



Foto: Fotolia

Christian Schenk

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Seit nunmehr 20 Jahren ist das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) die zentrale Rechtsvorschrift im Arbeitnehmerschutz. Der folgende Artikel soll einen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen des ASchG sowie der zum ASchG erlassenen Verordnungen geben. Wo dies angezeigt scheint, werden auch andere (z.B. BauKG, MSV 2010, REACH, ...) Bestimmungen und ihre Beziehung zum Arbeitnehmerschutz dargestellt. Nach einem allgemeinen Einstieg werden die zehn Abschnitte des ASchG einzeln behandelt.

Allgemeiner Einstieg in das ASchG

Das ASchG ist die zentrale Rechtsvorschrift zum Arbeitnehmerschutz und regelt den Schutz der Arbeitnehmer bei Durchführung der Arbeit. Normadressat ist der Arbeitgeber, Ziel des ASchG ist die Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, berufsbedingten Erkrankungen und psychischer Fehlbeanspruchung.

In Durchführung des ASchG wurden bisher 32 Verordnungen erlassen, als Übergangsrecht für die (wenigen) noch nicht im Detail geregelten Bereiche ist vor allem die die Allgemeine-Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV) gemäß den Bestimmungen des Übergangsrechts im ASchG (9. Abschnitt) heranzuziehen.

Das ASchG gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, wobei Arbeitnehmer im Sinne des ASchG alle Personen sind, die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind. Ausnahmen sind im § 1 Abs. 2 geregelt (z.B. Arbeitneh-

mer des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz) anzuwenden ist.

Das ASchG ist in die folgenden 10 thematischen Abschnitte untergliedert:

1. Abschnitt, §§ 1 bis 18: Allgemeine Bestimmungen
2. Abschnitt, §§ 19 bis 32: Arbeitsstätten und Baustellen
3. Abschnitt, §§ 33 bis 39: Arbeitsmittel
4. Abschnitt, §§ 40 bis 48: Arbeitsstoffe
5. Abschnitt, §§ 49 bis 59: Gesundheitsüberwachung im Betrieb
6. Abschnitt, §§ 60 bis 72: Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
7. Abschnitt, §§ 73 bis 90: Präventivfachkräfte
8. Abschnitt, §§ 91 bis 101: Behörden und Verfahren
9. Abschnitt, §§ 102 bis 127: Übergangsbestimmungen
10. Abschnitt, §§ 128 bis 132: Aufhebung von Rechtsvorschriften

Im Folgenden ein Überblick über diese Abschnitte.

Allgemeine Bestimmungen (1. Abschnitt)

Der erste Abschnitt des ASchG enthält die grundlegenden Bestimmungen zum ASchG und den Verordnungen zum ASchG. Es werden die allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber (§ 3) und Arbeitnehmer (§ 15) sowie die Durchführung der Evaluierung und die Dokumentation (§§ 4 und 5) geregelt. Die Grundsätze der Gefahrenverhütung von § 7 liefern die Grundregel der Prävention: Gefahren vermeiden oder minimieren geht vor technischen oder organisatorischen Maßnahmen, und dies geht wiederum vor personenbezogenen Maßnahmen wie persönliche Schutzausrüstung oder Unterweisung.

Auch die Grundsätze der Unterweisung (§ 14) und Information (§ 12) sind im 1. Abschnitt geregelt sowie die Bestimmungen zur Koordination (§ 8) und Überlassung (§ 9) von Arbeitnehmern. Einige wesentliche Begriffe im Einzelnen:

Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber, Einsatz der Arbeitnehmer (§§ 3, 6)

Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekte, die für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen erforderlich sind, zu gewährleisten und müssen ggf. entsprechende zusätzliche Maßnahmen ergreifen. Arbeitgeber müssen über den neuesten Stand der Technik informiert sein und diesen bei ihren Überlegungen berücksichtigen.

Beim Einsatz der Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber auf Konstitution, Alter, Körperkräfte und Qualifikation Rücksicht nehmen. Arbeitnehmer, die an Gebrechen leiden oder behindert sind, müssen speziell berücksichtigt werden und dürfen unter Umständen bestimmte Arbeiten nicht durchführen.

Arbeitsplatzevaluierung (§§ 4 und 5, DOK-VO)

Es wird die allgemeine Evaluierungspflicht festgeschrieben, d.h. die Verpflichtung des Arbeitgebers, Gefahren in Zusammenhang mit der Arbeit zu ermitteln, zu beurteilen und entsprechend Maßnahmen zur Gefahrenbeseitigung oder aber weitestgehenden Gefahrenminimierung festzulegen. Dieser Prozess muss in den so genannten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, deren Inhalt in der Dokumentationsverordnung (DOK-VO) geregelt ist, dokumentiert werden.

Die Arbeitsplatzevaluierung ist vor allem dort von Bedeutung, wo der Gesetzgeber weder im ASchG direkt oder in einer zum ASchG erlassenen Verordnung noch die Behörde in einem Bescheid eine konkrete Vorgabe (Detailregelung) festgelegt hat. Schutzziele werden entweder durch die Behörde auf Verordnungsweg oder durch den Arbeitgeber im Zuge der Evaluierung umgesetzt. Generell zielt die Evaluierung auf eine ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen ab.

