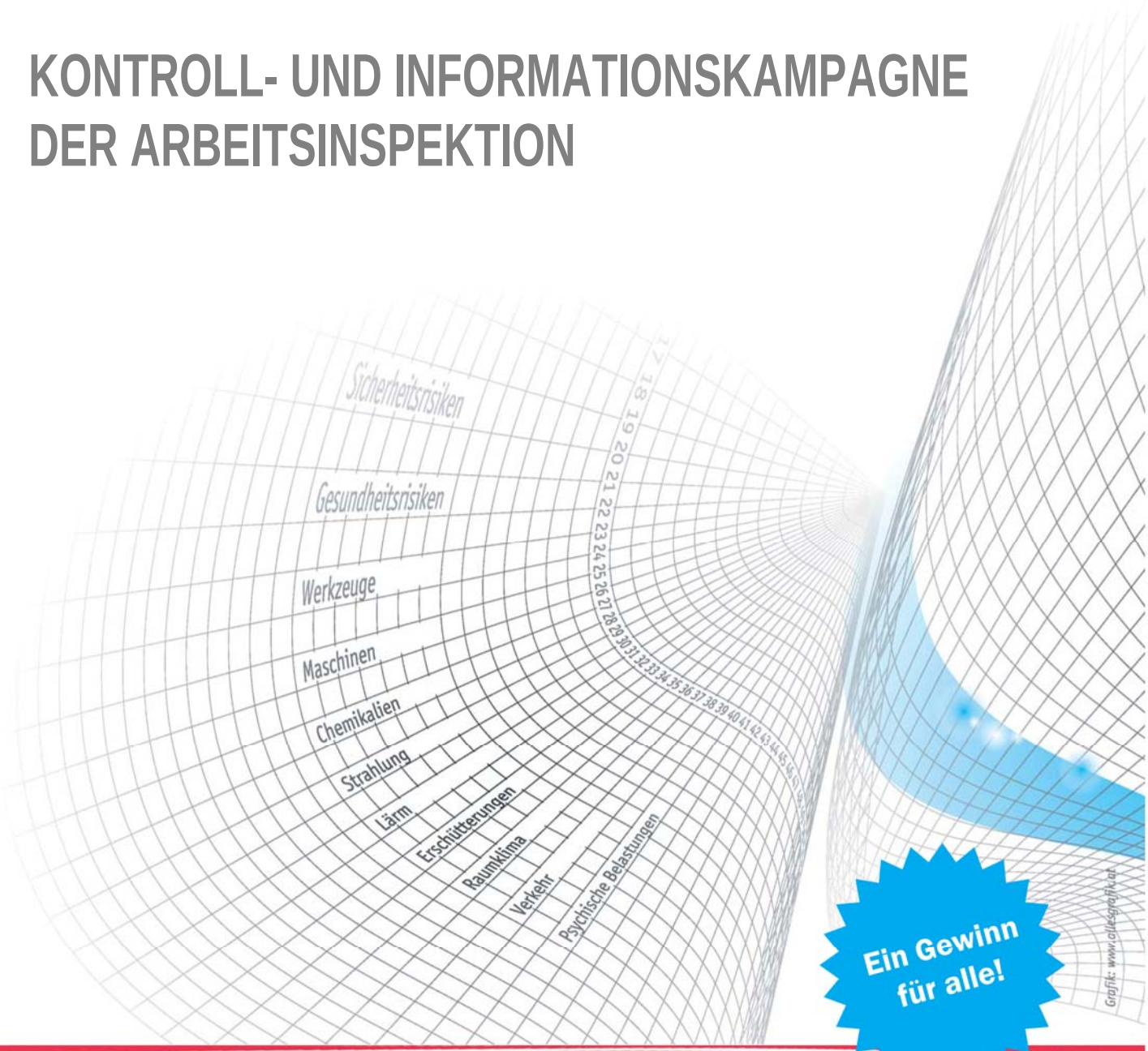
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG IN DEN ÖSTERREICHISCHEN BETRIEBEN

KONTROLL- UND INFORMATIONSKAMPAGNE DER ARBEITSINSPEKTION



EINE SCHWERPUNKTAKTION IM RAHMEN DER ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

IMPRESSUM

Herausgeber
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz,
Zentral-Arbeitsinspektorat,
1010 Wien, Stubenring 1

Für den Inhalt und Redaktion verantwortlich
Dipl.-Ing. Ernst Piller (ZAI),

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wien, Mai 2011

Kontroll- und Informationskampagne der Arbeitsinspektion zur Gefährdungsbeurteilung in den österreichischen Betrieben

Präventiver Arbeitsschutz setzt die Kenntnis der Gefährdungen voraus, denen die Arbeitnehmer/innen bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und eine Reihe anderer Gesetze verpflichten daher Arbeitgeber/innen, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.

Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales betriebliches Werkzeug der Prävention ist seit 1995 Bestandteil des österreichischen Arbeitnehmer/innenschutzrechts. Ein durchaus langer Zeitraum, nach dem es lohnend erscheint nachzusehen, ob dieses Werkzeug in den Betrieben Österreichs etabliert ist und von welcher Qualität auszugehen ist.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 5
1.1. Kontroll- und Informationskampagne 6
1.2. Auswertung 7
1.3. Zusammenfassung der Ergebnisse: 8
1.4. Ergebnisse nach Betriebsgröße – Übersicht 9
2. Anteil der Betriebe, die eine Evaluierung vorlegen konnten 11
3. Zeitaufwand für die Anpassung der Evaluierung 11
4. Grad der durch die Evaluierung erfassten Bereiche 12
4.1. Betriebsbereiche 12
4.2. Spezifische Gefährdungsbeurteilungen 13
4.3. Berücksichtigung von Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer/innen in der Evaluierung 13
5. Anpassung der Evaluierung 15
6. Qualität der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente 16
7. Kleine und mittlere Unternehmen (1 bis 50 AN) 17
8. Evaluierungsmodelle 19
8.1. Welche Evaluierungsmodelle kommen zum Einsatz 19
8.2. Spezifische Gefährdungsbeurteilungen 19
8.3. Evaluierung angepasst 20
8.4. Evaluierung vollständig 21
8.5. Dokumentation 21
9. Durchführung der Evaluierung 22
9.1. Qualität der Evaluierung bei verschiedenen Durchführenden 22
9.2. Vollständigkeit der Evaluierung in Abhängigkeit vom verwendeten Evaluierungsmodell und bei verschiedenen Durchführenden 23
10. Wirtschaftszweige 24
11. Rechtsvorschriften mit Bezug zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren .. 25
11.1. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 25
11.2. Mutterschutzgesetz 32
11.3. Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 34
11.4. Bildschirmarbeitsverordnung 35
11.5. Arbeitsmittelverordnung 35
11.6. Verordnung biologische Arbeitsstoffe 36
11.7. Verordnung explosionsfähige Atmosphären 37
11.8. Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente 39
12. Abbildungsverzeichnis 42

1. Einleitung

Präventiver Arbeitsschutz setzt die Kenntnis der Gefährdungen voraus, denen die Arbeitnehmer/innen bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und eine Reihe anderer Gesetze verpflichten daher Arbeitgeber/innen, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.

Dieser, in Österreich pauschal als "Evaluierung" bezeichneter Prozess ist umfassend zu gestalten, d.h. es sind

- alle Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge zu erfassen,
- Wartungs- und Reparaturarbeiten, Störungsbehebung,
- Not- und Rettungsmaßnahmen,
- und nicht zuletzt die AN als konkrete Personen zu berücksichtigen (insbes. Jugendliche, Ältere, Schwangere, Behinderte, Konstitution, Qualifikation).

Haben sich die Voraussetzungen, unter denen die Evaluierung durchgeführt worden ist, geändert (z. B. Einführung neuer Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe usw.), ist ein Unfall geschehen oder besteht der Verdacht auf arbeitsbedingte Erkrankungen, so ist die Evaluierung zu überprüfen und, wenn erforderlich, anzupassen.

Die Ergebnisse der Evaluierung und die daraus resultierenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festzuhalten.

Der Aufwand für die Erstellung der Evaluierung ist nur dann sinnvoll, wenn diese als Arbeitsschutz-Werkzeug verwendet wird, um jene Maßnahmen zu „produzieren", die ein hohes betriebliches Arbeitsschutzniveau gewährleisten und für seine stete Verbesserung sorgen.

Auf Grund der Erfahrungen der Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen bei der Kontrolle der Evaluierungen wird geraten, folgende Aspekte bei der Erstellung (oder „Renovierung“) der Evaluierung zu beachten:

- Evaluierungs-Vorlagen sollten nur als Checklisten und Anregung für die formale Gestaltung benützt werden; nicht der Betrieb soll durch die Schablone der Vorlage gesehen werden, sondern die Vorlage auf Grund der betrieblichen Gegebenheiten geändert werden.
- Die Evaluierung muss (nachdem Kompetenzen und Verantwortlichkeiten geklärt und dokumentiert sind) am konkreten Arbeitsplatz stattfinden. Immer wieder ist festzustellen, dass das Dokumentierte wenig mit der betrieblichen Wirklichkeit zu tun hat.
- Die Gefahren-Analyse am Arbeitsplatz muss umfassend sein. Jede Gefährdung von Arbeitnehmer/innen ist zu bewerten und zwar nicht nur für den Normal-Betrieb, sondern auch für Wartungs- und Reparaturarbeiten und die Behebung vorhersehbarer Störungen.

- Die Kausalkette Gefahr → Schutzziel → Maßnahme muss in der Evaluierung (im Allgemeinen im „Maßnahmenblatt" der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) erkennbar sein.
- Technische Schutzmaßnahmen allein sind in der Regel nicht ausreichend. Wie z.B. Unfallanalysen beweisen, ist der weitaus größte Teil der Unfälle nicht auf technische Gebrechen, sondern auf organisatorische und informatorische Mängel zurückzuführen. Bei der Maßnahmenfestlegung darf also insbesondere auf organisatorische (z. B. Prüfpflichten) und informatorische (z. B. Unterweisung, Kontrollen) Maßnahmen nicht vergessen werden.
- Letztlich muss die Evaluierung Maßnahmen zur Folge haben, die als Prozesse in die betriebliche Organisation integriert sind, also aktiven Output darstellen.

1.1. Kontroll- und Informationskampagne

Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales betriebliches Werkzeug der Prävention ist seit 1.1.1995 Bestandteil des österreichischen Arbeitnehmer/innenschutzrechts. Ein durchaus langer Zeitraum, nach dem es lohnend scheint, nachzusehen, ob dieses Werkzeug in den Betrieben Österreichs etabliert ist und von welcher Qualität auszugehen ist.

Der hier verwendete Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ umfasst die Ermittlung, und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen entsprechend § 4 ASchG („Evaluierung“).

Die Gefährdungsbeurteilung ist eines der Hauptarbeitsgebiete innerhalb der österreichischen Arbeitsschutzstrategie. Ziel der Kontroll- und Informationskampagne war, neben der eigentlichen Kontrolltätigkeit in den Betrieben, die Sammlung statistisch auswertbarer Daten zur Evaluierung.

Wesen der österreichischen Arbeitsschutzstrategie ist die breite Zusammenarbeit von mit Arbeitnehmer/innenschutz beschäftigen Institutionen. So erarbeiteten für diese Kampagne die drei Arbeitsaufsichtsbehörden Arbeitsinspektion, Verkehrs-Arbeitsinspektorat und Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Planung der Kampagne, die Erhebungsmethode und die Auswertung.
Die Erhebungen zur Datensammlung wurden von 1. November 2008 bis 30. September 2009 durchgeführt. Die Erhebungszeiträume wurden bewusst so gewählt, um eine Integration in den Dienstbetrieb durchführen zu können.

