

Petra Streithofer

Arbeitnehmer:innenschutz I

Überbetrieblicher Arbeitnehmer:innenschutz

8a

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 08A

Arbeitnehmer:innenschutz I
Überbetrieblicher
Arbeitnehmer:innenschutz

Petra Streithofer

Arbeitnehmer:innenschutz I

Überbetrieblicher Arbeitnehmer:innenschutz

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: August 2026

Stand: August 2026

Impressum:

Layout/Grafik: Skripten-Team, ÖGB-Verlag

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2026 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Vorbemerkung	6
1 Einleitung	8
2 Ziel und rechtliche Eigenart des Arbeitnehmer:innenschutzrechts	20
3 Gliederung des Arbeitnehmer:innenschutzrechts	24
3.1 Technischer Arbeitnehmer:innenschutz	24
3.2 Der Arbeitszeitschutz	24
3.3 Der Verwendungsschutz	25
4 Die historische Entwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes	26
5 Arbeitnehmer:innenschutzrecht und Europäische Union	32
6 Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993	40
6.1 Der Wirkungsbereich	41
6.2 Die Organisation	42
6.3 Bestellung von verantwortlichen Beauftragten	43
6.4 Vorgangsweise bei Inspektionen	44
6.5 Die Strafanzeige	47
6.6 Maßnahmen bei unmittelbar drohender Gefahr	48
7 Arbeitsinspektion und Arbeiterkammergesetz	50
8 Die Unfallversicherung	52
9 Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit	54
10 Glossar	56
Zur Autorin	62

Vorbemerkung

Dieser Teil behandelt die Motive und **rechtlichen Grundsätze**, welche für den Arbeitnehmer:innenschutz maßgebend sind. Es wird ein Überblick über seine **historische Entwicklung** gegeben und der **Einfluss der Europäischen Union** dargestellt. Eingehend wird die **Arbeitsinspektion** mit ihren Aufgaben und Befugnissen als Überwachungsbehörde beschrieben.

Der 2. Teil, das Skriptum AR 8b, beschäftigt sich ausführlich mit dem **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz**, weil es sozusagen das Herzstück des betrieblichen Arbeitnehmer:innenschutzes darstellt. Damit im Zusammenhang werden die **Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates** durch das **Arbeitsverfassungsgesetz** sowie jene gesetzlichen Bestimmungen des **Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes** erörtert, welche für den Arbeitnehmer:innenschutz von Bedeutung sind.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

1 Einleitung

Die Humanisierung der Arbeit ist ein sozialpolitisches Grundanliegen. **Arbeiterkammern und Gewerkschaften treten für eine möglichst nachhaltige menschengerechte, gesunde und sichere Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitstätigkeit bzw. -aufgaben, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein.**

Arbeit gilt dann als menschengerecht, wenn sie die Gesundheit des Menschen nicht gefährdet und ein Höchstmaß an Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit erreicht wird. Arbeit muss die arbeitswissenschaftlichen Kriterien Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden erfüllen. Schließlich soll durch Vermeidung und Reduzierung von Arbeitsbelastungen und Risiken die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit des Menschen erhalten und gefördert werden.

Die Arbeitsbedingungen sind daher so zu verändern und zu gestalten, dass sie als menschengerecht bezeichnet werden können. Dieses Ziel kann durch Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen erreicht werden.

Hinzu kommt, dass wir uns der gesellschaftlichen und betrieblichen Auseinandersetzung rund um die **Verschiebung der Grenzen der Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des Menschen** stellen. Immer mehr Arbeitnehmer:innen haben Mühe, die von ihnen verlangte Arbeitsleistung in der geforderten Zeit zu erbringen. Neue Technologien ermöglichen Arbeitsabläufe, deren Dichte kaum Zeit für die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen lässt. Oft leidet unter dem Arbeitsdruck das Betriebsklima, weil die betroffenen Arbeitnehmer:innen zu wenige Möglichkeiten haben, freundliche Worte zu wechseln und wertschätzend miteinander umzugehen. Managementsysteme, die auf den Aufbau von Konkurrenz zwischen Abteilungen oder Beschäftigten abzielen, verschlechtern das Sozialklima zusätzlich.

Die rasante Zunahme psychischer Belastungsfaktoren durch Arbeitsverdichtung, Zeit- und Termindruck sowie weitere stressfördernde Faktoren wie beispielsweise die zeitlich uneingeschränkte Nutzung neuer Kommunikationsmöglichkeiten bis in die Freizeit hinein darf nicht einfach hingenommen werden.

Übermäßige psychische Arbeitsbelastungen machen Arbeitnehmer:innen nachweislich krank. Sie verursachen nicht nur psychische Störungen, sondern verstär-

ken auch andere Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen und Diabetes.

In den letzten Jahren stiegen psychische Erkrankungen drastisch an. Diese liegen an vierter Stelle bei der Anzahl der Krankenstandstage und damit sogar vor den Arbeitsunfällen. Bei Langzeitkrankenständen (mindestens 40 Tage) liegen psychische Erkrankungen an dritter Stelle hinter Muskel-Skelett-Erkrankungen und Verletzungen/Vergiftungen (WIFO Fehlzeitenreport 2025). Bekanntlich regelt seit 1.1.2013 das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) klar und verbindlich die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das ist zweifelsohne ein bedeutender sozialpolitischer Fortschritt. Trotzdem sind weiterführende Maßnahmen unerlässlich. So sind Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen im ASchG als gleichberechtigte Präventivfachkräfte zu verankern.

Gewerkschaften und Arbeiterkammern gehen dabei von folgenden allgemeinen Zielen aus:

- Erhaltung und Förderung der Gesundheit über die Dauer des (Arbeits-)Lebens,
- humaner Einsatz des Menschen als Arbeitskraft einschließlich der Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen,
- Vermeidung von lang andauernder Überforderung oder Unterforderung,
- Förderung des Wohlbefindens der Menschen in der Arbeitswelt,
- wertschätzender Umgang miteinander und
- Erzielung hoher Arbeitszufriedenheit.

Um diese Ziele im Sinne von nachhaltig guter Arbeitsfähigkeit zu erreichen, sind vor allem Maßnahmen in vier Kernbereichen notwendig:

1. **Gesundheit:** Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit, beispielsweise durch den weiteren Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung. Für die Förderung und Erhaltung der psychischen Gesundheit wird die Verankerung von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz als

1 Einleitung

gleichberechtigte Präventivfachkraft und die flächendeckende qualitätsvolle Durchführung der psychischen Arbeitsplatzevaluierung samt Festlegung und Umsetzung geeigneter Maßnahmenfestlegung gefordert.

2. **Arbeitsumgebung:** Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsumgebung und Vermeidung oder Reduzierung von Arbeitsbelastungen zur Verbesserung der Arbeitsqualität.
3. **Qualifikation:** Gute Ausbildung und lebensbegleitende Weiterbildung zur Anhebung der fachlichen Qualifikation und Steigerung des Einkommens.
4. **Soziale Kompetenz:** Maßnahmen zur Förderung der sozialen Kompetenz und eines wertschätzenden Umgangs insbesondere für Führungskräfte, da Führungskräfte entscheidenden Einfluss auf die Unternehmenskultur, das Arbeitsklima und das Krankenstandgeschehen haben.

Generell gilt, dass der Präventionspolitik und dem Arbeitnehmer:innenschutz der gleiche Stellenwert eingeräumt werden muss wie beispielsweise der Beschäftigungspolitik. Die Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen darf nicht als „normaler Bestandteil“ des betrieblichen Alltags angesehen werden. Das öffentliche Interesse muss auch den Ereignissen hinter den Betriebstoren gelten.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss verstärkt zu einem breiten öffentlichen Anliegen werden. Erst dann erhält sichere und gesunde Arbeit jenen Stellenwert, der ihr aufgrund ihrer sozialen und ökonomischen Bedeutung eigentlich zukommt. Gesundheit ist das wertvollste Gut des Menschen. Es darf keine Arbeitsplätze um jeden (gesundheitlichen) Preis geben.

Die Statistik Austria führte im Rahmen der **Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung** im Jahr 2020 eine Befragung von 16.141 Personen zum Ad-hoc-Modul „**Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme**“ durch.

Die Befragung ergab, dass von rund 4,3 Mio. Erwerbstätigen neun von zehn Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz mindestens einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Demnach waren rund **3,7 Mio. Erwerbstätige am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt**, das entspricht rund 86,4 % aller Erwerbstätigen. Acht von zehn Erwerbstätigen (79,0 %), **rund 3,4 Mio.** Betroffene, gaben **mindestens einen körperlichen Ri-**

sikofaktor an. Rund **2,5 Mio.** (59,2 %) klagten über **zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko**. **925.000** aller aktuell und früher erwerbstätigen Personen (13,4 %) gaben **zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem** in den letzten 12 Monaten an.

Zu viele Arbeitnehmer:innen bezahlen schlechte Arbeitsbedingungen mit ihrer Gesundheit. Stark gestiegen sind die Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz im Vergleich mit der Befragung aus dem Jahr 2007. Gleichzeitig war ein leichter Rückgang bei den arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen festzustellen. Aber: Depressionen und Angstzustände nahmen weiter deutlich zu. Die Befragungsergebnisse im Detail:

→ **Körperliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz:** Acht von zehn Erwerbstätigen oder **rund 3.393.500 Erwerbstätige (79,0 %) waren an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem Risiko für körperliche Erkrankungen ausgesetzt.** Als häufigstes Gesundheitsrisiko wurden mit großem Abstand die Arbeiten, bei denen eine starke Anstrengung der Augen nötig ist, genannt (37,3 %). Jeweils rund ein Drittel der Erwerbstätigen gab an, sich wiederholende Handbewegungen ausführen oder schmerzhaftes Arbeitshaltungen einnehmen zu müssen. Mit schweren Lasten hantieren musste rund ein Viertel der Erwerbstätigen. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen sah im Einsatz von Handmaschinen ein Arbeitsrisiko. Etwa ebenso viele waren von Lärm, Staub, Hitze und Sturzgefahr betroffen.

Häufigste körperliche Gesundheitsrisiken

- 1.602.800 Erwerbstätige (37,3 %) nannten eine starke Beanspruchung der Augen.
- 1.448.700 Erwerbstätige (33,7 %) gaben „sich wiederholende Handbewegungen“ als Gesundheitsrisiko an.
- 1.421.400 Erwerbstätige (33,1 %) mussten bei ihrer Tätigkeit ermüdende oder schmerzhaftes Arbeitshaltungen einnehmen.

1 Einleitung

- 1.130.100 Erwerbstätige (26,3 %) mussten bei ihrer Arbeit mit schweren Lasten hantieren. Knapp ein Drittel der Männer war diesem Risikofaktor ausgesetzt (31,0 %), bei den Frauen war etwa ein Fünftel betroffen (21,0 %).
- 1.018.900 Erwerbstätige (23,7 %) waren von Lärmbelastung betroffen. „Lärm“ bezieht sich hier auf eine Lärmbelastung, die entweder so laut ist, dass man beim Sprechen die Stimme erheben muss, oder weniger laut, aber dennoch störend und arbeitshindernd ist.
- 975.900 Erwerbstätige (22,7 %) waren einem Risiko durch den Gebrauch von Handwerkzeugen ausgesetzt.
- 930.400 Erwerbstätige (21,6 %) waren dem Risiko „Ausrutschen, Stolpern und Stürzen“ ausgesetzt.
- 872.200 Erwerbstätige (20,3 %) waren an ihrem Arbeitsplatz einer Staubentwicklung ausgesetzt.
- 820.900 Erwerbstätige (19,1 %) waren durch das Verwenden von Fahrzeugen bei der Arbeit einem Risiko ausgesetzt.
- 819.300 Erwerbstätige (19,1 %) gaben ein Risiko aufgrund einer Hitzeexposition an, wobei Männer gut doppelt so häufig betroffen waren wie Frauen. Mehr als die Hälfte der in der Landwirtschaft Tätigen war Hitze ausgesetzt (55,8 %). Etwas mehr als ein Drittel der im Bauwesen Tätigen hatte ebenso ein hohes Risiko durch Hitzeeinwirkung (37,4 %).
- 620.600 Erwerbstätige (14,4 %) waren starker Kälte ausgesetzt. Männer gaben dieses Gesundheitsrisiko mehr als dreimal so häufig an wie Frauen.
- 556.000 Erwerbstätige (12,9 %) waren einem Risiko durch Chemikalien ausgesetzt.

Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Ein Vergleich der körperlichen Belastungsfaktoren der Jahre 2020 und 2013 zeigte einen leichten Anstieg der Belastung durch Arbeiten, die eine starke Anstrengung der Augen erfordern. Alle anderen Risikofaktoren sind im Vergleich zur Vorperiode leicht zurückgegangen bzw. in etwa gleich geblieben.

Im langfristigen Vergleich mit dem Erhebungsjahr 2007 ist nur ein Belastungsfaktor zurückgegangen: **Nur die Belastung durch Zigarettenrauch reduzierte sich** von 223.000 auf 164.400 betroffene Erwerbstätige im Jahr 2020.

Alle anderen Belastungen wurden 2020 häufiger angegeben als 2007. Im langfristigen Vergleich am stärksten gestiegen ist der Risikofaktor „Chemikalien“ von 307.100 auf 556.000 betroffene Erwerbstätige. Ebenfalls stark gestiegen ist das Risiko durch das Hantieren mit schweren Lasten von 668.600 auf 1.130.100 betroffene Erwerbstätige.

Psychische Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

2.542.900 erwerbstätige Personen (59,2 %) waren 2020 an ihrem Arbeitsplatz zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

Psychische Belastungsfaktoren betreffen vor allem jene Branchen, in denen personenbezogene Dienstleistungen erbracht werden. Rund drei Viertel (74 %) der im Gesundheitswesen Tätigen nannten zumindest einen psychischen Risikofaktor bei der Arbeit, ebenso wie rund 70 % der im Erziehungswesen Tätigen sowie knapp zwei Drittel (65 %) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Betrachtet man die einzelnen Berufe, waren Krankenpflegekräfte am häufigsten von psychischen Risiken betroffen: Neun von zehn gaben zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko an.

Starker Zeitdruck bzw. Arbeitsüberlastung wurde am häufigsten als größtes arbeitsbezogenes Gesundheitsrisiko genannt. 1.647.600 der befragten Erwerbstätigen (38,3 %) berichteten, in ihrer Arbeit an starkem Zeitdruck zu leiden oder überlastet zu sein.

Der **Umgang mit schwierigen Personen** wurde von gut einem Drittel der Erwerbstätigen als Risikofaktor angegeben (1.479.300 Betroffene bzw. 34,4 %). Mit Abstand am häufigsten waren Erwerbstätige im Gesundheitswesen betroffen: Sechs von zehn nannten diesen Risikofaktor. Ebenso gab etwa die Hälfte der im Erziehungswesen Tätigen an, mit schwierigen Personen umgehen zu müssen. Danach folgten Erwerbstätige in den Branchen öffentliche Verwaltung, Handel und sonstigen Dienstleistungen mit jeweils mehr als 40 % Betroffenen. Bei

1 Einleitung

den Berufen waren mit 79 % Erwerbstätige in der Berufsgruppe der Fachkräfte in der Krankenpflege am häufigsten mit dem Umgang mit schwierigen Personen konfrontiert.

4,1 % der Erwerbstätigen gaben an, in ihrer Arbeitsumgebung von **Gewalt** bedroht zu sein; das waren 177.000 Personen. Nach Berufen betrachtet, gaben Sicherheitsbedienstete (46,8 %) und Personen in der Sozial- und Gesetzespflege (41,1 %) am häufigsten an, von Gewalt betroffen zu sein.

Rund 137.800 Personen waren durch **Mobbing** belastet; das waren 3,2 % der Erwerbstätigen. Frauen waren 1,7-mal häufiger betroffen als Männer. Am häufigsten wurde im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung über Mobbing berichtet (jeweils 6,4 % Betroffene).

Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Ein Vergleich der Ergebnisse der Befragungen 2013 und 2020 hinsichtlich des am häufigsten genannten **Risikofaktors „Zeitdruck“** zeigte, dass die absolute Anzahl der Betroffenen um 50.000 Personen von rund 1.600.000 auf rund 1.650.000 Erwerbstätige gestiegen ist. Der Anteil der von Zeitdruck betroffenen Personen blieb gleich.

Im langfristigen Vergleich mit der Erhebung 2007 ist das Gesundheitsrisiko aber stark gestiegen: Die absolute Anzahl der Betroffenen stieg um 430.000 Personen von rund 1.220.000 auf rund 1.650.000 betroffene Erwerbstätige. Ebenso stieg der Anteil der von Zeitdruck Betroffenen von 30,4 % auf 38,3 % stark an.

Ein Gesundheitsrisiko durch **Gewalterfahrungen** wurde insgesamt von rund 4 % der Befragten angegeben (177.000 betroffene Erwerbstätige). Dieses Risiko ist zwischen den drei Erhebungszeitpunkten kontinuierlich angestiegen: **2020 war die Belastungsquote** 1,2-mal höher als 2013 und **3,5-mal höher als 2007** (47.600 Betroffene).

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

925.000 aller früher und derzeit Erwerbstätigen (13,4 %) gaben **zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem** an. Etwa ein Drittel davon hatte mehr

als ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem (311.000 bzw. 33,6 %). Mit steigendem Alter nahm erwartungsgemäß die Häufigkeit arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme zu. Generell berichteten Männer häufiger als Frauen über Gesundheitsprobleme.

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme hatten auch erhebliche Folgewirkungen: **253.800 Betroffene** (27 %) mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen klagten, dadurch **bei der Ausführung von Alltagstätigkeiten wesentlich beeinträchtigt zu sein** und **weitere 511.500 Betroffene** (55,3 %) berichteten **teilweise beeinträchtigt** zu sein.

61.300 Personen (6,6 %) gaben Depressionen als schwerwiegendste arbeitsbedingte Erkrankung an. Depressionen oder Angstzustände traten bei Frauen 1,5-mal so häufig auf wie bei Männern (8,0 % zu 5,3 %).

Arbeitsbedingte Erkrankungen im Vergleich der Jahre 2020, 2013 und 2007

Für einen Vergleich der Art der arbeitsbedingten Krankheiten zwischen den Perioden hat Statistik Austria die Krankheiten derart zusammengefasst, dass die bereits 2007 und 2013 abgefragten Kategorien abgebildet werden konnten.

Der größte prozentuelle Anstieg im Langzeitvergleich zwischen der Periode 2007 und 2020 ergab sich in der Kategorie „**Stress und Depressionen**“. 2007 waren knapp 1 % bzw. 52.400 der aktuell oder früher Erwerbstätigen von Stress, Depressionen bzw. Angstzuständen betroffen. 2020 waren es 1,5 % bzw. 105.300. Sowohl Frauen als auch Männer hatten hier einen höheren Anteil an Betroffenen. Im Vergleich zur Vorperiode 2013 blieb der Anteil der von Stress und Depressionen Betroffenen annähernd gleich.

Bei den von **Nacken- und Schulterschmerzen** Betroffenen war zwischen 2007 und 2020 ebenfalls ein **leichter Anstieg** zu bemerken (von 2,3 % auf 2,8 % bzw. von 142.700 auf 193.800 Betroffene). Der Anstieg zwischen 2007 und 2020 war sowohl bei Frauen als auch bei Männern sichtbar.

Alle anderen arbeitsbedingten Krankheiten zeigten einen kontinuierlichen Rückgang bzw. blieben konstant. Am stärksten reduzierte sich der Anteil an

1 Einleitung

von Rückenproblemen Betroffenen von 5,8 % (368.800 Betroffene) im Jahr 2007 auf 4,4 % (301.400 Betroffene) im Jahr 2020. Rückenschmerzen waren in allen drei Erhebungsperioden das am häufigsten genannte Gesundheitsproblem.

Auch die Kosten **arbeitsbedingter Erkrankungen** sind enorm. Arbeitsbelastungen fügen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern enorme gesundheitliche Schäden und damit oft großes menschliches Leid zu. Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien hat das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) 2020 die Studie „**Die Kosten arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Österreich**“ durchgeführt. Demnach belaufen sich die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen auf 8,1 Milliarden Euro jährlich. Die Kosten für Arbeitsunfälle betragen demgegenüber 1,8 Milliarden Euro jährlich. Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle verursachen somit Gesamtkosten von rund 9,9 Milliarden Euro jährlich. Darin sind direkte und indirekte Kosten sowie die Kosten für Leid und Tod enthalten. Die direkten Kosten (öffentliche/private Kosten für Krankenbehandlung inkl. Verwaltungskosten im Gesundheitssystem) machen nur einen geringen Anteil aus (0,9 Milliarden Euro). Der Großteil, nämlich 9 Milliarden Euro, besteht aus weniger wahrgenommenen indirekten Kosten (z. B. gesundheitlich bedingter Ausfall von Arbeitskräften oder verminderte Produktivität) sowie Kosten für Leid und Tod.

Ein Blick in die Statistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zeigt, dass **sich jährlich rund 105.000 Arbeitsunfälle** ereignen. Dabei sind in der Statistik nur jene Arbeitsunfälle gezählt, bei denen eine Arbeitsunfallmeldung erfolgte. Bei leichten Arbeitsunfällen gehen Expertinnen und Experten von einer erheblichen Dunkelziffer aus. Der seit 1994 zu beobachtende **Rückgang bei den gemeldeten Arbeitsunfällen** ist erfreulich. Er kann insbesondere auf folgende Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zurückgeführt werden:

- die Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz einschließlich der sich daraus ergebenden Festlegung von Schutzmaßnahmen,

- die schrittweise Herabsetzung der Schlüsselzahl von 250 Arbeitnehmer:innen auf eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer für die fachkundige arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung,
 - die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen ab einer Arbeitsstättengröße von 11 Beschäftigten und ihre obligatorische Ausbildung.
- **An jedem Tag ereignen sich mehr als 300 Arbeitsunfälle. Davon könnten mindestens 200 verhindert werden, wenn alle Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften beachtet werden.**

Die Aufgliederung der Arbeitsunfälle nach **Unfallursachen** ergibt, dass in der Reihenfolge Sturz und Fall von Personen, maschinelle Betriebseinrichtungen, scharfe und spitze Gegenstände, Herab- und Umfallen von Gegenständen, Fahrzeuge und andere Beförderungsmittel, Anstoßen, Handwerkzeuge und einfache Geräte am häufigsten als Unfallursachen vertreten sind.

