

# Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz

mit den Abänderungen laut GvD Nr. 81/2008 und GvD Nr. 106/2009

**Die Bestimmungen**

**Die beteiligten AkteurInnen**

**Die Rechte**

**Die Versicherung**

**Die Instrumente**

Herausgeber  
INAIL BOZEN / AFI-IPL

**INAIL**  
DIREZIONE PROV. LE BOLZANO  
LANDESDIREKTION BOZEN



1. überarbeitete Neuauflage, März 2010

**Herausgeber:**

INAIL - Landesdirektion Bozen  
Europaallee 31 - 39100 Bozen  
Tel. 0471 560211, Fax 0471 560301  
E-Mail [altoadige@inail.it](mailto:altoadige@inail.it), Internetseite [www.inail.it/altoadige](http://www.inail.it/altoadige)

AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut  
Neubruchweg 5/B/7 - 39100 Bozen  
Tel. 0471 061950, Fax 0471 061959  
E-Mail [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org), Internetseite [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

**Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes:**

Robert Pfeifer - INAIL BZ  
Texte: Luciano Barbato  
Übersetzung, Texte und Redaktion: Konrad Walter - AFI-IPL

**Grafische Gestaltung und Druck:**

Druckerei INAIL - Mailand

Diese Publikation ist nicht verkäuflich. Entnahme von Informationen, Grafiken und Tabellen mit Angabe der Quelle gestattet.

**HINWEISE:**

Die deutsche Version ist nicht durchgängig eine wörtliche Übersetzung der italienischen Originalfassung. Wo auszugsweise gesetzliche Bestimmungen zitiert werden, hat in Zweifelsfällen die italienische Version Geltung.

Für die Bezeichnung der VertreterInnen im Bereich Arbeitsschutz oder Arbeitssicherheit gibt es unterschiedliche Varianten. Die Verantwortlichen für den deutschen Text haben sich auf den Ausdruck „Arbeitsvertretung für Arbeitsschutz“ geeinigt, abgekürzt AVAS.

**Vorwort** ..... 7  
**Einführung** ..... 9

**Teil 1**

**Die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS)** ..... 12

**Infokarte 1:** Konsultationen und Mitsprache der AVAS ..... 14  
**Infokarte 2:** Wahl oder Designierung der AVAS ..... 15  
**Infokarte 3:** Die Wahl der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten  
bis zu 15 Beschäftigten ..... 16  
**Infokarte 4:** Die Vorgangsweise bei der Wahl oder Designierung der AVAS in  
Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 Beschäftigten ..... 17  
**Infokarte 5:** Freistellung der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten  
mit bis zu 15 Beschäftigten ..... 20  
**Infokarte 6:** Wahl der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr  
als 15 Beschäftigten ..... 21  
**Infokarte 7:** Die Vorgangsweise zur Wahl/Designierung der AVAS in Betrieben  
oder Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten ..... 23  
**Infokarte 8:** Die Freistellungen der AVAS in Betrieben bzw.  
Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten ..... 25  
**Infokarte 9:** Gesamtstaatlicher Wahltag ..... 27  
**Infokarte 10:** Die Anzahl der Mitglieder der AVAS ..... 28  
**Infokarte 11:** Verweis auf die Art. 48 und 49 ..... 30

**Territoriale Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (TAVAS) (Art. 48)** ..... 31

**Infokarte 1:** Die territoriale Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz  
(TAVAS) ..... 33  
**Infokarte 2:** Der Fonds für die Konstituierung der territorialen AVAS ..... 35  
**Infokarte 3:** Zugangsrechte der territorialen AVAS ..... 37  
**Infokarte 4:** Die Ausbildung der territorialen AVAS und die Unvereinbarkeiten... 39

<b>Befugnisse der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (Art. 50)</b> .....	41
<b>Infokarte 1:</b> Zugang zu den Arbeitsplätzen.....	43
<b>Infokarte 2:</b> Die Konsultationen.....	44
<b>Infokarte 3:</b> Informationen und Dokumentation des Betriebs.....	46
<b>Infokarte 4:</b> Die Ausbildung der AVAS.....	48
<b>Infokarte 5:</b> Vorschläge und Bemerkungen seitens der AVAS - Verweis auf Art. 9 G. Nr. 300/1970.....	50
<b>Infokarte 6:</b> Die regelmäßigen Sitzungen - Die Abfassung des Protokolls.....	51
<b>Infokarte 7:</b> Die Anrufung der zuständigen Behörden in Fällen, in denen die eingeleiteten Maßnahmen als nicht angemessen erachtet werden.....	52
<b>Infokarte 8:</b> Die Instrumente und der Schutz der AVAS.....	53
<b>Infokarte 9:</b> Die Pflichten.....	54
<b>Infokarte 10:</b> Die Verantwortungsbereiche der AVAS.....	55
<b>Die paritätischen Organe und ihr Verhältnis zur AVAS</b> .....	56
<b>Die ArbeitnehmerInnen, ihre Rechte und Pflichten</b> .....	59
<b>Teil 2</b>	
<b>Die involvierten AkteurInnen</b> .....	63
<b>Infokarte 1:</b> Arbeitgeber und Betriebsleitung.....	64
<b>Infokarte 2:</b> Der Vorgesetzte/die Vorgesetzte.....	66
<b>Infokarte 3:</b> Verantwortliche/r für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz.....	67
<b>Infokarte 4:</b> Der zuständige Arzt.....	68
<b>Teil 3</b>	
<b>Die Ausübung der Rechte auf Information und Konsultation</b> .....	71
<b>Infokarte 1:</b> Die Risikoeinschätzung.....	73
<b>Infokarte 2:</b> Klassifizierung und Definition der arbeitsbezogenen Risiken.....	75

Infokarte 3:	Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Arbeitsstress).....	76
Infokarte 4:	Das Dokument für die Risikoeinschätzung.....	78
Vorlage 1:	Allgemeine Daten des Betriebs.....	79
Vorlage 2:	Formblatt für die Erhebung der Risiken.....	80
Infokarte 5:	Einschätzung der Risiken - die Risikomatrix.....	81

**Teil 4**

<b>Die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.....</b>	<b>83</b>	
Infokarte 1:	Die versicherten Personen.....	84
Infokarte 2:	Gegenstand der Versicherung.....	85
Infokarte 3:	Die Meldung des Arbeitsunfalls.....	86
Infokarte 4:	Meldung einer Berufskrankheit.....	87
Infokarte 5:	Finanzielle Leistungen.....	88

**Teil 5**

<b>Die Landesgesetzgebung zum Arbeitsschutz.....</b>	<b>94</b>	
<b>Anlagen.....</b>	<b>96</b>	
<i>Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Südtirol 2000-2008.....</i>	<i>96</i>	
<i>Mustervorlagen zum Arbeitsschutz.....</i>	<i>97</i>	
Vorlage 1:	Protokoll über die Wahl der AVAS in Betrieben (Fall 1).....	97
Vorlage 2:	Protokoll über die Wahl der AVAS in Betrieben mit gleichzeitiger Wahl der EGV (Fall 2).....	98
Vorlage 3:	Protokoll über die Designierung der AVAS.....	99
Vorlage 4:	Antrag um Freistellung.....	100
Vorlage 5:	Antrag um Informationen.....	101
Vorlage 6:	Antrag um Informationen und Konsultation über die Risikoeinschätzung.....	102
Vorlage 7:	Antrag für die Einberufung der regelmäßigen Sitzung.....	103
Vorlage 8:	Ansuchen um Zugang zur Dokumentation.....	104