Zur Erreichung der statistischen Relevanz wurden im Bereich der Arbeitsinspektion und im Verkehrs-Arbeitsinspektorat repräsentative Stichproben gezogen, im Bereich der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen wurde im Erhebungszeitraum nahezu eine Vollerhebung durchgeführt. Auf Grund der unterschiedlichen Stichprobenziehung sind die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar. Für die Ergebnisse des Verkehrs-Arbeitsinspektorats bzw. der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen wird daher auf deren Berichte verwiesen. Dieser Bericht basiert ausschließlich auf Daten der Arbeitsinspektion.

Von der Arbeitsinspektion wurden Größe und Zusammensetzung der Stichprobe gemeinsam mit Herrn Univ.-Prof. Neuwirth ausgearbeitet, mit folgendem Ergebnis um statistisch relevante Aussagen treffen zu können:

Größe der Stichprobe insgesamt:
3.000 Betriebe in den 19 Aufsichtsbezirken

davon:

- 500 Arbeitsstätten über 50 Arbeitnehmer/innen
- 2.500 Arbeitsstätten bis 50 Arbeitnehmer/innen

Die Stichprobe wurde aus der Betriebsdatenbank der Arbeitsinspektion gezogen.

Es wurden dafür Betriebe herangezogen, in denen in den letzten zehn Jahren zumindest eine Amtshandlung durchgeführt wurde (Grundgesamtheit etwa 180.000 Betriebe). Die gezogene Stichprobe (500 + 2500) wurde um eine Reserveliste im gleichen Umfang ergänzt und nach Arbeitsinspektorat geordnet.

Die Ergebnisse sind der Größenordnung nach, also um insbesondere Unterschiede zwischen einzelnen Sachverhalten fest machen zu können, als statistisch relevant zu bezeichnen. Aussagen über die Gesamtheit der Betriebe Österreichs sind nur eingeschränkt durchführbar, da die Grundgesamtheit für die Stichprobe Betriebe waren, die in den letzten zehn Jahren vor der Erhebung zumindest einmal mit einem Arbeitsinspektorat in Kontakt gewesen sind. Erfahrungsgemäß befinden sich Betriebe, die von der Arbeitsinspektion besucht wurden, in einem „besseren Zustand“ als andere Betriebe. Über das Ausmaß des Unterschieds existieren keine Daten.

1.2. Auswertung

Die Auswertung wurde nach folgenden Gesichtspunkten und Fragestellungen durchgeführt:

- In wie vielen Betrieben ist eine Evaluierung vorhanden? Gibt es Unterschiede wegen der Betriebsgröße oder wegen der Art der Präventivdienstbetreuung?
- Wie viel Zeit wenden die Betriebe für die Anpassung der Evaluierung in einem Jahr auf?
- Sind die Evaluierungen vollständig, d.h. sind alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche erfasst und sind besondere Evaluierungspflichten erfüllt (bspw. Evaluierung nach dem MSchG)?
- Wurden besondere Arbeitnehmer/innen-Gruppen in der Evaluierung berücksichtigt?
- Werden Evaluierungen an sich ändernde Gegebenheiten angepasst?
- Welche Qualität weisen die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente auf?

- Ist in der Qualität der Evaluierung ein Unterschied feststellbar bei unterschiedlichen Personen, die die Evaluierung durchgeführt haben?
- Bestehen Unterschiede bei kleinen und mittleren Unternehmen?

Vergleiche werden anhand folgender Indikatoren durchgeführt:

- Evaluierung angepasst nach einer Änderung oder eines Vorfalls (bspw. Arbeitsunfall)
- Evaluierung vollständig, d.h. alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche sind erfasst
- Den auf Grund der Gefahrenermittlung und -beurteilung festgelegten Maßnahmen sind Termine für die Umsetzung und die dafür zuständigen Personen zugeordnet
- Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind einheitlich und übersichtlich
- In der Evaluierung ist das Alter und das Geschlecht der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt
- Die Arbeitsstoffevaluierung ist durchgeführt (wenn erforderlich)
- Die KJBG-Evaluierung ist durchgeführt (wenn erforderlich)
- Die MSchG-Evaluierung ist durchgeführt (wenn erforderlich)
- Die Evaluierung für die manuelle Lastenhandhabung ist durchgeführt (wenn erforderlich)

1.3. Zusammenfassung der Ergebnisse:

3.806 Erhebungen in 12 Monaten

drei Arbeitsinspektionen: LFI, VAI und AI

LFI 12%

VAI 11%

AI 77%

Von den drei Behörden wurden in 1.622 Fällen Aufforderungen zur Mängelbehebung an die Arbeitgeber/innen gerichtet.

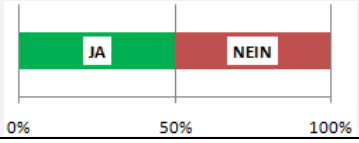
Eine Gefährdungsbeurteilung war vorhanden in 75 % der untersuchten Betriebe.

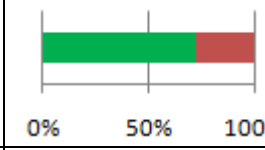
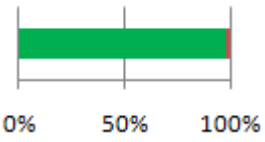
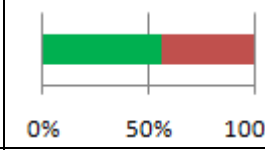
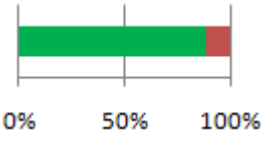
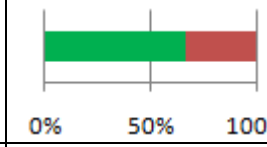
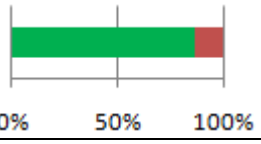
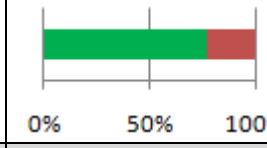
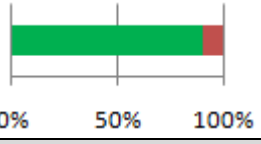
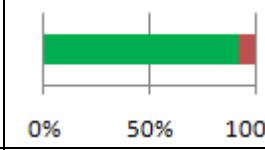
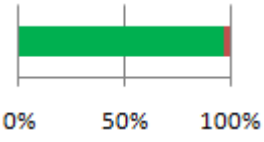
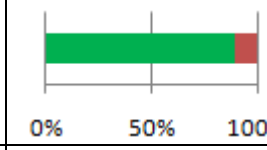
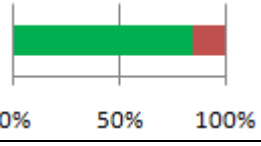
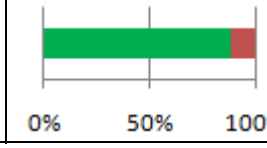
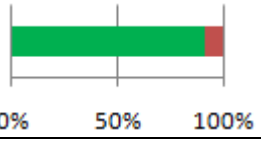
Die Gefährdungsbeurteilungen wurden in 61 % der Fälle an sich ändernde Gegebenheiten oder in Folge bestimmter Vorkommnisse angepasst.

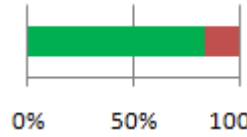
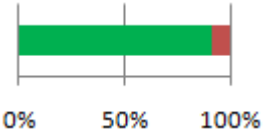
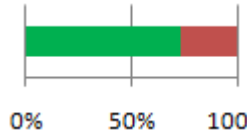
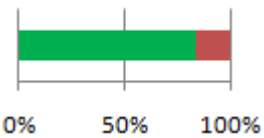
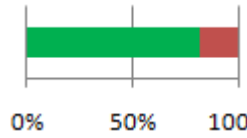
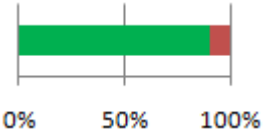
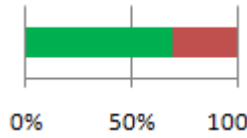
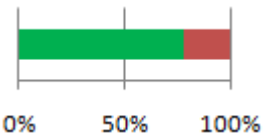
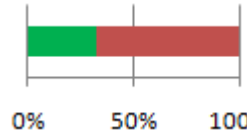
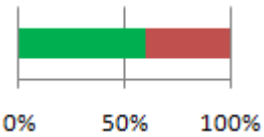
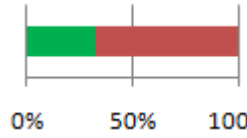
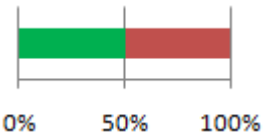
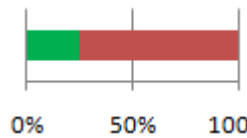
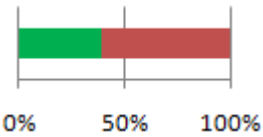
49 % der Betriebe verwenden eval.at, 23 % ein anderes externes Modell, 28 % ein eigenes Modell

1.4. Ergebnisse nach Betriebsgröße – Übersicht

Auswertung von JA/NEIN-Fragen in KMU und Betrieben über 50 Arbeitnehmer/innen



Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	1 bis 50 AN	über 50 AN
In wie vielen Betrieben ist eine Gefährdungsbeurteilung vorhanden?		
Wurde die Gefährdungsbeurteilung nach der Erst-Gefährdungsbeurteilung an geänderte Verhältnisse angepasst bzw. nach besonderen Ereignissen, wie z.B. Unfälle oder Fälle von Berufskrankheiten?		
Wurde im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument die Umsetzung aller Maßnahmen terminlich fixiert?		
Wurde im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument die Zuständigkeiten für die Umsetzung festgelegt?		
Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument	1 bis 50 AN	über 50 AN
Ist das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument einheitlich und übersichtlich gestaltet?		
Ist das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument für alle zugänglich?		
Sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche erfasst?		

Sind die spezifischen Gefährdungsbeurteilungen (wenn erforderlich) durchgeführt, hinsichtlich:	1 bis 50 AN	über 50 AN
Arbeitsstoffe		
Jugendbeschäftigung		
Mutterschutz		
manuelle Handhabung von Lasten		
Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen		
Sind besondere Arbeitnehmer/innen-Gruppen bei der Übertragung von Aufgaben (§ 6 ASchG) berücksichtigt:	1 bis 50 AN	über 50 AN
Geschlecht der Arbeitnehmer/innen		
Alter der Arbeitnehmer/innen		
Gesamteindruck der Gefährdungsbeurteilung (inkl. Umsetzung und Dokumentation), Benotung (Schulnotensystem) durch Arbeitsinspektor/in	**2,50**	**1,85**

2. Anteil der Betriebe, die eine Evaluierung vorlegen konnten

Ob eine Gefährdungsbeurteilung (§ 4 ASchG) vorhanden ist, konnte im Wesentlichen mit dem Vorlegen eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes (§ 5 ASchG) bewiesen werden. Konnte zum Zeitpunkt der Erhebung von Seiten des Betriebes keine Auskunft gegeben werden (es ist dem/der Befragten nicht bekannt, ob es eine Gefährdungsbeurteilung gibt), wurden weitere Recherchen angestellt, um diese Frage zweifelsfrei beantworten zu können.

