

Einleitung

Der vorliegende Praxiskommentar wurde hinsichtlich Inhalt und Umfang auch bei der Zweitausgabe so konzipiert, dass nahezu alle für den Bereich Arbeitnehmerschutz wichtigen Themen behandelt wurden. Das rasche Auffinden der Informationen wird durch ein umfassendes, sich am System des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes orientierendes Inhaltsverzeichnis erleichtert. Wer diesen Aufbau nicht kennt oder die gewünschte Antwort nicht sofort findet, wird bei der Suche durch ein detailliertes Stichwortverzeichnis unterstützt. Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit für den Praktiker wurde – soweit möglich – auf spezielle juristische Fachausdrücke verzichtet. Für Juristen wurde insb in den Fußnoten auf zahlreiche höchstgerichtliche Entscheidungen und Beiträge in den einschlägigen Kommentaren und Fachzeitschriften verwiesen.

Arbeitnehmerschutz betrifft rund drei Millionen Beschäftigte, eine Vielzahl von Berufen und Branchen. Damit der Umfang des Handbuchs in Grenzen gehalten werden konnte, wurden nur die wesentlichsten Informationen aufgenommen. In vielen Fällen wurde daher auch auf Informationen verwiesen, die mittlerweile über das Internet zugänglich sind. Jene, die auch diese Hinweise nützen, können auf nahezu alle Fragen Antworten finden, die bei der Umsetzung von Maßnahmen zugunsten der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb helfen können.

Die kommentierten Inhalte beschränken sich nicht immer auf das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, sondern gehen insb dann darüber hinaus, wenn dies für das Verständnis bzw den Gesamtzusammenhang erforderlich erscheint. Aus den gleichen Überlegungen wurden auch die wichtigsten arbeitnehmerschutzrelevanten Inhalte des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche und das Mutterschutzgesetz sowie Fragen der Verantwortung und Haftung behandelt. Damit der Gesamtumfang des Handbuchs trotzdem in Grenzen gehalten werden konnte, wurde auf den in der Erstausgabe aufscheinenden Gesetzestext des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes als Anhang verzichtet.

Arbeitnehmerschutz ist ein komplexes Thema, weil zu allen Aktivitäten betrieblichen Handelns, wo oft geradezu zwangsläufig Gefahren entstehen, Gegenstrategien entwickelt werden müssen. Beispiele dafür sind:

- Arbeiten in allen Teilgebieten von Industrie, Handel und Gewerbe,
- Arbeiten unter physischen und psychischen Belastungen,
- Arbeiten in Krankenanstalten, Altenheimen und mobilen Diensten,
- Arbeiten auf Baustellen,
- Arbeiten mit Chemikalien,
- Arbeiten mit brennbaren Flüssigkeiten (Verkaufsstellen, Gastronomie etc).

Für die Beseitigung oder Minimierung derart unterschiedlicher Gefahren gibt es zu- meist weder pauschale noch einfache Antworten. Vielmehr müssen die Maßnahmen zur Gefahrenabwehr idR genauso mühsam und zeitaufwendig der Situation vor Ort angepasst werden, wie das „Werk“, das hergestellt werden soll und dessen unerwünschtes Nebenprodukt oft Gefahren sind.

Der Benutzer sollte beim Studium des Handbuchs den großen Anwendungsbereich

des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und die Vielfalt der Tätigkeiten nie aus den Augen verlieren. Insb dort, wo es um generelle Informationen geht, kann er nur dann einen Vorteil für sich erzielen, wenn er bereit ist, die eingearbeiteten Hintergrundinformationen, Überlegungen und Bestimmungen sinnvoll und auf Schadensvermeidung bedacht, auf seine Situation vor Ort umzulegen.

Wenn trotz aller Vorsorgemaßnahmen etwas passiert und Verfahren eingeleitet werden, spielt natürlich auch im Arbeitnehmerschutz die Judikatur eine wichtige Rolle. In den Fußnoten sind viele aktuelle, zum jeweiligen Thema ergangene Entscheidungen angeführt, die nicht nur für Juristen interessant sind, sondern auch dem Praktiker zeigen, welche Vorfälle letztlich auch die Gerichte beschäftigen. Gleiches gilt für die vielen Publikationen, auf die schon wegen des Umfangs nur fallweise verwiesen werden konnte, die aber in viele Überlegungen eingeflossen sind. Unter der Überschrift „**Praxisfall**“ wurden Ereignisse eingearbeitet, die aufzeigen, zu welchen Fehlhandlungen es im Alltag kommt und welche Konsequenzen damit verbunden sein können.

