Grundsatzgesetzes, Abs. 1 dritter Satz entspricht dem Anhang I Z. 18.2.3. der Richtlinie 89/654. Der letzte Satz des Abs. 1 entspricht § 27 Abs. 1 letzter Satz ASchG.

Abs. 2 führt § 88e Abs. 2 des Grundsatzgesetzes im Sinne der Z. 18.3. des Anhanges I der Richtlinie 89/654 aus.

Abs. 3 erster und dritter Satz ist die wortgleiche Übernahme des § 88e Abs. 3 des Grundsatzgesetzes, Abs. 3 zweiter Satz ist die Umsetzung des Anhanges I Z. 18.1.2. der Richtlinie 89/654 und entspricht auch § 27 Abs. 4 zweiter Satz ASchG. Auf Art. 8 Abs. 1 lit. c und Abs. 2 lit. b und c der Richtlinie 90/679 über biologische Arbeitsstoffe ist zu verweisen.

Abs. 4 sieht eine Verpflichtung zur Schaffung von Umkleideräumen wie in § 27 Abs. 4 ASchG vor und entspricht damit § 88e Abs. 4 erster Satz des Grundsatzgesetzes.

Abs. 5 verlangt entsprechend den Vorgaben der Z. 18.2.1., 18.2.3. und 18.3. des Anhanges I der Richtlinie 89/654 Rücksichtnahme auf die Verschiedenheit der Geschlechter. Die nähere Konkretisierung der nach Abs. 5 gebotenen Rücksichtnahme obliegt dem Verordnungsgeber nach § 107 Abs. 6. Aus entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung, BGBl.Nr. II Nr. 368/1998, (§§ 33 Abs. 2, 34 Abs. 5, 35 Abs. 5) ergibt sich Folgendes: Wenn mindestens fünf männliche und fünf weibliche Dienstnehmer beschäftigt werden, müssen nach Geschlecht getrennte Toiletten eingerichtet werden; Waschräume und Umkleideräume sind getrennt einzurichten, wenn mindestens fünf männliche und fünf weibliche Dienstnehmer gleichzeitig auf sie angewiesen sind; im Übrigen ist bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer eine getrennte Nutzung der genannten Einrichtungen vorzusehen.

Abs. 6 orientiert sich an § 27 Abs. 7 ASchG.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Abs. 7 ist die wörtliche Übernahme des § 88e Abs. 5 des Grundsatzgesetzes.

§ 107f entspricht – in Ausführung des § 88f des Grundsatzgesetzes und in Anlehnung an § 28 Abs. 1 ASchG – weitgehend Anhang I Z. 16 und Anhang II Z. 11 der Arbeitsstättenrichtlinie 89/654, wonach Pausenräume zur Verfügung zu stellen sind, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der Tätigkeit oder der eine bestimmte Obergrenze übersteigenden Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen, dies erfordern.

Von der Ausnahmemöglichkeit zur Einrichtung von Aufenthaltsräumen wird Gebrauch gemacht und die Einrichtung dieser Räume entsprechend dem geltenden Recht in größeren Betrieben vorgeschrieben. Größere Betriebe liegen ab einer Beschäftigtenzahl von zwölf regelmäßig beschäftigten Dienstnehmern vor.

Entsprechend der Ermächtigung im Grundsatzgesetz wird in Orientierung an § 28 Abs. 3 bis 5 ASchG näher festgelegt, unter welchen Voraussetzungen Bereitschaftsräume einzurichten sind (Abs. 3) und wie Aufenthalts- und Bereitschaftsräume ausgestattet und beschaffen sein müssen (Abs. 4 und 5).

§ 107g ist die wortgleiche Übernahme des § 88g des Grundsatzgesetzes. Die Regelung wurde zur besseren Verständlichkeit überarbeitet.

§ 107h ist die wortgleiche Übernahme des § 88h des Grundsatzgesetzes. Die Bestimmung entspricht § 30 ASchG. Die Arbeitsstättenrichtlinie 89/654 sieht einen Nichtraucherchutz für Pausenräume und Bereitschaftsräume (Anhang I Z. 16.3 und 4 sowie Anhang II Z. 11.3) vor.

Zu Z. 28 (§§ 108 und 109):

§ 108 orientiert sich – entsprechend § 89 des Grundsatzgesetzes – am 3. Abschnitt des ASchG.

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Abs. 1 übernimmt die Definition der Arbeitsmittel in § 2 Abs. 5 ASchG und entspricht Art. 2 lit. a der Arbeitsmittelrichtlinie 89/655. Die Aufzählung ist eine beispielhafte; als Arbeitsmittel sind Drehmaschinen, Stroh- und Heupressen, Zerkleinerungsmaschinen für Stroh, Heu und Grünfutter, Gebläse, Sägen, Körner- und Förderschnecken, Holzspalt-, Hobel-, Fräs- und Feldmaschinen anzusehen. Auch Schleifkörper, Schleifmaschinen, Einachs-Schlepper, Rasenmäher, Bodenfräser, Bodenzugseilwinden etc. sind darunter zu verstehen.

auf den 3. Abschnitt des ASchG verwiesen, der allerdings in

Abs. 2 ist der Bestimmung des § 33 Abs. 1 ASchG nachgebildet und entspricht Art. 2 lit. b der Richtlinie 89/655. Nach dieser Definition sind unter Benutzung von Arbeitsmitteln alle Tätigkeiten zu verstehen, die ein Arbeitsmittel betreffen. Die Aufzählung derartiger Tätigkeiten ist lediglich beispielhaft.

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

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

Abs. 6 entspricht § 89 Abs. 6 zweiter Satz des Grundsatzgesetzes.

Gemäß § 89 Abs. 6 erster Satz des Grundsatzgesetzes hat die Ausführungsgesetzgebung nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel, zu erlassen. Gemäß § 89 Abs. 7 des Grundsatzgesetzes hat sie überdies nähere Bestimmungen über Wiederkehrende Prüfungen und Abnahmeprüfungen zu erlassen. Dabei ist die Richtlinie 89/655/EWG umzusetzen.

Mit Abs. 7 des vorliegenden Entwurfs wird die Verpflichtung des Ausführungsgesetzgebers durch eine Verpflichtung des Ordnungsgebers (Land- und Forstwirtschaftsinspektion) umgesetzt, der vor allem die Richtlinie 89/655 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit umzusetzen hat. Der Anhang zu dieser Richtlinie sieht Mindestvorschriften vor, die jedenfalls umgesetzt werden müssen. Hinsichtlich der umzusetzenden Grundsätze sei

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

§ 39 gleichfalls eine Verordnungsermächtigung vorsieht.

Kriterien

§ 109 übernimmt in den Abs. 1, 4 und 7 die entsprechenden Regelungen des § 90 des Grundsatzgesetzes, im Übrigen enthält er die erforderlichen Ausführungsbestimmungen (s. dazu weiters die Verordnungsermächtigung des § 109c).

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

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie 80/1107 gilt als Arbeitsstoff jedes während der Arbeit vorhandene chemische, physikalische oder biologische Agens, das als gesundheitsschädigend beurteilt wird. Die Begriffsbestimmungen in § 109 folgen dem insofern, als chemische Stoffe und Zubereitungen und biologische Agenzien einbezogen werden, während die Einbeziehung von physikalischen Agenzien wie Lärm als Arbeitsstoff nach österreichischem Sprachgebrauch nicht in Betracht kommen kann.

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

im Detail vorgegeben sind. Mit den Richtlinien 91/322 und 96/94 wurden Richtgrenzwerte für bestimmte Stoffe festgesetzt.