Neben der allgemeinen Evaluierungspflicht gibt es eine Reihe weiterer spezieller Evaluierungspflichten, hier wesentliche Fundstellen für spezielle Evaluierungspflichten nach dem ASchG:

- verkettete, abgeänderte, mangelbehaftete Arbeitsmittel (§ 35 Abs 2 und

4 ASchG; § 3 Abs 4 Arbeitsmittelverordnung - AM-VO)

- Evaluierung gefährlicher Arbeitsstoffe (§ 41 ASchG; Untersuchungspflicht: § 2 Abs 2 Verordnung Gesundheitsüberwachung - VGÜ; biologische Arbeitsstoffe: §§ 3, 4 Verordnung biologische Arbeitsstoffe - VbA)
- Evaluierung von Explosionsgefahren (§§ 4, 9, 15 Abs 8 Verordnung explosionsfähige Atmosphären - VEXAT)
- Evaluierung von Lärm- und Vibrationsbelastung (§§ 6 und 7 Verordnung Lärm und Vibrationen - VOLV)
- Vibrationsbelastung (§§ 6 und 7 VOLV)
- Evaluierung optische Strahlung (§ 5 Verordnung optische Strahlung - VOPST)
- Evaluierung persönliche Schutzausrüstung (§ 4 Verordnung PSA - PSA-V)

Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7)

Die Grundsätze der Gefahrenverhütung definieren ein grundlegendes Prinzip: Wo immer möglich, müssen Gefahren beseitigt oder weitestgehend minimiert werden. Wo dies nicht (mehr) möglich ist, muss durch geeignete technische und/oder organisatorische Maßnahmen dafür gesorgt werden, dass Personen möglichst nicht in den Wirk- und Einflussbereich von Gefahren gelangen können. Erst als letzte oder ergänzende Maßnahme sind personenbezogene Maßnahmen wie Gefahrenhinweise, Unterweisung oder persönliche Schutzausrüstung eine Option.

Ziel der Grundsätze der Gefahrenverhütung ist Gefahrenvermeidung möglichst an der Quelle unter Berücksichtigung des Standes der Technik.

Koordination und Überlassung (§§ 8 und 9)

Werden Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber beschäftigt, müssen die betroffenen Arbeitgeber bei der Koordination der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten und einander sowie ihre Arbeitnehmer und die jeweiligen Belegschaftsorgane informieren. Werden betriebsfremde Arbeitnehmer beschäftigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, für eine entsprechende Information und Unterweisung der

betriebsfremden Arbeitnehmer zu sorgen. Auf Baustellen sind zusätzlich die speziellen Bestimmungen des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes (BauKG) einzuhalten.

Eine Überlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie unter deren Kontrolle zu arbeiten. Wesentliches Entscheidungskriterium im Unterschied zur Koordination ist, dass bei der Überlassung der Beschäftigter fachliche Anordnungen, die zu leistende Tätigkeit betreffend, gibt, bei der Koordination ist dies nicht der Fall. Für die Dauer der Überlassung gilt ein Beschäftigter als Arbeitgeber im Sinne des ASchG.

Information und Unterweisung (§§ 12 und 14)

Arbeitgeber haben die Verpflichtung, ihre Arbeitnehmer in allen Belangen des Arbeitnehmerschutzes zu informieren und zu unterweisen. Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Unterweisungen und Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Information im Sinne des § 12 ASchG vermittelt ein allgemeines Wissen, so sind z.B. alle Arbeitnehmer über die Standorte der Löscheinrichtungen zu informieren, während nur bestimmte Arbeitnehmer über den Umgang mit den Löscheinrichtungen unterwiesen sein müssen. Unterweisung nach § 14 beinhaltet im Gegensatz zur allgemeinen Information verhaltens- und handlungsbezogene Anweisungen und kann auch als Schulung bezeichnet werden, die auf das sichere und richtige Durchführen einer konkreten Tätigkeit abzielt.

Unterweisungen müssen in jedem Fall erfolgen: vor erstmaliger Tätigkeitsaufnahme, bei Versetzung oder Änderung des Aufgabenbereichs, bei neuen Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren, nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen und wenn dies auf Grund der Arbeitsplatzevaluierung als notwendig erkannt wurde.

Die Unterweisung muss auf den Erfahrungs- und Ausbildungsstand der Unterwiesenen abgestimmt sein und kann auch schriftlich erfolgen, zu empfehlen ist eine mündliche Unterweisung mit schriftlichen Unterlagen. Der Arbeitgeber muss sich darüber vergewissern, dass die Unterweisung verstanden wurde. Über erfolgte Unterweisungen

muss der Nachweis geführt werden können, ein Unterschreiben des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.

Aufbauend auf die allgemeinen Bestimmungen des ASchG finden sich in einer Reihe von Verordnungen zum ASchG weiterführende und detaillierte Ausführungen über Information und Unterweisung, z.B. in §§ 51, 154 der Bauarbeiterschutverordnung (BauV).

Pflichten der Arbeitnehmer (§ 15)

Arbeitnehmer müssen den Unterweisungen und Anweisungen der Arbeitgeber oder deren Beauftragten Folge zu leisten. Dies heißt, sie müssen Schutzmaßnahmen anwenden, Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen ordnungsgemäß verwenden, persönliche Schutzausrüstungen zweckentsprechend benutzen, und dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können. Arbeitnehmer dürfen nicht ohne zwingende Notwendigkeit Schutzvorrichtungen entfernen, unwirksam machen oder verändern.

Arbeitsunfälle, Beinahe-Unfälle, ernste und unmittelbare Gefahren sowie Defekte an Schutzsystemen müssen dem zuständigen Vorgesetzten oder zuständigen Person unverzüglich gemeldet werden. Können die Zuständigen nicht erreicht werden, müssen Arbeitnehmer die ihnen zumutbaren Gegenmaßnahmen ergreifen.

Die Pflichten der Arbeitnehmer bzw. eine Verletzung dieser entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Verantwortung.

Arbeitsstätten und Baustellen (2. Abschnitt)

Das ASchG unterscheidet zwischen Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen. Arbeitsstätten und Baustellen sind im zweiten Abschnitt des ASchG sowie in weiterer Folge der Arbeitsstättenverordnung (AStV) und der Bauarbeiterschutverordnung (BauV) geregelt. Auswärtige Arbeitsstellen sind schwerpunktmäßig im 6. Abschnitt geregelt, es gibt keine spezielle Verordnung.