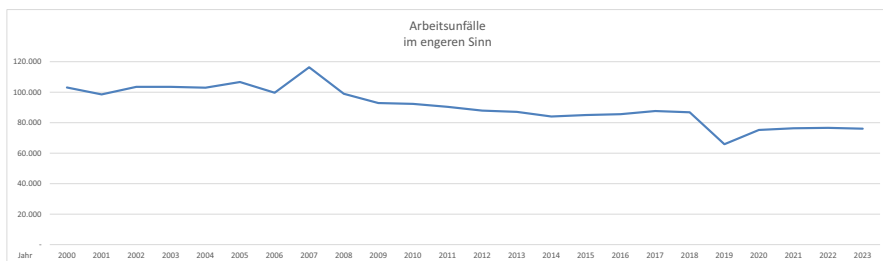
Diese Unfallursachen kann man auf drei Hauptfaktoren zurückführen:

- sicherheitswidrige Zustände
- sicherheitswidriges Verhalten
- höhere Gewalt

Mindestens zwei Drittel der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten könnten verhindert werden, wenn die einschlägigen Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften eingehalten würden. Damit könnte nicht nur menschliches Leid entscheidend verringert, es könnten auch betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten eingespart werden. Immerhin entstehen den **Betrieben** durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten **Kosten von rund 255 Millionen Euro** pro Jahr, und der **volkswirtschaftliche Schaden** beträgt jährlich etwa **1,4 Milliarden Euro**.

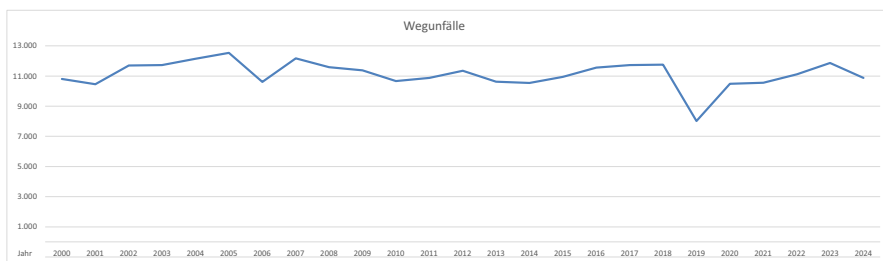
1 Einleitung

Übersicht Arbeits- und Wegunfälle, unselbständig Erwerbstätige 2000–2025



© Daten der AUVA, eigene Darstellung

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2000–2025



© Daten der AUVA, eigene Darstellung

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Statistik 2000–2025

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ	
SK-1	Grundlagen der Kommunikation
SK-2	Frei reden
SK-3	NLP
SK-4	Konfliktmanagement
SK-5	Moderation
SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-7	Teamarbeit
SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-9	Verhandeln
SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Ziel und rechtliche Eigenart des Arbeitnehmer:innenschutzrechts

→ **Das Arbeitnehmer:innenschutzrecht ist als Recht zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde konzipiert.**

Die bzw. der Normadressat:in sind prinzipiell die Arbeitgeber:innen, die die entsprechenden Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften setzen müssen.

Die Durchführung und Einhaltung der Schutzvorschriften wird durch staatliche Behörden (z. B. die Arbeitsinspektion) überwacht. Gegebenenfalls wird zur Rechtsdurchsetzung ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet.

- Die Durchsetzung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften ist wegen der besonderen Gefährdung der Arbeitnehmer:innen grundsätzlich nicht den Arbeitgeber:innen und Arbeitgebern überlassen. Vielmehr wird durch **staatliche Aufsichtsbehörden, Erfüllungszwang** und **Strafbestimmungen** die Einhaltung der Schutzvorschriften sichergestellt.
- Wegen dieser Eigenschaften wird das Arbeitnehmer:innenschutzrecht üblicherweise dem öffentlichen Recht zugeordnet. Trotzdem räumt die vorherrschende Rechtsmeinung ein, dass das Arbeitnehmer:innenschutzrecht einen unmittelbaren Einfluss auf das Arbeitsverhältnis ausübt.
- Die Brücke von dem einen Rechtsgebiet (Arbeitnehmer:innenschutzrecht) zum anderen (Arbeitsvertragsrecht) bildet die privatrechtliche **Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers**. Sie ergibt sich generell aus § 1157 Abs. 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). Für Angestellte ist überdies § 18 Angestelltengesetz (AngG) maßgebend.

§ 1157 Abs. 1 ABGB: „Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.“

§ 18 Abs. 1 AngG: „Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu

erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind."

§ 18 Abs. 3 AngG: „Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass, soweit es die Art der Beschäftigung zulässt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, dass sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind."

Auf diese Weise werden die Pflichten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aus dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht auch zu **Pflichten aus dem Arbeitsvertrag**. Voraussetzung dafür ist, dass sich diese Pflichten aus dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht dafür eignen und der:dem Arbeitnehmer:in einen sinnvollen Vorteil verschaffen. Zusammenfassend ergibt sich daraus Folgendes:

- Die bzw. der Arbeitnehmer:in hat einen klagbaren **Anspruch auf die Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften** gegenüber der bzw. dem Arbeitgeber:in. In der Praxis wurde dieser Anspruch allerdings sehr selten durch Klage realisiert.
- Bei Verletzung der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Pflichten durch die oder den Arbeitgeber:in kann die oder der Arbeitnehmer:in auch einen **Schadenersatzanspruch wegen Vertragsverletzung** geltend machen. Derzeit ist dieser Schadenersatzanspruch praktisch ohne Bedeutung, weil die Haftung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nach § 333 Abs. 1 ASVG auf Vorsatz beschränkt ist.
- Die Nichteinhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften ist auch ein **Austritts- und Entlassungsgrund**. In diesem Zusammenhang hat der Oberste Gerichtshof eine Grundsatzentscheidung getroffen, deren Auswirkungen sowohl für Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen von Bedeutung sind.

Ziel und rechtliche Eigenart des Arbeitnehmer:innenschutzrechts

Zur Vorgangsweise der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften durch die bzw. den Arbeitnehmer:in (nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes; OGH 4 Ob 7/84):

Bei Nichteinhaltung der sich aus dem Arbeitnehmerschutz ergebenden Verpflichtungen durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Einhaltung zu dringen, zumal der Arbeitgeber mittelbar unter Strafsanktion durch § 31 Arbeitnehmerschutzgesetz steht (im mit 1. 1. 1995 in Kraft getretenen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz beinhaltet § 130 die entsprechenden Strafbestimmungen). Sollte infolge Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Arbeitnehmer dieser einen Arbeitsunfall erleiden, so besteht bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers für diesen das Risiko, zum Ersatz von Leistungen der Unfallversicherung herangezogen zu werden. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass die Durchführung von Arbeitnehmerschutzvorschriften an der Weigerung des Arbeitnehmers gescheitert sei. Weisungen des Arbeitgebers zum Arbeitnehmerschutz sind gerechtfertigte Anordnungen im Rahmen der Arbeits- und Treuepflicht. Daher kann bei beharrlicher Weigerung des Arbeitnehmers eine berechtigte Entlassung erfolgen. Auch die Nichteinhaltung von weniger schwerwiegenden Arbeitnehmerschutzvorschriften kann jedenfalls eine „personenbedingte“ Kündigung gemäß § 105 Abs. 3 Z. 2 lit. a Arbeitsverfassungsgesetz rechtfertigen.

Zur Vorgangsweise der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei Nichteinhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften durch die oder den Arbeitgeber:in:

Den Arbeitgeber trifft die Fürsorgepflicht, die inhaltlich näher unter anderem im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung bestimmt wird. Demzufolge ist der Arbeitgeber zur Durchführung des Arbeitnehmerschutzes verpflichtet, wobei er sich bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung strafbar macht. Diese öffentlich-rechtliche Verpflichtung wird Inhalt jedes einzelnen Arbeitsvertrages. Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen durch den Arbeitgeber: ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt,

sofern er diesen Verstoß als wichtigen Grund wertet und der Arbeitgeber nachweislich die Möglichkeit einräumt, diesen Missstand abzustellen.

Zum **Leistungsverweigerungsrecht** der Arbeitnehmer:innen bei Nichteinhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften durch die:den Arbeitgeber:in siehe Unterkapitel „§ 8: Das Leistungsverweigerungsrecht“ im Kapitel Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz in AR 8B.

Der Arbeitnehmer:innenschutz gliedert sich in folgende Bereiche:

- **Technischer Arbeitnehmer:innenschutz**
- **Arbeitszeitschutz**
- **Verwendungsschutz**

3.1 Technischer Arbeitnehmer:innenschutz

Unter dem Begriff „technischer Arbeitnehmer:innenschutz“ werden üblicherweise jene Vorschriften zusammengefasst, die sich insbesondere im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und den zugehörigen Verordnungen finden. Sie sollen vor arbeitsbedingten Gefahren schützen. Beispielsweise sind das Gefahren, die aus den technischen Einrichtungen, den Produktionsverfahren, den Arbeitsmitteln und der Zusammenarbeit mehrerer Menschen in der Arbeitsstätte entstehen können. Die Vorschriften beziehen sich auch auf die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Beschaffenheit und Ausstattung der Arbeitsräume sowie die Arbeitsstoffe. Mit der ASchG-Novelle 2012 wurde ausdrücklich klar gestellt, dass unter Gefahren sowohl physische als auch psychischen Gefahren zu verstehen sind.

3.2 Der Arbeitszeitschutz

Der Arbeitszeitschutz soll die Arbeitnehmer:innen vor einer **Überforderung** und Abnützung ihrer körperlichen und geistigen Kräfte **durch überlange Arbeitszeiten** bewahren. Durch die **Sicherstellung von Freizeit** für die Arbeitnehmer:innen erfüllt der Arbeitszeitschutz auch wichtige kulturelle und familienpolitische Aufgaben.

→ **Das Arbeitszeitrecht regelt vor allem, wann und wie lange die Arbeitgeber:innen die dort tätigen Arbeitnehmer:innen beschäftigen dürfen und welche arbeitsfreien Zeiten und Ruhepausen sie ihnen gewähren müssen.**

Das geschieht insbesondere durch die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, die Fixierung der zeitlichen Lage der Arbeit, das Vorschreiben

von Arbeitspausen und Ruhezeiten sowie durch das Verbot beziehungsweise die Beschränkung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und während der Nacht.

3.3 Der Verwendungsschutz

→ **Der Verwendungsschutz ist ein Sonderschutz für einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.**

In der Regel besteht der Verwendungsschutz aus nach der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer:innen abgestuften Gefahren- und Arbeitszeitschutzregelungen. Der Grund dafür kann das **Alter** (z. B. Jugendliche, Kinder), eine **Schwangerschaft** oder die **körperliche oder gesundheitliche Verfassung** (z. B. Behinderungsschutz).

Die historische Entwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes

- **Das Arbeitnehmer:innenschutzrecht ist das älteste Teilgebiet des Arbeitsrechts. Es entstand als Reaktion gegen die Ausbeutung und Verelendung der arbeitenden Bevölkerung in der Frühzeit der industriellen Entwicklung. Am Beginn der Entwicklung der Arbeitnehmer:innenschutzgesetzgebung Österreichs standen Maßnahmen zum Schutz jugendlicher Arbeiter:innen.**

In der Monarchie wurde 1842 die **Fabriksarbeit von Kindern** unter neun Jahren **verboten** und für Neun- bis Zwölfjährige mit zehn Stunden täglich begrenzt. Für **Jugendliche** bis zu 16 Jahren war ein **zwölfstündiger Arbeitstag festgelegt worden**. Zugleich wurde für Kinder und Jugendliche bis 16 Jahren die **Nacharbeit** in den Fabriken **verboten**.

Weitere Fortschritte auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes brachte 1854 das **Allgemeine Berggesetz** und 1859 die **Gewerbeordnung**. Durch die Gewerbeordnung wurde die Arbeitszeit für Kinder und Jugendliche abermals herabgesetzt. Außerdem enthielt sie Vorschriften über die Erlassung von Arbeitsordnungen und über Einrichtungen, durch die sich die Behörde jederzeit Kenntnis von der Lage der Arbeitnehmer:innen eines Betriebs verschaffen konnte. Aber erst 1883 entschloss man sich zur **Einsetzung von Gewerbeinspektoren**, um die Einhaltung der damals noch wenigen Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften in den Betrieben zu überwachen.