Vorlage 9:	Ansuchen bezüglich der Konsultations- und Informationsrechte.....	105
Vorlage 10:	Ansuchen bezüglich der Konsultations- und Informationsrechte (Brandschutz und Notfälle) .....	106
Vorlage 11:	Ansuchen an den Sanitätsbetrieb bezüglich Lokalausweis im Betrieb .....	107
Vorlage 12:	Anmerkungen an den Sanitätsbetrieb zum Lokalausweis im Betrieb .....	108
Vorlage 13:	Ansuchen um eine Äußerung seitens des Paritätischen Organs auf Landesebene .....	109
Vorlage 14:	Ansuchen an den Arbeitgeber bezüglich der Sicherheit bei beauftragten Firmen .....	110
Vorlage 15:	Meldung von Problemen an die betriebliche Gewerkschaftsvertretung EGV-RSU .....	111
Vorlage 16:	Anfrage um Prüfung seitens des Sanitätsbetriebs - Dienst für Arbeitsmedizin .....	112
Vorlage 17:	Anfrage um Informationen an den zuständigen Arzt .....	113
<b>Glossar</b> .....		116
<b>Wichtige Adressen</b> .....		159
<b>Nützliche Internetseiten</b> .....		163
<b>Abkürzungen</b> .....		165

Das Recht der ArbeitnehmerInnen auf Betriebsebene eine Kontrollfunktion in Bezug auf die Umsetzung der Maßnahmen zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit ausüben zu können, besteht bereits seit dem Inkrafttreten des so genannten „ArbeiternehmerInnenstatuts“ (Gesetz Nr.300/1970, Art. 9).

Zu einem späteren Zeitpunkt wurde den ArbeitnehmerInnen über die Europäische Richtlinie Nr. 391/1989 zusätzlich ein grundsätzliches Teilnahme- und Mitspracherecht bei allen Angelegenheiten, die den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen, eingeräumt. Mit den gesetzesvertretenden Dekreten Nr. 626/1994, Nr. 81/2008 und Nr. 106/2009 ist dann auf Staatsebene definiert worden, mit welchen Formen und in welcher Art und Weise dieses Beteiligungsrecht und die Einbindung in die Verwaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes ausgeübt werden soll.

Zusammen mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsarzt und dem Verantwortlichen des betrieblichen Dienstes für Arbeitsschutz sind die Arbeitnehmervvertretungen für Arbeitsschutz wesentlicher Bestandteil des Präventionssystems. Durch ihre konstruktive Mitsprache sollen sie dazu beitragen, die Verbesserungen der Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz mitzugestalten und gleichzeitig als unerlässliches Bindeglied zwischen Arbeitgeber und Belegschaft wirken.

Der betriebliche Arbeitsschutz ist als ständiger Prozess zu verstehen, an dem alle Beteiligten in partnerschaftlicher Weise mitwirken. Durch die effektive Einbindung der MitarbeiterInnen wird das Bewusstsein gestärkt, dass auch sie für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mitverantwortlich sind und dafür einen konkreten Beitrag leisten können.

Deshalb haben es INAIL und AFI-IPL als wichtig erachtet, das bereits im Jahr 2004 veröffentlichte Handbuch für die Arbeitnehmervvertretungen für Arbeitsschutz zu überarbeiten und neu herauszugeben. Ziel ist es, den Arbeitnehmervvertretungen eine Hilfe für die bestmögliche Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Auch die neue Ausgabe ist sektorenübergreifend und wird in beiden Landessprachen herausgegeben. Notgedrungenerweise kann auf branchenspezifische Aspekte nur im Allgemeinen eingegangen werden. Trotzdem sind wir überzeugt, dass das Handbuch für alle Bereiche von Nutzen sein wird.

*Robert Pfeifer*  
Landesdirektor  
der INAIL Bozen





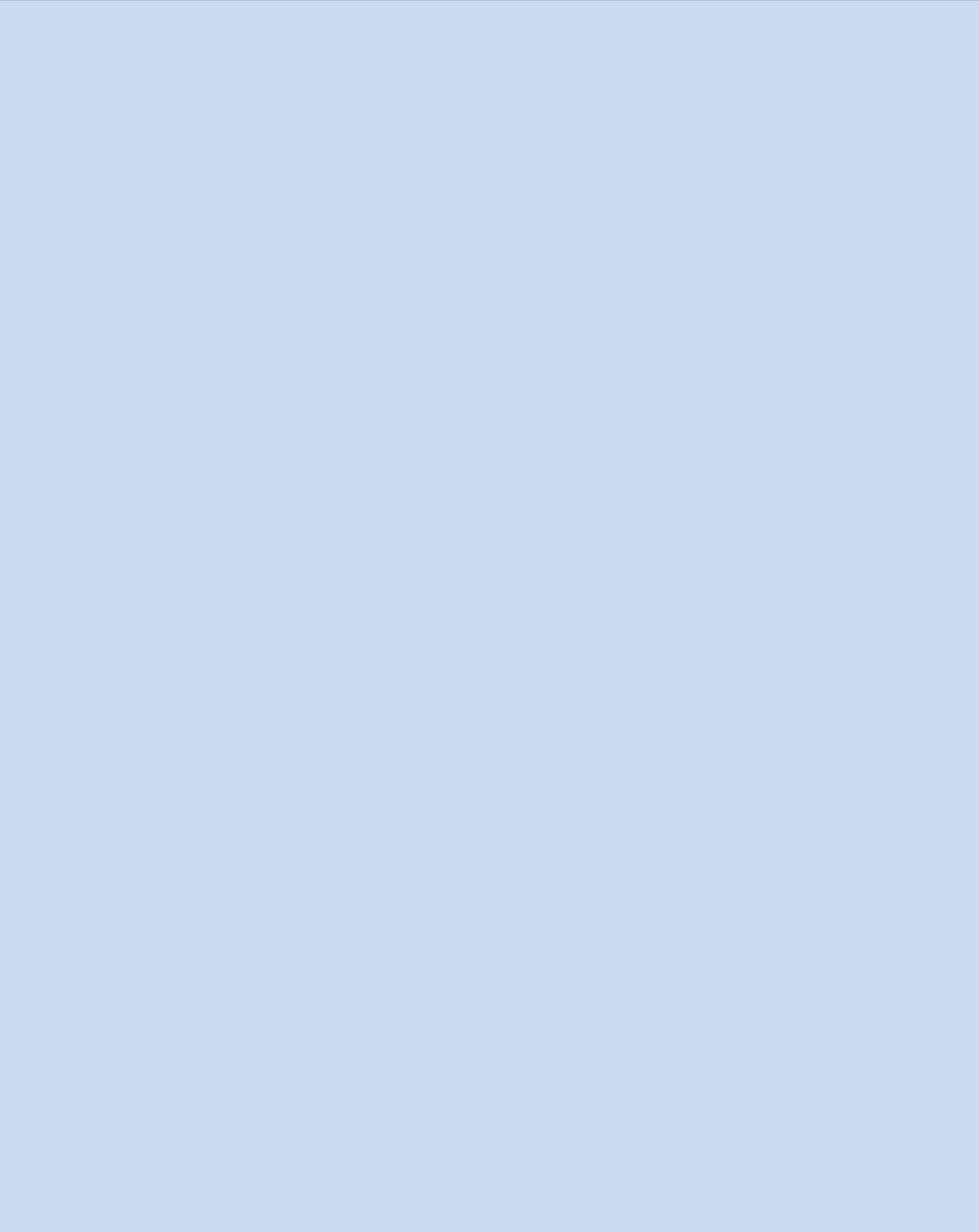
Mit der Neuauflage des Handbuchs für die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen im Bereich Arbeitsschutz tragen INAIL und AFI-IPL der großen Nachfrage nach einer aktuellen Fassung Rechnung, die die zahlreichen gesetzlichen Neuerungen seit 2004 berücksichtigt. Unser Dank gilt dem INAIL für die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und dem Autor Luciano Barbato für die Erlaubnis, die überarbeitete Fassung auch in deutscher Sprache zu veröffentlichen.