Der zweite Abschnitt regelt insbesondere die folgenden Bereiche: Brand- und Explosionsschutz (§ 25), Vorkehrungen zur Ersten Hilfe (§ 26), sanitäre Vorkehrungen

und Sozialeinrichtungen (§§ 27 bis 29), Nichtraucherschutz (§ 30) sowie allgemeine Anforderungen an Arbeitsstätten, Baustellen, Arbeitsräume, Betriebsräume und Orten im Freien (§§ 20 – 24).

Hier einige Themenschwerpunkte, die sich aus dem 2. Abschnitt ASchG ergeben:

- Bereiche mit besonderen Gefahren, Sicherung gegen das Betreten Unbefugter
- Berücksichtigung von Brand- und Explosionsschutz bei elektrischen Anlagen
- Verkehr in von Arbeitsstätten, Berücksichtigung der StVO
- Lagerung unter Berücksichtigung des Lagergutes
- Vorsehen von Sicherheitsbeleuchtung
- Anforderungen an Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden, natürliche Belichtung, künstliche Beleuchtung, Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore
- Fluchtwegskonzept, d.h. insbesondere Beschaffenheit, Lage und Dimensionen von Fluchtwegen und Notausgängen in Abhängigkeit von der Personenanzahl
- allgemeine Anforderungen an Arbeitsräume
- allgemeine Anforderungen an Verkehrswege und Fußböden

In der Arbeitsstättenverordnung (AStV) sind im 1. Abschnitt (§§ 2 – 15) die allgemeinen Bestimmungen für Arbeitsstätten (z.B. Verkehrswege, Lagerungen, Alarmeinrichtungen,...) festgeschrieben, im 3. Abschnitt (§§ 23 – 31) die Anforderungen an Arbeitsräume, das sind im Speziellen die folgenden Bereiche: Raumhöhe in Arbeitsräumen (§ 23 AStV), Bodenfläche und Luftraum (§ 24 AStV), Lichteintrittsflächen, Sichtverbindung, Beleuchtung (§§ 25 und 29 AStV), natürliche und mechanische Lüftung (§§ 26 und 27 AStV) sowie das Raumklima (§ 28).

Brand- und Explosionsschutz (§ 25)

Die Arbeitgeber müssen Maßnahmen zur Brandbekämpfung und Evakuierung treffen. Die näheren Bestimmungen hierzu finden sich vor allem im 2. Abschnitt der AStV – Sicherung der Flucht (Fluchtwege, gesicherte Fluchtbereiche, Notausgänge, Stiegenhäuser), im 5. Abschnitt der AStV

– Erste Hilfe und Brandschutz (Löschhilfen, Brandschutzbeauftragte, Brandschutzwarte, Brandschutzgruppe, erhöhter Brandschutz) sowie im § 20 der BauV – brandgefährliche Arbeitsstoffe und im 5. Abschnitt der BauV – Brandschutzmaßnahmen.

Die näheren Bestimmungen zum Explosionsschutz sind in der Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT) geregelt, die eine spezielle Ermittlung und Beurteilung der Explosionsgefahren (Evaluierung) und eine Gefahrenanalyse (§ 9 VEXAT) vorschreibt. Die Maßnahmen zum Explosionsschutz werden in primäre, sekundäre und konstruktive Maßnahmen eingeteilt.

Erste Hilfe (§ 26)

Vom Arbeitgeber müssen ausreichende Mittel und Einrichtungen für die erste Hilfe sowie Anleitungen zur Ersten Hilfe bereitgestellt werden. Die näheren Bestimmungen über Erste Hilfe Einrichtungen finden sich in § 39 AStV – Mittel für die Erste Hilfe, § 41 AStV, § 42 BauV – Sanitätsräume und in § 31 BauV – Erste Hilfe Leistung. Stehen auf einer auswärtigen Arbeitsstelle Verbandzeug, Mittel zur Blutstillung, Mittel zur Hilfeleistung bei Augenverletzungen u. dgl. nicht zur Verfügung, sind diese Mittel den Arbeitnehmern mitzugeben.

In jeder Arbeitsstätte und auf jeder Baustelle muss mindestens ein ausgebildeter Ersthelfer nachweislich anwesend sein, siehe hierzu § 40 AStV und § 31 Abs 5 BauV. Die tatsächlich verlangte Anzahl an Ersthelfern hängt von der zu betreuenden Anzahl von Arbeitnehmern ab, Faustregel: pro zehn Arbeitnehmer ein Ersthelfer, bei geringer Gefährdung (z.B. reiner Bürobetrieb) pro 20 Arbeitnehmer. Ersthelfer müssen mindestens eine 16-stündige Ausbildung nach den vom Roten Kreuz ausgearbeiteten Lehrplänen absolviert haben. Ersthelfer müssen in Abständen von höchstens vier Jahren eine mindestens achtstündige Erste-Hilfe-Auffrischung absolvieren.

Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen (§§ 27 bis 29)

Sowohl in Arbeitsstätten als auf Baustellen müssen ausreichende und geeignete sanitäre Vorkehrungen und Sozialein-

richtungen vorhanden sein. Fundstellen in der AStV und BauV sind:

- § 32 AStV; §§ 33, 34 BauV – Trinkwasser (und Waschwasser in AStV), Waschgelegenheiten (BauV)
- § 33 AStV, § 35 BauV – Toiletten, Aborte
- § 34 AStV – Waschplätze, Waschräume, Duschen
- § 35 AStV, § 37 BauV – Kleiderkästen und Umkleieräume (weitere Einrichtungen in BauV)
- § 36 AStV, § 36 BauV – Aufenthaltsräume (und Bereitschaftsräume in AStV)
- § 37 AStV, §§ 38 – 40 BauV – Wohnräume (AStV), Unterkünfte (BauV)
- § 38 AStV – Benutzbarkeit von sanitären Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen
- § 41 BauV - Krankenstube

Nichtraucherschutz (§ 30)

Nichtraucher müssen, soweit dies nach Art des Betriebes möglich ist, vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt werden. Müssen aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten, besteht grundsätzlich Rauchverbot, auch in Sanitäts- und Umkleieräumen ist das Rauchen untersagt. In Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen muss durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen dafür gesorgt werden, dass Nichtraucher geschützt sind. Nach § 4 Abs 6 Mutterschutzgesetz (MSchG) besteht in Räumen Rauchverbot, in denen sich werdende Mütter aufhalten, sofern diese selbst auch nicht rauchen.