Die Autoren kommen aus Einrichtungen, zu deren Kernaufgaben der Schutz der Arbeitnehmer gehört. Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit Themen des Arbeits- und Sozialrechtes und/oder des Arbeitnehmerschutzrechtes und identifizieren sich persönlich mit der Notwendigkeit präventiver Schutzmaßnahmen. Die in diesem Buch niedergelegten Erläuterungen stützen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen, Begehung von Betrieben, Vorträgen, Gerichtsverhandlungen sowie der Erstellung von zahlreichen Artikeln und sonstigen Publikationen. Dieser Hintergrund gewährleistet, dass sich für die Praxis viel Nützliches in diesem Handbuch findet.

1. Arbeitnehmerschutz – Allgemeines

1.1 Historische Entwicklung

In Österreich gibt es rund 3 Millionen unselbstständig Beschäftigte, die in verschiedenen Branchen tätig sind. Die mit den Berufstätigkeiten verbundenen Gefahrenpotentiale, die insb in Form von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sichtbar werden, sind äußerst unterschiedlich. Sie reichen von nahezu ungefährlich bis hoch riskant.

Die wichtigste gesetzliche Regelung, die den AN-Schutz in Österreich über Jahrzehnte bestimmte, war das **Arbeitnehmerschutzgesetz** (ANSchG). Am 1.1.1995 trat Österreich der EU bei und musste dafür sorgen, dass die jeweiligen EU-RL umgesetzt wurden.

Das neue seit 1.1.1995 geltende **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** (ASchG) wurde nach geänderten Prinzipien strukturiert. Im Unterschied zum Arbeitnehmerschutzgesetz, bei dem Detailregelungen und die Kontrolle der Einhaltung durch die Behörde im Vordergrund standen, stehen beim ArbeitnehmerInnenschutzgesetz **Schutzziele**, die zu gewährleisten sind, im Vordergrund. Die Umsetzung erfolgt vor Ort, nämlich dort, wo sich die Gefahrenquellen befinden und wo idR auch das meiste Know-how zur Beseitigung vorhanden ist.

Zuständig für die Umsetzung der Schutzziele im Bereich des AN-Schutzes ist der AG. Er hat gleichzeitig auch die effektivsten Möglichkeiten, in Koordinierung mit den sonstigen Betriebsabläufen und in umfassendster Kenntnis der eingesetzten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe des Betriebes dafür zu sorgen, dass die AN nicht in ihrer Gesundheit und Sicherheit gefährdet werden. Dort, wo mehrere AG zusammenarbeiten, gibt es Koordinierungsverpflichtungen, durch die vermieden werden soll, dass es zu Gefährdungen von AN anderer AG kommt.¹⁾

Es obliegt dem AG, Gefährdungen und arbeitsbedingte Belastungen selbstständig zu ermitteln und zu vermeiden. Die Vorgangsweise, wie Gefahren aufgespürt und beseitigt werden sollen, ist unter der Bezeichnung Arbeitsplatzevaluierung oder abgekürzt auch nur Evaluierung genannt, bekannt. Durch dieses Verfahren sollen die jeweiligen Schutzziele (vgl Kap 3.1.4.1) umgesetzt werden. Das erfordert, dass zuallererst durch Experten vor Ort Feststellungen getroffen werden, ob und gegebenenfalls welche Gefährdungssituation vorliegt. In solchen Fällen werden vom Gesetzgeber allgemeine Formulierungen wie **erforderlichenfalls** etc verwendet.²⁾

In Verbindung mit der Dokumentation und den einschlägigen AN-Schutzbestimmungen (ASchG, VO) soll ohne den Umweg über die Behörde auf betrieblicher Ebene ein sicheres Arbeiten gewährleistet werden. Es handelt sich um eine moderne, allerdings auch anspruchsvolle Methode. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist, dass der jeweilige Betrieb über ein System verfügt, mit dem Gefahren professionell und systematisch ermittelt und mit geeigneten Maßnahmen beseitigt werden und das den Anforderungen einer wirksamen Selbstkontrolle gerecht wird.