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

Abs. 2 definiert, welche drei Kategorien jedenfalls unter die gefährlichen Arbeitsstoffe fallen. Die diesbezügliche Bestimmung des Grundsatzgesetzes wurde dabei in Anlehnung an § 40 Abs. 1 bis 3 und 5 ASchG ergänzt.

Abs. 3 entspricht der Einteilung des Art. 2 lit. a und d der Richtlinie 90/679. Die konkrete Zuordnung der Stoffe wird durch Verordnung gemäß § 109c lit. a erfolgen (vgl. dazu die Verordnung über biologische Arbeitsstoffe, BGBl. II Nr. 237/1998).

Abs. 4 normiert die grundsätzliche Verpflichtung des Dienstgebers, sich im Rahmen der Evaluierung (nach § 97) zu vergewissern, ob mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgegangen wird. Bei der Evaluierung muss sich daher der Arbeitgeber vergewissern, ob gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung stehen. Dies ist notwendige Voraussetzung für die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Eigenschaften der Arbeitsstoffe müssen ermittelt und gefährliche Arbeitsstoffe nach den Eigenschaften eingestuft werden.

Abs. 5 verlangt von den Dienstgebern, dass sie zur Beurteilung der Gefahren die Angaben der Hersteller oder Importeure zu beachten haben.

Abs. 6 ermöglicht es Dienstgebern, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, dass sie bei einem erworbenen Arbeitsstoff, der gekennzeichnet ist, davon ausgehen können, dass die Angaben dieser Kennzeichnung über die angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind. Ist ein Stoff nicht gekennzeichnet, so können Dienstgeber davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes und des Pflanzenschutzmittelgesetzes nicht unterliegt (vgl. § 41 ASchG).

Abs. 7 legt analog § 41 Abs. 5 und 6 ASchG fest, dass Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von Arbeitsstoffen zu ermitteln und zu beurteilen ist, ob eine gesundheitsgefährdende

Konzentration vorliegt. Grenzwerte sind gemäß § 109c lit. b durch den Verordnungsgeber festzulegen.

Abs. 8 entspricht § 40 Abs. 1 bis 3 ASchG und dient der Umsetzung von Art. 5 der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) und Art. 5 der Richtlinie 90/394 (Karzinogene).

Die Meldepflicht und die Mitteilungspflichten des Abs. 9 dienen der Umsetzung des Art. 4 lit. b der Richtlinie 88/364 sowie Art. 6 der Richtlinie 90/394, die Meldepflicht betreffend biologische Arbeitsstoffe entspricht Art. 13 der Richtlinie 90/679 (vgl. auch § 42 Abs. 5 und 6 ASchG).

Abs. 10 entspricht § 90 Abs. 9 letzter Satz Grundsatzgesetz und § 43 Abs. 1 und 4 ASchG (vgl. dazu auch Art. 13 Abs. 3 der Richtlinie 90/679 und Art. 4 Abs. 4 Z. 8 der Richtlinie 80/1107).

Abs. 11 entspricht § 43 ASchG. Die Prioritätenliste entspricht Art. 4 der Richtlinie 80/1107, Art. 5 der Richtlinie 90/394 und Art. 6 der Richtlinie 90/679.

Abs. 12 dient insbesondere der Umsetzung des Art. 8 der Richtlinie 90/344; vgl. auch Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 83/477, Art. 8 Abs. 4 der Richtlinie 82/605 und Art. 7 der Richtlinie 78/610 sowie Art. 7 der Richtlinie 98/24/EG und § 43 Abs. 3 ASchG.

Abs. 13 dient der Umsetzung der Aufzeichnungspflichten nach den diversen Richtlinien, z.B. Art. 11 der Richtlinie 90/679, Art. 4 Abs. 12 der Richtlinie 80/1107, Art. 8, 14 und 15 der Richtlinie 90/394 und Art. 10 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 98/24/EG und § 90 Abs. 10 letzter Satz des Grundsatzgesetzes. Die Aufbewahrungspflicht von 40 Jahren ergibt sich aus den zitierten Richtlinien (vgl. auch § 47 ASchG).

Zu Z. 29 (§§ 109a bis 109c):

§ 109a dient der Ausführung des § 90 Abs. 10 des Grundsatzgesetzes (vgl. dazu auch §§ 45 und 46 ASchG).

Die Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe, 98/24/EG, kennt keine Maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK) und Technische Richtkonzentration (TRK), sondern Arbeitsplatzgrenzwerte und biologische

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Grenzwerte.

Des-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

halb folgt der Entwurf der Diktion der Richtlinie (Art. 2 lit. d und e), zumal das Grundsatzgesetz selbst keine diesbezüglichen Vorgaben enthält.

110e werden besondere Regelungen über bestimmte Arbeitsvorgänge (Handhabung von Lasten, Ar-

Im Übrigen entspricht die Bestimmung den §§ 45 und 46 ASchG. Die Bestimmungen über Grenzwertüberschreitungen orientieren sich an Art. 7 der Richtlinie 90/394 sowie der Richtlinie 98/24 EG.

§ 109b Abs. 1, 2 und 3 entsprechen wörtlich § 90a Abs. 1, 2 und 3 des Grundsatzgesetzes (bzw. § 44 Abs. 1, 2 und 5 ASchG).

§ 109b Abs. 4 erster Satz entspricht § 90a Abs. 5 erster Satz des Grundsatzgesetzes, Abs. 4 zweiter und dritter Satz folgen § 44 ASchG; vgl. auch Art. 5 Abs. 2 letzter Gedankenstrich der Richtlinie 98/24/EG. Die vom Grundsatzgesetzgeber geforderten näheren Bestimmungen über die Kennzeichnung sowie zur Umsetzung der Richtlinien 80/1107 und 89/391 und der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sollen durch Verordnung gemäß § 109c lit. b erfolgen. Kennzeichnungspflichten sieht auch die Kennzeichnungsrichtlinie 92/58 vor.

§ 109c schafft eine Verordnungsermächtigung insbesondere zur Umsetzung der Richtlinie über die Arbeitsstoffe (80/1107) sowie die Richtlinien über Vinylchloridmonomer (78/610), Richtgrenzwerte (91/322 und 96/94) und Verbote (88/364), über biologische Arbeitsstoffe (90/679) und über Karzinogene (90/394).

Zu Z. 30 (§ 110):

§ 110 entspricht § 91 des Grundsatzgesetzes; die in § 91 Abs. 4 des Grundsatzgesetzes enthaltene Anweisung an die Ausführungsgesetzgebung wurde durch die Regelung des § 110f lit. a umgesetzt.

Die Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze fassen jene Regelungen zusammen, die für die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze – innerhalb und außerhalb von Arbeitsstätten – gelten, soweit es sich nicht um die Verwendung von Arbeitsmitteln oder von Arbeitsstoffen handelt. Für Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe gelten die entsprechenden Bestimmungen. Vorbild ist der 6. Abschnitt des ASchG, insbesondere § 60 Abs. 1 und 2 und § 61 Abs. 1. In §§ 110a bis

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

beiten am Bildschirm, mit Lärm verbundene Arbeiten, sonstige Einwirkungen im Sinne physikalischer Agenzien) entsprechend den Einzelrichtlinien zur Richtlinie 89/391 vorgesehen.