Arbeitsmittel (3. Abschnitt)

Dieser Abschnitt sowie in weiterer Folge die Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) regeln Auswahl, Aufstellung, richtige Benutzung, Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln. Es dürfen nur ordnungsgemäß in Verkehr gebrachte (d.h. in der Regel mit CE-Kennzeichnung versehene) und für die jeweilige Arbeit geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt und verwendet werden.

Arbeitsmittel müssen so ausgewählt werden, dass sie die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer so wenig wie möglich gefährden, hierbei muss der Stand der Technik berücksichtigt

werden. Es dürfen nur Arbeitsmittel verwendet werden, die den für sie geltenden Herstellervorschriften entsprechen und auch für die jeweiligen Arbeiten geeignet sind, siehe hierzu vor allem die Betriebsanleitung des Herstellers.

Das ASchG und die AM-VO verwenden den Begriff „Benutzung“, der jegliche Manipulation mit Arbeitsmitteln umfasst, also auch Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung und -haltung, Umbau, Wartung und Reinigung.

In diesem Kontext kommt der Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 (MSV 2010), einer Herstellervorschrift nach dem Gewerberecht, auch im Arbeitnehmerschutz Bedeutung zu. Trägt ein Arbeitsmittel (eine Maschine) die CE-Kennzeichnung und hat es keine offensichtlichen Mängel, so gilt der Vertrauensgrundsatz nach § 33 Abs 4 ASchG bzw. § 1 Abs 2 AM-VO, der 4. Abschnitt der AM-VO über Beschaffenheit muss nicht angewandt werden.

Der Vertrauensgrundsatz kommt, mutatis mutandis, auch in anderen Bereichen zur Anwendung, zum Beispiel bei persönlicher Schutzausrüstung (§ 70 Abs 3 ASchG), bei Arbeitsstoffen (§ 41 Abs 4 ASchG) und im Explosionschutz (§ 9 Abs 3 VEXAT).

Benutzung von Arbeitsmitteln (§ 35)

Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter den Bedingungen eingesetzt werden, für die sie vom Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind. Das heißt, die Angaben der Betriebsanleitungen sind heranzuziehen und einzuhalten. Vor jeder Benutzung müssen Arbeitsmittel auf offensichtliche Mängel überprüft werden. Sind Arbeitsmittel beschädigt oder weisen sie Mängel auf, müssen sie unverzüglich ausgeschieden oder repariert werden. Alle erforderlichen Schutz- und Sicherheitseinrichtungen müssen vorhanden sein und richtig verwendet werden.

Für den Fall, dass die Einsatzbedingungen von Arbeitsmitteln in einem größeren Umfang als vom Hersteller vorgesehen verändert (Abs. 2) oder kombiniert (Abs. 4) werden, muss eine spezielle Risikoanalyse durchgeführt werden. Unter Umständen kann solch eine wesentliche Änderung oder tief

greifende Verketzung auch ein neuerliches Inverkehrbringen nach der MSV 2010 bedeuten. Für die Verwendung von Arbeitsmitteln sind insbesondere der § 15 sowie der 2. Abschnitt der AM-VO heranzuziehen.

Prüfung und Wartung von Arbeitsmitteln (§§ 37 und 38)

Zu den Prüfbestimmungen von Arbeitsmitteln siehe AM-VO §§ 6 bis 11, zur Wartung siehe § 16 der AM-VO. In der AM-VO sind vier Arten von Prüfungen festgeschrieben: Prüfungen vor der ersten Inbetriebnahme, (jährliche) wiederkehrende Prüfungen, Prüfungen nach Aufbau an einem neuen Einsatzort, nach Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen wie Überlastung, Brand, Umstürzen des Arbeitsmittels u.ä.

Der Personenkreis, der die Prüfungen für die jeweiligen Arbeitsmittel durchführen darf, ist in der AM-VO geregelt, das Ergebnis der Prüfungen muss in einem Prüfbefund (für bestimmte Arbeitsmittel in einem Prüfplan) dokumentiert werden, die Aufzeichnungen müssen bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufbewahrt werden. Am Einsatzort der Arbeitsmittel müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen aufliegen.

Wartungsarbeiten haben sich insbesondere auf Schutzeinrichtungen und auf sonstige für die Sicherheit von Arbeitnehmern relevante Teile von Arbeitsmitteln zu erstrecken. Bei der systematischen Wartung von maschinellen und elektrischen Anlagen muss ein Wartungsplan erstellt werden, für bestimmte prüfpflichtige Arbeitsmittel muss ein Wartungsbuch geführt werden.

Arbeitsstoffe (4. Abschnitt)

Der 4. Abschnitt des ASchG regelt Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor gefährlichen Arbeitsstoffen. Nach § 40 ASchG versteht man unter gefährlichen Arbeitsstoffen explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende (z.B. giftig, ätzend, reizend) Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4. Für Arbeitsstoffe besteht nach § 41 ASchG eine besondere Eva-

luierungspflicht, bei gekennzeichneten Arbeitsstoffen darf auf die Angaben des Herstellers zurückgegriffen werden (Vertrauensgrundsatz nach § 41 Abs 4 ASchG). Zu beachten sind hierbei vor allem das Chemikaliengesetz (ChemG), das Sicherheitsdatenblatt nach REACH und die Kennzeichnung nach GHS (bzw. CLP).