¹⁾ Vgl zB § 9 ASchG – Überlassung und § 6 AÜG – Arbeitnehmerschutz.

²⁾ Beispiel: **Erforderlichenfalls** ist das Arbeitsmittel (zB Drehmaschine) stillzulegen und bis zur Beseitigung des Mangels von der weiteren Benutzung auszuschließen. Dh, dass es in einem konkreten Einzelfall auch nicht erforderlich sein kann, weil ... (Begründung).

Dies erfordert, dass über Mängel nicht tatenlos hinwiegesehen wird. Die Verantwortlichen müssen daher, ähnlich wie in anderen betrieblichen Bereichen, in denen bestimmte Qualitätsstandards zu sichern sind, ein geeignetes Evaluierungs-, Informations- und Kontrollsyste errichten, welches vom Ablauf her gewährleistet, dass die notwendigen Anordnungen erteilt und deren Umsetzung so kontrolliert wird, dass die Einhaltung der erteilten Anweisungen gesichert ist (s zB Kap 3.1.4.5).

Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der AN am Arbeitsplatz stellen auch nach der RL 89/391/EWG Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

Die Kontrolltätigkeit der Behörden ist seit dem neuen ASchG in den Hintergrund getreten. Sie beschränkt sich bei den Betrieben mehr als früher auf die Überprüfung, ob das innerbetriebliche AN-Schutzsystem funktioniert.

1.2 Zielsetzungen des AN-Schutzrechtes

Gesunde Menschen können durch verschiedenste Aktivitäten Schaden an ihrer Gesundheit erleiden. Die Berufstätigkeit von AN erstreckt sich über einen Zeitraum von 40–50 Jahren. Unterschiedlichste **Einwirkungen**³⁾ auf den menschlichen Körper zB durch manuelle Lasthandhabung, Staub, Lärm,⁴⁾ Stress etc erhöhen daher schon aufgrund der langen Dauer die Gefahr einer gesundheitlichen Schädigung.

Die Beschäftigten vieler Branchen sind aufgrund der Eigenart der Tätigkeit, der Arbeitsmittel oder der Arbeitsstoffe mit besonderen gesundheitlichen Belastungen und/oder Unfallrisiken konfrontiert. Die Zielsetzungen des AN-Schutzrechtes liegen in erster Linie in der Vermeidung von diversen Gefährdungen und deren Folgen.

Unter **Gefahrenverhütung** iSd § 2 Abs 7 ASchG sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

Damit dieses Ziel erreicht werden kann, verlangt der Gesetzgeber bereits im Vorfeld Verhaltensweisen, die ein größtmögliches Maß an Sicherheit gewährleisten sollen. Die wichtigsten Vorgaben werden in den Grundsätzen der Gefahrenverhütung genannt. Jedermann, der im Anwendungsbereich des ASchG jemanden beschäftigt oder beschäftigt wird, ist zur Gefahrenverhütung und der Einhaltung der Grundsätze der Gefahrenverhütung verpflichtet (s Kap 3.1.6).

³⁾ Beeinträchtigungen sind mögliche Reaktionen auf **Einwirkungen**, die rückbildungsfähig sind. Beanspruchungen sind individuelle Reaktionen auf Einwirkungen (Belastungen). Sie zeigen sich als Reaktion auf eine Belastung. Über bestimmten, zB in der VOLV angeführten Grenzwerten sind Gefährdungen nicht mehr auszuschließen.

⁴⁾ Daher sollten insb Menschen, die bereits im Berufsleben Belastungen wie Lärm und/oder Stress ausgesetzt sind, besonders darauf achten, zumindest in der Freizeit Erholungsphasen in diesem Bereich einzuhalten.

Damit das Erkennen von Gefahren und das Ergreifen von geeigneten Maßnahmen zur Vermeidung von schädigenden Folgen nicht dem Zufall überlassen bleiben, sind vorausschauende Aktivitäten in Form der Arbeitsplatzevaluierung erforderlich. Als Ausgleich für Belastungen, die nicht vermieden werden können, sollte die Gesundheit gefördert werden. Aktuelle Studien kommen zu dem Schluss, dass sich die **Betriebliche Gesundheitsförderung** (BGF) aus der Sicht der Unternehmen mit einem „Return on Investment“ zwischen 1:2,5 und 1:10,1 eindeutig finanziell lohnt.⁵⁾

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die umfassenden gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit – zB die Evaluierung von Fehlbelastungen samt Beseitigung durch jeweils geeignete Maßnahmen – eingehalten und nicht isolierte Projekte, die keinen gesetzlichen Vorgaben unterliegen, vorgereiht werden (vgl Kap 3.1.4).⁶⁾ Es geht daher immer **um zusätzliche Maßnahmen** durch BGF und nicht um solche, die an Stelle des gesetzlichen AN-Schutzes durchgeführt werden.