Mit der **2. Novelle zur Gewerbeordnung** im Jahr 1885 kam es dann zu einem weiteren Ausbau des Arbeitnehmer:innenschutzes. Diese Novelle legte den elfstündigen Arbeitstag fest, Fabriksarbeit war erst ab 14 Jahren gestattet, und Jugendliche bis zu 16 Jahren durften nur zu leichten Arbeiten herangezogen werden. Darüber hinaus wurden erste Vorschriften zur Verhütung von Betriebsgefahren erlassen, und das Trucksystem wurde verboten.

1895 brachte das **Sonntagsruhegesetz** die Arbeitsruhe an Sonntagen.

1913 sind die **Bestimmungen der Gewerbeordnung zum Arbeitnehmer:innenschutz ergänzt** worden. Diese Vorschriften blieben im Wesentlichen unverändert bis Ende 1972 in Kraft. Sie waren die gesetzliche Grundlage für die später

zahlreich erlassenen Verordnungen zum „technischen“ Arbeitnehmer:innenschutz.

In der Ersten Republik wurde unter **Ferdinand Hanusch** im Bereich des Arbeitnehmer:innenschutzes vor allem der Arbeitszeitschutz auf der Grundlage des Achtsturentages (1919) neu geregelt und der Kinderschutz verstärkt.

1921 verabschiedete der Nationalrat das **Gewerbeinspektionsgesetz**, das den sachlichen Geltungsbereich und die Amtsbefugnisse der Gewerbeinspektion den durch die sozialpolitische Entwicklung geänderten Erfordernissen anpasste.

Nach 1945 kam es in allen drei Bereichen des Arbeitnehmer:innenschutzes zu **deutlichen Verbesserungen**. Neu geregelt wurden z. B. die Arbeitsruhe an Feiertagen, der Jugendschutz, der Schutz der Heimarbeiter:innen und der Mutter-schutz. Das Arbeitsinspektionsgesetz löste die in der NS-Zeit und im Krieg erlassenen Arbeitsaufsichtsvorschriften ab. Zahlreiche Vorschriften zum „technischen“ Arbeitnehmer:innenschutz, wie etwa die Allgemeine Dienstnehmer-schutzverordnung, Bauarbeiterschutzverordnung usw., traten in Kraft. Auf Grundlage einer neuen Bestimmung in der (alten) Gewerbeordnung wurde mit der Maschinen-Schutzvorrichtungsverordnung ein vorbeugender Gefahren-schutz geschaffen.

1969 ersetzte das **Arbeitszeitgesetz** die Arbeitszeitordnung und brachte eine etappenweise Verkürzung der Arbeitszeit auf wöchentlich 40 Stunden.

1973 ist das **Arbeitnehmerschutzgesetz** wirksam geworden. Es löste den nach heutiger Auffassung nicht mehr zur Gewerbeordnung gehörenden Rechtsbereich des Arbeitnehmer:innenschutzes von der Gewerbeordnung.

Im Jahre 1974 erhielt die Arbeitsinspektion durch das **Arbeitsinspektionsgesetz** eine neue Rechtsgrundlage.

1981 wurde das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (NSchG) erlassen. Dieses Gesetz brachte für eine bestimmte Arbeitnehmer:innengruppe unter anderem einen verstärkten, vorbeugenden Gesundheitsschutz.

Die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung** der Arbeitnehmer:innen ist 1982 auf Betriebe mit über 250 Beschäftigten durch eine Novelle

Die historische Entwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes

zum Arbeitnehmerschutzgesetz sowie durch die Verordnung über Einrichtungen in den Betrieben für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes ausgeweitet worden.

Im Jahr 1983 beschloss der Nationalrat das **Arbeitsruhegesetz**, das mit 1.7.1984 in Kraft trat.

Mit Jahresbeginn 1984 wurde die **Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV)** wirksam, die die **Allgemeine Dienstnehmerschutz-Verordnung** aus dem Jahr 1951 größtenteils ersetzte.

Mit dem am **1.4.1993** in Kraft getretenen **Arbeitsinspektionsgesetz** wurden die **Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion neu geregelt**. Die wichtigste Neuerung betraf die Regelung zur Bestellung zur bzw. zum verantwortlichen Beauftragten. Für die Einhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften dürfen Arbeitnehmer:innen nur dann zur bzw. zum verantwortlichen Beauftragten bestellt werden, wenn sie leitende Angestellte sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Schon 1992 wurde mit den Verhandlungen zur innerstaatlichen Umsetzung von **21 EU-Arbeitnehmerschutzrichtlinien** gemäß Artikel 118a **EWG-Vertrag** begonnen, weil sich Österreich mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum dazu verpflichtete. Dabei kam der Grundsatz zur Anwendung: **So weit das geltende österreichische Recht strenger ist, ist es beizubehalten, soweit EU-Recht strenger ist, muss das österreichische Recht angepasst werden.**

Das neue **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz**, Ergebnis intensiver Sozialpartnerverhandlungen, wurde am 25.5.1994 vom Nationalrat beschlossen. Obwohl etliche Neuregelungen Kompromisslösungen waren, stellte das neue Gesetz einen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gesundheit in der Arbeitswelt dar.

Im Jahre 1988 wurde die **Gewerbeordnung novelliert**. Auf Grundlage des erweiterten § 71 der Gewerbeordnung wurden 1994 **mehrere Verordnungen** erlassen, deren Zweck die Festlegung von grundlegenden **Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen für das Inverkehrbringen von technischen Erzeugnissen** ist, und zwar unabhängig davon, ob sie gewerblich oder privat verwendet werden

sollen. Anzuführen sind vor allem die Maschinen-Sicherheitsverordnung, die Verordnung über das Inverkehrbringen und Ausstellen von persönlichen Schutzausrüstungen und die Aufzüge-Sicherheitsverordnung. Diese Verordnungen basieren auf Richtlinien der Europäischen Union gemäß Artikel 100a EWG-Vertrag.

Mit einer Novellierung des **ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes** trat am 1.1.1999 die **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung auch für Arbeitnehmer:innen in Arbeitsstätten mit weniger als 51 Beschäftigten** in Kraft, wobei sich der tatsächliche Betreuungsaufwand aus den abzuarbeitenden Problemstellungen und aus der Erfüllung der Aufgaben der Arbeitsmedizinerin bzw. des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft ergibt. Auf Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers übernehmen die **Präventionszentren der Unfallversicherungsträger** die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung.

Mit 1.1.2002 trat das **Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz** in Kraft, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 und das Bauarbeitenkoordinationsgesetz geändert wurden. Bedeutsame Neuerungen sind beispielsweise gefahrenangepasste, **flexible Präventionszeiten** und die Einführung einer **arbeitspsychologischen Betreuung** zur Bekämpfung der massiv ansteigenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

Mit Wirksamkeit vom 1.7.2012 wurde das **Verkehrs-Arbeitsinspektorat** als letzte noch bestehende Sonderarbeitsaufsicht im Zuständigkeitsbereich des Bundes **in die Arbeitsinspektion** des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz **eingegliedert**. 1999 wurde der Arbeitnehmer:innenschutz für die Mineralrohstoffgewinnung von den Bergbehörden in die Zuständigkeit der Arbeitsinspektion übertragen. Schon seit 1978 ist die Arbeitsinspektion für die Überwachung des Bedienstetenschutzes in den Dienststellen des Bundes zuständig.

Nach schwierigen Verhandlungen gelang den Sozialpartnern am 2.5.2012 die Einigung zur gesetzlichen Verankerung der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen. Die **Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz trat am 1.1.2013 ohne Übergangsfrist in Kraft**. Die ASchG-Novelle regelt die Ermittlung und Be-

Die historische Entwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes

urteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz und deren Vermeidung unter Anwendung der Grundsätze der Gefahrenverhütung. Die **Erhaltung der psychischen Gesundheit** der Arbeitnehmer:innen und die **Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen** wurden eindeutig und klar als **Arbeitgeberpflicht** formuliert. Die Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren als beizuziehende geeignete Fachleute ausdrücklich genannt.

Die Novelle hat zum Ziel, dass durch die konkrete Evaluierung psychischer Belastungen die notwendigen Änderungen im Arbeitsprozess herbeigeführt werden, um so die Weiterentwicklung der Prävention zur Eindämmung psychischer Arbeitsbelastungen voranzutreiben. Durch verstärkte Prävention von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz soll der Zunahme von arbeitsbedingten Erkrankungen und Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen psychischer Erkrankungen entgegengesteuert werden.

Umfangreiche Änderungen ergaben sich mit der ASchG-Novelle 2015 (BGBl. I Nr. 60/2015) betreffend gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe. Bis 2015 stellte das ASchG noch auf das frühere chemikalienrechtliche Einstufungs- und Kennzeichnungssystem ab. Das ASchG wurde an das System der europäischen Verordnung über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (CLP-Verordnung) angepasst.

Das **ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz**, BGBl. I Nr. 126/2017, trat im Wesentlichen am 1.8.2017 in Kraft. Die Deregulierung führte beispielsweise zum Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinaheunfälle, zur Einrechnung der Erstevaluierung in die Präventionszeit und zur Verlängerung des Begehungsintervalls für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmer:innen auf drei Jahre, sofern ausschließlich Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze bestehen. Immerhin wurde § 30 ASchG an das Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzgesetz (TNRSG), BGBl. I Nr. 101/2015, angeglichen. Seit 1.5.2018 gilt ein **Rauchverbot in Innenräumen von Arbeitsstätten** mit der Möglichkeit, einzelne gesonderte Raucher:innenräume einzurichten. Auch E-Zigaretten fallen dann unter das Rauchverbot. Gemessen an der Ausgangslage sind die Änderungen insgesamt ein tragfähiger Kompromiss. Dennoch lassen einzelne

Punkte die Verschlechterung des Schutzniveaus befürchten. So sprengt die Einrechnung der Erstevaluierung in die viel zu knapp bemessene Präventionszeit den Zeitrahmen. Bei Neu-, Zu- oder Umbau der Arbeitsstätte oder Errichtung technischer Anlagen reicht die Präventionszeit nicht aus. Auch die Verlängerung des Begehungsintervalls ist kritisch zu sehen. Büroarbeitsplätze sind nicht automatisch Bereiche mit geringem Gefährdungspotenzial. Mangelhafte ergonomische Arbeitsgestaltung und psychische Belastungen bergen Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten.

2022 wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 115/2022 der **Arbeitsmedizinische Fachdienst (AFa)** eingeführt. Ein Versuch, den Mangel an Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern etwas zu kompensieren. Voraussetzung für den AFa sind eine Ausbildung sowie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in einem Gesundheitsberuf. Zusätzlich muss eine Ausbildung an einer Akademie für Arbeitsmedizin absolviert werden. Der AFa soll unter Leitung der Arbeitsmediziner:innen arbeiten. Die Tätigkeit des AFa kann bis zu 30 Prozent in die arbeitsmedizinische Präventionszeit eingerechnet werden. Sind für Arbeitsstätten bis zu 50 Arbeitnehmer:innen (Begehungsmodell) nur Büroarbeitsplätze oder vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet, kann der AFa je nach Erfordernis Folge- und Anlassbegehungen durchführen. Die erstmalige Begehung muss durch eine:n Arbeitsmediziner:in erfolgen.