In § 42 ist der Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen geregelt, § 43 regelt (auf Grundlage von § 7 ASchG) die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung. Des Weiteren ist die Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung (§ 44), die Grenzwerte (MAK und TRK – Werte, § 45), Messungen (§ 46) und das Führen eines Verzeichnisses von exponierten Arbeitnehmern (§ 47) geregelt.

Als wichtige Durchführungsbestimmungen zum 4. Abschnitt können angeführt werden: Die Grenzwertverordnung (GKV 2011), die Verordnung über biologische Arbeitsstoffe (VbA) und die Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT).

Besondere Evaluierungspflicht für Arbeitsstoffe (§ 41)

Arbeitgeber müssen die Eigenschaften von Arbeitsstoffen ermitteln und beurteilen, wobei ggf. Prüfungen, Messungen und Herstellerangaben heranzuziehen sind. Ist ein bestimmter Arbeitsstoff nach dem ChemG, dem Pflanzenschutzmittelgesetz, dem Abfallwirtschaftsgesetz oder dem Biozid-Produkte-Gesetz gekennzeichnet oder deklariert, gilt der Vertrauensgrundsatz, es können die Herstellerangaben (Sicherheitsdatenblatt und Kennzeichnungen) herangezogen werden.

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung (§ 43)

Auf Grundlage des § 7 ASchG (Grundsätze der Gefahrenverhütung) sind für Arbeitsstoffe spezielle Grundsätze geregelt. Für die genaue Formulierung siehe §§ 42 und 43 ASchG, hier eine zusammenfassende Darstellung der Rangordnung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung:

1. Ersatz von gefährlichen Arbeitsstoffen
2. Mengenbeschränkung, Verdünnung der Arbeitsstoffe

3. Vermeidung des Kontakts z.B. durch geschlossenen Kreislauf
4. organisatorische Maßnahmen: Beschränkung der Zahl Exponierter oder der Expositionszeit, Beschränkung der Konzentration
5. Erfassen von Schadstoffen an der Entstehungsstelle
6. Erfassen an der Austrittsstelle
7. Lüftungsmaßnahmen
8. verhaltensbezogene Maßnahmen, persönliche Schutzausrüstungen

Grenzwerte und Messungen (§§ 45 und 46)

Im ASchG sind als Grenzwerte - MAK-Werte und TRK-Werte definiert. In der Grenzwertverordnung (GKV 2011) sind in Anhang I vor allem die MAK Werte, in Anhang III die TRK Werte für krebserzeugende Arbeitsstoffe festgeschrieben. Das ASchG fordert eine möglichst weite Unterschreitung der Grenzwerte, diese generelle Forderung besteht auch für Arbeitsstoffe ohne Grenzwerte.

Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) gibt die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft an. Bei Einhaltung des MAK-Wertes sollte auch bei langfristiger Exposition keine Gesundheitsbeeinträchtigung oder Belästigung von Arbeitnehmern auftreten.

Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) wird nur für solche Arbeitsstoffe festgelegt, bei denen keine toxikologisch – arbeitsmedizinisch begründete MAK – Werte aufgestellt werden können und gibt die Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft an, der nach dem Stand der Technik erreicht werden kann. TRK - Werte sind vor allem für krebserzeugende Arbeitsstoffe festgelegt.

Gesundheitsüberwachung (5. Abschnitt)

Der 5. Abschnitt ASchG regelt die Eignungs- und Folgeuntersuchungen (§ 49), die Untersuchungen bei Lärmeinwirkung (§ 50) sowie sonstige besondere Untersuchungen (§ 51, z.B. bei besonders belastenden Arbeitsbedingungen) geregelt. Der Abschnitt enthält Bestimmungen über die Durchführung der Untersuchungen (§§ 52 und 55), die

Überprüfung der Beurteilung (§ 53), die Bescheidpflicht (§ 54), die Ermächtigung der Ärzte (§ 56), die Kosten (§ 57) sowie die Pflichten der Arbeitgeber im Rahmen der Gesundheitsüberwachung (§ 58).

Als Durchführungsbestimmung zum 5. Abschnitt wurde die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ 2014) erlassen, die die Eignungs- und Folgeuntersuchungen, die Untersuchungen bei Lärmeinwirkung und bestimmte freiwillige Untersuchungen regelt. Die Zeitabstände der Folgeuntersuchungen bzw. wiederkehrenden Untersuchungen sind in Anlage 1 der Verordnung geregelt, Anlage 2 schreibt Richtlinien zur Durchführung der Untersuchungen fest, richtet sich somit in erster Linie an die untersuchenden Ärzte.

Im Falle von Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und wo arbeitsmedizinische Untersuchungen von prophylaktischer Bedeutung sind, dürfen Arbeitnehmer nur dann herangezogen werden, wenn vor Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Eignungsuntersuchung und in regelmäßigen Abständen Folgeuntersuchungen von ermächtigten Ärzten durchgeführt werden. Das Arbeitsinspektorat kann auch unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall Untersuchungen vorschreiben.

Die Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen hat durch vom Sozialministerium ermächtigte Ärzte zu erfolgen. Die Untersuchungen müssen von den Ärzten an Hand der Richtlinien der Anlage II der VGÜ durchgeführt werden, das Ergebnis der Untersuchungen ist in einem Befund festzuhalten, die Beurteilung hat „geeignet“ oder „nicht geeignet“ zu lauten. Befund samt Beurteilung muss dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates übermittelt werden.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze (6. Abschnitt)

Im 6. Abschnitt sind die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze geregelt, als Verordnung zum 6. Abschnitt sind vor allem die Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V), die Fachkenntnisnachweis-VO (FK-V) die VO Lärm und Vibrationen (VOLV), die VO optische Strahlung (VOPST) und die Verordnung persön-

liche Schutzausrüstung (PSA-V) anzuführen.