Der Schutz der AN ist gesetzlich verankert und ua unter dem Begriff „**Fürsorgepflicht**“ bekannt. Dieser allgemeinen Verpflichtung stehen aufgrund der Vielzahl der im Arbeitsleben bestehenden Gefahren eine Reihe von speziellen Regelungen zur Seite, die konkretisieren, wie vorzugehen ist (vgl Kap 2.2.1).

Bei den die Sicherheit und Gesundheit von AN betreffenden Bestimmungen handelt es sich idR auch um sog **Schutzgesetze**. In Fällen der Schutzgesetzverletzung wird denen, die einen Schaden vermeiden können bzw sollen, eine erhöhte Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmung zugeordnet. Die Nichteinhaltung von Schutzgesetzen ist daher im Schadensfall mit besonderen Konsequenzen verbunden (s Kap 7.).

Die Folgen von Arbeitsunfällen sind vielfältiger Natur. In erster Linie verursachen sie Schmerzen und Leid, oft auch ökonomische Nachteile für die Betroffenen. Für Dienstgeber ergeben sich neben den finanziellen Leistungen wie Lohnfortzahlung etc oft erhebliche Probleme in der Auftragsabwicklung.

Auch außerhalb des Betriebes verursachen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erhebliche Kosten, die meist unbeachtet bleiben, weil sie idR nur als Gesamtsumme und nicht auf den Einzelfall bezogen ausgewiesen werden. Zu berücksichtigen ist aber, dass selbst Arbeitsunfälle, die nur einen kurzfristigen Krankenhausaufenthalt von einigen Tagen und eine ambulante Nachbetreuung erfordern, bereits Kosten in Höhe von mehreren tausend Euro verursachen können (s Kap 1.6.3).

Kommt es bei einem schweren Arbeitsunfall zu einer Körperverletzung oder zur Berufsunfähigkeit, stellt sich für den Geschädigten zumeist die Frage, wen die Schuld trifft und wer die Kosten für Schmerzengeld, Verdienstentgang und sonstige Schäden trägt (s Kap 7. Verantwortlichkeit und Haftung im Betrieb).

⁵⁾ Vgl Leitl/Sorger in Meggendorfer/Hirtenlehner, Zehn Jahre Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich (2006) 7.

⁶⁾ Da die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung keinen gesetzlichen Mindeststandards unterliegen, sind die Möglichkeiten breit gestreut. Es kann sich zB um sportliche Aktivitäten, um eine ernährungsbewusste Betriebsküche uvam handeln. Sie können daher in unterschiedlichster Weise die Gesundheit der AN fördern.

1.3 Gesundheit

1.3.1 Gesundheit – Krankheit

Gesundheit ist nach der WHO-Definition der Zustand körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Ausgehend von diesem Gesundheitsbegriff, der über die kurativ-medizinische Sichtweise und reine Krankheitsvermeidung hinausgeht, wurde von der WHO auch ein Modell der Gesundheitsförderung entwickelt, das 1986 in der Ottawa-Charta wie folgt definiert wurde: „Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“ Aufbauend auf der WHO-Definition und dem Verständnis von Gesundheitsförderung ist der Setting-Ansatz entstanden. Dieser Konzeption zufolge adressiert das „setting“ die Alltagsumgebung bzw den Ort, in dem Interventionen pro oder contra Gesundheit stattfinden.

Dass Zusammenhänge zwischen den Orten, an denen wir uns viele Stunden unseres Lebens aufhalten, und unserer Gesundheit bestehen, ist durch verschiedenste Studien ausreichend belegt.⁷⁾ Dabei brauchen wir uns nicht auf das Berufsleben zu beschränken, sondern können und müssen auch den Freizeitbereich einbeziehen. Es lässt sich belegen, dass Erkrankungen spezifische Ursachen haben, die zu Schädigungen des Organismus führen.