Bestimmungen des § 65 Abs. 4 ASchG (zu set-

§ 110 Abs. 1, 2 und 3 nehmen auf Art. 6 der Richtlinie 89/391 Bedacht (Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers). Um die entsprechende Beurteilung der Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge (§ 97) vornehmen und bei Gefährdung entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen zu können, ist es erforderlich, konkrete Pflichten über die Gestaltung der Arbeitsplätze aufzunehmen.

Zu Z. 31 (§§ 110a bis 110f):

§ 110a dient der Umsetzung der Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten, 90/269/EWG.

Die Abs. 1 und 2 lit. a entsprechen § 91 a des Grundsatzgesetzes, wobei Abs. 1 wörtlich dem Art. 2 der Richtlinie 90/269 entspricht. Im Übrigen entspricht Abs. 2 § 64 Abs. 3 ASchG und Art. 3 und 4 der Richtlinie. Abs. 3 entspricht § 64 Abs. 4 ASchG. Ansonsten ist die Richtlinie, insbesondere die Anhänge I (zu berücksichtigende Gegebenheiten) und II (individuelle Risikofaktoren), gemäß § 110f lit. b durch Verordnung umzusetzen.

§ 110b dient der Umsetzung der Richtlinie gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz, 86/188/EWG.

Abs. 1 entspricht § 91b Abs. 1 des Grundsatzgesetzes, § 65 Abs. 1 ASchG und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie. Auch die übrigen Bestimmungen entsprechen § 65 ASchG, wobei der Abs. 3 um Art. 3 Abs. 2 dritter Unterabsatz der Richtlinie (Verfahren und Geräte) ergänzt wurde.

Die Abs. 2 und 3 dienen der Umsetzung des Art. 3 der Richtlinie.

Die Art. 4 bis 8 der Richtlinie legen ein sehr differenziertes System von Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren durch Lärm fest. Abs. 4 des Entwurfs zählt nur die Maßnahmen auf, durch Verordnung gemäß § 110f lit. c sind, insbesondere in Orientierung an die Richtlinie 86/188/EWG, die Grenzwerte und die bei Überschreitung der Grenzwerte zu treffenden Maßnahmen festzulegen. Die

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

zende Maßnahmen) wurden durch Bestimmungen des Art. 6 und 7 der Richtlinie ergänzt.

Soweit die Lärmrichtlinie 86/188/EWG nicht unmittelbar im Entwurf umgesetzt ist, hat dies durch Verordnung gemäß § 110f lit. c zu erfolgen. Die Lärmrichtlinie sieht folgende Vorgangsweise vor: Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren (vgl. § 97) ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein können (Art. 3). Ist eine solche Lärmgefährdung nicht ausgeschlossen, ist der Lärm zu messen (Art. 3). Schutzmaßnahmen sind je nach Ausmaß der Einwirkung zu treffen. Eine Lärmgefährdung liegt vor, wenn der Lärm 85 dB(A) übersteigt (Art. 4). Bei Vorliegen eines solchen Messergebnisses muss zunächst geprüft werden, ob der Lärm – so weit in der Praxis vertretbar – verringert werden kann (Art. 5). Ist dies in der Praxis nicht vertretbar, muss eine Gesundheitsüberwachung erfolgen (Art. 7 – mit § 111 des Entwurfs umgesetzt). Gleichzeitig sind den Dienstnehmern Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen (Art. 6). Im Anhang I erfolgen Angaben für die Lärmmessung; in Anhang II für die Überwachung der Hörfähigkeit.

§ 110c regelt – entsprechend § 91c des Grundsatzgesetzes – insbesondere nach dem Vorbild des § 66 ASchG jene Einwirkungen und Belastungen, die nicht durch die Regelungen über Arbeitsstoffe und über Lärm erfasst werden.

Die Abs. 1 und 2 entsprechen wörtlich den § 91c Abs. 1 und 2 des Grundsatzgesetzes, Abs. 2 entspricht auch Anhang I Z. 21.3 und Anhang II Z. 17 („Arbeitsplätze im Freien sind so zu gestalten, dass Arbeitnehmer gegen Witterungseinflüsse zu schützen sind“).

Abs. 3 ist die Ausführung der Anweisung des § 91c Abs. 3 des Grundsatzgesetzes und entspricht der Regelung des § 66 Abs. 3 ASchG.

§ 110d dient der Umsetzung der Richtlinie 90/270 (Bildschirmarbeit) und entspricht § 91d Abs. 1 bis 3 des Grundsatzgesetzes; die Anweisung des § 91d Abs. 4 des Grundsatzgesetzes an die Ausführungsgesetzgebung wird in § 110f lit. e berücksichtigt und umgesetzt.

Abs. 1 entspricht der Definition von Bildschirm und Bildschirmarbeitsplatz nach Art. 2 lit. a

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

und b der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270.

Abs. 2 entspricht der Präambel und weitgehend dem Anhang der Bildschirmarbeitsrichtlinie 90/270 sowie § 67 Abs. 2 ASchG. Der Dienstgeber hat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach § 97 auch eine Arbeitsplatzanalyse der Bildschirmarbeitsplätze vorzunehmen und bei Gefährdung Schutzmaßnahmen vorzusehen.

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

Bei Erlassen der Verordnung gemäß § 110f lit. e hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion insbesondere die Details des Anhanges der Richtlinie 90/270 über die Hardware, Arbeitstische und -stühle sowie in Bezug auf die Umgebung (Platzbedarf, Beleuchtung, Wärme, Strahlungen etc.) und Software sowie Art. 7 („der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmen verringern“) und Art. 9 (Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer) der Bildschirmarbeitsrichtlinie umzusetzen. Dies ist im ASchG mit § 67 Abs. 3, 4 und § 68 Abs. 1 bis 6 erfolgt, vgl. auch die Verordnung über Bildschirmarbeit, BGBl. II Nr. 124/1998. Die in § 110f lit. e übernommene Abweichungsmöglichkeit könnte etwa für Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen erfolgen (vgl. auch § 67 Abs. 5 ASchG).

§ 110e dient – entsprechend § 91e des Grundsatzgesetzes – der Umsetzung der Richtlinie 89/656 (Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit – PSA-Richtlinie). Die näheren Details sind einer Regelung durch Verordnung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gemäß § 110f lit. f vorbehalten.

Abs. 1 und 7 entsprechen Abs. 1 und 3 des § 91e des Grundsatzgesetzes (vgl. auch Art. 3 sowie Art. 4 der Richtlinie 89/656).

Abs. 2 orientiert sich an der Regelung des § 70 Abs. 1 ASchG und entspricht der Definition des Art. 2 sowie den Anforderungen des Art. 4

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Abs. 1 und 3 der Richtlinie.

Abs. 3 dient der Umsetzung des Art. 4 Abs. 2 und 9 der Richtlinie.

Abs. 4 entspricht Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie und Abs. 5 entspricht Art. 5 der Richtlinie.

Abs. 6 enthält in Umsetzung des § 91e Abs. 2 erster Satz des Grundsatzgesetzes eine – demonstrative – Aufzählung jener Ausführungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist. Die Zeitabstände für die Überprüfung dieser Gegenstände sind durch Verordnung (§ 110f lit. f) festzulegen.

Abs. 8 entspricht § 71 Abs. 2 ASchG. Eine Verpflichtung zur Bereitstellung und Reinigung der Arbeitskleidung ergibt sich z.B. aus der Bleirichtlinie 82/605 (Art. 10 Abs. 1 lit. b).