Der 6. Abschnitt enthält Regelungen über allgemeine und spezielle Arbeitsplätze (§§ 60 und 61), Fachkenntnisse für besondere Arbeiten (§§ 62 und 63), Handhabung von Lasten (§ 64), Lärm (§ 65), Sonstige Einwirkungen und Belastungen wie Hitze, Kälte, Vibrationsbelastung, ... (§ 66), Bildschirmarbeit (§§ 67 und 68) sowie persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung (§§ 69 bis 71).

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze müssen so gestaltet sein, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet ist. Belastungen wie Monotonie oder Zeitdruck müssen möglichst vermieden werden, alle Arbeitsvorgänge sollen nach Möglichkeit ganz oder teilweise im Sitzen verrichtet werden können.

Anforderungen an Arbeitsplätze (§ 61)

Im Falle von Arbeitsplätzen in Arbeitsstätten müssen auch die Bestimmungen des dritten Abschnitts der AStV berücksichtigt werden. Bei Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen müssen die Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) herangezogen werden, für Arbeitsplätze auf Baustellen gelten die Bestimmungen der Bauarbeiterschutverordnung (BauV).

Bei **Alleinarbeitsplätzen** müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden, diese bedürfen einer besonderen Überwachung. Dies kann, je nach der gegebenen Gefährdungsart zum Beispiel durch regelmäßige Telefonanrufe, Videoüberwachung oder Bewegungsmelder umgesetzt werden.

Müssen aus zwingenden Gründen **ständige Arbeitsplätze im Freien** eingerichtet werden, so sind diese so weit als möglich gegen Witterungseinflüsse zu schützen.

Fachkenntnisse und besondere Aufsicht (§§ 62 und 63)

Als Durchführungsbestimmung wurde die Fachkenntnisnachweis-VO (FK-V) erlassen. Im Falle von Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die damit beschäftigten oder andere Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen nur Arbeitnehmer herangezogen werden, die hierfür geistig und körperlich geeignet sind,

über die erforderlichen Berufserfahrungen und über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen.

Fachkenntnisse müssen nach § 2 FK-V im jedem Fall bei den folgenden Tätigkeiten nachgewiesen werden: beim Führen bestimmter Krane und von Hubstaplern, bei Taucherarbeiten oder bei Sprengarbeiten, bei Arbeiten im Rahmen eines Gasrettungsdienstes und bei Vorbereitung und Organisation von Arbeiten unter Hochspannung.

Hinweis: Auch nach anderen Rechtsvorschriften (z.B. der Strahlenschutzbeauftragte nach dem Strahlenschutzgesetz) verlangt besondere Fachkenntnisse, nach § 62 ASchG und in Folge der FK-V sind nur die angeführten Tätigkeiten erfasst.

Belastung durch Lärm und Vibrationen (§ 65)

Als Durchführungsbestimmung wurde die Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV) erlassen. Grundsätzlich muss im Rahmen der Evaluierung nachgewiesen werden, ob Lärmbelastung vorliegen könnte. Zu diesem Zweck müssen Lärmmessungen durchgeführt werden, die in regelmäßigen Zeitabständen und bei sich ändernden Arbeitsbedingungen wiederholt werden müssen. In jedem Fall muss die Lärmeinwirkung auf Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Standes der Technik auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt werden.

In der VOLV wird zwischen Expositionsgrenzwerten (§ 3), Auslösewerten (§ 4) und Grenzwerten für bestimmte Räume (§ 5) unterschieden. In § 7 ist eine spezielle Evaluierung der Lärmbelastung und deren Dokumentation vorgeschrieben. Auch die Thematik „Vibrationen“ (nach § 66 Abs 1 ASchG) ist in der VOLV geregelt, es wird zwischen Hand-Arm- und Ganzkörpervibrationen unterschieden.

Bildschirmarbeitsplätze (§§ 67 und 68)

Durchführungsbestimmung: Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V). Von Bildschirmarbeit im Sinne des § 68 Abs 3 des ASchG, die das Recht auf Bildschirmpausen, die Möglichkeit zur Untersuchung und eine Bildschirmbrille auf Kosten des Arbeitgebers bedeutet, spricht man dann, wenn Arbeitnehmer

durchschnittlich mehr als 2 Stunden ununterbrochen oder mehr als drei Stunden täglich mit Bildschirmarbeit verbringen (§ 1 Abs 4 BS-V). Jeder Bildschirmarbeitsplatz muss ergonomisch gestaltet und so bemessen sein, dass wechselnde Arbeitshaltungen möglich sind. Der Arbeitsplatz selbst (Tisch, Stuhl, Umgebung) und alle Geräte müssen ergonomische Anforderungen erfüllen.

Persönliche Schutzausrüstungen (§§ 69 und 70)

Durchführungsbestimmung: Verordnung persönliche Schutzausrüstung (PSA-V). Unter Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) versteht man jede Ausrüstung, die von Arbeitnehmern benutzt oder getragen wird, um sie vor einer Gefahr zu schützen. In der Praxis werden die folgenden Kategorien von PSA unterschieden: Gehörschutz, Fuß- und Beinschutz, Atemschutz, Kopfschutz, Handschutz, Gesichts- und Augenschutz, Körperschutz und Absturzsicherungen.

PSA sowie deren Zusatzausrüstung müssen vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Die Arbeitnehmer müssen zur Verfügung gestellte PSA verwenden, Arbeitgeber dürfen ein widersprechendes Verhalten nicht dulden. PSA darf nur unter Einsatzbedingungen verwendet werden, für die sie vom Hersteller vorgesehen sind und müssen nach der PSA - Sicherheitsverordnung (PSASV) die CE-Kennzeichnung tragen. Es gilt der Vertrauensgrundsatz, d.h. der Arbeitgeber darf darauf vertrauen, dass die PSA die angegebenen oder zu erwartenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen erfüllt.