Arbeitsbedingungen beeinflussen schon wegen der vielen Stunden, die man am Arbeitsplatz verbringt, in besonders hohem Maß

- Gesundheit und Krankheit,
- Gesundheitszustand zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben,
- Lebenserwartung und
- Lebensfreude bzw Lebensqualität.

Viele Tätigkeiten, zB Arbeiten mit Kettensägen bei Forstarbeiten sind in verschiedenster Hinsicht besonders belastend. Die bei derartigen Arbeiten auf den menschlichen Körper vorhersehbaren Einwirkungen (Vibrationen, Lärm, Kälte etc) lassen sich zwar meist nicht völlig ausschalten, aber doch erheblich reduzieren, zB durch Anti-Vibrationsgriffe, Lärmschutz, entsprechende Kleidung etc.

Über einige Jahre betrachtet zeigt sich, dass Menschen, die Raubbau am eigenen Körper (belastende Arbeitsbedingungen, Dauerstress,⁸⁾ ungesunde Freizeitaktivitäten etc) betreiben bzw gesundheitsgefährdenden Bedingungen ausgesetzt sind, relativ rasch erkranken können. Menschen, die gleiche Tätigkeiten verrichten, aber bewusster mit ihrem Körper umgehen, können Erkrankungen, Abnützungerscheinungen etc zumindest längere Zeit hinauszögern.

Derartige Zusammenhänge müssen vor allem den ins Berufsleben eintretenden Menschen vermittelt werden, was nicht immer leicht ist. Jugendliche sind meist noch gesund und sehen diesen Zustand als selbstverständlich an. Nicht nur die Sicherheit, sondern auch das

⁷⁾ Vgl Pelikan/Nowak, Pflegenotstand in Österreich, Diagnosen und Lösungsmöglichkeiten mit einem Schwerpunkt auf Entwicklung der Arbeitsbedingungen des diplomierten Pflegepersonals (2003).

⁸⁾ Zu Stresseinwirkungen (Dauerstress), die krank machen, kann es auch durch systematische Unterbesetzungen kommen, die zumeist mit notwendigen Einsparungen begründet werden. Hier bewegen sich die Betroffenen in ihrem Arbeitsumfeld nahezu ständig am Leistungslimit, ohne dass sie selbst eine Änderung der Bedingungen herbeiführen können. Vgl zu den Belastungen durch Zeitdruck Kap 3.10 und Kap 2.2.3.

Thema Gesundheit sollte daher in der Phase der Ausbildung im Rahmen der Informationen und Unterweisungen umfassend behandelt werden (s dazu auch die „Praxisfälle“).

Maßnahmen zugunsten der Erhaltung der Gesundheit haben Auswirkungen, die nicht nur dem Betroffenen und dem Betrieb, in dem der AN beschäftigt wird, zugute kommen. Gesunde Arbeitsbedingungen und eine bewusste Lebensführung gereichen letztlich der gesamten Gesellschaft zum Vorteil. Sie ermöglichen erhebliche ökonomische Einsparungspotentiale bei gleichzeitiger Anhebung der Qualität der Arbeitsbedingungen.⁹⁾

1.3.2 Gesundheitskosten

Im Jahr 2011 betragen die Gesundheitsausgaben in Österreich 32,4 Mrd €. Die öffentlichen laufenden Gesundheitsausgaben beinhalten Ausgaben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Sozialversicherungsträger und machten in Summe 23,7 Mrd € aus.¹⁰⁾ Umgelegt auf rund 8,4 Millionen Einwohner ergeben sich somit jährlich pro Person Gesundheitsausgaben in Höhe von 3850,– € bzw an öffentlichen Gesundheitsausgaben 2800,– €.

Für die medizinische und pflegerische Versorgung standen in Österreich (2011) 273 Krankenanstalten mit 64.789 Betten zur Verfügung. Alleine für diesen Bereich standen 22.916 Spitalsärzte und 85.449 nichtärztliches Fachpersonal im Einsatz.¹¹⁾ Dazu kommen noch die vielen Leistungen, die von niedergelassenen Ärzten, Ambulatorien, Rehabilitationszentren etc erbracht werden.

Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen stehen mit den Gesundheitskosten in enger Verbindung. Jede Reduzierung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen führt auch im Bereich der Gesundheitskosten zu Einsparungen. Derzeit ist davon auszugehen, dass nicht zuletzt wegen der vielen ungenützten Möglichkeiten, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu reduzieren, im Gesundheitssektor noch gewaltige volkswirtschaftliche Mittel vergeudet werden.¹²⁾ Dies beruht nicht zuletzt darauf, dass Arbeitsunfälle in vielen Fällen immer noch als „Schicksalsschlag“ und nicht als Folge unprofessionellen Handelns verstanden werden.

⁹⁾ Vgl Nöstlinger, Ganzheitlicher Arbeitnehmerschutz: Rechtliche Rahmenbedingungen. Kosten – Nutzen präventiver Maßnahmen. Handlungsbedarf. WISO 3/2011.

¹⁰⁾ Unter **Gesundheitsausgaben** fallen zB medizinische Erzeugnisse, Geräte und Ausrüstungen, Ambulante Behandlung, stationäre Behandlung, öffentlicher Gesundheitsdienst, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung im Bereich Gesundheitswesen etc.

¹¹⁾ Davon sind 55.594 Angehörige der Sparte Gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege, 9.654 Pflegehelfer, 12.217 Angehörige der Medizinisch-Technischen Dienste, 1.838 Personen in den Medizinisch-Technischen Fachdiensten und 4.808 Personen in den Sanitätshilfsdiensten. Quelle: Statistik Austria.

¹²⁾ Vgl Anske, Pilotstudie zur Charakterisierung funktioneller Gesundheitszustände mittels chro-nopsychobiologischer Regulationsdiagnostik mit Hinweis auf Nefiodow (1996).

1.4 Was sind Gefahren?

1.4.1 Allgemeines

Die Zahl der Arbeitsunfälle bleibt auch über mehrere Jahre betrachtet, ziemlich konstant. Im Durchschnitt erleidet zB jeder dreizehnte Arbeiter jährlich einen Arbeitsunfall, der eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge hat. Trotzdem beschäftigen sich nur wenige Menschen, die im betrieblichen Alltag großen Gefahren ausgesetzt sind, professionell mit deren Vermeidung.

Fest steht, dass man durch Verdrängen eines möglichen, aber höchst unerwünschten Ereignisses keinen ernsthaften Beitrag zur Gefahrenverhütung leisten kann. Wer die Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen nicht dem Zufall und instinktiven Verhaltensweisen überlassen möchte, muss sich *daher* aktiv mit den Gefahren, denen er ausgesetzt ist und den Möglichkeiten, diese zu minimieren, auf der Grundlage des geltenden Rechtes und des Standes der Technik auseinandersetzen.

In jedem Fall sollte man sich auch mit den unten näher beschriebenen Faktoren, die das Zustandekommen von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen reduzieren oder begünstigen, beschäftigen. Oft können nämlich bereits kleine Veränderungen der eigenen Verhaltensweise dazu beitragen, sicherer und/oder gesünder zu leben.

1.4.2 Gefahr – Gefahrenquellen

Der Begriff „Gefahr“ hängt nicht zuletzt von der Art des möglichen Ereignisses ab. So kann ein unerwarteter Regen für jemanden, der gerade die Außenfassade eines Hauses streicht, mit der Gefahr verbunden sein, dass die ganze Mühe umsonst war. Für einen Landwirt, der dringend auf Regen wartet, kann dieser hingegen ein unerwartetes, aber positives Ereignis darstellen.

Im Bereich des AN-Schutzes versteht man unter Gefahr ein Ereignis, das die Sicherheit und/oder Gesundheit des AN gefährden kann. Zur Abwehr derartiger Gefahren wurden Schutzvorschriften¹³⁾ (ASchG, VO etc) geschaffen, die Personen, welche im Zusammenhang mit bestimmten Aktivitäten oft nahezu zwangsläufig Gefahrensituationen¹⁴⁾ schaffen, Mindestvorgaben machen, wie bestimmten Gefahren zu begegnen ist.

Bevor man sich vor einer Gefahr, zB einer Explosionsgefahr, wirksam schützen kann, ist es erforderlich, dass man diese als mögliches Ereignis erkennt. Frühestens ab diesem Zeitpunkt ist man in Abhängigkeit von Ausbildung und Erfahrung in der Lage, bewusst Maßnahmen zu setzen, welche die Gefährdung reduzieren oder beseitigen.