Die in § 91e Abs. 2 des Grundsatzgesetzes weiters enthaltene Anweisung an die Ausführungsgesetzgebung wurde gemäß § 110f lit. f an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion weitergegeben, die bei Erlassung der Verordnung die PSA-Richtlinie und auch die zu den Richtlinien 89/391/EWG und 80/1107/EWG ergangenen Einzelrichtlinien zu berücksichtigen hat. Anhang I der PSA-Richtlinie enthält eine Übersichtstabelle zur Ermittlung von Risiken im Hinblick auf die Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, Anhang II enthält eine Liste der PSA und Anhang III eine Liste von Arbeiten, für die die Bereitstellung von persönlichen Schutzausrüstungen erforderlich sein kann.

§ 110f stellt eine Verordnungsermächtigung für die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dar und betrifft die Ausführung der Bestimmungen der Richtlinien über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze:

Lit. a entspricht § 72 Abs. 1 Z. 1 ASchG und dient der Ausführung des § 110. Zu beachten sind auch die Bestimmungen der zweiten Diplomanerkennungsrichtlinie, 92/51/EWG, über die Anerkennung ausländischer Befähigungsnachweise.

Zu lit. b vgl. die Erläuterungen zu § 110a, zu lit. c jene zu § 110b.

Lit. d in Verbindung mit § 110c entspricht § 72 Z. 4 ASchG und baut vor, falls Richtlinien über physikalische Einwirkungen erlassen werden sollten, soweit diese Einwirkungen nicht ohnehin von anderen Richtlinien erfasst werden.

Zu lit. e vgl. die Erläuterungen zu § 110d, zu lit. f jene zu § 110e.

Zu Z. 32 (§§ 111 und 112):

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 beibehalten werden. So sieht die Richtlinie 80/1107 für bestimmte Einwirkungen vor, dass die Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen ärztlich überwacht werden müssen (Art. 5).

Die Richtlinie 90/394 (Karzinogene) sieht vor, dass eine geeignete Gesundheitsüberwachung vor der Exposition und später in regelmäßigen Abständen zu ermöglichen ist. Nach der Richtlinie 90/679 (biologische Arbeitsstoffe) ist eine geeignete Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Im Anhang zu dieser Richtlinie sind praktische Empfehlungen für die Gesundheitsüberwachung vorgesehen. Manche Richtlinien sehen keine verpflichtende Gesundheitsüberwachung vor, sondern nur die Möglichkeit bzw. den Anspruch der Dienstnehmer, sich bestimmten Untersuchungen unterziehen zu können (z.B. Richtlinie 86/188 – Lärm). Es sind daher auch für solche Untersuchungen Regelungen zu treffen.

Diesen Grundsätzen Rechnung tragend unterscheidet § 111 – § 92 des Grundsatzgesetzes folgend – zwischen verpflichtenden Untersuchungen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen) in Abs. 1 und freiwilligen Untersuchungen (sonstige besondere Untersuchungen) in Abs. 4. Jene Untersuchungen, denen nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen eine prophylaktische Bedeutung zukommt, sind nach dem Entwurf in gleicher Weise wie nach geltendem Recht verpflichtend vorzunehmen (Eignungs- und Folgeuntersuchungen).

Abs. 1 entspricht wörtlich § 92 Abs. 1 des Grundsatzgesetzes und weitgehend der alten

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Rechtslage. Mit bestimmten Tätigkeiten dürfen

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn sie den entsprechenden Eignungs- und Folgeuntersuchungen unterzogen worden sind.

Diese verpflichtenden Untersuchungen sind nur vorgesehen, wenn ihnen eine prophylaktische Bedeutung zukommt. Eine Eignungsuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit hat dann prophylaktische Bedeutung im Sinne der Verhütung von Berufskrankheiten, wenn sie die Feststellung jener gesundheitlichen Gegebenheiten ermöglicht, die das individuelle Risiko erhöht, eine bestimmte Berufskrankheit zu erleiden oder die im Falle einer bestimmten Berufskrankheit den Verlauf derselben ungünstig beeinflussen oder eine Funktionsminderung infolge der Erkrankung erhöhen würde.

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

Abs. 2 ist die wörtliche Übernahme des § 92 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes; die Bestimmung führt ausdrücklich diejenigen Tätigkeiten an, die eine Eignungs- bzw. Folgeuntersuchung notwendig machen. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, bei denen der Dienstnehmer einer der in lit. a bis f angeführten Einwirkungen ausgesetzt ist.

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

Abs. 3 entspricht der Bestimmung des § 92 Abs. 4 des Grundsatzgesetzes; die Bestimmung

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

Abs. 4 entspricht der Bestimmung des § 92 Abs. 5 des Grundsatzgesetzes; die Regelung berücksichtigt die freiwilligen Untersuchungen nach den Richtlinien. Eine spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung liegt dann vor, wenn Dienstnehmer besonderen physikalischen Einwirkungen oder den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe, oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Die Richtlinie 86/188 sieht eine besondere Gesundheitsüberwachung bei Lärm- einwirkung ab 85 dB(A) vor. Eine gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung im Sinne des Abs. 3 liegt daher jedenfalls vor, wenn eine Belastung von 85 dB(A) vorliegt. Art. 9 der Richtlinie 86/188/EWG (Lärm) sieht einen Anspruch auf Überwachung der Hörfähigkeit vor, wenn es in der Praxis nicht vertretbar ist, die tägliche persönliche Lärmexposition des Arbeitnehmers auf weniger als 85 dB(A) zu verringern. Ziel dieser Überwachung ist es, gemäß Abs. 2 des Art. 7 der Richtlinie jede lärmbedingte Verminderung der Hörfähigkeit zu diagnostizieren und das Hörvermögen des Ohres zu erhalten.

Abs. 5 entspricht der Bestimmung des § 92 Abs. 6 des Grundsatzgesetzes; die Regelung entspricht der alten Rechtslage.

Abs. 6 und 7 sind die Ausführung der in § 92 Abs. 7 des Grundsatzgesetzes angeführten Anweisungen an die Ausführungsgesetzgebung; die Regelungen orientieren sich an den §§ 52, 55 und 56 ASchG. Die Zeitabstände für die Untersuchungen und nähere Richtlinien für die Untersuchungen sind gemäß § 111 Abs. 8 lit. b und c durch Verordnung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festzulegen.

Die Verordnungsermächtigung gemäß Abs. 8 lit. a ist die Ausführung zu § 92 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Abs. 9 entspricht wortgleich § 92 Abs. 8 des Grundsatzgesetzes; die Bestimmung regelt das Verfahren zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung neu. Stellt ein Arzt die gesundheitliche Nichteignung fest, so ist dieser Befund die Grundlage dafür, dass der Dienstnehmer mit den im Bescheid angeführten Tätigkeiten nicht mehr beschäftigt werden darf. Wird aufgrund einer Folgeuntersuchung festgestellt, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist, so erfolgt damit die Aufhebung des Beschäftigungsverbot.

Abs. 10 regelt analog zu § 58 Abs. 1 und 2 ASchG jene Pflichten der Dienstnehmer, die sicherstellen sollen, dass die Untersuchungen erfolgreich durchgeführt werden können. Das Recht des Arztes auf Zugang zu den Informationen entspricht auch der Richtlinie 82/605 (Blei) sowie Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 98/24.

§ 112 entspricht § 93 des Grundsatzgesetzes. Die Anordnung des § 93 Abs. 2 letzter Satz des Grundsatzgesetzes, die näheren Details über den Nachweis der Fachkenntnisse festzulegen, erfolgt mit Abs. 2 des Entwurfs in Orientierung an § 74 Abs. 1 ASchG.