Vor der Auswahl von PSA muss eine Bewertung durchgeführt werden, hierbei müssen jene Gefahren ermittelt werden, die sich nur durch PSA verringern bzw. vermeiden lassen. Es müssen die Eigenschaften, die an die PSA gestellt sind, definiert werden und mit den Eigenschaften der am Markt verfügbaren PSA verglichen werden und in dann eine geeignete Auswahl.

Präventivdienste (7. Abschnitt)

Zum 7. Abschnitt wurden erlassen: Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO),

Verordnung über Arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO) und Verordnung über Sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO).

Jede Arbeitsstätte muss Präventivdienste, d.h. Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner (AM), bei Arbeitsstätten über 50 Arbeitnehmer bei Bedarf auch weitere Experten wie Psychologen, Toxikologen oder Ergonomen in Anspruch nehmen. Hierbei können eigene Fachkräfte, aber auch externe Fachkräfte oder (sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische) Zentren in Anspruch genommen werden. Kleinbetriebe (Arbeitsstätte maximal 50 Arbeitnehmer, Betrieb maximal 250 Arbeitnehmer) können unter den Bedingungen von § 78 gratis auf die Dienste des für sie zuständigen Präventionszentrums der AUVA zurückgreifen. Für Arbeitsstätten mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern kommt das Begehungsmodell zur Anwendung, für alle anderen Arbeitsstätten das Präventionszeitenmodell.

Sicherheitsfachkräfte müssen nach der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO) die erforderlichen Fachkenntnisse durch ein Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss eines SFK – Kurses nachweisen. Diese Fachausbildung, die z.B. von der AUVA angeboten wird, ist in der SFK-VO geregelt und dauert rund 7 Wochen.

Arbeitsmediziner müssen zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes berechtigt sein und eine anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung von 12 Wochen gemäß § 38 des Ärztegesetzes absolviert haben.

Aufgaben, Tätigkeiten der Präventivdienste (§§ 76, 77 sowie 81, 82)

SFK und AM sind in erster Linie Berater der Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Die SFK wird insbesondere einen technischen und gefährdungsbezogenen Schwerpunkt haben, der Arbeitsmediziner einen medizinischen und belastungsbezogenen.

Aktivitäten, die lt. ASchG nicht in den Aufgabenbereich der Präventivdienste fallen, dürfen auch nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden. Werden SFK und AM zu anderen als

in §§ 77 und 82 ASchG festgelegten Tätigkeiten herangezogen, dürfen diese nicht im Rahmen der Mindesteinsatzzeit durchgeführt werden.

Einsatzzeit (Präventionszeit) (§ 82a)

In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmern müssen die Präventivdienste mindestens im Ausmaß der festgelegten Präventionszeit beschäftigt werden. Die Präventionszeitberechnung und die Aufteilung der Präventionszeit ist wie folgt:

Schritt 1, Berechnung der (Gesamt) Präventionszeit: Für Arbeitnehmer an Büroarbeitsplätzen und diesen vergleichbaren Arbeitsplätzen werden 1,2 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr veranschlagt, für Arbeitnehmer an allen anderen Arbeitsplätzen 1,5 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr. Für jeden Arbeitnehmer, der mind. 50 Mal pro Jahr Nacharbeit leistet kommt ein Zuschlag von 0,5 Stunden dazu.

Schritt 2, Aufteilung der Gesamtpräventionszeit (auf SFK + AM + weitere Experten): Die ermittelte Präventionszeit wird nun auf SFK, AM und bei Bedarf auch auf sonstige Experten (Chemiker, Ergonomen, Toxikologen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen) aufgeteilt, wobei folgende Festlegungen einzuhalten sind: SFK müssen im Ausmaß von mind. 40 % der Präventionszeit und AM im Ausmaß von mind. 35 % der Präventionszeit beschäftigt werden. Die restlichen 25 % sind bei Bedarf den besonderen Experten oder aber wiederum der SFK oder dem AM zuzuschlagen.

Begehungsmodell, die besondere Rolle der AUVA (§§ 77a, 78 und 78a)

Werden in einer Arbeitsstätte nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, erfolgt die Betreuung durch Präventivdienste durch eine Begehung von SFK und AM. Diese Begehung muss in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Arbeitnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren, in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Arbeitnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr erfolgen.

Diese Begehung kann auf Antrag des Arbeitgebers von Mitarbeitern eines Präventionszentrums (der AUVA – „AUVAsicher“, oder der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau – VAEB) durchgeführt werden, diese

Betreuung wird gratis angeboten. Die Gratisbetreuung ist nicht möglich, wenn die zu betreuende Arbeitsstätte mehr als 50 Arbeitnehmer hat oder der gesamte Betrieb mehr als 250 Arbeitnehmer hat.

Behörden und Verfahren (8. Abschnitt)

Der 8. Abschnitt regelt Bestimmungen zu den folgenden Bereichen und Themen: Arbeitnehmerschutzbeirat (§ 91), die Arbeitsstättenbewilligung (§ 92) und Ausnahmen von der Bewilligung (§ 93), weitere Genehmigungen und Vorschriften (§ 94), mögliche Ausnahmen (§ 95), Zwangs- und Sicherheitsmaßnahmen (§ 96), Meldepflichten (§§ 97, 98), Behördenzuständigkeit (§ 99) sowie Ausnahmen bei außergewöhnlichen Fällen, z.B. bei unmittelbar drohender Gefahr (§ 100).

Arbeitnehmerschutzbeirat (§ 91)

Das Gremium des Arbeitnehmerschutzbeirates wurde geschaffen, um das Sozialministerium in grundsätzlichen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu beraten. Die Zusammensetzung des Beirates ist im ASchG geregelt, die Einberufung und Geschäftsführung obliegt dem Zentral-Arbeitsinspektorat (ZAI). Die Geschäftsordnung des Arbeitnehmerschutzbeirates ist auf Verordnungsweg geregelt.