Die Arbeitssicherheit ist ein Anliegen, dem sich in Südtirol zahlreiche staatliche und lokale Behörden widmen und das in erster Linie auf Betriebsebene umgesetzt werden muss. Gut informierte VertreterInnen für Arbeitsschutz sind wichtige Partner der Betriebsleitung bei der Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die notwendigen Schutzmaßnahmen und zugleich deren Sprachrohr für Verbesserungen mit dem Ziel der Vorsorge und der umgehenden Behebung von Mängeln im Bereich der Arbeitssicherheit.

Die gemeinsamen Bemühungen müssen auf die Förderung einer Kultur der Arbeitssicherheit ausgerichtet sein. Im Mittelpunkt muss dabei das qualitative Ziel stehen, das die Internationale Arbeitsorganisation ILO mit dem Begriff der „guten Arbeit“ vorgegeben hat. Dass auf diesem Wege noch viel zu tun ist, zeigen die zahlreichen Arbeitsunfälle, die täglich gemeldet werden und die Ausdruck des Informationsmangels und der Unterschätzung des Risikos sind. Nicht förderlich für die Schaffung eines entsprechenden Bewusstseins sind auch die Widerstände gegen die gesetzlichen Bestimmungen, die immer wieder von Unternehmenseite aufgrund des bürokratischen Aufwands laut werden. Es stimmt aber, dass der Gesetzgeber bisher einen zu bürokratischen und dirigistischen Weg eingeschlagen hat, statt auf Beratung und die Förderung einer gesetzeskonformen Praxis zu setzen. Angesichts der zahlreichen negativen Beispiele, die von mangelndem Verantwortungsbewusstsein zeugen, braucht es jedoch einen breiten Konsens über die Notwendigkeit regelmäßiger Kontrollen und wirksamer Sanktionen.

Schließlich ist zu den jüngsten Entwicklungen kritisch anzumerken, dass einige der gesetzlichen Neuerungen die Rolle der VertreterInnen für Arbeitsschutz wieder eingeschränkt haben und von der Idee der Gleichberechtigung in den Paritätischen Organen abgerückt sind. Es bleibt zu hoffen, dass auf lokaler Ebene dennoch versucht wird, die Arbeitssicherheit zu einer gemeinsamen Aufgabe zu machen. In diesem Sinne wünsche ich dem Handbuch viele aufmerksame und engagierte Leserinnen und Leser.

*Tila Mair*  
Vorsitzende des Institutsausschusses  
des AFI-IPL



**Die Arbeitnehmervertretung  
für Arbeitsschutz  
(AVAS)**

**Territoriale Arbeitnehmervertretung  
für Arbeitsschutz  
(TAVAS) Art. 48**

**Befugnisse der  
Arbeitnehmervertretung  
für Arbeitsschutz - Art. 50**

**Die Paritätischen Organe  
und ihr Verhältnis  
zur AVAS**

**Die ArbeitnehmerInnen,  
ihre Rechte und Pflichten**

## Die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS)

### Die Instanzen für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz:

---

ArbeitnehmerInnen	Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS)
Arbeitgeber	Zuständiger Arzt und Dienst für Prävention und Arbeitsschutz

---

### Die Einsetzung der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS)

GvD Nr. 81/2008, Art. 47

1. Die AVAS wird auf territorialer oder auf sektoraler Ebene, im Betrieb oder in der Produktionseinheit eingerichtet. Die Wahl der VertreterInnen erfolgt nach den Bestimmungen in Absatz 6.
2. In allen Betrieben und Produktionseinheiten wird eine Vertreterin/ein Vertreter für Arbeitsschutz designiert.
3. In Betrieben oder Produktionseinheiten, die bis zu 15 Arbeitskräfte beschäftigen, wird die AVAS in der Regel direkt von den Beschäftigten betriebsintern gewählt. Sie kann aber laut Art. 48 auch für mehrere Betriebe auf territorialer Ebene oder für Produktionsbereiche bestimmt werden.
4. In Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten wird die AVAS von den Beschäftigten gewählt oder designiert, und zwar aus dem Kreis der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung. Ist eine solche nicht vorhanden, werden die VertreterInnen unter den Beschäftigten im Betrieb gewählt.
5. Die Mitgliederanzahl, die Vorgehensweise der Designierung oder der Wahl der AVAS sowie die bezahlten Freistellungen und die Instrumente für die Ausführung ihrer Funktionen werden im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen festgelegt.
6. Die Wahl der AVAS auf betrieblicher, territorialer oder sektoraler Ebene bzw. auf Ebe-

ne der Produktionseinheit erfolgt in der Regel am Tag der Gesundheit und des Arbeitsschutzes, der im Rahmen der europäischen Woche der Gesundheit und des Arbeitsschutzes und nach Anhörung der Sozialpartner auf gesamtstaatlicher Ebene mit Dekret des Ministers für Gesundheit und Sozialpolitik festgelegt wird. Dieses Dekret bestimmt auch die Vorgehensweise zur Umsetzung der Vorschriften in diesem Absatz.

7. Auf jeden Fall wird die Mindestanzahl der VertreterInnen laut obigem Abs. 2 wie folgt festgelegt:
  - a) 1 Vertreter/in in Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 200 Beschäftigten;
  - b) 3 VertreterInnen im Falle von 201 bis 1.000 Beschäftigten;
  - c) 6 VertreterInnen in den größeren Betrieben oder Produktionseinheiten. In den letztgenannten Betrieben wird die Anzahl der VertreterInnen je nach den Bestimmungen in den interkonföderalen Abkommen oder Kollektivverträgen festgelegt.
8. Falls keine Wahl laut Abs. 3 und 4 angesetzt wird, werden die Aufgaben bezüglich Arbeitsschutz von der Vertretung laut Art. 48 und 49 wahrgenommen, außer es gibt anderweitige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

## **Konsultationen und Mitsprache der AVAS**

Das GvD Nr. 81/2008 bestätigt die Bestimmungen des GvD Nr. 626/1994, was die Mitsprache der ArbeitnehmerInnen angeht. Mitsprache bedeutet, Strategien zur Miteinbindung der Arbeitskräfte im Hinblick auf Arbeitsschutz und Unfallvorbeugung zu entwickeln.