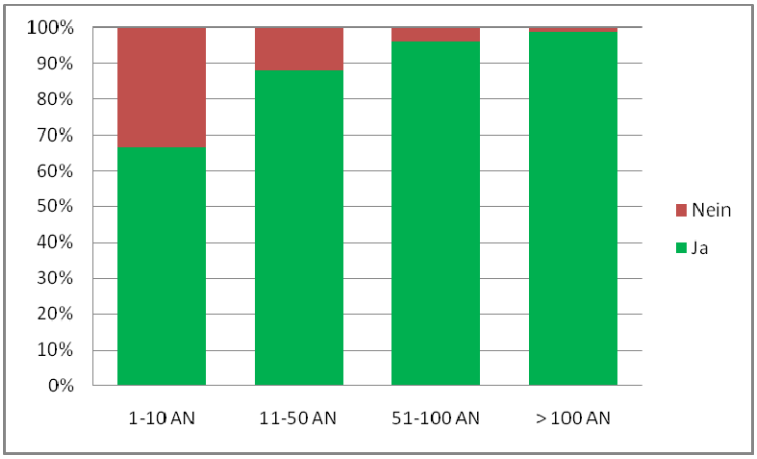


Abb. 1 Betriebe mit Evaluierung, Größenklasse

Deutlich erkennbar ist in der Gruppe der Unternehmen bis 10 Arbeitnehmer/innen, dass eine Gefährdungsbeurteilung in einem Drittel der Betriebe nicht vorhanden war. Deutlich besser die Situation bei den größeren Betrieben, von denen in der Größenklasse über 100 Arbeitnehmer/innen praktisch alle eine Gefährdungsbeurteilung vorlegen konnten.

Anmerkung zur weiteren Erhebung:
Bei „nein“ endete hier der Fragebogenteil zur Gefährdungsbeurteilung bzw. zum Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument, es blieb lediglich die nach der Veranlassung durch die Behörde (Aufforderung, Strafverfahren) zu beantworten.

3. Zeitaufwand für die Anpassung der Evaluierung

Basis für diese Darstellung ist der von den Betrieben angegebene, geschätzte Zeitaufwand. Die Schätzung konnte in vier Stufen abgegeben werden: 1 bis 10 h/Jahr, 11 bis 100 h/Jahr, 101 bis 1.000 h/Jahr und mehr als 1.000 h/Jahr. Für die Berechnung wurde der Mittenwert der einzelnen Klassen sowie 1.500 für die Klasse >1.000h/Jahr durch die Anzahl der Arbeitnehmer/innen im Betrieb dividiert. Aus diesen relativen Zeitaufwänden wurde dann der Mittelwert über die jeweilige Größenklasse errechnet.

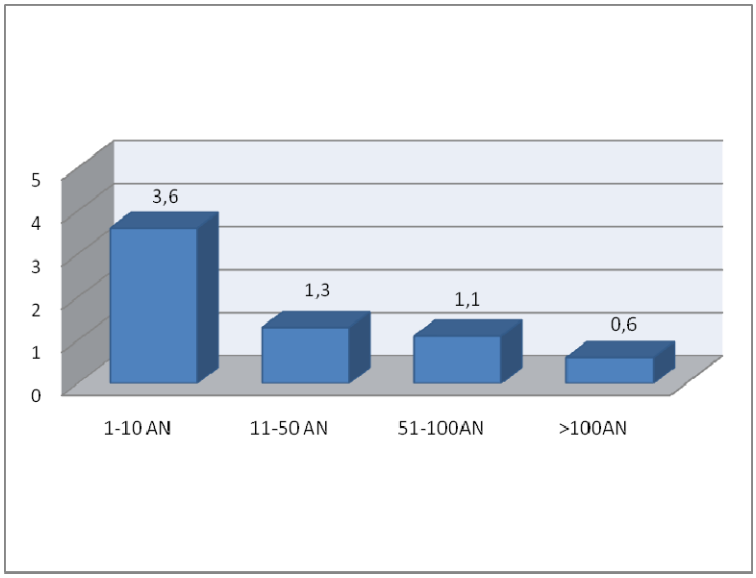


Abb. 2 Zeitaufwand für Anpassung der Evaluierung (h pro Jahr und AN)

Eine andere Rechnung mit der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitnehmer/innen in Betriebe einer Größenklasse zeigt den ungefähren Aufwand für die Betriebe:

	1-10 AN	11-50 AN	51-100 AN	>100 AN
Mittelwert h/J,AN	3,6	1,3	1,1	0,6
Durchschnittliche Anzahl AN in Betrieb in Größenklasse	4	22	72	275
Aufwand für Durchschnittsbetrieb in Größenklasse in einem Jahr	14,4 h	28,6 h	79,2 h	165 h

4. Grad der durch die Evaluierung erfassten Bereiche

4.1. Betriebsbereiche

Vollständig ist eine Evaluierung unter anderem dann, wenn alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche erfasst sind (§ 4 Abs. 1 ASchG).

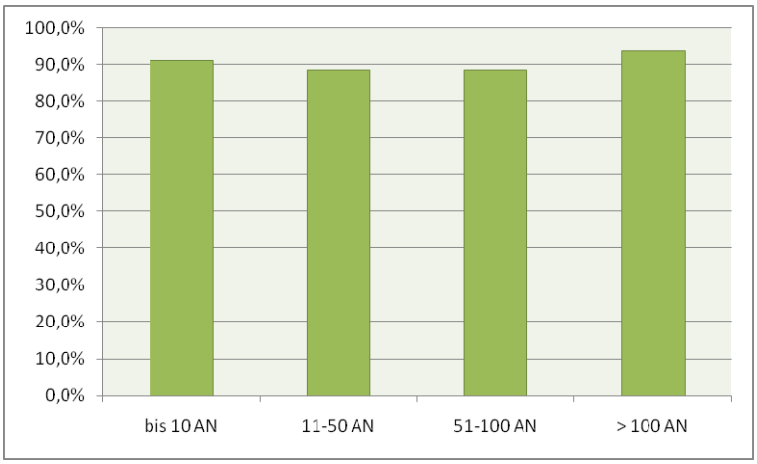


Abb. 3 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche

Wenn Evaluierungen durchgeführt werden, dann offenbar umfassend für alle Betriebsbereiche. Ein Einfluss der Betriebsgröße ist dabei nicht feststellbar.

4.2. Spezifische Gefährdungsbeurteilungen

Anhand der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente wurde geprüft, ob die spezifischen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden. Die so erhobenen Daten betrafen die Evaluierung von Arbeitsstoffen (§ 41 ASchG), die Evaluierung nach KJBG (§ 23 KJBG) und MSchG (§ 2a MSchG), die Evaluierung bei manueller Handhabung von Lasten (§ 64 Abs. 3 ASchG) und die Frage, ob bei der Evaluierung Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen (§ 4 Abs. 2 ASchG) berücksichtigt wurden. Zur Vervollständigung der Daten wurde immer festgestellt, ob eine spezielle Evaluierungspflicht überhaupt besteht („nicht erforderlich“).

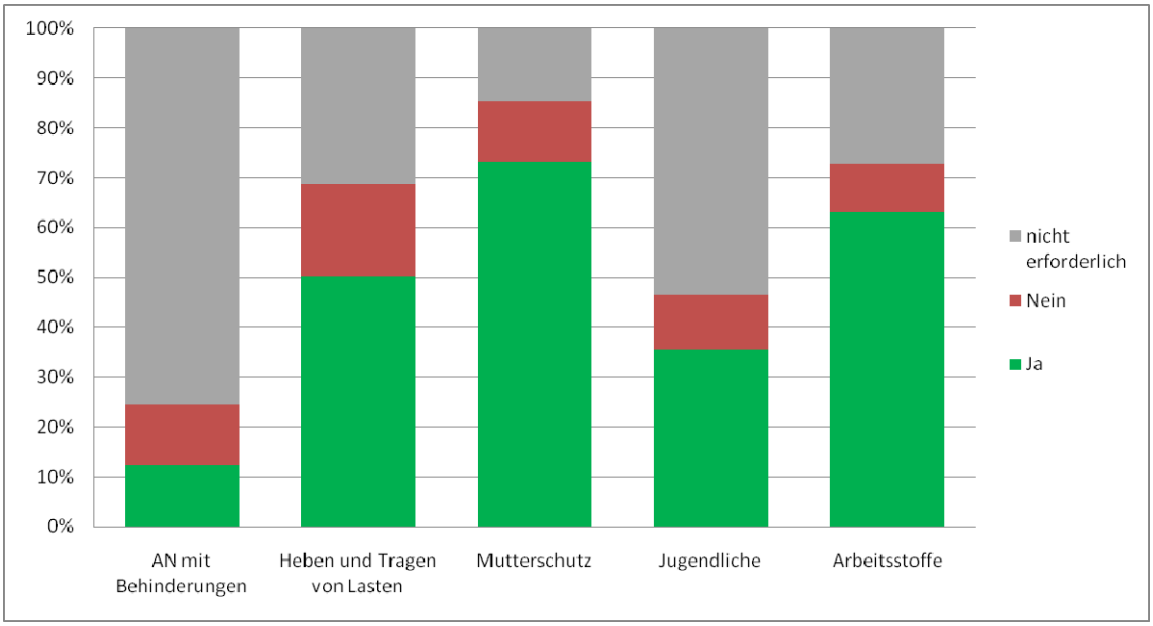


Abb. 4 spezifische Gefährdungsbeurteilungen

Erkennbar ist ein doch überraschend hoher Grad der Durchführung der speziellen Evaluierungen. Unbefriedigender sieht das Ergebnis bei der Evaluierung von manueller Handhabung von Lasten aus und besonders bedenklich bei der Evaluierung von Gefahren im Zusammenhang mit im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen. Hier lässt sich ein Informationsdefizit bei den Betrieben annehmen.

4.3. Berücksichtigung von Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer/innen in der Evaluierung

Der Einsatz der Arbeitnehmer/innen für bestimmte Arbeiten setzt grundsätzlich die Eignung der Arbeitnehmer/innen voraus. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen (§ 6 Abs. 1 ASchG). Diesen Aspekt der Evaluierung hat die Erhebung mit zwei Fragen beleuchtet, nämlich ob bei der Evaluierung das Geschlecht der

Arbeitnehmer/innen und ob das Alter der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt wurde.