Arbeitsstättenbewilligung, Ausnahmen (§§ 92 und 93)

Arbeitsstätten, in denen die verwendeten Betriebseinrichtungen, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder eingesetzten Arbeitsverfahren eine besondere Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit der Arbeitnehmer bewirken können, bedürfen einer Bewilligung nach dem ASchG. Die Bewilligung wird auf Antrag des Arbeitgebers erteilt, wenn die Arbeitsstätte den Bestimmungen des ASchG und dessen Verordnungen entspricht. Für die Antragstellung muss der Arbeitgeber (unter anderem) die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zur Evaluierung, soweit deren Erstellung bereits möglich ist, erstellt haben.

Eine Ausnahme von der Bewilligungspflicht nach ASchG besteht für

Betriebe, für die eine Bewilligungspflicht nach einer anderen, in § 93 angeführten Rechtsvorschrift erforderlich ist, z.B. nach der Gewerbeordnung, dem Mineralrohstoffgesetz, dem Apothekengesetz, dem Bäderhygienegesetz oder dem Abfallwirtschaftsgesetz.

Ausnahmen, Zwangs- und Sicherungsmaßnahmen (§§ 95 und 96)

Unter bestimmten Voraussetzungen darf die zuständige Behörde auf begründeten Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Verordnungen des ASchG auf Bescheidweg zulassen, wenn

- diese Abweichungen aus wichtigen Gründen erforderlich sind
- durch andere Maßnahmen die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet ist
- die zutreffende Verordnung im konkreten Fall eine Ausnahme nicht verbietet.

Wenn es zur Abwehr einer Gefahr für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, hat die zuständige Behörde durch Bescheid die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu untersagen oder, wenn dies zweckmäßig ist, die Arbeitsstätte oder Teile von ihr zu schließen oder Arbeitsmittel stillzulegen. Diese Bestimmung hat ihre Entsprechung in § 10 Abs 3 Arbeitsinspektionsgesetz (ArBIG)

Übergangsrecht (9. Abschnitt)

Die Bestimmungen des ASchG werden auf Verordnungsweg allgemein umge-

setzt und konkretisiert, von denen jedoch noch nicht alle umgesetzt sind. Das Übergangsrecht des ASchG regelt die „alten“ Bestimmungen, die so lange in Kraft bleiben, bis eine entsprechende VO zum ASchG in Kraft tritt. Dann wird die entsprechende Übergangsbestimmung des 9. Abschnitts (in der vor allem auf die AAV – die Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung verwiesen wird) überflüssig und tritt außer Kraft. Wenn alle Verordnungen zum ASchG in Kraft getreten sind, ist das Übergangsrecht obsolet.

Schlussbestimmungen (10. Abschnitt)

Der 10. Abschnitt des ASchG regelt vor allem die Strafbestimmungen (§ 130). Die Verwaltungsstrafen bei Übertretung der Bestimmungen des ASchG oder dessen Verordnungen betragen zwischen € 166 und € 8.324, im Wiederholungsfall € 333 bis € 16.659. Auch Arbeitnehmer können mit Verwaltungsstrafen belegt werden, diese betragen bis € 250, im Wiederholungsfall bis € 413.

Autor:

Ing. Mag. Christian Schenk ist Schulungsleiter im Bereich Prävention der



Ing. Mag.

Christian Schenk
Schulungsleiter AUVA

Hauptstelle der AUVA, Lehrgangsleiter deren Fachlehrgänge zur Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft sowie Qualitätsmanager für den Bereich „Personen“ der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA.

Er ist Seminarleiter und Fachvortragender bei zahlreichen Veranstaltungen, Referent an der Montanuniversität Leoben, der Donauuniversität Krems sowie an anderen Ausbildungseinrichtungen.

Christian Schenk ist Herausgeber vom „Sicherheitshandbuch Maschinen, Anlagen und Werkzeuge“ (WEKA Verlag), Mitherausgeber des Standardwerks „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“ (Bohmann Verlag) sowie Autor zahlreicher Fachartikel und Buchbeiträge. Seine fachlichen Schwerpunkte sind: Rechtliche Grundlagen zum Arbeitnehmerschutz, Planung und Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG, CE – Kennzeichnung, Sicherheit von Maschinen.

MEET The WINGS

In Kooperation zwischen WING und WINGnet Graz soll mit dem neuen Format „Meet the WINGS“ ein Event geschaffen werden mit dem Ziel, den Kontakt und die Zusammenarbeit zwischen dem WING und den WINGnets zu fördern, sowie eine zusätzliche Veranstaltung bieten zu können, bei dem sich die WING-Mitglieder austauschen können. Um eine Regelmäßigkeit zu schaffen, wird es immer am Beginn des Semesters (März + Oktober) eine solche Veranstaltung geben.

Am Mittwoch 09.03.2016 ist der Startschuss für „Meet the WINGS“. Zu diesem Zwecke werden wir ein Event in der neuen Mensa der TU Graz (Stremayrgasse 16), bei dem es einen kurzen Vortrag über das Damals und Heute des Wirtschaftsingenieur-Studiums geben wird, organisieren. Danach ist genug Zeit, bei Speis und Trank angelegte Diskussionen und Gespräche zwischen Jung und Alt zu führen.

Da viele WING-Mitglieder, speziell die des Regionalkreises Steiermark, auf

der TU Graz studiert haben, glauben wir, dass diese Veranstaltung nicht nur bei unseren WINGnet-Mitgliedern auf großes Interesse stößt, sondern auch bei unseren WING-Mitgliedern.

Nähere Informationen zur Veranstaltung am 09.03.2016 folgen noch.

In diesem Sinne freuen wir uns auf einen gelungenen Start in die neue Formatreihe und hoffen auf zahlreiches Erscheinen interessierter WING- und WINGnet-Mitglieder.