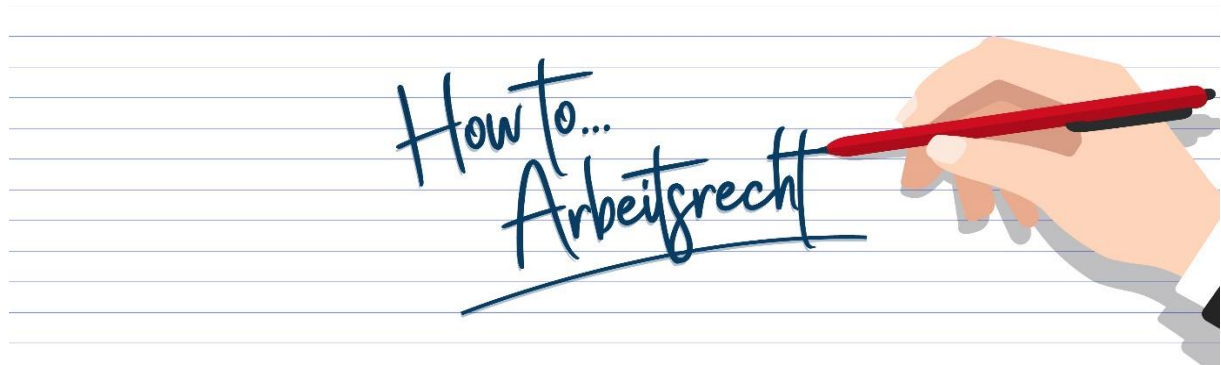


## *How to...ArbeitnehmerInnenschutz*

Im folgenden Artikel gehen wir in spannenden Beispielen auf praktisch relevante Fragen zum Thema „ArbeitnehmerInnenschutz“ ein. Wir beantworten Fragen wie: Welche verschiedenen Schutzbereiche gibt es? Sind nur die ArbeitgeberInnen für die Einhaltung der Schutzregelungen verantwortlich? Und wer kontrolliert überhaupt die Einhaltung der verschiedenen Schutzregelungen?



### **Was versteht man unter dem ArbeitnehmerInnenschutzrecht?**

Beim ArbeitnehmerInnenschutzrecht handelt es sich um all jene Vorschriften, die Arbeitsbedingungen durchsetzen sollen, welche Leben, Gesundheit und Integrität der ArbeitnehmerInnen schützen. Aufgeteilt wird dieses komplexe Rechtsgebiet in 3 wesentliche Bereiche<sup>1</sup>:

1. technischer ArbeitnehmerInnenschutz,
2. Arbeitszeitschutz sowie
3. Verwendungsschutz von bestimmten Personen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzrecht regelt also die unterschiedlichsten Inhalte: vom korrekten Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen wie zB giftigen Chemikalien über die Gestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zu besonderen Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und Schwangeren.

#### **1. Der technische ArbeitnehmerInnenschutz**

Der technische Arbeitnehmerschutz, der auch als Betriebs- oder Gefahrenschutz bezeichnet wird, basiert auf dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Gemäß § 3 Abs 1 ASchG sind

---

<sup>1</sup> Stärker, Arbeits- und Sozialrecht für die Praxis<sup>7</sup> (2019) 141f.

ArbeitgeberInnen verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die für diesen Zweck anfallenden Kosten dürfen auf keinen Fall die ArbeitnehmerInnen belasten. Essentiell hierfür ist die Pflicht des Arbeitgebers zu einer umfassenden Gefahrenerkennung und zum Aufbau eines betriebsinternen Sicherheitssystems. Das bedeutet, dass er die Gefahren in seinem Betrieb zu ermitteln, zu beurteilen und zu dokumentieren hat und anschließend Maßnahmen zur Gefahrenverhütung setzen muss. Besonders zu berücksichtigen sind gemäß §4 ASchG die Gestaltung der Arbeitsstätte und der Arbeitsplätze, die Verwendung von Arbeitsstoffen, der Einsatz von Arbeitsmitteln (zB Maschinen), die Gestaltung der Arbeitsvorgänge und -organisation sowie der Stand der Ausbildung sowie die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen.<sup>2</sup>