Arbeitnehmer:innenschutz- recht und Europäische Union

5

Folgende **Richtlinien der Europäischen Union**, basierend auf den Artikeln 153 und 154 (Ex-Artikeln 137 und 138 EG-Vertrag sowie Ex-Artikeln 118 und 118a EWG-Vertrag) Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), **zur Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer**, wurden mit dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz umgesetzt:

- 31991 L 0322:** Richtlinie 91/322/EWG zur Festsetzung von **Richtgrenzwerten** zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch **chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe** bei der Arbeit;
- 31983 L 0477:** Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Asbest** am Arbeitsplatz, geändert durch
- 31991 L 0382:** Richtlinie 91/382 zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Asbest** am Arbeitsplatz;
- 31986 L 0188:** Richtlinie 86/188/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Lärm** am Arbeitsplatz;
- 31989 L 0391:** Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Rahmenrichtlinie**);
- 31989 L 0654:** Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in **Arbeitsstätten** (1. Einzelrichtlinie);
- 31989 L 0655:** Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei **Benutzung von Arbeitsmitteln** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (2. Einzelrichtlinie);

- 31989 L 0656:** Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung **persönlicher Schutzausrüstungen** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (3. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0269:** Richtlinie 90/269/EWG 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 (4. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0270:** Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an **Bildschirmgeräten** (5. Einzelrichtlinie);
- 31990 L 0394:** Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Karzinogene** bei der Arbeit (6. Einzelrichtlinie);
- 31991 L 0383:** Richtlinie 91/383/EWG zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit **befristetem Arbeitsverhältnis** oder **Leiharbeitsverhältnis**;
- 31992 L 0057:** Richtlinie 92/57/EWG über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche **Baustellen** anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (8. Einzelrichtlinie);
- 31992 L 0058:** Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder **Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz** (9. Einzelrichtlinie);

31992 L 0104: Richtlinie 92/104/EWG über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen **mineralgewinnenden Betrieben** (12. Einzelrichtlinie).

Generell ist anzumerken, dass die angeführten Richtlinien für private und öffentliche Tätigkeitsbereiche gleichermaßen gelten. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz enthält Ausnahmen vom Geltungsbereich. Für diese ausgenommenen Bereiche erfolgte die innerstaatliche Umsetzung der EU-Richtlinien zum Arbeitnehmer:innenschutz zum Teil durch den Landesgesetzgeber (für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände), zum Teil durch andere Bundesgesetze (Bundesbediensteten-Schutzgesetz, Mineralrohstoffgesetz) und zum Teil durch Bundes- und Landesgesetze (Landarbeitsrecht).

Mittlerweile sind folgende weitere Richtlinien zum Arbeitnehmer:innenschutz in das innerstaatliche Recht übernommen worden:

- Richtlinie 92/91/EWG über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in den Betrieben, in denen **durch Bohrungen Mineralien gewonnen** werden (11. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch **chemische Arbeitsstoffe** bei der Arbeit (14. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von **schwangeren Arbeitnehmerinnen**, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (10. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den **Jugendarbeitsschutz**;
- Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen **Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe** bei der Arbeit (7. Einzelrichtlinie – kodifizierte Fassung);

- Richtlinie 2000/39/EG der Kommission vom 8. Juni 2000 zur Festlegung einer **ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten** in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;
- Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch **explosionsfähige Atmosphären** gefährdet werden können; (15. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**Vibrationen**); (16. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**Lärm**); (17. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch **Karzinogene** oder **Mutagene** bei der Arbeit; (6. Einzelrichtlinie – kodifizierte Fassung); samt Änderungen durch
 - Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014
 - Richtlinie 2017/2398/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2017
 - Richtlinie 2019/130/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Januar 2019
 - Richtlinie 2019/ 983/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juni 2019
 - Richtlinie 2022/431/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2022: Umbenennung in „Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Exposition gegenüber **Karzinogenen, Mutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen** bei der Arbeit (6. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates).“

- Richtlinie (EU) 2024/869 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. März 2024 zur **Änderung der Richtlinie 2004/37/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie 98/24/EG des Rates hinsichtlich der Grenzwerte für **Blei** und seine anorganischen Verbindungen sowie für **Diisocyanate**
- Richtlinie 2006/15/EG der Kommission vom 7. Februar 2006 zur Festlegung einer **zweiten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten** in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und zur Änderung der Richtlinie 91/322/EWG und 2000/39/EG;
- Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2006 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**künstliche optische Strahlung**); (19. Einzelrichtlinie);
- Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei **Benutzung von Arbeitsmitteln** durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (2. Einzelrichtlinie – kodifizierte Fassung);
- Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen **Gefährdung durch Asbest** am Arbeitsplatz vom 30. November 2009; geändert durch
 - Verordnung (EU) 2019/1243 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019
 - Richtlinie (EU) 2023/2668 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. November 2023

- Richtlinie 2009/161/EU der Kommission vom 17. Dezember 2009 zur Festlegung einer **dritten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten** in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG;
- Richtlinie 2010/32/EU vom 10. Mai 2010 zur Durchführung der von HOSPEEM und EGÖD geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor (**Vermeidung von Nadelstichverletzungen**);
- Richtlinie **2013/35/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (**elektromagnetische Felder**) (20. Einzelrichtlinie) **und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/40/EG**.
- **Richtlinie 2014/27/EU** des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer **Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen**. Die Anpassung war notwendig, da sich viele Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzrechtes auf das alte Chemikalienrecht bezogen. Es handelt sich zum Teil um eine Anpassung der Terminologie und der Verweise an das Chemikalienrecht, zum Teil auch um weitergehende Änderungen der betroffenen Richtlinien. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen:
 - Sicherheitskennzeichnungsrichtlinie 92/58/EWG: Kennzeichnung von Behältern und Rohrleitungen sowie von Lagerräumen
 - Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG: Mutterschutzevaluierung
 - Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33/EWG: Beschäftigungsverbote für jugendliche Arbeitnehmer:innen

- Chemische Arbeitsstoffe-Richtlinie 98/24/EG: Definition von gefährlichen Arbeitsstoffen
 - Karzinogene-Richtlinie 2004/37/EG: Aktualisierung von Verweisen
 - Richtlinie 2017/164/EU der Kommission vom 31. Januar 2017 zur Festlegung einer **vierten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten** in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinien 91/322/EWG, 2000/39/EG und 2009/161/EU der Kommission
 - Richtlinie 2019/1831/EU der Kommission vom 24. Oktober 2019 zur Festlegung einer **fünften Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten** in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates und zur Änderung der Richtlinie 2000/39/EG der Kommission.
- Für den Arbeitnehmer:innenschutz sind auch Richtlinien gemäß Artikel 114 (Ex-Artikel 95 EG-Vertrag und Ex-Artikel 100a EWG-Vertrag) Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) von Bedeutung. Hierbei handelt es sich aber im Gegensatz zu den Richtlinien des betrieblichen Arbeitnehmer:innenschutzes, die auf Artikel 153 (Ex-Artikel 137 EG-Vertrag und Ex-Artikel 118a EWG-Vertrag) AEUV basieren, nicht um Mindestvorschriften, sondern um Bestimmungen zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für die Errichtung und das Funktionieren des Binnenmarkts durch technische Harmonisierung von technischen Erzeugnissen, vornehmlich von Maschinen, Geräten und persönlicher Schutzausrüstung.

Gegenstand dieser Richtlinien sind Festlegungen über grundlegende Sicherheitsanforderungen. Dahinter steht das Konzept der Europäischen Union, dass für alle auf den Markt gebrachten technischen Produkte gemeinschaftsweit allgemeine Sicherheitsanforderungen bestehen sollen, damit nur „sichere“ Produkte in den Verkehr gebracht werden. **Ziel ist der Abbau technischer Handelshemmnisse und die Erreichung eines hohen Schutzniveaus.** Ihre innerstaatliche Umsetzung erfolgt auf Grundlage des § 71 der Gewerbeordnung durch Verordnungen.

Für die Konkretisierung der grundlegenden Sicherheitsanforderungen hat die Europäische Union das **Europäische Komitee für Normung (CEN)** beauftragt. Damit steigt die Bedeutung von Europäischen Normen für den technischen Arbeitnehmer:innenschutz, zumal die Grundsätze der Gefahrenverhütung für technische Erzeugnisse bereits in der Phase der Konstruktion beachtet werden müssen. Die europaweite Normung wurde zu einem wesentlichen **Instrument einer sozialverträglichen Technikgestaltung**. Um die gewerkschaftliche Einflussnahme zu gewährleisten, wurde auf Initiative des Europäischen Gewerkschaftsbundes im Jahr 1988 das Europäische Technikbüro der Gewerkschaften für Sicherheit und Gesundheit (TGB) gegründet. Das TGB wurde 2005 in das **neue Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI)** integriert.

Ansonsten ist die **Einflussnahme der Interessenvertreter:innen** in Angelegenheiten des Arbeitnehmer:innenschutzes gesichert. Die EU befasst regelmäßig den **„Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“** zu allen Initiativen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieser Ausschuss wurde auf Grundlage des sozialpolitischen Aktionsprogramms mit Beschluss des Rates der EU im Jahre 1974 eingesetzt. Pro Mitgliedsland werden ein:e Regierungsvertreter:in, ein:e Arbeitgebervertreter:in und zwei Arbeitnehmer:innenvertreter:innen sowie die gleiche Anzahl an Stellvertreter:innen vom Rat ernannt.

Zu den wichtigsten **Aufgaben** des „Beratenden Ausschusses“ gehören die Formulierung von Stellungnahmen zu neuen Richtlinienentwürfen und die Einleitung von Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes. Zum europäischen Informations- und Erfahrungsaustausch sowie zur besseren praktischen Anwendung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften trägt die Mitwirkung der Interessenvertreter:innen in der **„Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“** bei.

Die Durchführung des Arbeitnehmer:innenschutzes in der Arbeitsstätte liegt in erster Linie bei der bzw. dem Arbeitgeber:in.

→ **Die Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften obliegt den Arbeitsinspektoraten.** Die **gesetzlichen Grundlagen** für die Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion enthält das **Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG 1993)** in der geltenden Fassung.

Die Überwachung der Arbeitgeber:innenpflicht erfolgt also durch die Organe der Arbeitsinspektion. Neben ihrer Kontrollfunktion hat die Arbeitsinspektion die Aufgabe, sowohl Arbeitgeber:innen als auch Betriebsrat und Arbeitnehmer:innen in Fragen des Arbeitnehmer:innen- und Verwendungsschutzes zu beraten.

Konkret gehört zu den Aufgaben der Arbeitsinspektion insbesondere die Überwachung betreffend

- den **Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit sowie der Integrität und Würde**;
- die **Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen**;
- die **Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen**, vor allem auch **während der Schwangerschaft und nach der Entbindung**;
- die **Beschäftigung besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer:innen (Behinderte)**;
- die **Arbeitszeit**, die **Ruhepausen** und die **Ruhezeiten**, die **Arbeitsruhe**, die **Urlaubsaufzeichnungen** und
- die **Heimarbeit**.

Die Fördermittel vergebenden Stellen von Förderungen aus Bundesmitteln erhalten auf deren Verlangen Auskunft von den Arbeitsinspektoraten über festgestellte grobe Verstöße gegen Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften (§ 20 Abs. 10 ArbIG 1993 in der geltenden Fassung).

6.1 Der Wirkungsbereich

- Während das Arbeitsinspektionsgesetz 1974 an den Betriebsbegriff des Arbeitsverfassungsgesetzes angeknüpft hat, ist nunmehr – ausgenommen bei der Abgrenzung gegenüber dem öffentlichen Dienst – davon auszugehen, dass das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 unabhängig davon gilt, ob es sich um einen Betrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes handelt oder um eine sonstige Arbeitsstätte oder um einen selbstständigen Betriebsteil.