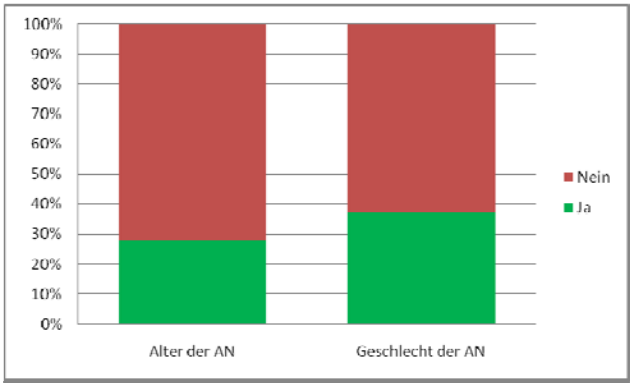


Abb. 5 Berücksichtigung von Alter und Geschlecht der AN in der Evaluierung

Beide Themen sind nur in wenigen Fällen in den betrieblichen Evaluierungen zu finden gewesen, obwohl davon auszugehen ist, dass praktisch alle Betriebe damit konfrontiert sind. Eine Analyse nach der Betriebsgröße zeigt folgendes Bild:

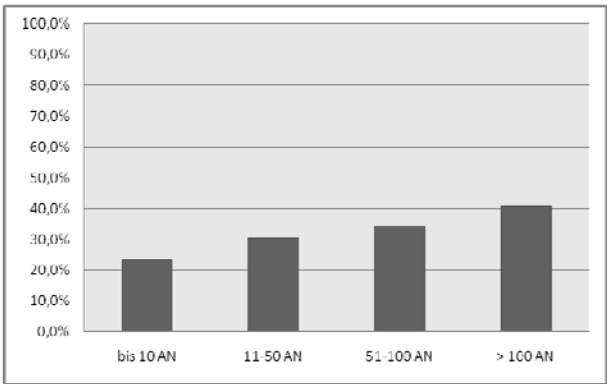


Abb. 6 Berücksichtigung des Alters der AN nach Betriebsgröße

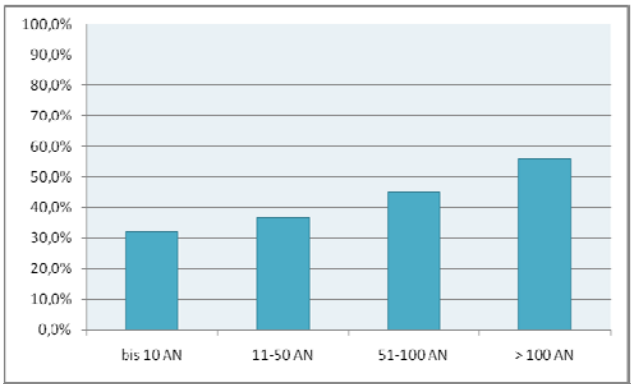


Abb. 7 Berücksichtigung des Geschlechts der AN nach Betriebsgröße

Nicht unerwartet besser ist die Situation in größeren Betrieben, aber bei weitem noch nicht zufriedenstellend. In Anbetracht der Ergebnisse kann nur mangelnde Sensibilität in den Betrieben als Ursache angenommen werden, wobei dies aber kein alleiniges Problem in der Arbeitswelt ist, sondern vielmehr ein gesellschaftliches.

5. Anpassung der Evaluierung

Ausgewertet wurden Betriebe, deren Erst-Evaluierung vier, acht oder mehr Jahre zurückliegt. Hier wurde dann erhoben, ob in der Zeit zwischen der Erst-Evaluierung und dem Erhebungszeitpunkt eine Anpassung auf Grund einer Änderung oder eines Vorfalls (bspw. Arbeitsunfall, Fälle von Berufskrankheiten) durchgeführt wurde (§ 4 Abs. 5 ASchG).

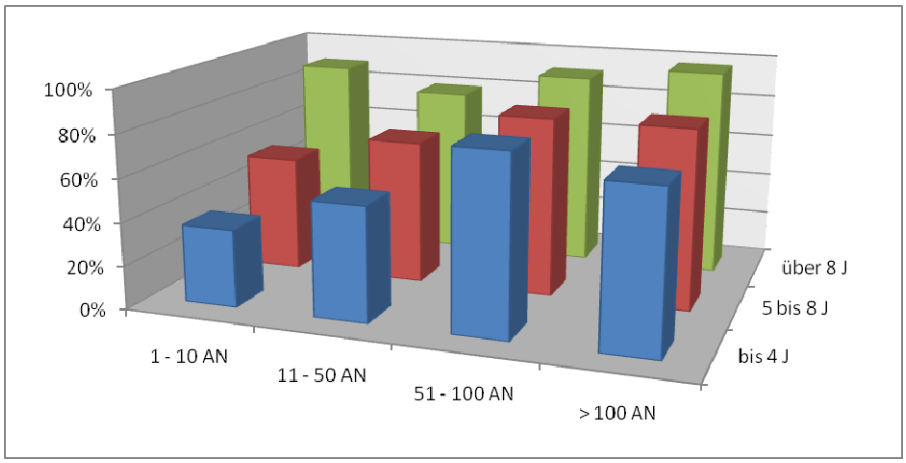


Abb. 8 Zeit bis zur Anpassung der Evaluierung

Es fällt ein Bereich auf bei Betrieben von 1 bis 50 AN (KMU) und Erst-Evaluierungen jünger als neun Jahre. Der hier zu sehende Abfall bei der Anpassung der Evaluierung hängt direkt mit der Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses im Betrieb, das zu einer Anpassung führen muss, zusammen, die naturgemäß bei KMU geringer ist, als in größere Betrieben mit mehr Arbeitnehmer/innen.

Ergänzend die Verteilung der Betriebe nach dem „Alter“ der Evaluierungen (= Zeitraum seit der Erst-Evaluierung):

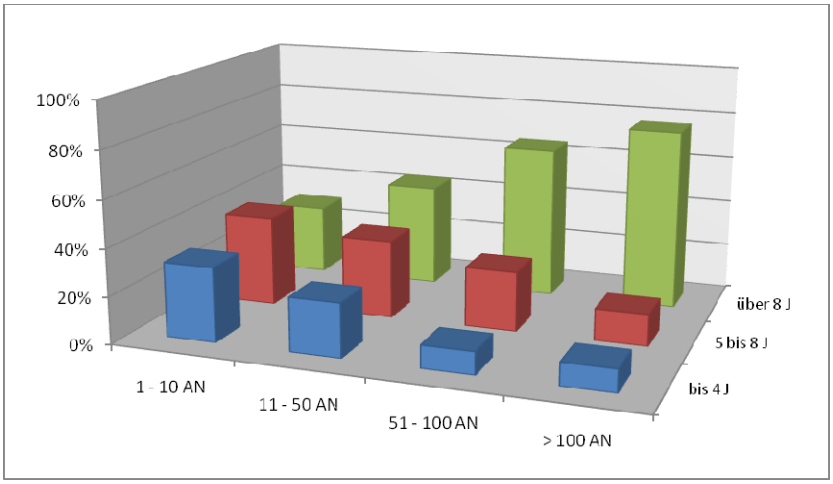


Abb. 9 Zeitraum seit der Erst-Evaluierung

Es zeigt sich, dass ein weiterer Faktor zu beachten ist, nämlich das in KMU eher „jüngere“ Evaluierungen vorzufinden sind. In KMU wurden demnach deshalb

weniger Anpassungen der Evaluierung durchgeführt, weil neben der schon angeführten geringeren Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses im Betrieb, die Evaluierungen noch nicht so alt sind, dass sich zufolge anderer betrieblicher Änderungen ein Anpassungsbedarf ergeben hätte.

6. Qualität der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Als Indikatoren für die Qualität eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes wurde erhoben, ob für die gegen die fest gestellten Gefahren gesetzten Maßnahmen Termine der Umsetzung genannt sind und ob für die Umsetzung der Maßnahmen Verantwortliche im Dokument angeführt sind (§ 5 ASchG und § 2 DOK-VO).

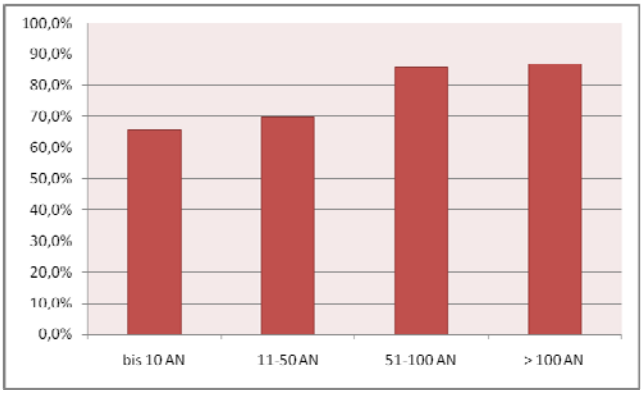


Abb. 10 Maßnahmen mit Terminen

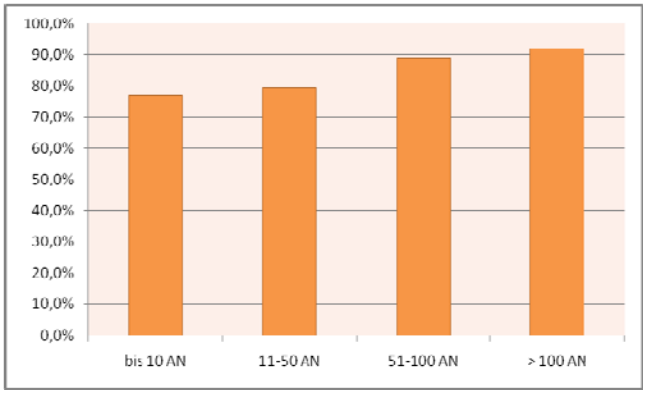


Abb. 11 Maßnahmen mit Zuständigkeiten

Der schon an anderer Stelle ersichtliche Rückstand der kleinen und mittleren Unternehmen bestätigt sich auch bei der Betrachtung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente.

7. Kleine und mittlere Unternehmen (1 bis 50 AN)

Für die Auswertung wurde allein die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte herangezogen. Alternativ wäre auch die Betreuung durch Arbeitsmediziner/innen möglich gewesen. Es zeigte sich aber kein signifikanter Unterschied, weshalb die Auswertung aus Gründen der Übersichtlichkeit auf SFK-Betreuung beschränkt bleibt. Den Anteil der jeweiligen Betreuungsformen zeigt das folgende Bild:

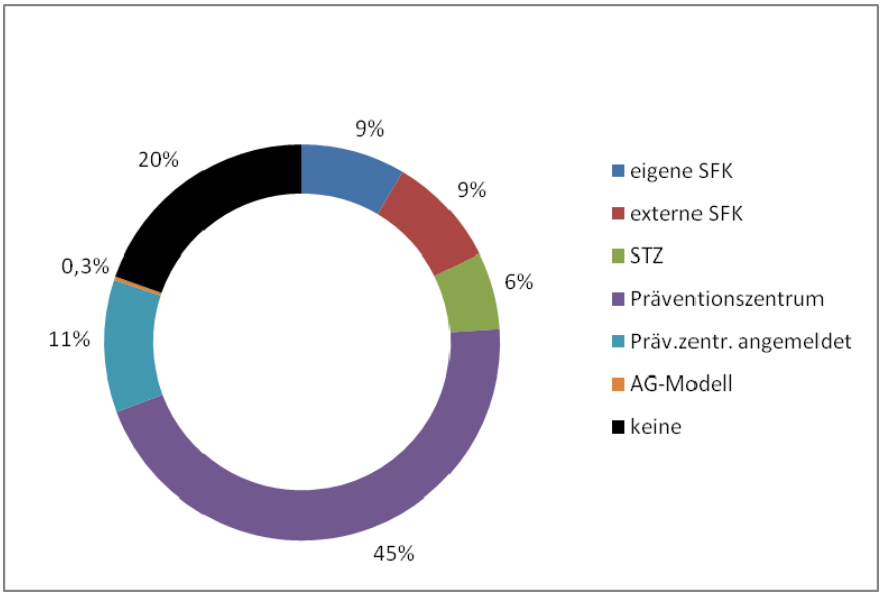


Abb. 12 Betriebe bis 50 AN, Betreuungsformen SFK

Es erfolgte eine Zusammenfassung der Daten nach den Gesichtspunkten: Betreuung intern (eigene SFK und AG-Modell), Betreuung extern (externe SFK und Sicherheitstechnische Zentren), Betreuung durch Präventionszentren und Betriebe ohne Betreuung (inklusive der Betriebe, die um Betreuung durch ein Präventionszentrum angesucht haben).