Art. 7 der Richtlinie 89/391 schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, dass die Arbeitgeber entweder Arbeitnehmer mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz bestellen oder externe Personen oder externe Dienste hinzuziehen müssen.

Der Entwurf geht davon aus, dass der Dienstgeber grundsätzlich die Wahlmöglichkeit hat, ob er betriebseigene Sicherheitsfachkräfte oder externe Sicherheitsfachkräfte heranziehen will. Es steht ihm frei, ein sicherheitstechnisches Zentrum in Anspruch zu nehmen. Die Heranziehung externer Personen und Dienste wird vor allem bei Arbeitsstätten mit geringem Beschäftigungsstand häufig die zweckmäßigste Lösung darstellen, kann aber auch für größere Arbeitsstätten in Betracht kommen.

Abs. 3 garantiert die Unabhängigkeit bei der Ausübung der Fachkunde und stellt damit eine Grundvoraussetzung für eine wirksame sicherheitstechnische Betreuung dar. Diese Regelung entspricht § 73 ASchG.

Abs. 4 entspricht wortgleich § 93 Abs. 4 des Grundsatzgesetzes; die Bestimmung fordert, dass die für die sicherheitstechnische Betreuung erforderlichen personellen und fachlichen Mittel grundsätzlich von den Dienstgebern zur Verfügung zu stellen sind. Diese Verpflichtung entspricht Art. 7 Abs. 5 der Richtlinie 89/391. Diese Verpflichtung entfällt, wenn die Sicherheitsfachkräfte (sicherheitstechnisches Zentrum) oder externe Sicherheitsfachkräfte das notwendige Hilfspersonal und die notwendige Ausstattung zur Verfügung stellen.

§ 112 Abs. 5 entspricht § 93 Abs. 5 des Grundsatzgesetzes.

Zu Z. 33 (§ 112a):

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

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

Abs. 1 beschreibt im ersten Teil allgemein die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte; die in den lit. a bis e angeführten konkreten Angelegenheiten sind die Ausführung der in § 93a Abs. 1 letzter Satz des Grundsatzgesetzes enthaltenen Anweisung an die Ausführungsgesetzgebung.

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,

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

dass die Dienstnehmer in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erfüllen und auf eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen hinzuwirken (siehe auch Art. 13 Abs. 2 lit. e und f der Richtlinie 89/391). Es ist Sache der Dienstgeber, die erforderlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beratung der Dienstnehmer durch die Sicherheitsfachkräfte zu schaffen. Zur Zusammenarbeit ist auf § 113b zu verweisen.

Betreuung in generell festgelegten Intervallen nicht sachgerecht und auch nicht notwendig erscheint, sieht der Entwurf für diese Betriebe eine flexiblere Regelung vor.

Abs. 2 entspricht § 93a Abs. 2 des Grundsatzgesetzes; die Regelung verlangt, dass den Sicherheitsfachkräften die für ihre Tätigkeit erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden; dies gilt für betriebseigene Sicherheitsfachkräfte in gleicher Weise wie für externe Personen und Dienste. Die Regelung entspricht Art. 7 Abs. 4 und Art. 10 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 sowie Art. 6 der Richtlinie 91/383.

Abs. 3 stellt – entsprechend § 93a Abs. 3 des Grundsatzgesetzes – klar, dass es Sache der Dienstgeber ist, dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte auch ihren Aufgaben gegenüber den Dienstnehmern und Belegschaftsorganen nachkommen. Diese Bestimmung bewirkt aber keine Erfolgshaftung der Dienstgeber im Sinne einer Haftung für ausreichende und inhaltliche Beratung.

Abs. 4 erster bis dritter Satz regelt – wie im Grundsatzgesetz – die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Kleinbetrieben. Damit wird die vorherrschende Betriebsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft, die aus Klein- und Mittelbetrieben besteht, berücksichtigt. An Stelle der Mindesteinsatzzeit – also eine Untergrenze für das zeitliche Ausmaß der sicherheitstechnischen Betreuung – wird festgelegt, dass in bestimmten Intervallen eine gemeinsame Besichtigung durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner erfolgen muss. Der erforderliche Aufwand für die vorgesehene gemeinsame Besichtigung wird vor allem von der Art des Betriebes und den vorhandenen Gefahren abhängen. Eine auf die Zahl der Beschäftigten abstellende Festlegung der Mindesteinsatzzeit wäre bei solchen Kleinbetrieben nicht sachgerecht. Da Kleinstbetriebe bestehen, für die eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Gemäß § 93a Abs. 4 des Grundsatzgesetzes hat der Ausführungsgesetzgeber für Arbeitsstellen, in denen regelmäßig mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, die Anzahl der Begehungen oder Mindesteinsatzzeiten festzulegen. Das Ausführungsgesetz sieht vor, dass ab 10 Dienstnehmern die Mindesteinsatzzeit für jeden nicht ausschließlich mit Büroarbeit beschäftigten Dienstnehmer – die zwei Begehungen eingeschlossen – mindestens 40 Minuten jährlich betragen muss. Diese Regelung wurde deshalb gewählt, da die sicherheitstechnische Betreuung der Bürobenediensteten (§ 1 Abs. 4) durch die Begehungen sichergestellt ist, für die in der Regel gefährdeteren Arbeiter soll eine zusätzliche Betreuungszeit eingeführt werden.

Abs. 5 macht aus Zweckmäßigkeitsgründen von der durch § 93a Abs. 5 des Grundsatzgesetzes (vgl. auch Art. 7 Abs. 7 der Rahmenrichtlinie 89/391) eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, dass die Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen können, wenn sie regelmäßig weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen, sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.

§ 112a Abs. 6 entspricht § 93a Abs. 6 des Grundsatzgesetzes.

Zu Z. 34 (§ 113):

§ 113 entspricht wörtlich den Abs. 1, 3 und 4 des § 94 des Grundsatzgesetzes; auf das unmittelbar anwendbare Bundesrecht des § 94 Abs. 2 des Grundsatzgesetzes wird hingewiesen.

Für die Verpflichtung zur Bestellung von betriebseigenen oder externen Arbeitsmedizinern oder zur Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums gelten die Ausführungen zu § 112 (Bestellung von Sicherheitsfachkräften) mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

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

Zu Z. 35 (§§ 113a bis 113e):

§ 113a entspricht § 94a des Grundsatzgesetzes.

Es wird auf § 112a verwiesen. Dazu wird ergänzt:

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung liegen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung sind hingegen Aufgabe der Sicherheitsfachkräfte. Eine Hinzuziehung der Arbeitsmediziner bei Änderungen von Arbeitsmitteln 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.

Die Ausführungsregelung des § 113a Abs. 5 letzter Satz ist gleich wie die entsprechende Bestimmung betreffend die Sicherheitsfachkräfte (§ 112a Abs. 4 letzter Satz).

§ 113b entspricht wortgleich § 94b des Grundsatzgesetzes (vgl. auch § 85 ASchG und Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 89/391).

§ 113c Abs. 1 und 2 entsprechen wörtlich § 94c Abs. 1 und 2 des Grundsatzgesetzes. 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.

Gemäß § 94c Abs. 3 des Grundsatzgesetzes hat die Ausführungsgesetzgebung vorzusehen, in welchen Fällen sich die Präventivfachkräfte an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden können. Um das Vertrauensverhältnis zwischen den Präventivfachkräften und dem Dienstgeber nicht zu stören, können sich die Präventivfachkräfte nur bei ernststen Mängeln an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden. Vorher müssen sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung der Mängel verlangt haben. Es wird vom Ausmaß der Gefahr bzw. von der Dringlichkeit der Maßnahme abhängen, wann sich die Präventivfachkräfte an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wenden können.