Seither erfolgt lediglich eine Unterscheidung zwischen Betriebsstätten und Arbeitsstätten.

- Als **Betriebsstätte** sind örtlich gebundene Einrichtungen anzusehen, in denen regelmäßig Arbeiten ausgeführt werden. Für die Ausübung der Aufgaben und Befugnisse der Arbeitsinspektion sind das Vorliegen einer „organisatorischen Einheit“, die Eigentumsverhältnisse an dieser Betriebsstätte und das Vorhandensein eines Gebäudes ohne Bedeutung.
- **Arbeitsstellen** sind alle Stellen außerhalb von Betriebsstätten, in denen Arbeiten ausgeführt werden. Bei Vorliegen einer Arbeitsstelle kommt es nicht darauf an, ob an dieser Stelle regelmäßig Arbeiten ausgeführt werden. Beispiele für Arbeitsstätten sind Baustellen, Lenkerarbeitsplätze und mobile Einrichtungen.

Gegenüber dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 wurden Bereiche, für die keine zuständige Behörde für die Wahrnehmung des Arbeitnehmer:innenschutzes bestanden hatte, ohne dass dafür sachliche Gründe vorlagen, in das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 einbezogen. Es sind dies: die privaten Unterrichts- und Erziehungsanstalten, die Verwaltungsstellen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie die Pensionisten- und Pflegeheime der Länder und Gemeinden. Ebenso wurde klargestellt, dass lediglich die privaten Haushalte vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen sind, nicht hingegen die Haushalte juristischer Personen.

Mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012 wurden im Wesentlichen Betriebsstätten und Arbeitsstellen von Eisenbahnunternehmen einschließlich Kraftfahrlinien, Eisen-

bahnanlagen, Seilbahnen, Schifffahrtsunternehmen, Luftfahrtunternehmen einschließlich der Flugsicherung und die Post- und Telegraphenverwaltung sowie Fernmeldeorganisationen (Telekommunikation) in den Geltungsbereich des Arbeitsinspektionsgesetzes einbezogen, weil die Verkehrs-Arbeitsinspektion als bis dahin einzige noch bestehende Sonderarbeitsaufsicht im Zuständigkeitsbereich des Bundes aufgelöst und in die allgemeine Arbeitsinspektion des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales eingegliedert wurde.

Vom Wirkungsbereich weiterhin ausgenommen sind Bedienstete des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden, die nicht in Betrieben beschäftigt sind. Ebenso sind die Arbeitsinspektorate nicht zuständig für:

- Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die der Aufsicht der **Land- und Forstwirtschaftsinspektionen** unterstehen (z. B. Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse, Halten von Nutztieren);
- die **öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten** (das sind jene, die von gesetzlichen Schulerhaltern errichtet und erhalten werden);
- die **Kultusanstalten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften** (das sind jene Einrichtungen, die der Glaubensverkündigung und der damit verbundenen Glaubensbetreuung dienen);
- die **privaten Haushalte** (betrifft Hausangestellte und Hausgehilfinnen bzw. -gehilfen).

6.2 Die Organisation

→ Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 teilt das gesamte Bundesgebiet in Aufsichtsbezirke ein. In jedem dieser Aufsichtsbezirke ist ein Arbeitsinspektorat errichtet. Gegenwärtig gibt es 16 Arbeitsinspektorate und ein eigenes Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten für Wien und einen Teil Niederösterreichs.

In den Arbeitsinspektoraten sind einzelne Arbeitsinspektionsorgane mit besonderen Aufgaben betraut, und zwar jeweils für die Überwachung der Einhaltung der

Schutzvorschriften für Kinderarbeit und Jugendschutz, für Mutterschutz und für Fragen der Hygienetechnik.

→ **Die Arbeitsinspektionsärztinnen und -ärzte haben die arbeitsmedizinischen Aufgaben wahrzunehmen. Sie sind nicht nur als arbeitsmedizinische Sachverständige beratend tätig, sondern können auch selbst Betriebsbesichtigungen durchführen bzw. an solchen teilnehmen.**

Die Arbeitsinspektorate unterstehen unmittelbar der **Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat** im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Die Sektion übt die Dienstaufsicht über die Arbeitsinspektorate aus.

Das wichtigste Mittel zur Ausübung der Dienstaufsicht ist die Weisung. Dazu gehören auch die generellen Anordnungen in Form eines Erlasses, welche Richtlinien für das Verhalten der Arbeitsinspektorate in bestimmten Angelegenheiten enthalten (z. B. Durchführungserlass zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes).

6.3 Bestellung von verantwortlichen Beauftragten

Im Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ist die Neuregelung über die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten eine bedeutsame sozialpolitische Korrektur.

In der Vergangenheit hat sich in zahlreichen Betrieben, vornehmlich in größeren Handelsketten, die Unsitte eingebürgert, dass Arbeitnehmer:innen zur bzw. zum verantwortlichen Beauftragten für die Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften bestellt wurden, obwohl den Betroffenen aufgrund ihrer innerbetrieblichen Stellung in den meisten Fällen keine Anordnungsbefugnis übertragen war. Die Delegierung der Verantwortung führte immer wieder dazu, dass die Verwaltungsstrafbehörde Straferkenntnisse verfügte, die von den betroffenen Arbeitnehmer:innen als ungerecht empfunden wurden.

Es ist unvereinbar, wenn einerseits die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften von den Arbeitgeber:innen auf die Arbeit-

nehmer:innen überwältigt wird und andererseits diese Arbeitnehmer:innen jene Personen sind, für die die Schutzvorschriften geschaffen wurden.

Nach **§ 9 Abs. 4 Verwaltungsstrafgesetz 1991** kommen aus Gründen der strafrechtlichen Verfolgbarkeit für die Bestellung zur bzw. zum verantwortlichen Beauftragten nur Personen in Frage, die ihren Wohnsitz im Inland haben. Weiters müssen sie ihrer Bestellung nachweislich zugestimmt haben und für einen klar abgegrenzten Bereich mit einer entsprechenden Anordnungsbefugnis ausgestattet sein.

→ **Zusätzlich zu den Bestellerfordernissen des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 dürfen nach § 23 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 für die Einhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften Arbeitnehmer:innen nur dann zur bzw. zum verantwortlichen Beauftragten rechtswirksam bestellt werden, wenn sie leitende Angestellte sind, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.**

Zudem wird die Bestellung erst nach Einlangen einer schriftlichen Mitteilung über die Bestellung samt einem **Nachweis der Zustimmung** der bzw. des Beauftragten beim zuständigen Arbeitsinspektorat rechtswirksam. Bei Widerruf der Bestellung oder dem Ausscheiden der bzw. des verantwortlichen Beauftragten ist die:der Arbeitgeber:in verpflichtet, das zuständige Arbeitsinspektorat davon schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Diese Sonderregelung in § 23 Arbeitsinspektionsgesetz 1993 soll sicherstellen, dass Arbeitnehmer:innen für Versäumnisse der Arbeitgeber:innen in Belangen des Arbeitnehmer:innenschutzes nicht zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung herangezogen werden können.

6.4 Vorgangsweise bei Inspektionen

→ **Die Organe der Arbeitsinspektion sind berechtigt, jederzeit die Betriebsstätten und Arbeitsstellen zu betreten und zu besichtigen.**

Die Organe der Arbeitsinspektion sind nicht berechtigt, Wohnungen von

Arbeitnehmer:innen im Homeoffice zu betreten, außer diese stimmen zu.

Wenn dies erforderlich erscheint, besteht das **Zutritts- und Besichtigungsrecht auch außerhalb der üblichen Betriebszeiten**. Die Arbeitgeber:innen haben dafür zu sorgen, dass die Betriebsstätten und Arbeitsstellen, die Wohnräume und Unterkünfte sowie Wohlfahrtseinrichtungen, die Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel den Organen der Arbeitsinspektion jederzeit zugänglich sind. Ist die:der Arbeitgeber:in nicht anwesend, hat sie bzw. er dafür Vorsorge zu treffen, dass eine dort anwesende Person die Besichtigung ermöglicht, die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in arbeitnehmer:innenschutzrelevante Unterlagen gewährt. Auf Verlangen haben die Arbeitgeber:innen Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel in Betrieb zu setzen.

→ **Die Arbeitsinspektionsorgane entscheiden nach pflichtgemäßem Ermessen selbst, ob sie ihre Amtshandlungen ankündigen oder nicht. Dabei haben sie auf den Erfolg und den Zweck der Amtshandlung sowie nach Möglichkeit auch auf betriebliche Erfordernisse Bedacht zu nehmen. Wenn Verdacht auf Gefahr für Leben oder Gesundheit der Beschäftigten oder auf schwerwiegende Übertretungen vorliegt, müssen die Kontrollen unangemeldet erfolgen.**

Die Ankündigung oder Anmeldung wäre demnach nur zulässig, wenn kein Verdacht auf Gesundheitsgefährdungen oder schwerwiegende Übertretungen vorliegt und davon ausgegangen werden kann, dass im Zeitpunkt der Kontrolle die tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb vorgefunden werden. In manchen Fällen wird die Anmeldung aber zweckmäßig sein, beispielsweise wenn bei einer Unfallerhebung bestimmte Personen anwesend sein müssen. In keinem Fall darf das Arbeitsinspektionsorgan den Anlass für die Kontrolle bekannt geben. Liegt eine Beschwerde vor, ist die **Anonymität des Beschwerdeführers bzw. der Beschwerdeführerin** gesichert.

Die Arbeitsinspektoren bzw. Arbeitsinspektorinnen haben die bzw. den Arbeitgeber:in von ihrer Anwesenheit im Betrieb zu verständigen. Die Verständigung hat

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993

6

zu unterbleiben, wenn die Wirksamkeit der Amtshandlung dadurch beeinträchtigt werden könnte. Arbeitgeber:innen oder die von diesen beauftragte Person haben das Recht, den Organen der Arbeitsinspektion bei der Besichtigung zu begleiten.

→ **Die Arbeitsinspektionsorgane haben vor Beginn der Besichtigung die Verständigung der Belegschaftsorgane von der:dem Arbeitgeber:in zu verlangen.**

Weiters sind zur Besichtigung die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Sicherheitsfachkraft und die oder der Arbeitsmediziner:in beizuziehen. Durch die Verständigung darf allerdings die Amtshandlung nicht unnötig verzögert werden. Zum Zweck der Beweissicherung ist die oder der Arbeitsinspektor:in berechtigt, Fotos anzufertigen und Filmaufnahmen zu machen.

Die Arbeitsinspektionsorgane dürfen **Messungen und Untersuchungen** durchführen. Erforderlichenfalls kann die:der Arbeitsinspektor:in Sachverständige (z. B. Österreichische Staub- und Silikosebekämpfungsstelle, Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA, Technischer Überwachungsverein) beiziehen. Bei Verdacht ist die bzw. der Arbeitsinspektor:in berechtigt, die Durchführung von Messungen und Untersuchungen zu erzwingen. Sie bzw. er ist weiters berechtigt, Proben von Arbeitsstoffen zu entnehmen und ihre Untersuchung zu veranlassen. Die bzw. der Arbeitgeber:in hat die Prüfkosten zu tragen, wenn sich der Verdacht bestätigt oder eine gesetzliche oder bescheidmäßige Verpflichtung besteht.