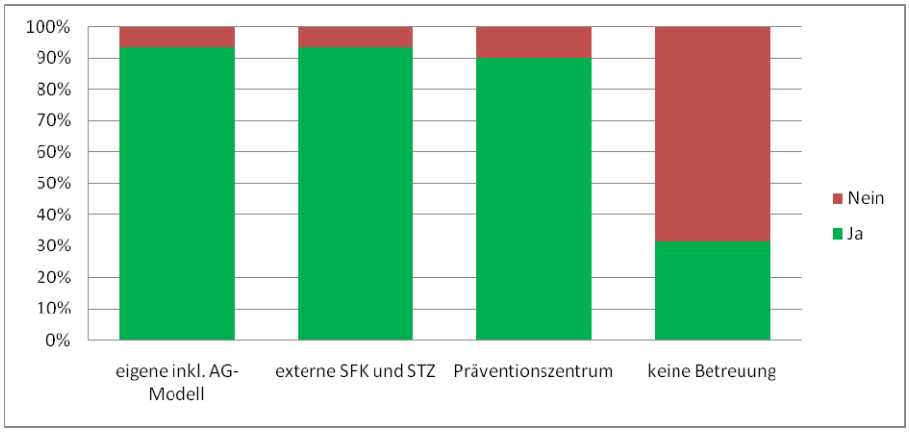


Abb. 13 Betriebe mit Evaluierung, Betreuungsform SFK

Wenn ein Betrieb präventivdienstlich (SFK, AMed) betreut wird, dann verfügt er auch zu 90 % über eine Evaluierung. Es kann also ein deutlicher Einfluss der Betreuung festgestellt werden, allerdings kein Vorzug einer Betreuungsform.

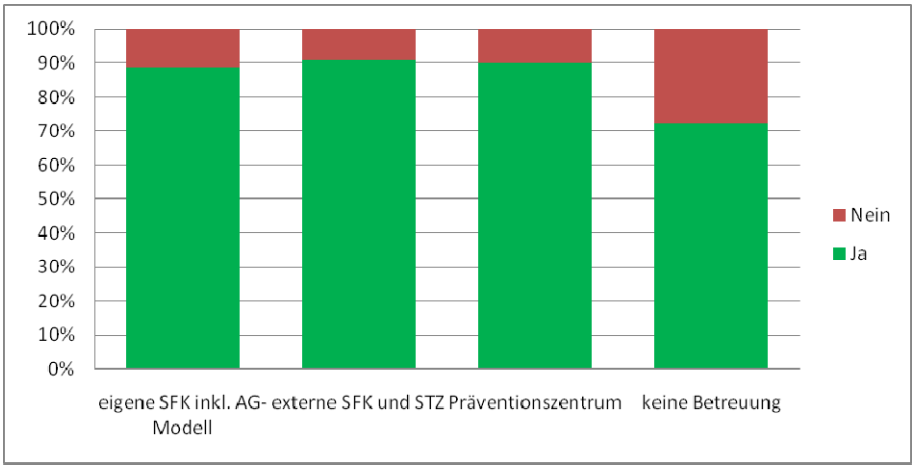


Abb. 14 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Betreuungsform SFK

Vollständig ist eine Evaluierung unter anderem dann, wenn alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche erfasst sind.

Auch hier zeigt sich der Einfluss der Präventivdienste, die eine deutlich höhere Qualität der Evaluierung bewirken.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich, wenn die Verpflichtung nach Anpassung der Evaluierung betrachtet wird. Ausgewertet wurden Betriebe, deren Erst-Evaluierung fünf Jahre oder mehr zurückliegt. Hier wurde dann erhoben, ob in der Zeit zwischen der Erst-Evaluierung und dem Erhebungszeitpunkt eine Anpassung auf Grund einer Änderung oder eines Vorfalls (bspw. Arbeitsunfall) durchgeführt wurde. Beim betrachteten Zeitraum von fünf oder mehr Jahren konnte man durchaus annehmen, dass eine Anpassung erfolgt sein müsste.

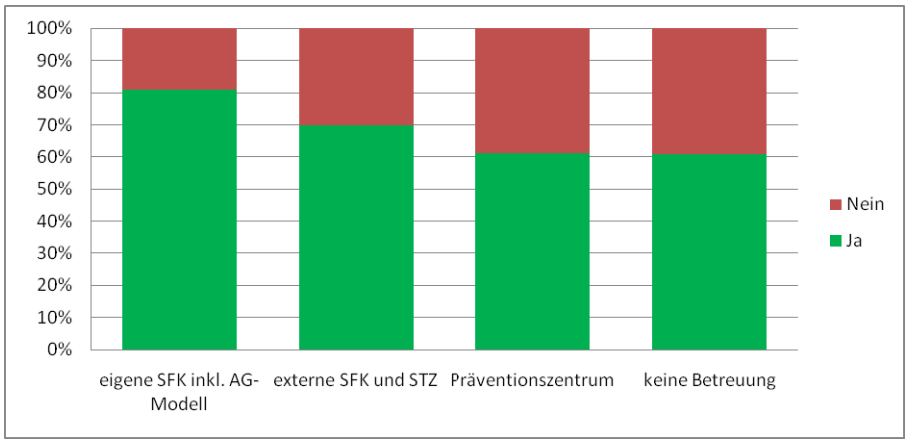
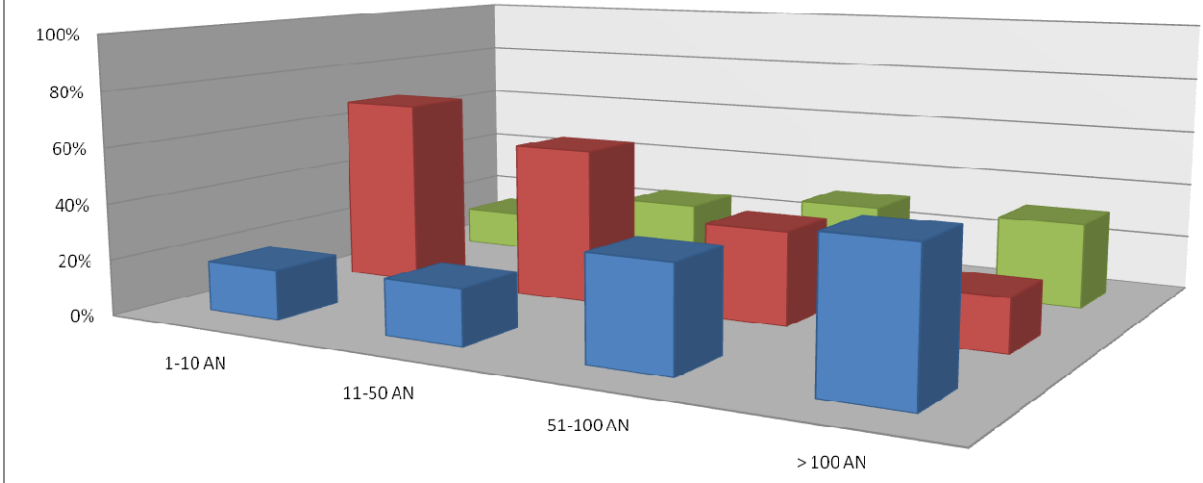


Abb. 15 Evaluierung angepasst, Betreuungsform SFK

Betriebe mit eigener SFK (inkl. AG-Modell) zeigen hier ein besseres Ergebnis als Betriebe mit externer Betreuung und ein deutlich besseres Ergebnis als durch ein Präventionszentrum betreute Betriebe. Bemerkenswert ist, dass zwischen den durch ein Präventionszentrum betreuten Betrieben und den nicht betreuten Betrieben kein signifikanter Unterschied in diesem Zusammenhang besteht.

8. Evaluierungsmodelle

8.1. Welche Evaluierungsmodelle kommen zum Einsatz



	1-10 AN	11-50 AN	51-100 AN	> 100 AN
eigenes	18%	20%	36%	50%
eval.at	68%	56%	33%	19%
anderes (ext.)	14%	24%	30%	31%

Abb. 16 Evaluierungsmodelle, Größenklassen der Betriebe

In den KMU wird überwiegend das AUVA-Modell eval.at verwendet. In den mittelständischen Betrieben werden eigene Modelle, eval.at und externe Modelle im ungefähr gleichen Anteil verwendet. Bei Betrieben über 100 AN wird in der Mehrzahl ein eigenes Modell verwendet, der Anteil von eval.at beträgt hier nur mehr 19%.

8.2. Spezifische Gefährdungsbeurteilungen

Welches Evaluierungsmodell verwendet wird, hat keinen nennenswerten Einfluss auf den Grad der Durchführung der besonderen Evaluierungen bzw. auf die Evaluierungen hinsichtlich Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer/innen:

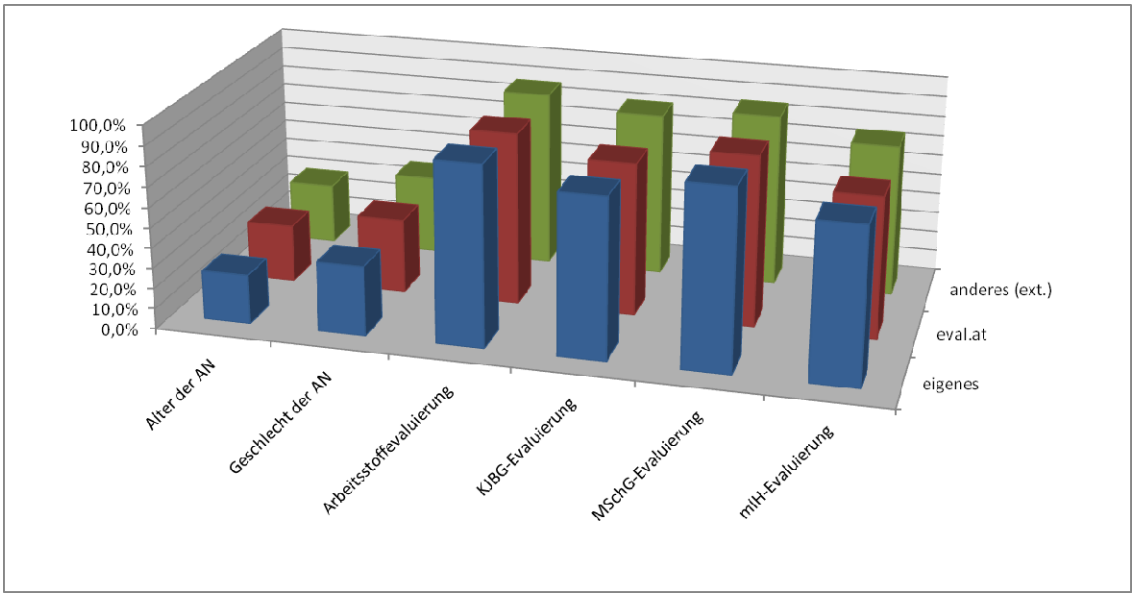


Abb. 17 spezifische Gefährdungsbeurteilungen, Evaluierungsmodell

8.3. Evaluierung angepasst

Ausgewertet wurden Betriebe, deren Erst-Evaluierung fünf Jahre oder mehr zurückliegt. Hier wurde dann erhoben, ob in der Zeit zwischen der Erst-Evaluierung und dem Erhebungszeitpunkt eine Anpassung aufgrund einer Änderung oder eines Vorfalls (bspw. Arbeitsunfall) durchgeführt wurde. Beim betrachteten Zeitraum von fünf oder mehr Jahren konnte man durchaus annehmen, dass eine Anpassung erfolgt sein müsste.