§ 113d beinhaltet die von § 94d des Grundsatzgesetzes geforderten Regelungen betreffend die Abberufung von Präventivfachkräften.

Abs. 1 korrespondiert mit § 102a Abs. 5, § 103a Abs. 2 und § 216a Abs. 3 des Entwurfes. Die Abs. 2 und 3 entsprechen § 87 Abs. 2 und 4 ASchG.

§ 113e ist die weitere Ausführung der vom Grundsatzgesetz in den §§ 93a Abs. 4 und 94a Abs. 5 geforderten Regelung und ermöglicht die Festlegung von höheren Mindesteinsatzzeiten oder häufigeren Begehungen (vgl. auch § 90 ASchG).

Zu Z. 36 (§ 115a):

§ 115a entspricht wörtlich § 96a des Grundsatzgesetzes; die Regelung entspricht auch Art. 5 der Mutterschutzrichtlinie 92/85 sowie § 2b MSchG.

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

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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

wechsel nicht akzeptieren, wenn diese den im Dienstzettel enthaltenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechen.

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

Zu Z. 38 (§ 116 Abs. 7):

§ 116 Abs. 7 entspricht der Bestimmung des § 97 Abs. 5 des Grundsatzgesetzes und auch § 3 Abs. 8 MSchG und Art. 9 der Mutterschutzrichtlinie.

Art. 9 der Mutterschutzrichtlinie 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 geltenden Rechtslage 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 Z. 39 (§ 117 Abs. 1):

Mit § 117 Abs. 1 erfolgt in Anpassung an § 98 Abs. 1 erster Satz des Grundsatzgesetzes lediglich eine sprachliche Adaptierung der bisherigen Fassung. Der Auftrag an die Ausführungs-gesetzgebung, festzulegen, mit welchen Arbeiten oder Arbeitsverfahren werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen, wird mit der

Verordnungsermächtigung des § 127a lit. a ausgeführt.

In Anhang II Abschnitt A der Mutterschutzrichtlinie sind Beschäftigungsverbote von schwangeren und stillenden Müttern vorgesehen. Die Beschäftigungsverbote sind absolut und betreffen physikalische Agenzien (A 1.a), biologische Agenzien und chemische Agenzien. Eine EU-konforme Liste der Beschäftigungsverbote enthält § 4 MSchG.

Zu Z. 40 (§ 117a):

Abs. 1 entspricht der Bestimmung des § 98a Abs. 1 des Grundsatzgesetzes. Diese Regelung verpflichtet die Dienstnehmerin, dem Dienstgeber bekannt zu geben, dass sie stillt, denn die Kenntnis des Dienstgebers ist Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Schutzbestimmungen für Stillende. 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. In Vorarlberg hat diese Beratungsstelle ihre gesetzliche Grundlage im Landes-Jugendwohlfahrtsgesetz.

Abs. 2 entspricht § 98a Abs. 2 erster Satz des Grundsatzgesetzes und Art. 6 Z. 2 der Mutterschutzrichtlinie, wobei die in § 98a Abs. 2 zweiter Satz des Grundsatzgesetzes enthaltene Anweisung an die Ausführungsgesetzgebung mit § 127a lit. b umgesetzt wurde. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat sich bei Erlassen der Verordnung an der Richtlinie 92/ 85/EWG, Anhang II Abschnitt B, zu orientieren und insbesondere diese umzusetzen.

Art. 6 Z 2 der Mutterschutzrichtlinie sieht vor, dass stillende Mütter in keinem Fall zu Tätigkeiten verpflichtet werden dürfen, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass das Risiko einer die Sicherheit oder Gesundheit gefährdenden Exposition gegenüber den in Anhang II Abschnitt B angeführten Agenzien und Arbeitsbedingungen besteht. Diese chemischen Agenzien betreffen Blei- und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

§ 117a Abs. 3 und 4 entsprechen den Bestim-

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

mungen des § 98a Abs. 3 und 4 des Grundsatzgesetzes.

Zu Z. 41 und 42 (§ 118 Abs. 3 und Entfall des § 118 Abs. 4):

§ 118 Abs. 3 entspricht wörtlich § 99 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes.

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

Zu Z. 43 (§ 119a):

§ 119a entspricht § 100a des Grundsatzgesetzes und Z. 17 des Anhanges I bzw. Z. 12 des Anhanges II der Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654. Demgemäß werden die Dienstgeber verpflichtet, schwangeren Frauen und stillenden Müttern das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Die Bestimmung entspricht auch § 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 Z. 44 und 45 (§ 123 Abs. 1 und 2):

Die Bestimmungen über die Weiterzahlung des Entgeltes werden an die sich durch die vorstehenden Änderungen ergebenden Gegebenheiten angepasst. Dies entspricht § 123 Abs. 1 und 2 des Grundsatzgesetzes und Art. 11 der Mutterschutz-Richtlinie.

Zu Z. 46 (§§ 124 Abs. 5):

Diese Bestimmung wird gemäß § 105 Abs. 5 Landarbeitsgesetz ergänzt, da bisher eine Berücksichtigung ausländischer Adoptiv- und Pflegemütter fehlte (vgl. § 15 Abs. 6 MSchG).

Zu Z. 47 (§ 127):

Es handelt sich lediglich um eine Anpassung der Zitate.

Zu Z. 48 (§ 127a):

Die Bestimmung ist die Ausführung der in den §§ 98 Abs. 1 und 98a Abs. 2 des Grundsatzgesetzes an die Ausführungsgesetzgebung erteilten Anweisungen. Bei Erlassen der Verordnung hat sich die Land- und Forstwirtschaftsinspektion dabei vor allem an die Richtlinie 92/ 85/EWG zu halten und diese umzusetzen (vgl. die Bemerkungen zu den §§ 117 Abs. 1 und 117a).

Zu Z. 49 (§ 128):

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

Mit § 129 Abs. 6 werden in Entsprechung des Art. 1 und Art. 3 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie Kinder als Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur Vollendung der Schulpflicht definiert.

§ 128 entspricht wörtlich § 109 des Grundsatzgesetzes.

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

§ 128 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 § 77 eine zulässige Abweichung im Sinne des Art. 8 Abs. 5 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie darstellt.

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

§ 128 Abs. 4 entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. c der Jugendarbeitsschutzrichtlinie. Die Definition

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

der Hauptferien und schulfreier Zeiten ergibt

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

sich für öffentliche höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten aus dem Schulzeitengesetz, BGBl.Nr. 77/1985, für land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen aus dem Landwirtschaftlichen Schulgesetz, LGBl. Nr. 14/1979.

§ 128 Abs. 5 lit. a entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. a der Jugendarbeitsschutzrichtlinie. § 128 Abs. 5 lit. b entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. b der Richtlinie.

Nach Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie ist die tägliche Ruhezeit „während jedes Zeitraumes von 24 Stunden“ zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muss daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangenen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein. Nach geltendem Recht ist die tägliche Ruhezeit „nach Beendigung der Arbeitszeit“ zu gewähren. Wird die Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen, kann sich eine Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden ergeben. In diesem Fall kann die Tagesruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen werden. Die Arbeitszeit muss so rechtzeitig beendet werden, dass auch bei einer Arbeitszeitunterbrechung durch längere Pausen die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen ist. Bisher war ein späterer Beginn am nächsten Tag möglich. Die Verkürzungsmöglichkeit für Jugendliche ab Vollendung des 16. Lebensjahres in bestimmten Fällen (§ 129 Abs. 5 zweiter Satz LFAG alt) ist als zulässige Abweichung im Sinne von Art. 10 Abs. 4 lit. d (Arbeiten in der Landwirtschaft) der Richtlinie anzusehen, wenn den Jugendlichen eine angemessene Ausgleichsruhezeit zukommt.