Wenn die Verwendung eines Arbeitsstoffes eine gesundheitliche Gefährdung der Arbeitnehmer:innen bewirkt, sind im **Interesse eines vorbeugenden Arbeitnehmerschutzes** die Arbeitnehmer:innen über diese Stoffe zu informieren, um wirksame Schutzmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer:innen zu setzen. Deswegen wurde die **Auskunftspflicht** der Hersteller:innen und Händler:innen **über die Zusammensetzung dieser Stoffe gegenüber dem Arbeitsinspektorat** geregelt. Zudem kann die Arbeitsinspektion Erzeuger und Vertreiber verpflichten, ihre Arbeitnehmer:innen über den Umstand der gesundheitsgefährdenden Wirkungen dieser Stoffe in Kenntnis zu setzen.

Im Rahmen der Besichtigung können Organe des Arbeitsinspektorats Personen vernehmen. Falls erforderlich oder wenn die zu vernehmende Person es verlangt, muss die Vernehmung ohne Gegenwart dritter Personen durchgeführt werden. Wichtig ist dabei, dass die Vernehmung als Auskunftsperson erfolgt und somit auch die Verweigerung der Aussage gemäß § 49 Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz (AVG) zu verwaltungsstrafrechtlichen Folgen führt. Selbstverständlich stellt auch eine falsche Auskunfterteilung eine Übertretung des AVG dar.

- **Die bzw. der Arbeitsinspektor:in darf in alle Unterlagen, die mit dem Arbeitnehmer:innenschutz im Zusammenhang stehen, Einsicht nehmen. Ebenso kann sie bzw. er die Anfertigung von Ablichtungen sowie die Übermittlung von Unterlagen verlangen.**

6.5 Die Strafanzeige

Hinsichtlich der erstmaligen Feststellung von Übertretungen und der Vorgehensweise bei zu erstattenden Strafanzeigen erfolgte mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 eine Neuregelung.

- **Das Arbeitsinspektionsorgan hat jede festgestellte Übertretung in der schriftlichen Aufforderung anzuführen.**

Die **grundsätzliche Schriftform der Aufforderung** erleichtert die Dokumentation und führt zu einer effizienteren Kontrolle der Durchführung der aufgetragenen Maßnahmen. Die schriftliche Aufforderung an die:den Arbeitgeber:in, den rechtmäßigen Zustand herzustellen, ist kein Bescheid. Arbeitgeber:innen können daher dagegen keine Berufung einbringen. **Die Arbeitsinspektion übermittelt eine Kopie der Aufforderung an die Belegschaftsorgane.** Bestehen solche Organe nicht, dann erhalten die Sicherheitsvertrauenspersonen, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist, eine Kopie der Aufforderung. Die Arbeiterkammer erhält eine Kopie der Aufforderung nur, wenn eine gemeinsame Begehung nach dem Arbeiterkammergesetz durchgeführt wurde.

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993

6

→ In § 9 Abs. 3 ArbIG 1993 ist geregelt, wann eine Strafanzeige zu erstatten ist. Demnach muss das Arbeitsinspektionsorgan eine Strafanzeige erstatten, wenn es sich um eine schwerwiegende Übertretung handelt oder ein Wiederholungsfall vorliegt.

Eine schriftliche Aufforderung kommt nicht mehr in Betracht, wenn es sich um eine schwerwiegende Übertretung oder einen Wiederholungsfall handelt und ein Strafantrag gestellt werden muss. **In diesem Fall hat das Arbeitsinspektorat den Belegschaftsorganen eine Ablichtung der Strafanzeige zu übersenden.**

Lediglich bei **geringfügigen Übertretungen** ist das Arbeitsinspektionsorgan berechtigt, die in der schriftlichen Aufforderung gesetzte Frist einmal zu erstrecken, bevor Strafanzeige erstattet wird. Die Anwendungsfälle für die Fristerstreckung sind sehr begrenzt. Der Gesetzgeber hat bei dieser Möglichkeit an den Fall gedacht, dass zwar die meisten Punkte der schriftlichen Aufforderung innerhalb der gesetzten Frist erfüllt wurden, aber bei der Mängelbehebung ein oder zwei geringfügige Übertretungen „übersehen“ wurden.

Die **Strafanzeige** wird **bei der zuständigen Verwaltungsbehörde** (in Wien das Magistratische Bezirksamt, ansonsten die Bezirkshauptmannschaft) eingebracht. Das Arbeitsinspektorat hat im Verfahren in Verwaltungsstrafsachen Parteistellung. Es hat das Recht, schriftlich Beschwerde gegen Bescheide (Straferkenntnisse) der Verwaltungsbehörde an das zuständige Landesverwaltungsgericht zu erheben.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz kann gegen Erkenntnisse und Beschlüsse der Verwaltungsgerichte Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

6.6 Maßnahmen bei unmittelbar drohender Gefahr

Bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern konnte das Arbeitsinspektorat bereits bisher **Bescheide erlassen**, für die Vollstreckung war jedoch die Bezirksverwaltungsbehörde zuständig. Diese Regelung hatte in der Praxis zu Problemen geführt.

- Die Arbeitsinspektion ist – ebenso wie die Gewerbebehörde – ermächtigt, sowohl Bescheide zu erlassen als auch Akte unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt zu setzen. In Betracht kommen die **Untersagung der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern** oder die **gänzliche oder teilweise Schließung der Betriebsstätte bzw. der Arbeitsstelle**, die **Stilllegung von Maschinen sowie Verkehrsmitteln** oder **sonstige Sicherheitsmaßnahmen**.

Alle diese **Sofortmaßnahmen** können auch vor Erlassung eines Bescheides in Betracht kommen, beispielsweise auf einer Baustelle, wenn die:der Arbeitgeber:in nicht anwesend ist. In einem solchen Fall ist es dem Arbeitsinspektionsorgan nun möglich, selbst die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu verfügen und gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die dazu erforderlichen Anordnungen zu treffen. Gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate ist schriftlich Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich.

- **Der Arbeitnehmer:innenschutz hat für die Arbeiterkammern einen hohen Stellenwert, denn sie sind berufen, die Einhaltung arbeitsrechtlicher oder unfallverhütender Vorschriften bzw. die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz vor Berufskrankheiten zu überwachen. Die Grundlage dafür bildet § 5 Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG).**

Im Zuge der Wahrnehmung ihres **Überwachungsrechts** sind die **Arbeiterkammern** befugt, die Besichtigung von Arbeitsstätten aller Art sowie von Dienst- und Werkswohnungen bei den örtlich zuständigen Arbeitsinspektoraten zu beantragen und daran teilzunehmen. Vertreter:innen der Arbeiterkammern sind ebenfalls dazu berechtigt, an polizeilichen Tatbestandsaufnahmen, die aus Anlass von Betriebsunfällen erfolgen, teilzunehmen.

- **Die Begutachtungstätigkeit einschlägiger Rechtsvorschriften und die Mitgliedschaft im Arbeitnehmerschutzbeirat sind wichtige Aufgaben der Bundesarbeitskammer.**

Durch die Mitwirkung in verschiedenen Institutionen und Vereinen, die für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Weiterentwicklung des Arbeitnehmer:innenschutzes eintreten, sind die Arbeiterkammern ständig bemüht, die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu vertreten.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244



Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



8 Die Unfallversicherung

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die **Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**, die **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)**, die **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)** und die **Sozialversicherungsanstalt für Selbständige (SVS)**.

→ Die genannten Unfallversicherungsträger haben aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags dafür zu sorgen, dass Arbeitsunfälle verhütet und das Entstehen von Berufskrankheiten verhindert werden. Zu diesem Zweck wurde bei der AUVA der Unfallverhütungsdienst eingerichtet, dessen fachkundige Organe in allen Angelegenheiten des technischen Arbeitnehmer:innenschutzes den Betrieben hilfreich zur Seite stehen.

Eine wichtige Aufgabe besteht in der **Auswertung von Arbeitsunfallanzeigen**. Wenn ein Arbeitsunfall keinen „Routinefall“ darstellt, überprüfen die Organe des Unfallverhütungsdienstes den Unfallhergang an der Unfallstelle. Die Untersuchungen haben zum Ziel, Gefährdungen auszuschalten oder zu mindern, um künftig gleichartige Arbeitsunfälle zu verhindern und darüber hinaus Erkenntnisse für die **Unfallverhütung** zu gewinnen.

→ Die Unfallversicherungsträger betreiben Forschung über die Ursachen der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, um Aufschluss über bestmögliche Maßnahmen zu ihrer Verhütung zu erhalten.

Seit 1.1.1999 ist die AUVA durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet, **arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung** anzubieten. Dafür sind **AUVA-eigene Präventionszentren** in allen Bundesländern eingerichtet worden. Die Inanspruchnahme der Präventionszentren ist auf „Kleinbetriebe“ eingeschränkt und gilt für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmer:innen, sofern die:der Arbeitgeber:in insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. (Diese Betreuungsform wird ausführlicher im Fernlehrgang Arbeitsrecht 8b behandelt.)

Die AUVA betreibt eine eigene **technische Prüfstelle**. In dieser können Maschinen, Werkzeuge, Schutzausrüstungsgegenstände usw. auf ihre sicherheitstechnische und arbeitshygienische Eignung geprüft werden.

Fachleute der Unfallversicherungen sind beim Zustandekommen von Gesetzen und Verordnungen in beratender Funktion tätig. Das angebotene **Schulungsprogramm** bzw. die Mitwirkung an betrieblichen Schulungsmaßnahmen über den Arbeitnehmer:innenschutz sind ebenfalls hervorzuheben.

Die Lösungswelt zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

Die Lösungswelt Gesunde Arbeit bietet Informationen und Service zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Gesunde Arbeit wird fachlich von AK und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund unterstützt. Sie orientiert sich an den Interessen der Arbeitnehmer:innen. Angesprochen sind daher Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter:innen (Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen) – aber auch Arbeitgeber:innen und alle anderen Akteur:innen, die im Arbeitnehmer:innenschutz, der Prävention oder der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv sind.

Auf der Website www.gesundearbeit.at finden Sie Aktuelles und Wissenswertes zu Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitsgestaltung, Arbeitsumfeld, Gesundheit und Prävention. Ein umfangreicher Servicebereich bietet Hinweise zu Aus- und Weiterbildungen und Veranstaltungen. Die Online-Datenbank „Gesetze und Verordnungen zum Arbeitnehmer:innenschutz“ enthält relevante Rechtsvorschriften für die tägliche Arbeit, übersichtlich und aktuell. Die Benutzer:innen können von Arbeiterkammern und Gewerkschaften kostenfrei angebotene Broschüren und Studien downloaden. Buchtipps verlinken direkt in den Webshop „Arbeits-Recht-Soziales“, wo die Bücher sofort bestellt werden können.

Gesunde Arbeit ist auch mit Auftritten auf Facebook, LinkedIn und YouTube vertreten. Auf diesen Social-Media-Kanälen gibt es aktuelle Infos und Videos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

Zusätzlich erscheint viermal im Jahr das Fachmagazin „Gesunde Arbeit“ mit eigenen Bundesländerausgaben und kann kostenfrei abonniert werden: <https://www.gesundearbeit.at/abo-anmeldung> Abo Anmeldung | Gesunde Arbeit

→ **Der monatlich erscheinende Newsletter „Gesunde Arbeit“ bietet Ihnen regelmäßig aktuelle News sowie Veranstaltungs-, Buch- und Broschürentipps zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Einfach anmelden unter www.gesundearbeit.at/newsletter.**

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Arbeitsgestaltung Schaffung eines aufgabengerechten, optimalen Zusammenwirkens von arbeitenden Menschen, Arbeitsmitteln (z. B. Maschinen) und Arbeitsgegenständen (z. B. Stoffe, Güter oder Informationen, die verarbeitet werden).