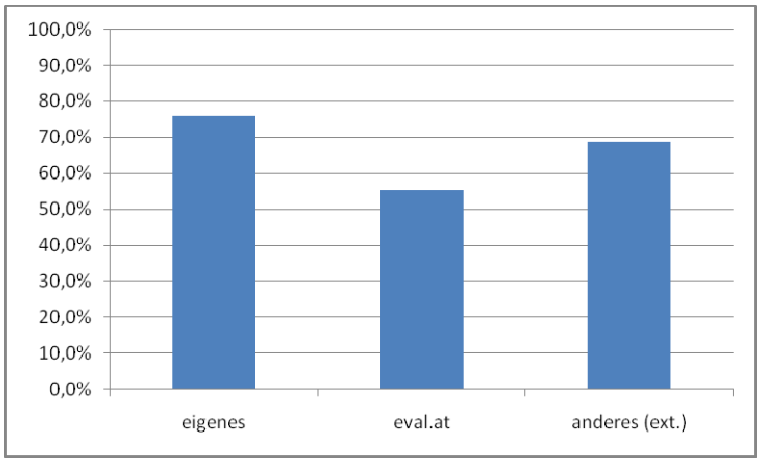


Abb. 18 Durchgeführte Anpassung der Evaluierung, Evaluierungsmodell

Auffällig ist, dass die Betriebe, die eval.at verwenden, signifikant unter den Betrieben liegen, die ein anderes Modell verwenden (eigenes oder externes). Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass Modelle mit einem hohen Formularanteil dazu verführen, die Evaluierung einmal durchzuführen, zu dokumentieren und dann aufzubewahren. Dieses Verhalten wird auch durch Berichte der Arbeitsinspektor/innen bestätigt, in denen vom „Dokument für die Behörde“ gesprochen wird. Es wird somit der Sinn der Evaluierung eigentlich nicht erfasst. Ein weiterer Einfluss auf das Ergebnis der Betriebe mit eval.at ist sicherlich auch

in der Betriebsgröße zu suchen, in der eval.at verwendet wird, vornehmlich KMU. In Betrieben dieser Größe ist öfter fest zu stellen, dass als bürokratisch verkannte Anforderungen nicht eingehalten werden.

8.4. Evaluierung vollständig

Vollständig ist eine Evaluierung unter anderem dann, wenn alle Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche erfasst sind.

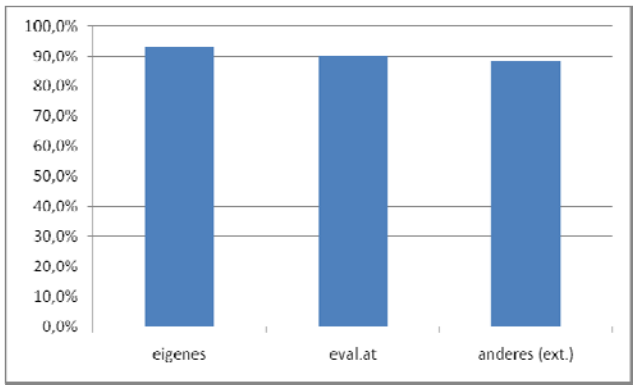


Abb. 19 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Evaluierungsmodell

Es lässt sich hier kein signifikanter Unterschied zwischen den Modellen feststellen.

8.5. Dokumentation

Ein Vergleich von Qualitätsindikatoren bei den verschiedenen Evaluierungsmodellen zeigt, dass Betriebe mit eval.at oder einem anderen externen Modell nicht sehr viel aber doch signifikant unter Betrieben ohne vorgefertigtem Modell liegen. Die Betriebsgröße hat hier wahrscheinlich keinen besonderen Einfluss, da die Ergebnisse für Betriebe mit externen Modellen ähnlich denen sind in Betrieben mit eval.at, das ja vor allem in KMU dominant vertreten ist. Die Ursache kann vielmehr darin liegen, dass Modelle mit hohem Unterstützungsgrad die Betriebe verleiten, weniger Sorgfalt walten zu lassen.

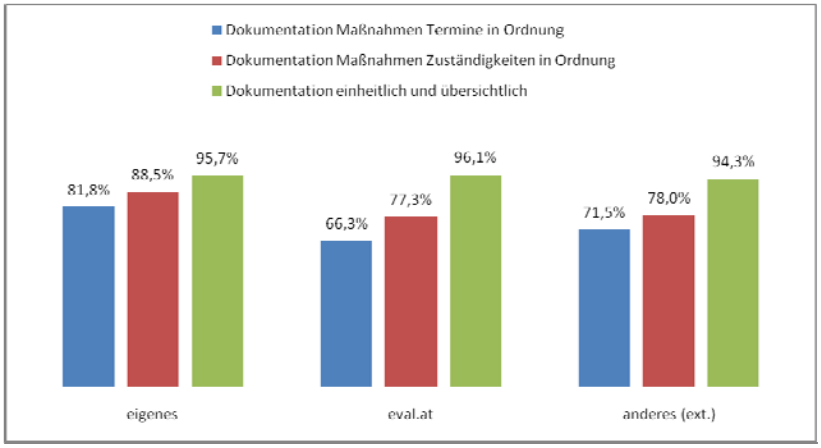


Abb. 20 Dokumentation, Evaluierungsmodell

9. Durchführung der Evaluierung

Ausgewertet wurde, ob eine Person die Evaluierung allein oder im Team durchgeführt hat, den Anteil der jeweiligen Personengruppen zeigt die nachstehende Abbildung:

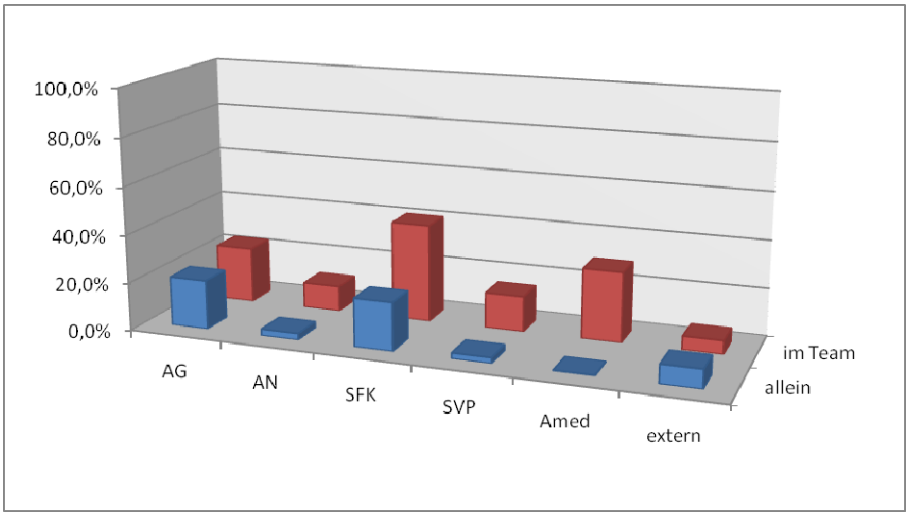


Abb. 21 Durchführung der Evaluierung

Es wurden Evaluierungen von Arbeitnehmer/innen oder SVP allein nur in ganz wenigen Fällen durchgeführt, sehr wohl waren sie aber in Teams vertreten. Eine doch große Zahl der Evaluierungen wurde von Sicherheitsfachkräften allein durchgeführt, weit öfter aber als Mitglied eines Teams. Wenn externe Fachleute beauftragt werden, so führen diese die Evaluierung überwiegend allein durch.

9.1. Qualität der Evaluierung bei verschiedenen Durchführenden

Basis für diesen Vergleich sind die Bewertungen des Gesamteindrucks der Evaluierung durch die Arbeitsinspektor/innen (1 … Positiv, 3 … ausreichend, 5 … negativ).

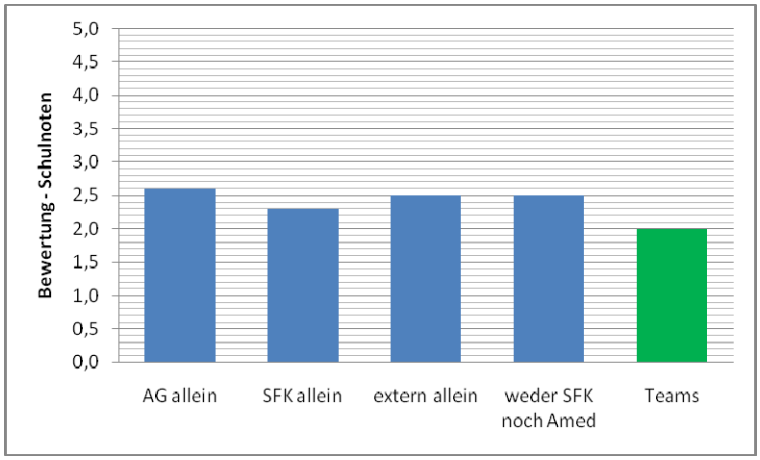


Abb. 22 Durchführung der Evaluierung, Qualität

Die beste Note haben die Betriebe erhalten, in denen Teams die Evaluierung durchgeführt haben.

9.2. Vollständigkeit der Evaluierung in Abhängigkeit vom verwendeten Evaluierungsmodell und bei verschiedenen Durchführenden

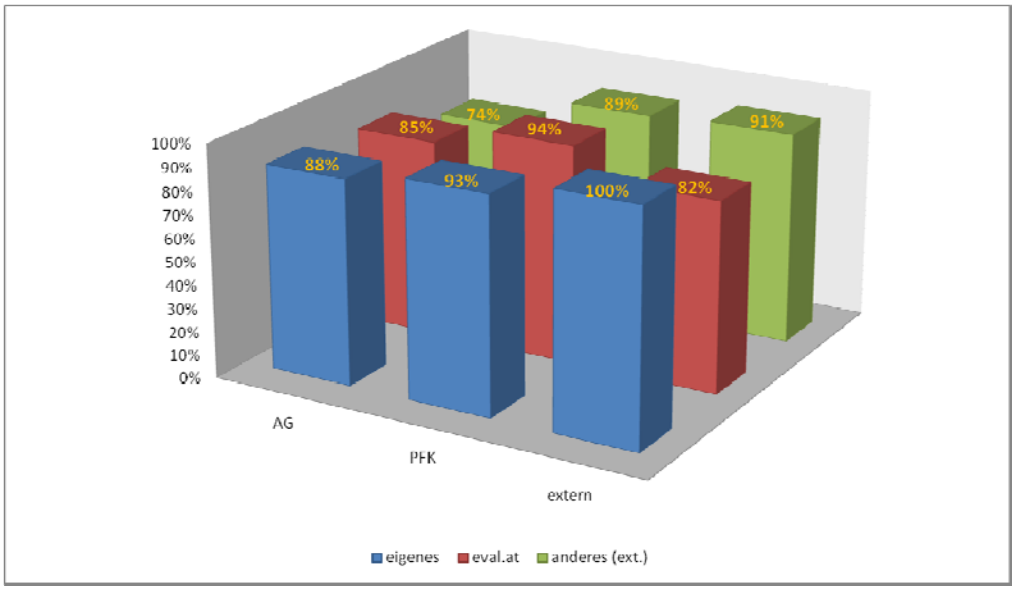


Abb. 23 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Evaluierungsmodell, Durchführung

Von externen Fachleuten durchgeführte Evaluierungen (Säule rechts vorne) weisen praktisch keine Mängel hinsichtlich der Erfassung aller Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche auf. Im Vergleich am schlechtesten sind die Betriebe, in denen die Arbeitgeber/innen nach einem externen Modell selbst evaluiert haben (Säule links hinten mit 74 %).