Im erstgenannten Dekret sind zwei unterschiedliche Konzepte von „Mitsprache“ enthalten: einerseits die direkte Einbeziehung der Arbeitskräfte, die ihren Beitrag zum Arbeitsschutz zu leisten haben, die informiert, ausgebildet und zu Rate gezogen werden müssen; auf der anderen Seite hat der Gesetzgeber das Vertretungsorgan gestärkt, indem er die Spielräume und Funktionen der AVAS im Bereich des Arbeitsschutzes definiert und anerkannt hat. Das bedeutet, dass die Anliegen der ArbeitnehmerInnen und ihre Informationen ernst genommen werden müssen. Die AVAS hat auch die Aufgabe der Konsultation, die über einen reinen Informationsaustausch hinausgeht. Die AVAS muss die Bedürfnisse der Arbeitskräfte nach Sicherheit interpretieren, ihre Einwände anhören und in der Lage sein, all dies an die Betriebsleitung weiterzuleiten.

## **Wahl oder Designierung der AVAS**

Art. 47, Abs. 1 und 2

1. Die AVAS wird auf territorialer, sektoraler oder betrieblicher Ebene oder in einer Produktionseinheit eingesetzt.
2. In allen Betrieben oder Produktionseinheiten wird eine Vertretung für den Arbeitsschutz gewählt.

### **Erläuterung**

Diese Bestimmungen verbessern jene im GvD Nr. 626/1994 und berücksichtigen die sozialpartnerschaftliche Vorgangsweise und die Beteiligung aller Akteure.

Die Bedeutung der AVAS wird dadurch unterstrichen, dass sie weiter reichende Zuständigkeiten in Bezug auf den Arbeitsschutz auf territorialer Ebene erhalten hat.

Im GvD Nr. 81/2008 wird die verpflichtende Einführung dieser Instanz bestätigt und bekräftigt, indem die AVAS auf alle Betriebe ausgedehnt und ihre Präsenz breiter und kapillarer wird. Das korrigierende GvD Nr. 106/2009 hat zwar die Ausdehnung der AVAS auf alle Betriebe bestätigt, aber die Verpflichtung zu deren Einsetzung abgeschwächt. Während die Arbeitgeber laut GvD Nr. 81/2008, Art. 18 jedes Jahr dem Unfallinstitut INAIL die VertreterInnen der AVAS hätten namentlich melden müssen, muss diese Meldung nach den neuen Bestimmungen nur erfolgen, wenn eine neue Wahl oder Designierung der AVAS erfolgt (Art. 18, Buchst. a). Aufrecht bleibt die Bestimmung, dass die Betriebe, die keine interne AVAS haben, zur Einrichtung eines Fonds für die territoriale AVAS beitragen müssen (Art. 52 des GvD Nr. 81/2008).

Es sind 3 Arten von AVAS vorgesehen:

- betriebliche AVAS
- territoriale oder sektorale AVAS
- AVAS in einer Produktionseinheit.

## **Die Wahl der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 Beschäftigten**

Art. 47, Abs. 3

In Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 abhängig Beschäftigten wird die AVAS direkt unter den Beschäftigten gewählt oder für mehrere Betriebe auf territorialer Ebene oder für Produktionsbereiche bestimmt.

### **Erläuterung**

#### **Vorrang für die direkte Willensäußerung der Arbeitskräfte**

Die Bestimmung führt für kleinere Betriebe mögliche Lösungen bei der Wahl der AVAS an. In kleineren Betrieben wird der direkten Willensäußerung der Arbeitskräfte Vorrang gegeben, indem eine Wahl der AVAS vorgeschrieben wird.

Weiters gibt es die Möglichkeit, dass die AVAS auf territorialer oder sektoraler Ebene eingerichtet wird, was fallweise gewissermaßen eine „Notwendigkeit“ darstellt - z. B. im Handwerk, im Handel und in der Landwirtschaft, wo es oft nicht ohne weiteres möglich ist, eine AVAS auf Betriebsebene zu bestimmen.



## **Die Vorgangsweise bei der Wahl oder Designierung der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 Beschäftigten**

Art. 47, Abs. 5

Die Mitgliederanzahl, die Vorgehensweise der Designierung oder Wahl der AVAS sowie die bezahlte Arbeitszeit und die Instrumente für die Ausführung der Tätigkeit sind im Rahmen der Kollektivverträge festgelegt.

### **Erläuterung**

Das Dekret enthält eine klare und ausdrückliche Bestimmung, die bezüglich Wahlvorgang oder Designierung auf die Regelung durch Kollektivverträge verweist.

Der Gesetzgeber wollte die Reglementierung auf ein Minimum beschränken und den Sozialpartnern die Festlegung des Verfahrens oder weiterer Aspekte der Anwendung überlassen. Derzeit gibt es eine große Anzahl von Abkommen, die das GvD Nr. 626/1994 anwenden, während nur mit der Arbeitgeberorganisation CONFAPI am 22. Juli 2009 ein Interkonföderales Abkommen unterzeichnet wurde, das die Regeln des GvD Nr. 81/2008, abgeändert vom GvD Nr. 106/2009 anwendet.

Die anderen Abkommen, angefangen bei jenen des Industriellenverbandes Confindustria und des Handwerkerverbandes Confartigianato, müssen im Lichte des neuen Dekrets Nr. 81/2008 neu vereinbart werden.

Die Kollektivvertragsverhandlungen dürfen keinesfalls die Bedingungen dieses Gesetzesdekretes verschlechtern.

In Hinblick auf einige Regeln bezüglich der Zusammensetzung der Arbeitskräfte, im Lichte der neuen Bestimmungen laut GvD Nr. 81/2008, die auch für das aktive und passive Wahlrecht gelten, sowie angesichts einiger derzeit geltender Kriterien in den Interkonföderalen Abkommen, die wahrscheinlich bei der Neubearbeitung nicht abgeändert werden, werden im Folgenden wichtige Elemente für die Durchführung der Wahl bzw. Designierung der AVAS erläutert.