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

§ 128 Abs. 7 entspricht dem bisherigen Abs. 3 des § 128 LFAG alt.

§ 128 Abs. 8 sieht vor, dass Jugendliche unter 15 Jahren bzw. bis zur Vollendung der Schulpflicht vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, die eine Nachtruhezeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr vorsieht. In § 82 Abs. 2 wird die Nachtzeit

definiert als Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr. Eine Anpassung für diese Jugendlichen ist erforderlich.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

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 § 111 Abs. 4 wird als ausreichend angesehen, um Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie zu erfüllen. Während sich der Dienstnehmer einer besonderen Untersuchung gemäß § 111 Abs. 4 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.

Abs. 2 ist die Ausführung des § 109a Abs. 2 des Grundsatzgesetzes; die Land- und Forst-

§ 128 Abs. 9 setzt fest, dass Jugendlichen der Samstag und der Sonntag als Ruhetage zu gewähren sind. Dies entspricht Art 10 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie, der vorschreibt, dass den Jugendlichen in jeder Kalenderwoche nach Möglichkeit 2 aufeinander folgende Ruhetage zu gewähren sind.

§ 128 Abs. 10 entspricht Art. 10 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie. Wegen der Nichtrücktrittsklausel (Art. 16 Richtlinie) darf nur eine Verkürzung auf 41 Stunden erfolgen. Arbeits-spitzen (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 (§ 84 Abs. 4) zulässige Abweichungen im Sinne des Art. 10 Abs. 4 lit. d der Richtlinie darstellen (Arbeiten in der Landwirtschaft).

§ 128 Abs. 11 stellt die von Art. 10 Abs. 4 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie geforderten angemessenen Ausgleichsruhezeiten sicher.

Zu Z. 50 (§§ 128a und 128b):

Zu § 128a:

Abs. 1 entspricht § 109a Abs. 1 des Grundsatzgesetzes und dem bisherigen § 128 Abs. 2 erster und zweiter Satz LFAG.

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

wirtschaftsinspektion hat bei Erlassen der Verordnung insbesondere auf die Richtlinie 94/33/ EWG über den Jugendarbeitsschutz Bedacht zu nehmen und diese umzusetzen.

oder Korbflaschen, die unter Abschnitt I
Nummer 3 aufge-

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

In Art. 7 Abs. 2 werden folgende Arbeiten aufgelistet, die zu einem Beschäftigungsverbot Jugendlicher führen müssen: „Arbeiten, die objektiv die Leistungsfähigkeit übersteigen; – Arbeiten, die eine schädliche Einwirkung von giftigen, 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. Zu den Arbeiten mit spezifischen Gefahren gehören die in Abschnitt I des Anhanges angeführten physikalischen, chemischen und biologischen Agenzien und die Verfahren und Arbeiten, die in Abschnitt II des Anhanges angeführt sind.“ In 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

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

führte chemische Agenzien enthalten; – Arbeiten unter Einsturzgefahr; – Arbeiten, die mit Gefahren aufgrund hoher elektrischer Spannungen verbunden sind; – Arbeiten, deren Takt durch Maschinen bestimmt wird und die nach Akkord bezahlt werden.“

Erhalt einer Vorladung zur Un-

Letzteres Beschäftigungsverbot der Akkordarbeit wird bereits mit § 128a Abs. 3 umgesetzt; die Übrigen müssen von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gemäß § 128a Abs. 2 ausgeführt werden, soweit die in der Richtlinie angeführten Stoffe, Arbeiten und Verfahren von praktischer Bedeutung für die Land- und Forstwirtschaft sind bzw. vorkommen. In diesem Zusammenhang ist auf die Nichtrückschrittsklausel in Art. 16 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie zu verweisen, wonach bei der Umsetzung der Richtlinie vom bestehenden Schutzniveau nicht abgewichen werden darf. Die in Vorarlberg bereits bestehenden Beschäftigungsverbote für Jugendliche müssen daher grundsätzlich aufrechterhalten werden.

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

§ 128a Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 128 Abs. 4 LFAG, § 128a Abs. 4 dem bisherigen § 128 Abs. 9 erster Satz LFAG.

§ 128a Abs. 5 entspricht § 109a Abs. 5 des Grundsatzgesetzes und setzt Art. 6 Abs. 2 der Jugendarbeitsschutzrichtlinie um, der eine in regelmäßigen Zeitabständen kostenlose Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen vorsieht, wenn die Evaluierung ergibt, dass eine Gefahr für den Jugendlichen besteht. Diese Vorschrift wird durch die bereits bestehenden Untersuchungen gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) erfüllt. Der Dienstgeber ist nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie verpflichtet, für eine entsprechende Untersuchung zu sorgen und muss daher den Jugendlichen anweisen, bei

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

tersuchung auch zu dieser zu erscheinen.

Abs. 1 und Art. 3 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie.

§ 128a Abs. 6 entspricht dem bisherigen § 128 Abs. 10 LFAG.

Zu § 128b:

Die Bestimmung entspricht den bisherigen Regelungen der Abs. 11, 13 und 14 des § 128 LFAG. Zuständig für die Untersagung der Beschäftigung nach Abs. 3 ist die Bezirkshauptmannschaft.

Zu Z. 51 (§ 129 Abs. 3):

§ 129 Abs. 3 entspricht wörtlich § 110 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Grundsatzbestimmung heißt es, dass die Ausnahme für leichte Arbeiten auf jene Tätigkeiten eingeschränkt werde, in denen die Jugendarbeitsschutzrichtlinie, 94/33/EG, eine Ausnahme zulasse (vgl. Art. 2 lit. a und b der Richtlinie); die Einführung einer Altersgrenze (Satz 2) sei aufgrund der EU-rechtlichen Vorgaben und zur Erfüllung der Europäischen Sozialcharta (Art. 7) erforderlich. Nachdem die Sozialcharta bisher von Österreich in diesem Punkt nicht erfüllt worden sei, sei mit einer Verurteilung zu rechnen, falls keine Änderung erfolge.

§ 110 Abs. 3 des Grundsatzgesetzes überlässt dem Ausführungsgesetzgeber keinerlei Spielraum zur näheren Ausführung des Verbotes der Kinderarbeit. Der Entwurf sieht daher die wörtliche Übernahme der Grundsatzbestimmung vor.

Zu Z. 52 (§ 129 Abs. 5):

§ 129 Abs. 5 entspricht der Bestimmung des § 110 Abs. 5 des Grundsatzgesetzes und der Forderung, dass für Kinder, die mit vereinzelt Arbeiten zulässigerweise beschäftigt werden, eine Begrenzung der Beschäftigungszeit zu erfolgen hat. Der Forderung wird mit dieser Bestimmung jedenfalls entsprochen (vgl. § 5a Abs. 3 KJBG).

Im Übrigen wird auf die Ausführungen unter Z. 52 verwiesen.

Zu Z. 53 (§ 129 Abs. 6):

§ 129 Abs. 6 ist die Übernahme der Bestimmung des § 110 Abs. 6 des Grundsatzgesetzes. Diese Bestimmung entspricht Art. 1

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

Zu Z. 54 (§ 129 Abs. 6a):

§ 129 Abs. 6a übernimmt die Bestimmung des § 110 Abs. 6a des Grundsatzgesetzes.