*Beispiel 1:* Die Unternehmerin S. beschäftigt in ihrem Betrieb 10 Arbeitnehmer und 10 Arbeitnehmerinnen. Die Arbeitsstätte verfügt aufgrund von Platzmangel bloß über eine Toilette; einen Umkleidebereich bzw einen Aufenthaltsraum gibt es gar nicht. Die ArbeitnehmerInnen müssen also bereits in der vorgeschriebenen Arbeitskleidung erscheinen und ihre Arbeitspausen außerhalb der Arbeitsstätte verbringen. Dies stellt einen Verstoß gegen die §§ 27 und 28 ASchG, bzw. diverse Regelungen der Arbeitsstättenverordnung (AStV) dar: es bräuchte nach Geschlecht getrennte Toilettenanlagen, da regelmäßig gleichzeitig mindestens 5 Frauen und 5 Männer anwesend sind sowie einen Aufenthaltsraum und einen Umkleideraum da mehr als 12 ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden (die sich umkleiden müssen).<sup>3</sup>

*Beispiel 2:* Im Betrieb der Unternehmerin E. werden die ArbeitnehmerInnen nach Montage einer neuen Kreissäge über die vorhandenen Schutzmaßnahmen (zB Not-Aus Schalter) und sichere Arbeitsvorgänge (Verwendung von Schiebstock, Schutzbrille etc ) mittels Formular informiert, der den ArbeitnehmerIn per Brief an deren Wohnadresse zugestellt wurde. Dies stellt einen Verstoß gegen § 12 ASchG dar: Unterweisungen haben immer, während der Arbeitszeit zu erfolgen. Ob in schriftlicher oder mündlicher Form, bleibt aber dem Arbeitgeber überlassen. Wichtig ist, dass die Unterweisung verständlich ist und ein richtiges Agieren der ArbeitnehmerInnen sicherstellen kann, um Unfälle zu vermeiden.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Rauch, technischer Arbeitnehmerschutz, in Hutter/Mazal (Hg), Fachlexikon Arbeitsrecht (2012).

<sup>3</sup> Arbeitsinspektorat, Sanitär- und Sozialbereiche, [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-Arbeitsplaetze/Arbeitsstaetten-Arbeitsplaetze\\_1/Sanitaer- und Sozialbereiche.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-Arbeitsplaetze/Arbeitsstaetten-Arbeitsplaetze_1/Sanitaer-und_Sozialbereiche.html) (zuletzt abgefragt am 19.10.2020)

<sup>4</sup> Arbeiterkammer, Unterweisung am Arbeitsplatz ist Pflicht, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/ArbeitundGesundheit/gesetzlichegrundlagen/Unterweisung.html> (zuletzt abgefragt am 19.10.2020)

## 2. Arbeitszeitschutz

Beim Arbeitszeitschutz handelt es sich um jenen Bereich des Arbeitnehmerschutzrechts, welcher die übermäßige Inanspruchnahme der ArbeitnehmerInnen durch den Arbeitgeber verhindern soll. Die Regelungen finden sich im Arbeitszeitgesetz (AZG) sowie im Arbeitsruhegesetz (ARG).<sup>5</sup>

Die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit wurde durch die Arbeitszeitnovelle 2018 ausgeweitet und liegt nun bei 12 Stunden pro Tag sowie 60 Stunden pro Woche (§ 9 Abs 1 AZG). Zudem darf in einem Zeitraum von 17 Wochen (der aber durch den jeweils anwendbaren Kollektivvertrag abgeändert werden kann) die durchschnittliche Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden betragen. Weiterhin zwingend ist eine Ruhepause von 30 Minuten nach sechs Stunden Arbeitszeit und mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen. Einmal pro Woche sind mindestens 36 Stunden ununterbrochene Freizeit, die einen ganzen Kalendertag zu beinhalten hat, vorgeschrieben. Außerdem dürfen Überstunden im Ausmaß von höchstens 20 Stunden in der Woche geleistet werden.<sup>6</sup>