¹³⁾ ZB Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG), Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Bereich der gefährlichen Arbeitsstoffe (§ 43 ASchG) uam.

¹⁴⁾ Bauarbeiten auf großen Baustellen bergen zB schon deswegen große Gefahren für die Sicherheit, weil nahezu zwangsläufig auf unterschiedlichen Ebenen gearbeitet wird, zumeist mehrere Unternehmen tätig sind und Arbeitsmittel mit großen Wirkungskräften (Kräne, LKW, gefährliche Arbeitsmittel etc) eingesetzt werden. Bei einem derart hohen Grundgefährdungspotential ist es daher geradezu selbstverständlich, dass die zum Schutz aller auf einer Baustelle beschäftigten Personen bestehenden Vorschriften eingehalten werden müssen, weil ansonsten die Sicherheit aller gefährdet sein kann.

Damit den Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt mit adäquaten Strategien begegnet werden kann, ist es erforderlich, dass sich jeder Betroffene objektiv und zeitgerecht¹⁵⁾ mit den möglichen Gefährdungspotentialen und den erforderlichen Maßnahmen zur Reduzierung oder Beseitigung derselben auseinandersetzt.

1.4.3 Risiko – Risikobeurteilung

Unter Risiko versteht man allgemein die Wahrscheinlichkeit (oder die Chance), dass etwas Bestimmtes passiert. Der Begriff „Risiko“ ist nicht für jeden Bereich definiert und wird daher oft unterschiedlich gebraucht. Im Bereich des AN-Schutzes bzw in der Maschinen-Sicherheits-VO 2010 (im Anhang I – Grundlegende Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen) bezeichnet der Ausdruck „Risiko“ die Kombination aus der Wahrscheinlichkeit und der Schwere einer Verletzung oder eines Gesundheitsschadens, die in einer Gefährdungssituation eintreten kann. Derartige Risiken sind zB im Wege der Arbeitsplatzevaluierung ausfindig zu machen und mit jeweils geeigneten Maßnahmen zu beseitigen.

Unter **Risikobeurteilung** versteht man einen zumeist sehr komplexen Vorgang, bei dem die Höhe des Risikos dem Aufwand gegenübergestellt wird, der zur Beseitigung oder zur Minimierung des Risikos erforderlich ist und entschieden wird, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen notwendig und vertretbar sind. Sie setzt sich aus der **Risikoanalyse** und der **Risikobewertung** zusammen und besteht am Beispiel einer Maschine aus einer Folge von logischen Schritten, die aus deren Verwendung entstehende Gefährdungen so systematisch prüfen, dass geeignete Schutzmaßnahmen ausgewählt werden können.¹⁶⁾

Die in diesem Prozess notwendigen Schritte sind zu dokumentieren, damit aktuell oder zu einem späteren Zeitpunkt für den konkreten Einzelfall nachvollziehbar ist, wie die die Risikobeurteilung vornehmenden Personen zu ihrem Ergebnis gekommen sind. Kein Beurteilungsspielraum – ausgenommen weitere Verbesserungen – besteht überall dort, wo der Gesetzgeber durch entsprechende Bestimmungen (ASchG und VO, MSchG, KJBG etc) bereits (fixe) Vorgaben gemacht hat.

Es steht fest, dass die Zahl der Unfallopfer (vgl Kap 1.5.2) oder bestimmter Erkrankungen durch risikoerhöhendes oder risikovermeidendes Verhalten beeinflusst werden kann. Im Bereich der Gefahrenverhütung¹⁷⁾ ist es daher wichtig, dass sich AN über die Zusammenhänge zwischen ihrem Verhalten (zB Schutzabdeckung abmontieren) und den Risiken (Handverletzung etc) viel deutlicher bewusst werden. Das Ergebnis des Erkennens der Zusammenhänge zwischen eigenem Verhalten und damit verbundenem Risiko fördert präventiveres Arbeiten.

¹⁵⁾ Brände können in nahezu jedem Betrieb ausbrechen. Insb in höher gelegenen Stockwerken besteht in kürzester Zeit schon dann höchste Gefahr, wenn Fluchtwege nicht mehr benutzt werden können. Wer sich erst beim Ausbruch eines Brandes mit den erforderlichen Maßnahmen zu beschäftigen beginnt, kann wertvolle Sekunden für das Verlassen des Gefahrenbereiches, die Organisation von Evakuierungsmaßnahmen, allenfalls auch für die Rettung seines eigenen Lebens verlieren.