### **Wahl/Designierung der AVAS: aktives und passives Wahlrecht**

1. Bezüglich des aktiven Wahlrechts werden (laut Art. 4) folgende Arbeitskräfte nicht berücksichtigt:
  - a) MitarbeiterInnen, die der Familie des Arbeitgebers laut Art. 230 bis Bürgerliches Gesetzbuch angehören;
  - b) Arbeitskräfte im Ausbildungs- und Orientierungspraktikum laut G. Nr. 196/1997, Art. 18, oder laut regionalen Gesetzen bezüglich Wechsel von Arbeit und Ausbildung oder Betriebspraktikum;

- c) SchülerInnen und StudentInnen sowie BerufsschülerInnen, die in Labors mit Arbeitsgeräten, Chemikalien, physikalischen und biologischen Werkstoffen oder Geräten mit Videoterminals umgehen;
  - d) Arbeitskräfte mit befristetem Arbeitsverhältnis laut GvD Nr. 368/2001, Art. 1, welche andere Arbeitskräfte mit Recht auf Erhaltung des Arbeitsplatzes ersetzen;
  - e) Arbeitskräfte mit gelegentlicher Beschäftigung laut GvD Nr. 276/2003, Art. 70 ff. in geltender Fassung, sowie in Tätigkeitsbereichen, die laut obigem GvD, Art. 74 über den Arbeitsmarkt hinausgehen;
  - f) Arbeitskräfte laut G. Nr. 877/1973, deren Tätigkeit nicht ausschließlich für einen einzigen Arbeitgeber ausgeführt wird;
  - g) Freiwillige laut G. Nr. 266/1991 bei Feuerwehren und Zivilschutz sowie Zivildienstleistende;
  - h) Arbeitskräfte in sozial nützlichen Tätigkeitsbereichen laut GvD Nr. 468/1997 in geltender Fassung;
  - i) Selbständig Beschäftigte laut Art. 2222 BGB außer jenen laut folgendem Buchst. l;
  - l) MitarbeiterInnen laut BGB, Art. 409, Abs. 3, und ProjektmitarbeiterInnen laut GvD Nr. 276/2003, Art. 61 ff., sofern ihre Tätigkeit nicht ausschließlich für einen Auftraggeber durchgeführt wird.
2. Arbeitskräfte von Firmen mit Arbeitsweitergabe laut GvD Nr. 276/2003, Art. 20 ff. in geltender Fassung und befristet beschäftigte Arbeitskräfte laut GvD Nr. 61/2000 in geltender Fassung werden auf der Grundlage der geleisteten Arbeitsstunden im Laufe eines Semesters berücksichtigt.
  3. Arbeitskräfte mit saisonaler Beschäftigung werden mit Ausnahme der unter Punkt 4 angeführten Fälle laut DPR Nr. 1525/63 in geltender Fassung und laut einschlägigen Kollektivverträgen ohne Rücksicht auf die Dauer des Saisonvertrags und die effektive Arbeitszeit gezählt.
  4. Die Anzahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in der Hochsaison, die nicht mit jenen unter Punkt 3 zu vergleichen sind, wird aufgrund des Anteils der Gesamtarbeitszeit pro Jahr laut EU-Bestimmungen berechnet.

## Wahlvorgang

Laut Art. 47, Abs. 6, erster Satz, sollten die Wahlen der AVAS in ganz Italien an einem einzigen Tag durchgeführt werden. Dies ist aber kaum zu verwirklichen. Fast alle Abkommen sehen vor, dass die Wahlen unter allen berechtigten Beschäftigten und in geheimer Abstimmung stattfinden, auch bei konkurrierenden Kandidaturen. Damit die Wahlen korrekt durchgeführt werden können, müssen die Arbeitskräfte vor Beginn des Wahlgangs den Vorsitz des Wahlsprengels ernennen, der die Stimmen auszählt und das Wahlergebnis schriftlich dokumentiert.

## **Wahlergebnis, Abgabe des Protokolls und Bekanntgabe der gewählten AVAS**

Als gewählt gilt jene Arbeitskraft, welche die höchste Stimmenzahl erreicht hat, vorausgesetzt, dass die einfache Mehrheit der Wahlberechtigten bzw. der „im Matrikelbuch eingetragenen Arbeitskräfte“ an der Wahl teilgenommen hat, wie in einigen Abkommen festgelegt ist.

Nach Abschluss des Wahlvorgangs gibt der/die Vorsitzende des Wahlsprengels unverzüglich den Wahlausgang dem Arbeitgeber, den zuständigen Fachgewerkschaften und gegebenenfalls den territorialen paritätischen Organen bekannt.

## **Dauer des Mandats**

Die Dauer des Mandats beläuft sich laut alten Abkommen auf 3 Jahre, und zwar auch für territoriale AVAS. Das Abkommen für die Produktionsbetriebe, die der CONFAPI angeschlossen sind, sieht vor, dass die AVAS im Fall von Rücktritten ihre Funktion bis zu den Neuwahlen wahrnehmen kann, allerdings nicht länger als 30 Tage. Falls diese Frist nicht genutzt wird, werden die Vertretungs-, Konsultations- und Informationsrechte von der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung wahrgenommen.

Auf Initiative der ArbeitnehmerInnen kann die AVAS ihrer Funktion enthoben werden, wenn sich eine Mehrheit von 50% der Wahlberechtigten plus 1 dafür ausspricht.

## **Freistellung der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 Beschäftigten**

Art. 47, Abs. 5

Die Mitgliederanzahl, das Verfahren der Designierung oder der Wahl der AVAS sowie die bezahlten Freistellungen und die Instrumente für die Ausübung der Funktion werden in den Kollektivverträgen festgelegt.

### **Erläuterung**

#### **Anzahl der bezahlten Freistellungen**

Damit die AVAS ihre Aufgaben erfüllen kann, sind in den Interkonföderalen Abkommen eigene Bestimmungen bezüglich der „bezahlten Freistellungen“ festgelegt. Das GvD Nr. 81/2008 verweist in diesem Zusammenhang auf die weit reichende Möglichkeit, in den Kollektivverträgen entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

Laut Abkommen mit Confindustria im Industriesektor von 1995 sind folgende Freistellungen vorgesehen:

- 12 Stunden pro Jahr in Betrieben oder Produktionseinheiten mit bis zu 5 abhängig Beschäftigten;
- 30 Stunden pro Jahr in Betrieben oder Produktionseinheiten mit 6 bis zu 15 Beschäftigten.

**Ausgenommen von diesem Stundenberg** ist die Zeit für die Durchführung der spezifischen Tätigkeiten der AVAS laut GvD Nr. 81/2008, Art. 19, Buchst. b), c), d), g), i) und l).

Diese Tätigkeiten betreffen:

- die Beratungen bezüglich der Risikoeinschätzung;
- die Beratungen bezüglich der Designierung der zuständigen Personen für den Dienst für Vorbeugung und Arbeitsschutz und der Einsatzgruppe für Notfälle;
- die Beratungen bezüglich der Ausbildung der Arbeitskräfte;
- das Recht auf eine angemessene Ausbildung;
- die Möglichkeit, bei Untersuchungen und Überprüfungen der zuständigen Behörden Anmerkungen zu machen;
- das Recht auf Teilnahme an den regelmäßigen Versammlungen laut Art. 35.

Der neue Vertrag für die Betriebe, die CONFAPI angeschlossen sind, sieht für jede Person der AVAS Freistellungen für 40 Stunden im Jahr vor, egal ob der Betrieb weniger oder mehr als 15 Personen beschäftigt. Die Meldung der Freistellung an die Betriebsleitung muss mindestens 48 Stunden im Voraus erfolgen, wobei die objektiven technischen, produktionsbezogenen und organisatorischen Erfordernisse seitens des Betriebs - außer in Fällen von höherer Gewalt - zu berücksichtigen sind.