10. Wirtschaftszweige

Die Betriebe, die für die Erhebung überprüft wurden, können grob folgenden Wirtschaftszweigen zugeordnet werden:

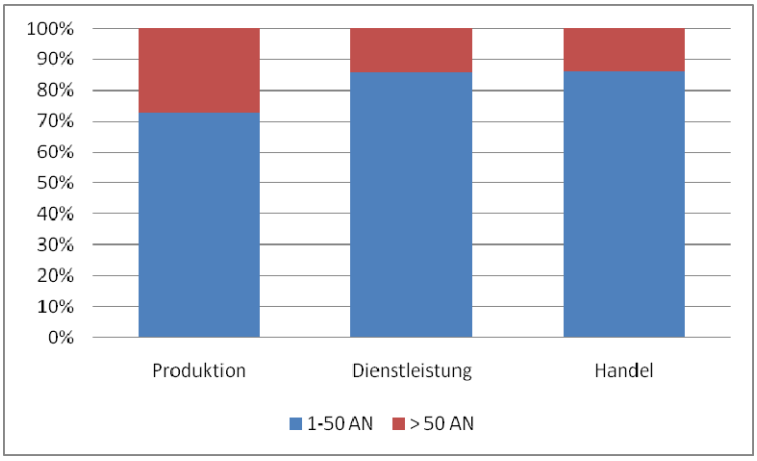


Abb. 24 Wirtschaftszweige, Größenklasse der Betriebe

Wenn die Indikatoren für die Evaluierung nach der Betriebsart dargestellt werden, ergibt sich das folgende Bild:

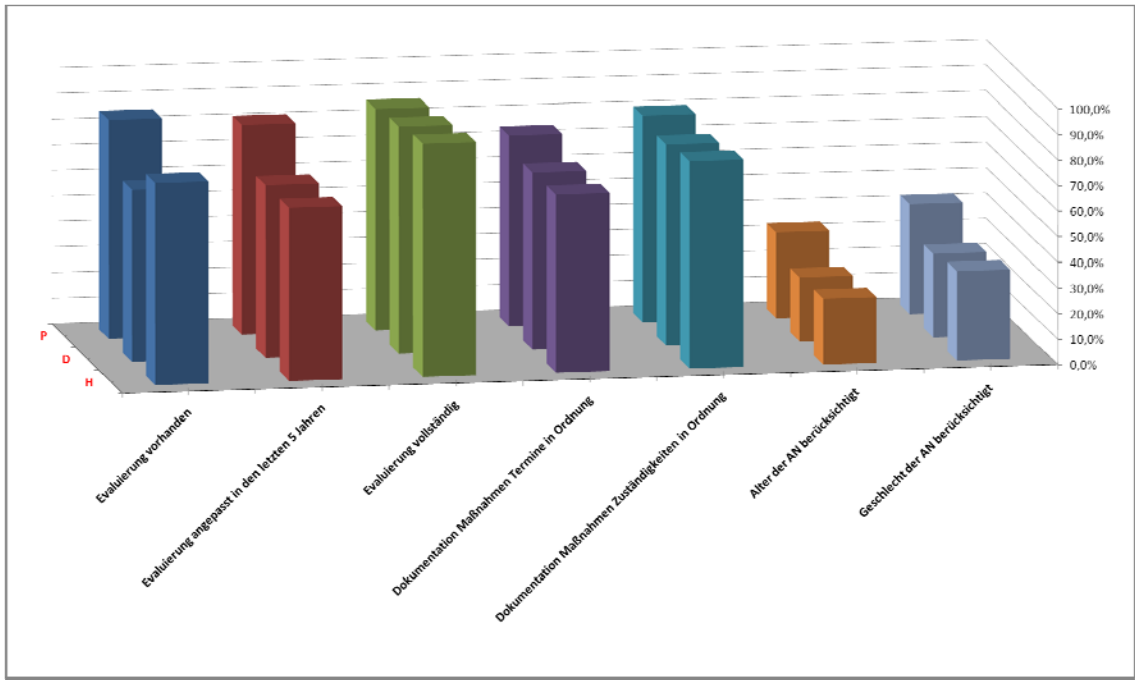


Abb. 25 Wirtschaftszweige, Indikatoren für Evaluierung

Produktionsbetriebe weisen signifikant bessere Evaluierungen auf als Betriebe aus dem Bereich Handel oder Dienstleistung. Lediglich beim Indikator „Erfassung aller Arbeitsplätze (Betriebsbereiche), Arbeitsvorgänge und Gefahrenbereiche“ ist kein Unterschied zwischen den Betriebsarten feststellbar.

11. Rechtsvorschriften mit Bezug zur Ermittlung und Beurteilung von Gefahren

11.1. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren Festlegung von Maßnahmen

§ 4. (1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6 Abs. 1) zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, Inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.

(3) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 und 2 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

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

(5) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 4 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

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

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

§ 5. Arbeitgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

Einsatz der Arbeitnehmer

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

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

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

(4) Arbeitnehmerinnen dürfen mit Arbeiten, die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen

oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden.

(5) Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsinspektorat hat ihre Beschäftigung mit Arbeiten, die für sie auf Grund ihres körperlichen oder geistigen Zustandes eine Gefahr bewirken können, durch Bescheid zu untersagen oder von bestimmten Bedingungen abhängig zu machen.

Grundsätze der Gefahrenverhütung

§ 7. Arbeitgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Arbeitnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

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

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

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

(2) Arbeitgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 40 einstufen.

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

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

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60/1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG), BGBl. Nr. 325/1990, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.
2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Arbeitgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

(5) Arbeitgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen und von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 40 Abs. 1 auf die Arbeitnehmer ermitteln, wobei gegebenenfalls die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen und bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können, vorzunehmen.

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

Handhabung von Lasten

§ 64. (1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Arbeitnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies auf Grund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer

Bedingungen für die Arbeitnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Arbeitgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, daß Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen.

(3) Läßt es sich nicht vermeiden, daß Arbeitnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so haben die Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, daß es bei den Arbeitnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder daß solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

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

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

Lärm

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

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Arbeitnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu

berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Arbeitgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Meßverfahren muß zu einem für die Exposition der Arbeitnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

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

Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. Die Arbeitnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Arbeitnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Arbeitnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.
5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Arbeitnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition ist es dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln. Arbeitgeber müssen jedem Arbeitnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

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

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

1. Die Software muß der auszuführenden Tätigkeit angepaßt sein.
2. Die Software muß benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepaßt werden können.
3. Die Systeme müssen den Arbeitnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.

4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepaßt ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

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

1. Die Arbeitgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit, sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies auf Grund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, daß diese notwendig sind.

(4) Maßnahmen nach Abs. 3 Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

(5) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, die nicht regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 2 nicht anzuwenden.

(6) Auf die in § 67 Abs. 5 angeführten Einrichtungen bzw. Geräte ist Abs. 2 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen. Auf die in § 67 Abs. 5 Z 1 und 2 angeführten Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels ist Abs. 3 Z 1 nur anzuwenden, soweit die Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder die Art der Arbeitsvorgänge dem nicht entgegenstehen.

(7) Abs. 2 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

11.2. Mutterschutzgesetz

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

§ 2a. (1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;
5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;
7. biologische Stoffe im Sinne des § 40 Abs. 4 7 2 bis 4 ASchG, soweit bekannt ist, daß diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;
9. folgende Verfahren:
   a) Herstellung von Auramin;
   b) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind;
   c) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist und
   d) Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol;
10. Bergbauarbeiten unter Tage;

11. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
3. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates

zu erfolgen.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner heranzuziehen. Diese können auch mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 2b schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

Maßnahmen bei Gefährdung

§ 2b. (1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

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

11.3. Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz

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

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

(1a) Der Dienstgeber hat alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit zu treffen.

(1b) Der Dienstgeber hat die Präventivdienste (7. Abschnitt ASchG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften) bei der Ermittlung der Gefährdung und der Festsetzung von Schutzmaßnahmen heranzuziehen.

(2) Durch Verordnung kann die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben, mit bestimmten Arbeiten oder unter bestimmten Einwirkungen, die mit besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.

(3) Unabhängig von Abs. 2 kann das Arbeitsinspektorat in einzelnen Fällen die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

§ 25. (1) Der Dienstgeber hat die Jugendlichen über die Durchführung von Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG rechtzeitig zu informieren, sie über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren und sie zur Teilnahme anzuhalten. Den Jugendlichen ist die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(1a) Ergibt die Beurteilung gemäß § 23 Abs. 1 eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, daß in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(2) Die Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG sind bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen. Wenn dies der Wahrnehmung der Belange des Arbeitnehmerschutzes dient, kann durch Verordnung bestimmt werden, daß die Ergebnisse dieser erstmaligen Jugendlichenuntersuchungen noch vor ihrer Auswertung im Sinne des § 132a Abs. 6 ASVG der für die Durchführung des Arbeitnehmerschutzes jeweils zuständigen Behörde zuzuleiten sind.

(3) Durch Verordnung können für Jugendliche, die in Betrieben beschäftigt sind, für die das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994, nicht gilt, unter sinngemäßer Anwendung des 5. Abschnittes des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes Vorschriften über gesundheitsgefährdende Tätigkeiten, Eignungsuntersuchungen und die Überwachung des Gesundheitszustandes erlassen werden.

11.4. Bildschirmarbeitsverordnung

Ermittlung und Beurteilung

§ 8. Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren im Sinne des § 68 Abs. 1 ASchG ist insbesondere festzustellen, ob Bildschirmarbeit im Sinne des § 1 Abs. 4 vorliegt.

11.5. Arbeitsmittelverordnung

Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen

§ 3. (1) ArbeitgeberInnen dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen. Zu diesen Rechtsvorschriften gehören die in den **Anhängen A und B** angeführten Vorschriften sowie der 4. Abschnitt.

(2) Wenn ArbeitgeberInnen ein Arbeitsmittel erwerben, das nach einer im Anhang A angeführten Vorschrift gekennzeichnet ist, können sie davon ausgehen, dass dieses Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen dieser Vorschrift über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entspricht.

(3) Abs. 2 gilt nicht, wenn ArbeitgeberInnen über andere Erkenntnisse verfügen, insbesondere wenn sie auf Grund eines Unfalls oder eines Beinaheunfalles oder auf Grund von Informationen von Herstellern, Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern, ArbeitnehmerInnen, Prüfern, Unfallversicherungsträgern, Behörden oder sonstiger Stellen annehmen können, dass ein Arbeitsmittel den im Anhang A angeführten Vorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen nicht entspricht.

(4) In Fällen nach Abs. 3 ist unverzüglich die Ermittlung und Beurteilung der vom Arbeitsmittel ausgehenden Gefahren zu überprüfen. Ergibt diese Überprüfung eine Gefahr für ArbeitnehmerInnen, haben die ArbeitgeberInnen geeignete Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu ergreifen. Erforderlichenfalls ist das Arbeitsmittel stillzulegen und von der weiteren Benutzung auszuschließen.

(5) Die gemäß Abs. 4 durchzuführenden Maßnahmen sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten im Sinne des § 5 ASchG zu dokumentieren. In dieser Dokumentation sind die festgestellten Gefahren und die dagegen ergriffenen Schutzmaßnahmen darzustellen.

11.6. Verordnung biologische Arbeitsstoffe

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren bei beabsichtigterVerwendung

§ 3. Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind zu berücksichtigen:

1. die Risikogruppe der biologischen Arbeitsstoffe;
2. Art und Häufigkeit der Tätigkeit;
3. mögliche Infektionswege, zB durch Inhalation von Aerosolen oder Staub, durch direkten oder indirekten Haut- oder Schleimhautkontakt, durch Verletzungen oder Bisse, durch orale Aufnahme;
4. die aus der Arbeit der Arbeitnehmer/innen resultierenden möglichen allergieauslösenden oder toxigenen Wirkungen;
5. Informationen im Sinne des § 41 Abs. 3 ASchG über mögliche oder tatsächlich aufgetretene Erkrankungen, die auf die Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen zurückzuführen sind oder sein könnten;
6. die Ungewißheit hinsichtlich des Vorhandenseins von sowie die Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe, die im Organismus menschlicher Patienten oder von Tieren oder in den von Menschen oder Tieren stammenden Proben, Ausscheidungen oder Abfällen vorhanden sind oder sein könnten.