*Beispiel 3:* Herr K wird von seiner Arbeitgeberin P gebeten am kommenden Mittwoch 12 Stunden zu arbeiten. Er hat jedoch um 19:00 Uhr Yoga und dies ließe sich terminlich nicht mit der Überstundenarbeit vereinbaren. K lehnt daher die 11. und 12. Überstunde ab doch P meint, dass Yoga kein Grund sei, um sich vor der Arbeit zu drücken. Dies stellt einen Verstoß gegen den § 7 Abs 6 AZG dar, nachdem es eine unverzichtbare „Freiwilligkeitsgarantie“ gibt, wenn durch Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Das bedeutet, dass K. diese Überstunden ohne Angabe von Gründen ablehnen kann und aufgrund der Ausübung auch nicht benachteiligt werden darf.

Damit die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen überwacht werden können, hat der AG die Pflicht, Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen, und dem Arbeitsinspektorat die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Wolf, Arbeitszeit, in Mazal/Risak, Arbeitsrecht: System- und Praxiskommentar (2019) Rz 2.

<sup>6</sup> Wolf, Arbeitszeit Rz 31ff.

<sup>7</sup> Körber-Risak, Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz (2019) 106ff.

### 3. Der Verwendungsschutz

Der Verwendungsschutz umfasst jene Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzrechts, die bei der Verwendung besonders zu schützender Personen Einschränkungen und spezielle Bestimmungen vorsehen. Dazu gehören;

- Frauen in der Schwangerschaft und Mütter,
- Kinder und Jugendliche,
- ArbeitnehmerInnen, die Nachtschwerarbeit leisten (siehe NSchG)
- Behinderte, auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen ist (§§ 6 Abs 5 ASchG, 6 Abs 1 BEinstG).

Auch abseits dieser Sonderregelungen hat der Arbeitgeber bei der Übertragung von Aufgaben an ArbeitnehmerInnen stets deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen.<sup>8</sup>

Frauen in der Schwangerschaft und Mütter werden (zusätzlich zum ASchG) durch das Mutterschutzgesetz (MSchG) geschützt. Kernstück der Regelung sind temporäre und tätigkeitsbezogene Beschäftigungsverbote für werdende Mütter, das Verbot, Überstunden zu leisten, die Verpflichtung zur Gewährung von Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten sowie spezifische Gefahrevaluierungsverpflichtungen bezüglich Arbeitsplätzen, an denen Dienstnehmerinnen arbeiten.<sup>9</sup>

Durch ein Beschäftigungsverbot darf der Dienstnehmerin nie ein finanzieller Nachteil entstehen. Trotz der Änderung bzw Einschränkung ihrer Tätigkeit muss sie auch weiterhin jenes Entgelt erhalten, das dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor der Änderung entspricht.<sup>10</sup>

*Beispiel 4:* Die schwangere Arbeitnehmerin L. vereinbart mit ihrer Vorgesetzten, dass sie bis zur dritten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin arbeiten wird. Dies stellt allerdings einen Verstoß gegen das absolute Beschäftigungsverbot von acht Wochen für werdende Mütter

---

<sup>8</sup> Rauch, Verwendungsschutz, in Hutter/Mazal (Hg), Fachlexikon Arbeitsrecht (2012).

<sup>9</sup> Stärker, Das Arbeitnehmerschutzrecht, in Mazal/Risak, Arbeitsrecht: System- und Praxiskommentar (2019) Rz 64.

<sup>10</sup> Arbeiterkammer, Mutterschutz,

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Mutterschutz/Beschaefligungsverbot.html> (zuletzt abgefragt 05.11.2020)

gemäß § 3 Abs 1 MSchG dar. Auch nach der Geburt dürfen Dienstnehmerinnen bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden.