## **Wahl der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten**

Art. 47, Abs. 4

In Betrieben bzw. Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten wird die AVAS von den Arbeitskräften aus dem Kreis der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen gewählt oder designiert. Besteht keine betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen, wählen die Arbeitskräfte unter sich die AVAS.

### **Erläuterung**

#### **AVAS und betriebliche Gewerkschaftsvertretungen**

Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber eine direkte Verbindung zwischen AVAS und betriebliche Gewerkschaftsvertretungen (EGV-RSU und GBV-RSA) hergestellt. Die direkte Wahl unter den ArbeitnehmerInnen, zentrales Kriterium für Betriebe oder Produktionseinheiten mit bis zu 15 abhängig Beschäftigten, ist für Betriebe vorgesehen, in denen es keine Gewerkschaftsvertretung gibt. Überall dort, wo bereits betriebliche Gewerkschaftsvertretungen bestehen oder gerade konstituiert werden, muss die AVAS dagegen unter deren Mitgliedern ausgewählt werden. So legt u.a. das Abkommen mit Confindustria im Industriesektor ausdrücklich fest, dass in Betrieben mit 16 bis 200 abhängig Beschäftigten die AVAS aus den Reihen der EGV gewählt wird.

#### **Wahl oder Designierung**

Das genannte Dekret sieht - neben der „klassischen“ Vorgangsweise der Wahl - auch die Möglichkeit einer „Designierung“ vor: die AVAS wird aus den Reihen der betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen gewählt oder designiert.

Dieses Verfahren ist einigermaßen kompliziert und wird in verschiedenen Abkommen angemessen gelöst.

In den meisten Fällen sehen diese Vereinbarungen auf jeden Fall die nachträgliche Zustimmung der Beschäftigten zur Bestellung der AVAS-VertreterInnen durch die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen vor. „Diese Designierung wird bei der ersten Arbeitnehmerversammlung ratifiziert“ (siehe die alten Abkommen im Industriesektor und im öffentlichen Dienst). Der Name der betreffenden Person muss in einer eigenen Belegschaftsversammlung innerhalb von 14 Tagen nach der Designierung zwecks Ratifizierung vorgeschlagen werden (siehe Abkommen CONFAPI).

Die gewerkschaftliche Designierung der AVAS muss in jedem Fall mit einer ausdrücklichen Zustimmung der Belegschaft verbunden sein, die bei der Bekanntgabe der Namen auch stillschweigend von statten gehen kann. Die definitive Entscheidung über die Wahl oder Designierung der AVAS liegt also auch hier bei den Beschäftigten.

## **Die Vorgangsweise zur Wahl/Designierung der AVAS in Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten**

Art. 47, Abs. 5

Die Mitgliederanzahl, die Vorgehensweise zur Designierung oder Wahl der AVAS sowie die bezahlten Freistellungen und die Instrumente für die Ausübung der Funktion sind in den Kollektivverträgen festgelegt.

### **Erläuterung**

Gemäß Gesetzesbestimmungen werden die Verfahrensweisen bei Designierung oder Wahl sowie die Freistellungen und Instrumente für die AVAS in den Kollektivverträgen festgelegt, sei es für die kleinen wie für die großen Betriebe.

Die Verfahren für die Wahl bzw. Designierung (in Betrieben mit mehr als 15 abhängig Beschäftigten) werden in Interkonföderalen Abkommen definiert, und zwar je nachdem, ob im jeweiligen Betrieb eine Gewerkschaftsvertretung besteht oder nicht.

### **Gleichzeitige Konstituierung der EGV und der AVAS**

Falls in einem Betrieb oder einer Produktionseinheit die Wahlen der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung und der AVAS gleichzeitig stattfinden, sehen verschiedene ältere Abkommen vor, dass bei der Konstituierung der EGV der/die KandidatIn für die AVAS aus dem Kreis der KandidatInnen für die EGV ernannt wird (siehe alte Bestimmungen im Industriebereich und im öffentlichen Dienst).

Im Handwerkssektor beschränkt man sich entsprechend der gesetzlichen Prinzipien laut Art. 18, Abs. 3 (siehe Infokarte 5) auf den Hinweis, dass das Wahlverfahren durchgeführt wird, auch wenn es keine betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen gibt, wobei die Verfahrensweisen von den regionalen Gewerkschaftsorganisationen bestimmt werden.

### **Wahl/Designierung: aktives und passives Wahlrecht**

(siehe Infokarte 4)

Wahlverfahren: Im Falle einer gleichzeitigen Wahl der EGV und der AVAS verweisen einige Abkommen auf das Wahlverfahren im Industriebereich und im öffentlichen Dienst.

Die Bekanntgabe der Wahlergebnisse an die ArbeitnehmerInnen erfolgt durch den Vorsit-

zenden des Wahlsprengels und den Arbeitgeber mittels Aushang an einem allgemein zugänglichen Ort.

Die Mandatsdauer beträgt allgemein 3 Jahre und kann um höchstens 60 Tage verlängert werden (siehe ausdrückliche Angabe im Abkommen im Handelssektor).

### **Konstituierung der AVAS bei Bestehen der EGV**

Laut Abkommen im Industriebereich und jüngsten Abkommen mit dem Verband CONFAPI wird im Fall einer bereits bestehenden EGV vorgesehen, dass die AVAS von der EGV designiert wird, und zwar aus dem Kreis der EGV-Mitglieder. Diese Designierung muss bei der ersten Arbeitnehmersammlung ratifiziert werden.

### **Wahl der AVAS, wenn es keine EGV (RSU), aber einen gewerkschaftliche Betriebsvertretung (RSA) gibt**

In einem solchen Fall sehen das Abkommen mit CONFAPI und ältere Abkommen im Industriebereich und im öffentlichen Dienst vor, dass die AVAS auf Veranlassung der Gewerkschaftsorganisationen direkt aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen gewählt wird.

### **Wahl der AVAS in Betrieben, in denen es keinerlei Gewerkschaftsvertretung gibt**

In diesem Fall wird die AVAS auf Initiative der Gewerkschaftsorganisationen unter den abhängig Beschäftigten gewählt, und zwar nach dem Verfahren in Betrieben mit weniger als 16 Beschäftigten.



## **Die Freistellungen der AVAS in Betrieben bzw. Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten**

Art. 18, Abs. 5

Die Mitgliederanzahl, das Verfahren zur Designierung oder Wahl der AVAS und die bezahlten Freistellungen sowie die Instrumente zur Ausübung der Funktion sind in den Kollektivverträgen festgelegt.

### **Erläuterung**

#### **Ausmaß der Freistellungen**

Laut Gesetz werden die bezahlten Freistellungen der AVAS, die Anzahl der Mitglieder, die Modalitäten der Designierung/Wahl sowie die Instrumente für die Wahrnehmung ihrer Funktionen in den Kollektivverträgen festgelegt. Laut Abkommen mit dem Verband CONFAPI stehen der AVAS 40 bezahlte Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung, und zwar über die Freistellungen für die EGV hinaus.