¹⁶⁾ Vgl dazu ausführlich *Poschenreithner*, Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft⁴ Bd 2 (2006) 69 ff. Vgl weiters ausführlich *Schenk*, Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft⁴ Bd 3 (2006) 647 ff.

¹⁷⁾ Unter **Gefahrenverhütung** sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

1.4.4 Risikoerhöhende Faktoren

Gewisse Tätigkeiten, wie Arbeiten auf Baustellen, in Werkstätten etc sind schon aufgrund der Vielzahl der in Verwendung stehenden Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe mit erheblichen Gefahren verbunden. Zudem gibt es aber auch noch Faktoren, die das bereits vorhandene Gefahrenpotential erheblich vergrößern können. Einige **Beispiele**:

Mangelnde Berufserfahrung

Ein Mangel an Erfahrung wirkt sich in den meisten Lebensbereichen negativ aus. Wenn aber eine einzige Fehlhandlung mit dem lebenslangen Verlust einiger Finger verbunden sein kann, ist die notwendige Erfahrung nicht durch mehrmalige Versuche zu erwerben.

Insb in das Berufsleben eintretende Personen (Lehrlinge, Praktikanten etc) sind sich aufgrund ihrer mangelnden Lebens- und Berufserfahrung der Konsequenzen von Fehlhandlungen oft noch nicht bewusst. Dazu kommt es gelegentlich auch noch zu einem Missverständnis zwischen dem eigenen Selbstvertrauen und der Erfahrung, die für bestimmte gefährliche Arbeiten unbedingt erforderlich ist.¹⁸⁾

Der Gesetzgeber hat diesem Umstand insofern Rechnung getragen, als zB bestimmte gefährliche Arbeitsmittel von jugendlichen AN entweder überhaupt nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen benutzt werden dürfen. Gewisse gefährliche Arbeiten dürfen aber auch von erwachsenen AN nur von speziell unterwiesenen oder ausgebildeten Fachkräften durchgeführt werden (s Kap 3.6.7).

Bei der Berufsausbildung junger Menschen kommt es manchmal auch zu einem Widerspruch zwischen den Erfordernissen der Ausbildung und den für die Sicherheit notwendigen Maßnahmen. Das bedingt Kompromisse, die mit der Notwendigkeit, gewisse Ausbildungsinhalte vermitteln zu müssen, begründet werden. Sie sind insb in der KJBG-VO geregelt (vgl Kap 4.3). Eine besondere Vorsicht sowie umfassende Information und Unterweisungen sind daher gerade bei Berufseinstiegern besonders wichtig. Die mit dem Mangel an Erfahrung verbundenen Risiken und den sich daraus ergebenden Erfordernissen sollten verständnisvoll, aber klar angesprochen werden.

Ermüdung

Ermüdung beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit. Jeder Mensch braucht daher gelegentliche Ruhephasen und einen ausreichenden und ungestörten Schlaf, um sich physisch und psychisch zu erholen. Überall dort, wo sich Müdigkeit durch Nachlassen der Konzentrationsfähigkeit unfallgefährdend auswirken kann, ist auch im Hinblick auf die Arbeitssicherheit darauf zu achten, dass es zu keinen überlangen Arbeitszeiten kommt.

Im Straßenverkehr zeigt sich besonders deutlich, dass Ermüdung zu schwersten Unfällen führen kann. Untersuchungen zur Arbeitszeit von Berufskraftfahrern haben ergeben, dass rund 7% der Verkehrsunfälle mit LKW-Beteiligung auf Einschlafen hinter dem Steuer zurückzuführen sind. Im Rahmen von klinischen Untersuchungen wurde festgestellt, dass ein Schlafentzug von 24 Stunden einem Leistungsabfall entspricht, der einer Alkoholisierung

¹⁸⁾ Das Missverständnis zwischen Selbstvertrauen und notwendiger Erfahrung bzw notwendigem Verhalten beschränkt sich nicht auf den Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln im Betrieb, sondern zeigt sich auch im Bereich der Freizeitunfälle (Moped, Auto).