Für den Einsatz von Kindern und Jugendlichen sind im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) weitgehende Beschränkungen geregelt. Der dreiteilig strukturierte Schutz umfasst die Bereiche (1) besondere Gefahrenevaluierung, (2) periodische Unterweisung und (3) Jugendlichenuntersuchungen. Auch diese Bestimmungen ergänzen, ähnlich wie das MSchG lediglich das ASchG.

### **Wer ist neben dem Arbeitgeber verantwortlich für die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzrechts?**

Um den Schutz der ArbeitnehmerInnen gewährleisten, sieht das ASchG eine Art internes Kontrollsystem vor. So ist zB der Betriebsrat verpflichtet, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften zu überwachen. In Betrieben mit mehr als 10 ArbeitnehmerInnen ist eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen aus dem Kreis der Belegschaft mit Zustimmung des Betriebsrats vorgesehen. Sie haben besonderen Funktionen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz und müssen genauso wie der Betriebsrat informiert und von Präventivfachkräften beraten werden.

Letztere sind Teil der Präventivdienste, die vom Arbeitgeber einzurichten sind. Darunter fallen zB auch ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen und Sicherheitskräfte die als Ansprechpartner der ArbeitnehmerInnen dienen sollen.

Schließlich trifft gem § 15 ASchG auch die ArbeitnehmerInnen selbst eine Mitwirkungspflicht zur Einhaltung der Schutzbestimmungen. Sie sind verpflichtet, gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung zu verwenden. Die Verletzung der Arbeitnehmerpflichten kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar mit Verwaltungsstrafen sanktioniert werden. Die Pflichten der ArbeitnehmerInnen in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ersetzen aber natürlich nicht die grundsätzliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Schenk/Toplach/Weißbacher, Basiswissen Arbeitnehmerschutz (2014) 29f.

## **Wer kontrolliert die Einhaltung der verschiedenen Schutzbestimmungen und welche Folgen hat ein Verstoß?**

Zur außerbetrieblichen Kontrolle sind Arbeitsinspektorate eingerichtet. Dabei handelt es sich um eine Behörde, die die Einhaltung der Schutzvorschriften überwacht, aber auch beratende, unterstützende und vermittelnde Funktionen (zB mit der Belegschaftsvertretung) ausübt. Stellt die Arbeitsinspektion die Übertretung von Schutzvorschriften fest, so hat sie den Arbeitgeber schriftlich aufzufordern, den ordnungsgemäßen Zustand innerhalb einer angemessenen Frist herzustellen. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, wird Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde erstattet. Bei schwerwiegenden Übertretungen hat die Strafanzeige auch ohne vorausgehende Aufforderung zu erfolgen.<sup>12</sup>

Die Verwaltungsstrafen finden sich im § 130 ASchG, § 28 AZG, § 37 MSchG sowie dem § 30 KJBG und richten sich vor allem an die ArbeitgeberInnen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich diese aber von ihrer verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung befreien, indem sie verantwortliche Beauftragte bestellen. Voraussetzung dafür ist, dass es sich bei den beauftragten ArbeitnehmerInnen um leitende Angestellte handelt, denen maßgebliche Führungsaufgaben eigenverantwortlich übertragen wurden (zB ProkuristInnen). Zudem muss dem zuständigen Arbeitsinspektorat die Zustimmung der Betroffenen vorgelegt werden. Sanktionen im Verwaltungsstrafrecht sind vor allem Geldstrafen, welche zwischen EUR 166,- und EUR 8.324,- (im Wiederholungsfall zwischen EUR 333,- und EUR 16.659,-) betragen.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> *Brodil/Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen<sup>10</sup> (2019) Rz 316.

<sup>13</sup> *Schenk/Toplach/Weißbacher*, Basiswissen Arbeitnehmerschutz (2014) 67ff.