Arbeitshygiene die Gesamtheit hygienischer Maßnahmen in der Arbeitswelt, insbesondere der Industrie und in den gewerblichen Betrieben. Die praktische Arbeitshygiene ist ein Teilgebiet der Arbeitsmedizin und dient dem vorbeugenden Gesundheitsschutz gegen Gefährdungen aller Art durch die Berufsarbeit. Sie umfasst Beleuchtung, Belüftung, Beschaffenheit des Arbeitsraums, Arbeitskleidung, Atemschutz, den Zustand der Sozialräume (Wasch-, Umkleide-, Aufenthaltsräume, Toiletten), Erste Hilfe, Feuer- und Gefahrenschutz und Ästhetik im Bereich der Arbeit.

Arbeitsmedizin ein Sonderfach der Medizin, das der Sozialmedizin, der Präventivmedizin und den Arbeitswissenschaften nahesteht. Sie befasst sich mit den Wechselwirkungen zwischen allen Einflüssen der Arbeit und der Gesundheit der Menschen. Die Arbeitsmedizin hat im Wesentlichen vorbeugende Aufgaben. Sie umfasst Arbeitshygiene, Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie und Arbeitspathologie. Sie wirkt sich auf den Arbeitnehmer:innenschutz und die Sozialgesetzgebung aus. Der Begriff Arbeitsmedizin wurde auf dem Internationalen Kongress für Unfallmedizin und Berufskrankheiten in Lyon 1929 geprägt.

Arbeitspathologie Teilgebiet der Arbeitsmedizin. Befasst sich mit den durch Arbeitseinflüsse verursachten Gesundheitsschädigungen, das heißt den Arbeitsunfällen und den Berufskrankheiten.

Arbeitspsychologie ist ein Teilgebiet der angewandten Psychologie, welches sich mit der psychologischen Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten befasst. Untersuchungsgegenstand ist das Erleben und Verhalten des Menschen bei der Arbeit; der Arbeitsplatz mit seinen Arbeitsmerkmalen und Arbeitsbedingungen, die Merkmale der Situation (Arbeitstätigkeit, Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, die Organisation, die Technik) sowie

die dazu erforderlichen Leistungsvoraussetzungen. Ihr Gegenstand ist die psychische Regulation der Arbeitstätigkeiten von organisatorischen Einheiten, Gruppen und individuellen Persönlichkeiten. Ziel der Arbeitspsychologie (ebenso der Organisationspsychologie) ist das Vermeiden bzw. Beseitigen arbeitsbedingter Gesundheits- und Unfallgefahren; das Schaffen, Erhalten bzw. Fördern gesundheits- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Kompetenzen; die Optimierung des soziotechnischen Systems (gemeinsames Optimieren von Mensch, Technik und Organisation); das Schaffen, Erhalten bzw. Fördern einer dem Menschen angepassten Unternehmens- und Sicherheitskultur sowie die Evaluation und Forschung im Sinn von Beschreiben, Erklären und Vorhersagen.

Arbeitsstätten können gemäß § 2 Abs. 3 ASchG in Gebäuden und im Freien sein. Im Sinne des § 19 Abs. 1 ASchG sind Arbeitsstätten alle Gebäude (dazu zählen auch Lagerhallen) und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Arbeitnehmer:innen im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, sowie alle Orte auf einem Betriebsgelände (z. B. Steinbrüche), zu denen Arbeitnehmer:innen im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben. Als Arbeitsstätten gelten auch Wohnwagen, Container und sonstige ähnliche Einrichtungen sowie Tragluftbauten, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Arbeitswissenschaft Wissenschaft von den Erscheinungsformen der menschlichen Arbeit und den Begleiterscheinungen ihres Ablaufs, den Entstehungsbedingungen und Wirkungen menschlicher Leistungsbereitschaft sowie den Möglichkeiten, sie zu beeinflussen. Als Forschungsgebiet umfasst die Arbeitswissenschaft eine Reihe von selbstständigen Teilgebieten, die nicht streng voneinander abgrenzbar sind: Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Arbeitspädagogik, Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, Arbeitspathologie, Arbeitssoziologie, Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitsrecht.

Belastung Summe der äußeren Einflüsse, die auf den Organismus wirken und von diesem verarbeitet werden. Zum Unterschied dazu: Beanspruchung:

Sie ist die Reaktion des Organismus oder einzelner Organe auf einwirkende Belastungen. Wie stark bestimmte Belastungsfaktoren einen Menschen beanspruchen, hängt von dessen Leistungsfähigkeit ab.

Berufskrankheit Als Berufskrankheit gelten die in der Anlage 1 des ASVG bezeichneten Krankheiten unter den dort genannten Voraussetzungen. Weiters gilt als Berufskrankheit auch eine Krankheit, die ihrer Art nach nicht in der Anlage 1 des ASVG enthalten ist, wo aber aufgrund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse der Träger der Unfallversicherung feststellt, dass diese Krankheit ausschließlich oder überwiegend durch die Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei der Beschäftigung entstanden ist.

Bescheid Erledigungen der Verwaltungsbehörden, in denen sich diese in bestimmten einzelnen (individuellen) Verwaltungsangelegenheiten in einer förmlichen, der Rechtskraft fähigen Weise mit rechtsbegründender (konstitutiver) oder rechtsfeststellender (deklarativer) Wirkung äußern. Ein Bescheid gilt erst mit seiner Zustellung oder Verkündung als erlassen.

Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen können (siehe § 40 Abs. 4 ASchG).

CEN (franz.: Comité Européen de Normalisation); das Europäische Komitee für Normungswesen wurde 1961 gegründet. Es ist ein Verein nach belgischem Recht mit Sitz in Brüssel. Mitglieder sind die nationalen Normungsorganisationen aller EU- und EFTA-Staaten. Hauptaufgabe ist die Erarbeitung und Veröffentlichung von europäischen Normen, überwiegend auf technischen Fachgebieten.

Eignungsuntersuchung Untersuchungen, die vor Aufnahme von Tätigkeiten durchgeführt werden, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen arbeitsmedizinischen Untersuchungen im Hinblick auf die spezifischen mit diesen Tätigkeiten verbundenen Gesundheitsgefährdungen prophylaktische (vorbeugende) Bedeutung zukommt (siehe § 49 Abs. 1 ASchG).

Ergonomie setzt sich aus den griechischen Wörtern „ergon“, was Arbeit bedeutet, und „nomos“, was so viel wie Lehre, Gesetze, Gebräuche bzw. Gewohnheiten bedeutet, zusammen. Die Ergonomie ist ein Teilgebiet der Arbeitswissenschaft. Sie befasst sich mit der Anpassung der Arbeit an den Menschen und umgekehrt des Menschen an die Arbeit. Dazu nützt sie anatomische, physiologische, psychologische, soziologische und technische Erkenntnisse.

EU Europäische Union. Der Vertrag von Lissabon, der schließlich am 1.12.2009 in Kraft trat, stellt eine neue Stufe bei der Verwirklichung einer immer engeren Union der Völker Europas dar und begründet Zuständigkeiten zur Verwirklichung ihrer gemeinsamen Ziele. Grundlage der Union sind der „Vertrag über die Europäische Union“ vom 9.5.2008 (EUV) und der „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ vom 9.5.2008 (AEUV).

EWG Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. Die verfassungsmäßigen Grundlagen der Europäischen Gemeinschaft sind der Pariser Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl vom 18.4.1951, der Römische Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25.3.1957 und der Europäischen Atomgemeinschaft, ebenfalls vom 25.3.1957, geändert durch die Einheitliche Europäische Akte vom 17.2.1986, durch den Maastrichter Vertrag über die Europäische Union vom 7.2.1992 und durch den Amsterdamer Vertrag vom 16.7.1997.

Exposition (med.) Grad der Gefährdung für einen Organismus, der sich aus der Häufigkeit und Intensität aller äußeren Krankheitsbedingungen ergibt, denen ein Organismus ausgesetzt ist.

Hanusch, Ferdinand 1866–1923, österreichischer Gewerkschafter und Politiker, sozialdemokratischer Abgeordneter, 1918 und 1919 Staatssekretär für soziale Verwaltung; schuf die Grundlage der Sozialgesetzgebung der Ersten Republik (Betriebsrätegesetz, Achtstundentag, gesetzliche Arbeitslosenfürsorge, Arbeiterurlaubsgesetz, Regelung der Nachtarbeit bei Frauen und Jugendlichen, Kollektivvertragsgesetz und anderes). 1921 Direktor der Wiener Arbeiterkammer.

Harmonisierung Abstimmung verschiedener Dinge aufeinander, gegenseitige Anpassung.

Hygienetechnik umfasst den technischen Teil der Arbeitshygiene. Das Fachgebiet befasst sich mit den Wechselwirkungen zwischen Mensch und Umwelt und deren Einflüssen auf die Gesundheit. Dazu gehören Maßnahmen zur Sauberhaltung und Reinlichkeit.

Ionen (vom griech. „ion“: gehend, wandernd); (phys.) elektrisch geladenes Teilchen, das aus neutralen Atomen oder Molekülen durch Anlagerung oder Abgabe von Elektronen entsteht.

Karzinogene Stoffe bzw. Faktoren, die Krebs verursachen können, entweder am Ort der Einwirkung (lokal: z. B. Haut, Lunge, Magen-Darm-Trakt) oder entfernt davon (resorptiv: z. B. Leber, Niere, Harnblase, Gehirn).

Konzentration (physik. Chemie) Menge/Volumen einer gelösten Substanz (z. B. in der Atemluft).

Kumulativ (lat.) (an)häufend.

Normadressat:in jede physische oder juristische Person; diese sind an die Einhaltung der Rechtsnorm ohne ihre Zustimmung gebunden.

Organisationspsychologie ist ein Teilgebiet der angewandten Psychologie, welches sich mit der Wechselwirkung von Individuen und Organisation befasst. Teilaspekte sind die Aufgabe, das Individuum, die Gruppe und die Organisation. Untersuchungsgegenstand ist das Erleben, Verhalten und Handeln des Menschen in (betrieblichen) Organisationen. In der betrieblichen Praxis beschäftigt sie sich beispielsweise mit den Bereichen Gruppenarbeit, Vorgesetztenverhalten und Unternehmenskommunikation.

Prävention

1. das Zuvorkommen (z. B. mit einer Rechtshandlung)
2. Vorbeugung; präventiv: vorbeugend, verhütend.

Richtlinien Rechtsakte in Form von Rahmenvorgaben, die das Ergebnis verbindlich festlegen und es jedem Mitgliedstaat überlassen, in welcher Form und mit welchen Mitteln er das gewünschte Ergebnis herbeiführt.

Silikose (Berufskrankheit) (syn. Quarzstaublunge) durch Einwirkung lungengängigen kieselsäurehaltigen Staubes verursachte Erkrankung.

Toxikologisch die Toxikologie (Lehre von den Giften, d. h. Lehre von den schädlichen Wirkungen chemischer Substanzen auf lebende Organismen) betreffend, giftkundig.

Trucksystem (sprich: trak-), eine im Frühkapitalismus übliche Entlohnungsform. Anstelle von Bargeld erhielten die Arbeiter:innen Naturalien oder Warengutscheine, deren Bezug bzw. Einlösung an bestimmte Läden gebunden war. Da den Arbeiterinnen und Arbeitern zu teure oder minderwertige Ware angeboten wurde, stellte das Trucksystem eine Ungerechtigkeit sondergleichen dar. Heute gilt das Truckverbot, die Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Bargeld.

Zur Autorin

Petra Streithofer, Juristin, Referentin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.