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren bei unbeabsichtigterVerwendung

§ 4. (1) Bei unbeabsichtigter Verwendung ist die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren anhand von Informationen über Erfahrungen mit vergleichbaren Arbeitsplätzen vorzunehmen. Dabei ist § 3 anzuwenden, soweit dies ohne Kenntnis der Identität des biologischen Arbeitsstoffes möglich ist.

(2) Sofern bei unbeabsichtigter Verwendung die Identität eines biologischen Arbeitsstoffes bekannt ist, muß überdies eine Zuordnung zu einer Risikogruppe gemäß § 2 vorgenommen werden.

11.7. Verordnung explosionsfähige Atmosphären

Ermittlung und Beurteilung der Explosionsgefahren

§ 4. (1) Arbeitgeber/innen müssen die Wahrscheinlichkeit und die Dauer des Auftretens von explosionsfähigen Atmosphären und explosionsgefährdeten Bereichen sowie die charakteristischen Eigenschaften und Kenndaten der Arbeitsstoffe, die explosionsfähige Atmosphären bilden können, ermitteln und beurteilen.

(2) Arbeitgeber/innen müssen die spezifischen Gefahren, die von explosionsfähigen Atmosphären ausgehen können, und die spezifischen Gefahren von explosionsgefährdeten Bereichen in ihrer Gesamtheit ermitteln und beurteilen und dabei insbesondere berücksichtigen:

1. die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins, der Aktivierung und des Wirksamwerdens von Zündquellen, einschließlich elektrostatischer Entladungen;
2. das Ausmaß der zu erwartenden Auswirkungen und ob Arbeitnehmer/innen betroffen sein können;
3. die Arbeitsmittel sowie deren Sicherheits-, Kontroll- und Regelvorrichtungen, die elektrischen Anlagen (Installationen), die baulichen und örtlichen Gegebenheiten, die angewendeten Arbeitsvorgänge und ihre möglichen Wechselwirkungen, die Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung;
4. die möglichen Explosionsgefahren, insbesondere bei
   a) Normalbetrieb,
   b) vorhersehbaren Störungen, Instandhaltung, Reinigung, Prüfung und Störungsbehebung,
   c) Arbeiten nach § 6 Abs. 3.

(3) Bereiche, die über Öffnungen mit Bereichen verbunden sind oder verbunden werden können, in denen explosionsfähige Atmosphären auftreten

können, müssen bei der Ermittlung und Beurteilung der Explosionsgefahren ebenfalls berücksichtigt werden.

(4) Enthält eine explosionsfähige Atmosphäre mehrere Arten von brennbaren Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben, so muss die Beurteilung der Schutzmaßnahmen auf das größtmögliche Gefährdungspotential ausgelegt sein.

Explosionsschutzdokument

§ 5. (1) Arbeitgeber/innen müssen auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung ein Explosionsschutzdokument erstellen und auf dem letzten Stand halten.

(2) Das Explosionsschutzdokument muss jedenfalls Angaben enthalten über:

1. die festgestellten Explosionsgefahren, insbesondere bei
   a) Normalbetrieb
   b) vorhersehbaren Störungen, Instandhaltung, Reinigung, Prüfung und Störungsbehebung,
   c) Arbeiten nach § 6 Abs. 3;
2. die zur Gefahrenvermeidung durchzuführenden primären, sekundären und konstruktiven Explosionsschutzmaßnahmen, einschließlich Maßnahmen und Vorkehrungen für vorhersehbare Störungen, Instandhaltung, Reinigung, Prüfung und Störungsbehebung;
3. die örtliche Festlegung der explosionsgefährdeten Bereiche und deren Einstufung in Zonen;
4. die Eignung der in den jeweiligen explosionsgefährdeten Bereichen verwendeten Arbeitsmittel, elektrischen Anlagen, Arbeitskleidung und persönlichen Schutzausrüstung sowie über Sicherheits-, Kontroll- und Regelvorrichtungen außerhalb von explosionsgefährdeten Bereichen, die für den sicheren Betrieb in explosionsgefährdeten Bereichen erforderlich sind oder dazu beitragen;
5. Umfang und Ergebnisse von Prüfungen und Messungen in Zusammenhang mit explosionsgefährdeten Bereichen;
6. die im Fall von Warn- oder Alarmbedingungen zur Explosionsvermeidung erforderlichen technischen und organisatorischen Vorkehrungen und durchzuführenden Maßnahmen;
7. Arbeiten nach § 6 Abs. 3;
8. Angaben über Ziel, Maßnahmen und Modalitäten der Koordination, wenn in der Arbeitsstätte auch betriebsfremde Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden.

(3) Das Explosionsschutzdokument ist vor Aufnahme der Arbeit zu erstellen. Es ist zu überarbeiten, wenn wesentliche Änderungen, die Auswirkungen auf den Schutz vor explosionsfähigen Atmosphären haben, vorgenommen werden.

Dies gilt insbesondere für Änderungen der Arbeitsvorgänge, der Art der verwendeten Arbeitsstoffe, der Arbeitsstätte einschließlich der elektrischen Anlage, der Arbeitsmittel, der Arbeitskleidung, der persönlichen Schutzausrüstung oder der Sicherheits-, Kontroll- oder Regelvorrichtungen, die für den sicheren Betrieb in explosionsgefährdeten Bereichen erforderlich sind oder dazu beitragen.

11.8. Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Allgemeine Bestimmungen

§ 1. (1) Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument im Sinne des § 5 ASchG ist übersichtlich zu gestalten. Gleichartige Arbeitsplätze oder Arbeitsvorgänge oder Gefahrenbereiche können zusammengefaßt dokumentiert werden. Die für eine Arbeitsstätte erstellten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind möglichst einheitlich zu gestalten.

(2) Die Dokumentation kann auch in graphischer Form erfolgen, soweit dies zweckmäßig ist, insbesondere durch Verwendung von Symbolen, Plänen, Layouts, und Skizzen.

(3) Die Dokumentation kann auch automationsunterstützt erfolgen. Es muß gewährleistet sein, daß alle Berechtigten Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten haben. Ist der ausreichende Zugang nicht auf andere Weise gewährleistet, muß ein Ausdruck der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zur Einsichtnahme aufliegen.

Inhalt

§ 2. (1) Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muß jedenfalls enthalten:

1. Angaben über die Person, die die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durchgeführt hat; wenn die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren von mehreren Personen durchgeführt wurde, weiters Angaben über ihren Aufgabenbereich; Angaben über allfällige für Messungen, Berechnungen und Analysen beigezogene fachkundige Personen;
2. Angaben über den Tag oder den Zeitraum der erstmaligen Ermittlung und Beurteilung der Gefahren;
3. Angaben über den Bereich (insbesondere Arbeitsplatz, Arbeitsraum, Organisationseinheit, Arbeitsstätte), auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht und über die Anzahl der in diesem

Bereich zum Zeitpunkt der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beschäftigten Arbeitnehmer/innen;
4. die festgestellten Gefahren;
5. die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung auf technischem und organisatorischem Gebiet;
6. bei jenen vorgesehenen Maßnahmen, die nicht umgehend umgesetzt werden können, zusätzlich Angaben über die Zuständigkeit für die Umsetzung und über die Umsetzungsfrist.

(2) Soweit dies für den Bereich, auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht, zutrifft, muß es auch enthalten:

1. die Festlegung der Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche, für die nach dem 5. Abschnitt des ASchG Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen, Untersuchungen bei Lärmeinwirkung oder sonstige besondere Untersuchungen vorgesehen sind;
2. die Festlegung der Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse im Sinne des § 63 ASchG notwendig ist;
3. Angaben über die notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen;
4. Angaben über Bereiche, die besonders zu kennzeichnen sind, oder für die Zutrittsbeschränkungen bestehen;
5. Vorkehrungen für ernste und unmittelbare Gefahren im Sinne des § 3 Abs. 3 und 4 ASchG.

(3) Soweit dies für den Bereich, auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht, zutrifft, muß es auch enthalten:

1. ein Verzeichnis der verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 ASchG;
2. ein Verzeichnis der Arbeitsmittel, für die Prüfungen im Sinne des § 37 ASchG notwendig sind, samt allfälligen Prüfplänen; gegebenenfalls Wartungspläne für Arbeitsmittel;
3. Brandschutzordnung, Evakuierungspläne, Explosionsschutzdokument.

(4) Die in Abs. 3 angeführten Unterlagen können auch gesondert geführt werden. In diesem Fall muß das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument einen Verweis auf diese Unterlagen enthalten.

(5) Werden in dem Bereich, auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht, gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, für die Grenzwerte im Sinne des § 45 ASchG gelten, sind im Dokument auch die zur Anwendung kommenden MAK-Werte oder TRK-Werte anzuführen.

(6) Werden bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ÖNORMEN, harmonisierte europäische Normen (EN oder ÖNORM EN), ÖVE-Vorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Technische Richtlinien oder sonstige

anerkannte Regeln der Technik zugrundegelegt, sind diese im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument anzuführen.

§ 2a. Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente für Arbeitsstätten, in denen nicht mehr als zehn Arbeitnehmer/innen regelmäßig beschäftigt werden und in denen keine Gefahren bestehen, für die Schutzmaßnahmen festzulegen sind, können entsprechend der Anlage zu dieser Verordnung gestaltet werden.

Überprüfung und Anpassung

§ 3. (1) Bei einer Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren oder der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Sinne des § 4 Abs. 4 und 5 ASchG muß auch eine Anpassung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes erfolgen.

(2) Aus dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muß sich ergeben, wer die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren vorgenommen hat, wann sie erfolgt ist und auf welchen Bereich sie sich bezieht.

Zuständige Personen

§ 4. Aus dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muß sich ergeben, welche Personen innerbetrieblich für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zuständig sind, oder welche innerbetriebliche Stelle nähere Auskünfte über Personen und Dienste mit besonderen Aufgaben auf diesem Gebiet erteilt.

12. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Betriebe mit Evaluierung, Größenklasse

Abb. 2 Zeitaufwand für Anpassung der Evaluierung (h pro Jahr und AN)

Abb. 3 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche

Abb. 4 spezifische Gefährdungsbeurteilungen

Abb. 5 Berücksichtigung von Alter und Geschlecht der AN in der Evaluierung

Abb. 6 Berücksichtigung des Alters der AN nach Betriebsgröße

Abb. 7 Berücksichtigung des Geschlechts der AN nach Betriebsgröße

Abb. 8 Zeit bis zur Anpassung der Evaluierung

Abb. 9 Zeitraum seit der Erst-Evaluierung

Abb. 10 Maßnahmen mit Terminen

Abb. 11 Maßnahmen mit Zuständigkeiten

Abb. 12 Betriebe bis 50 AN, Betreuungsformen SFK

Abb. 13 Betriebe mit Evaluierung, Betreuungsform SFK

Abb. 14 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Betreuungsform SFK

Abb. 15 Evaluierung angepasst, Betreuungsform SFK

Abb. 16 Evaluierungsmodelle, Größenklassen der Betriebe

Abb. 17 spezifische Gefährdungsbeurteilungen, Evaluierungsmodell

Abb. 18 Durchgeführte Anpassung der Evaluierung, Evaluierungsmodell

Abb. 19 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Evaluierungsmodell

Abb. 21 Durchführung der Evaluierung

Abb. 22 Durchführung der Evaluierung, Qualität

Abb. 23 Grad der durch die Evaluierung erfassten Betriebsbereiche, Evaluierungsmodell, Durchführung

Abb. 24 Wirtschaftszweige, Größenklasse der Betriebe

Abb. 25 Wirtschaftszweige, Indikatoren für Evaluierung