Es handelt sich lediglich um die Anpassung bzw. die Einfügung eines Klammerzitates (vgl.

Gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b der Jugendarbeitsschutzrichtlinie dürfen Minderjährige (grundsätzlich) erst mit Vollendung des 15. Lebensjahres zur Arbeit zugelassen werden.

Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 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 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 Arbeit unter den von der zuständigen Behörde geregelten Bedingungen ausgeübt wird“. Voraussetzung ist daher eine gesetzliche Regelung, die – entsprechend der Vorgabe im Grundsatzgesetz – nur in den in Abs. 6a aufgezählten Fällen gegeben ist. Ausbildungsverhältnisse, die nur durch Verbandsvorschriften geregelt sind und freiwillige Ferialarbeit können daher nicht aufgenommen werden.

Die Definition der Ferial- und Pflichtpraktika ergibt sich aus der aufgrund des land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetzes, BGBl.Nr. 175/1966, erlassenen Verordnung über Lehrpläne für höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten, BGBl.Nr. 491/1988, und den aufgrund des Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl.Nr. 14/1979, erlassenen Verordnungen über Lehrpläne.

Zu Z. 55 (§ 130 Abs. 1a):

Die Regelung entspricht wortgleich § 236a Abs. 1a des Grundsatzgesetzes. Es wird – wie in § 26 Abs. 2 AZG – die Möglichkeit vorgesehen, dass bei Gleitzeitarbeit die Arbeitsaufzeichnungen vom Dienstnehmer geführt werden können.

Zu Z. 56 (§ 130 Abs. 2):

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

§ 236a Abs. 2 Z. 6 des Grundsatzgesetzes).

- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten,

Zu Z. 57 (§ 131 Abs. 1):

Der Land- und Forstwirtschaftsinspektion obliegen nicht nur die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsaufsicht (5. Abschnitt des LFAG), sondern ihr auch in anderen Abschnitten des Gesetzes zugewiesene Aufgaben und Befugnisse (z.B. auch zur Verordnungserlassung). Die

organisationsrechtliche Regelung, dass die zur Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion berufene Behörde die Agrarbezirksbehörde ist, ist daher nicht mehr in § 131 Abs. 1, sondern systematisch richtig im 8. Abschnitt „Behörden und Verfahren“ (§ 254a) vorgesehen.

Zu Z. 61 (§ 178 Abs. 3):

Die Neuregelung trägt dem Ersuchen des Bundesministeriums für Landesverteidigung Rechnung, den Ausbildungsdienst für Soldatinnen (vgl. GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998) zu berücksichtigen.

Zu Z. 62 (§ 216a):

§ 216a entspricht § 197a des Grundsatzgesetzes.

Die Bestimmung enthält eine allgemeine Umschreibung der Informations- und Anhörungspflichten, die sich für den Dienstgeber in Arbeitsschutzangelegenheiten im Zusammenhang mit den technischen Arbeitnehmerschutzrichtlinien ergeben. Zentrale Anknüpfungspunkte sind dabei Art. 10 Abs. 1 und Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 („der Arbeitgeber trifft die geeigneten Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter im Unternehmen bzw. Betrieb gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken, die insbesondere der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße Rechnung tragen können, alle erforderlichen Informationen erhalten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen bzw. im Betrieb im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsbereichen und die in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 ergriffenen Maßnahmen“ und „die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet:

- Die Anhörung der Arbeitnehmer,

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

– die ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken“ (Art. 11 Abs. 1).

der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in die Kompetenz des Betriebsausschusses. Mit dieser Regelung

§ 216a Abs. 1 und 2 präzisiert die Informations- und Interventionsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes. Die allgemeinen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte bleiben unberührt. Art. 11 Abs. 6 der Richtlinie 89/391 (Möglichkeit des Betriebsrates, bei der für den Dienstnehmerschutz zuständigen Behörde zu intervenieren und an Betriebsbesichtigungen teilzunehmen) ist durch das geltende Recht bereits erfüllt (vgl. § 213 Z. 3 und § 214 Abs. 1 erster Satz LFAG).

§ 216a Abs. 3 Satz drei setzt die Anweisung des § 197a Abs. 3 Satz 3 des Grundsatzgesetzes um. Die im § 197a Abs. 3 des Grundsatzgesetzes vorgesehene Mitwirkung des Arbeitsschutzausschusses entfällt, da von der Möglichkeit zur Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen in Vorarlberg mangels geeigneter Betriebe nicht Gebrauch gemacht wird.

Zu Z. 63 (§ 231 Abs. 3 Z 1 lit. g):

Die Bestimmung berücksichtigt nunmehr den mit GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998, eingeführten Ausbildungsdienst von Frauen im Bundesheer; aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen wird auch die Leistung des Zivildienstes berücksichtigt.

Zu Z. 64 (§ 231 Abs. 3 Z 1 lit. i):

§ 231 Abs. 3 Z. 1 lit. i übernimmt § 210 Abs. 3 Z. 1 lit. i des Grundsatzgesetzes.

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

Zu Z. 65 (§ 237 Abs. 2 Z. 5 lit. d):

Die Bestimmung überweist, soweit die Interessen aller im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind, auch die Mitwirkung in Angelegenheiten

13. Beilage im Jahre 2000 des XXVII. Vorarlberger Landtages

wurde der Vorgabe des § 216 Abs. 2 Z. 5 des Grundsatzgesetzes entsprochen.

Zu Z. 67 (§ 237 Abs. 5 Z 2 lit. d):

Die Bestimmung überweist die Kompetenz betreffend die Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Zentralbetriebsrat in Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist und soweit nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berührt werden. Die Bestimmung entspricht § 216 Abs. 4 Z 2 des Grundsatzgesetzes.

Diese Regelung ergänzt die Kompetenzverteilung zwischen Betriebsrat und Zentralbetriebsrat.

Zu Z. 69 (§ 254a):

Als Land- und Forstwirtschaftsinspektion im Sinne dieses Gesetzes wird die Agrarbezirksbehörde vorgesehen. Vgl. auch die Bemerkungen zu § 131 Abs. 1 des Entwurfs.

Zu Z. 70 (§ 257 Abs. 1):

Die Strafbestimmungen werden an die Änderungen angepasst und insoweit modernisiert, als die Verletzung bestimmter vertragsrechtlicher Bestimmungen, deren Durchsetzung im Klags-

weg erfolgt, nicht mehr unter Strafe gestellt wird (z.B. Entlassungs- und Kündigungsschutz von Schwangeren und Müttern, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen).

Zu Z. 71 und 72 (§ 257 Abs. 2 und Abs. 3 Z. 3):

Es handelt sich um eine Adaptierung der Verweise.

Zu Artikel II:

§ 239 Abs. 8 und 9 des Grundsatzgesetzes räumt den Ländern analog zum ASchG und MSchG die Möglichkeit ein, ein unterschiedliches Inkrafttreten für die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern sowie Umsetzungsfristen für die Evaluierungsverpflichtung festzulegen, um die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit den Betrieben, für die das ASchG und das MSchG gilt, weitgehend gleichzustellen. Von dieser Möglichkeit wird in den Abs. 2 und 3 Gebrauch gemacht.

Kleinbetrieben werden dabei insofern Erleichterungen eingeräumt, als familieneigene Dienstnehmer bei der Ermittlung der Schlüsselzahlen erst in die letzte Phase der Umsetzung einzubeziehen sind.