Damit werden die Funktionen von AVAS und EGV klar getrennt, auch wenn die Funktionen von derselben Person wahrgenommen werden, was laut Dekret durchaus möglich ist (womit eine partizipative Funktion wie jene des Schutzes von Gesundheit und Unversehrtheit mit einer Verhandlungsfunktion verbunden wird, wie sie der EGV zukommt.)

Eine Person, die der EGV angehört und für die AVAS designiert wird, hat also einen zusätzlichen Stundenberg von 40 Stunden im Jahr zur Verfügung, und zwar über jenen Zeitraum hinaus, den die betreffende Person in ihrer Funktion als EGV im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz zur Verfügung hat.

Von diesem Stundenberg ausgeschlossen sind jene Stunden, die für die Ausübung der Funktion als AVAS vorgesehen sind, wie Art.19, Buchst. b), c), d), g), i) und l) festgelegt. Darunter fallen:

- die Beratungen bezüglich der Risikoeinschätzung;
- die Beratungen bezüglich der Designierung der zuständigen Personen für den Dienst für Vorbeugung und Arbeitsschutz sowie der Einsätze in Notfällen;
- die Beratungen bezüglich der Ausbildung der Arbeitskräfte;
- das Recht auf eine angemessene Ausbildung;

- die Möglichkeit, bei Untersuchungen und Überprüfungen der zuständigen Behörden Anmerkungen zu machen;
- das Recht auf Teilnahme an den regelmäßigen Versammlungen laut Art. 35.

Ebenfalls unter die Aufgaben der AVAS fällt die Teilnahme an externen Gewerkschaftsversammlungen, Tagungen und anderen Veranstaltungen zum Thema Gesundheit und Arbeitsschutz.

## **Gesamtstaatlicher Wahltag**

Art. 47, Abs. 6

Die Wahl der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz auf Betriebs-, territorialer und sektoraler Ebene erfolgt - mit Ausnahme anders lautender kollektivvertraglicher Bestimmungen - am gesamtstaatlichen Tag der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der innerhalb der Europäischen Woche für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nach Anhörung der Sozialpartner mit Ministerialdekret festgelegt wird. Mit demselben Dekret werden auch die Verfahrensweisen zur Durchführung geregelt.

## **Erläuterung**

Die Umsetzung dieses gesamtstaatlichen Wahltermins erscheint schwierig, insbesondere weil die Termine des Mandatsverfalls sehr unterschiedlich sind: das Mandat dauert 3 Jahre und es ist unverständlich, dass ein Mandat vor dem eigentlichen Verfallstermin auslaufen soll, nur weil ein bestimmter Tag für die Wahl der AVAS in ganz Italien eingerichtet wurde. Die Abkommen zwecks Anwendung des GvD Nr. 81/2008 werden wahrscheinlich unterschiedliche Richtlinien vorsehen, um die Ministerialdekrete in eine praktikable Richtung lenken zu können.

## Die Anzahl der Mitglieder in der AVAS

Art. 47, Abs. 7

1 VertreterIn in Betrieben/Produktionseinheiten mit bis zu 200 Beschäftigten  
3 VertreterInnen in Betrieben/Produktionseinheiten mit 200 bis 1.000 Beschäftigten  
6 VertreterInnen in Betrieben/Produktionseinheiten mit über 1.000 Beschäftigten  
(in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten wird die Anzahl der AVAS-Mitglieder durch Interkonföderale Abkommen und in Kollektivvertragsverhandlungen erhöht)

Die AVAS wird  
von den ArbeitnehmerInnen und aus ihren Reihen gewählt  
oder  
innerhalb der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung designiert

Die Mitgliederanzahl, das Wahlverfahren, die bezahlten Freistellungen, die Ausbildung und die Instrumente für die Durchführung der Funktionen der AVAS sind in den Kollektivverträgen festgelegt.

## Erläuterung

### Die Anzahl der Mitglieder der AVAS

Auch die Festlegung der Anzahl der AVAS-Mitglieder, die für die Tätigkeiten im Bereich des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz notwendig ist, wird den Kollektivvertragsverhandlungen überlassen, wobei die gesetzliche Mindestanzahl (siehe oben) der AVAS zu beachten ist.

Die meisten Abkommen bestätigen die Mindestanzahl laut Dekret, manchmal wird die Festlegung dieser Anzahl den Kollektivvertragsverhandlungen auf Sektorebene überlassen, wenn es in den verschiedenen Sektoren ganz bestimmte Risikofaktoren gibt.

Das alte Abkommen im Industriesektor unterscheidet bei der Festlegung der Anzahl der AVAS-Mitglieder je nach Beschäftigtenzahl drei Varianten:

- in Betrieben oder Produktionseinheiten mit 16 bis 200 Beschäftigten wird die AVAS aus der Reihe der EGV-Mitglieder bestimmt. Es kann auch mehr als eine Person vorgesehen

- werden, falls im Kollektivvertrag eine höhere Anzahl von EGV-Mitgliedern vorgesehen ist als im Interkonföderalen Abkommen zur EGV von 1993;
- in Betrieben oder Produktionseinheiten mit 201 bis 300 Beschäftigten werden, falls die EGV - wie im Interkonföderalen Abkommen von 1993 festgelegt - aus 3 Mitgliedern besteht, 2 AVAS-Mitglieder designiert, die aus den EGV-Mitgliedern ausgewählt werden; ein weiteres Mitglied der AVAS wird hingegen gewählt. Damit wird vermieden, dass die AVAS und die EGV aus denselben Personen zusammengesetzt sind. Obige Bestimmung gilt nicht, wenn es mehr als 3 EGV-Mitglieder gibt. In diesem Fall wird das dritte AVAS-Mitglied aus den Reihen der EGV gewählt;
  - in Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr als 300 Beschäftigten gilt das GvD Nr. 81/2008, Art. 18, Abs. 6, wo festgelegt ist, dass die AVAS-Mitglieder auf jeden Fall Mitglieder der EGV sein müssen.

Es ist allerdings möglich, dass die Kollektivvertragsverhandlungen oder die Paritätischen Organe auf Fachbereichsebene eine höhere Anzahl an AVAS-Mitgliedern vorsehen, als es der Art. 47 vorsieht. Dies gilt für jene Fälle, wo aufgrund der Bewertung der Risiken im Betrieb ein erhöhter Bedarf an Vorbeugung und Arbeitsschutz als notwendig erachtet wird.

## **Verweis auf die Art. 48 und 49**

Art. 47, Abs. 8

Falls es nicht zur Wahl laut Abs. 3 und 4 kommt, wird die Funktion der AVAS von den Vertretungen laut Art. 48 und 49 wahrgenommen, außer die Sozialpartner vereinbaren eine andere Vorgangsweise.

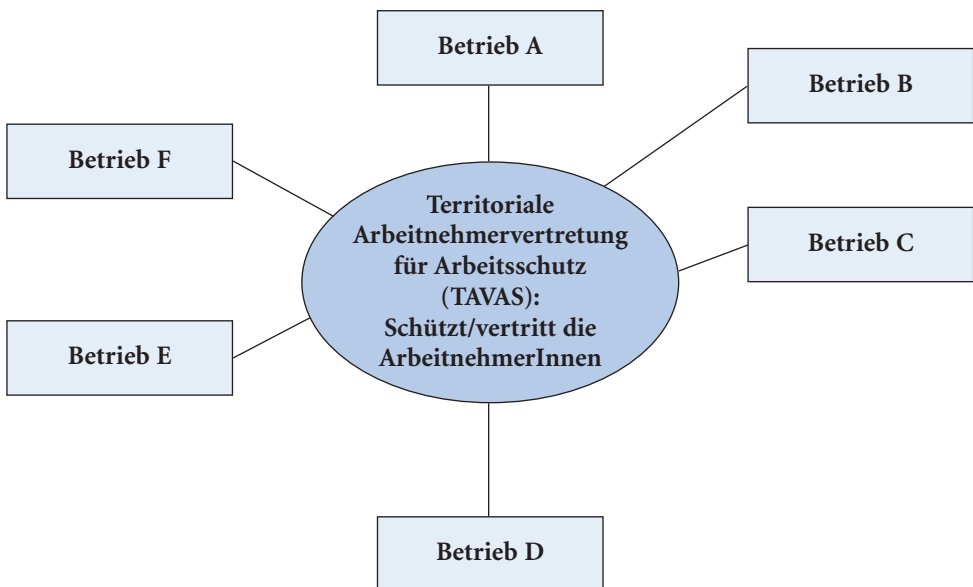
## **Erläuterung**

In diesem Artikel kommt nochmals der Wille des Gesetzgebers zum Ausdruck, in jedem Betrieb oder in jeder Produktionseinheit die AVAS einzusetzen. Jene Betriebe, in denen es keine AVAS gibt, müssen dies dem Arbeitsunfallinstitut INAIL mitteilen und einem Sonderfonds für die Konstituierung der territorialen AVAS beitreten.

Bekanntlich ist das Recht auf die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz für viele abhängig Beschäftigte in Kleinbetrieben noch nicht durchgesetzt. Dies betrifft den größten Teil der Betriebe in Italien, von denen 94% weniger als 10 Beschäftigte haben. Ähnlich ist die Lage in Südtirol. Für diesen dritten Weg - wenn also weder eine betriebliche noch eine territorialen AVAS, sondern keine Arbeitnehmervertretung für den Arbeitsschutz besteht - hat der Gesetzgeber also Korrekturmaßnahmen vorgenommen.

## Territoriale Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (TAVAS)

Art. 48



1. Die territoriale AVAS übt laut Artikel 47, Abs. 3 ihre Tätigkeit laut Art. 50 in Bezug auf alle Betriebe oder Produktionsbereich in einem bestimmten Gebiet oder in einem bestimmten Kompetenzbereich aus, wo keine eigene AVAS gewählt oder designiert wurde.
2. Das Wahl- oder Designierungsverfahren für die AVAS ist in den Kollektivverträgen oder in den Interkonföderalen Abkommen zwischen den Sozialpartnern festgelegt. Falls es keine derartigen Abkommen gibt, werden die Verfahren nach Anhörung der Sozialpartner per Ministerialdekret definiert.
3. Alle Betriebe und Produktionseinheiten, in denen keine AVAS gewählt wurde, beteiligen sich am Fonds laut Art. 52. Mit einem oder mehreren Interkonföderalen Abkommen, die auf gesamtstaatlicher Ebene zwischen den repräsentativen Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaftsorganisationen ausgehandelt werden, werden jene Sektoren und Be-

triebstätigkeiten - einschließlich der Bauwirtschaft - festgelegt, wo die Betriebe und Produktionseinheiten bei entsprechend konstituierten Vertretungsorganen der ArbeitnehmerInnen im Bereich Arbeitsschutz oder paritätische Mitsprache nicht verpflichtet sind, den Fonds laut Art. 2 zu speisen.

4. Zwecks Ausübung ihrer Funktion haben die TAVAS bei vorheriger Anmeldung laut Abkommen, Abs. 2 Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen. Im Falle eines schweren Arbeitsunfalls ist eine Voranmeldung nicht erforderlich; allerdings ist dem Paritätischen Organ eine entsprechend Meldung zu machen.
5. Falls die Betriebsleitung der TAVAS den Zugang gemäß Art. 48 verwehrt, meldet die TAVAS diesen Vorfall dem Paritätischen Organ oder - falls es ein solches nicht gibt - der territorial zuständigen Überwachungsbehörde.
6. Das Paritätische Organ bzw. - bei Fehlen desselben - der Fonds laut Art. 52 teilt den Betrieben und den betroffenen Beschäftigten den Namen der territorialen AVAS mit.
7. Die territoriale AVAS hat Anrecht auf eine geeignete Ausbildung, in der sie sich die spezifischen Kenntnisse bezüglich der vorrangigen Kontrolltechniken und Vorbeugemaßnahmen gegen die Risiken am Arbeitsplatz aneignen kann. Besonders berücksichtigt werden müssen dabei die spezifischen Risiken in den Betrieben ihrer Zuständigkeit. Organisation, Dauer und spezifische Ausbildungsinhalte werden in den Kollektivverträgen festgelegt. Vorgesehen sind mindestens 64 Stunden, die innerhalb von 3 Monaten nach der Wahl oder der Designierung zu absolvieren sind und weitere 8 Stunden pro Jahr als Fortbildung.

Die Ausübung der Funktion als territoriale AVAS ist unvereinbar mit der Ausübung einer anderen operativen Gewerkschaftsfunktion.



## **Die territoriale Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (TAVAS)**

Art. 48, Abs. 1 - 3

1. Die TAVAS übt laut Art. 47, Abs. 3 die Zuständigkeit laut Art. 50 in allen Betrieben oder Produktionseinheiten in einem bestimmten Gebiet oder Kompetenzbereich aus, wo keine betriebsinterne AVAS gewählt oder designiert wurde.
2. Das Wahl- oder Designierungsverfahren ist in den entsprechenden Abkommen zwischen den Sozialpartnern festgelegt. Falls es solche Abkommen nicht gibt, werden die genannten Verfahren nach Anhörung der Sozialpartner mit Ministerialdekret festgelegt.

### **Erläuterung**

Das GvD Nr. 81/2008 erweitert die Funktion der territorialen AVAS, die bereits im GvD Nr. 626/1994 vorgesehen war, sich aber nur auf die Kleinbetriebe bezog.

Die AVAS konnte in der Tat nur in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten eingerichtet werden, und wurde:

- entweder aus dem Kreis der Beschäftigten und von diesen direkt gewählt,
- oder von außen berufen und war somit für mehrere Betriebe auf territorialer Ebene oder für einen Produktionsbereich zuständig.

Das neue Dekret beschränkt die Errichtung der territorialen AVAS hingegen nicht nur auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten, sondern sieht sie für alle Betriebe vor, wo es keine betriebsinterne AVAS gibt.

Die territoriale AVAS muss sich also um ein „Netz von Betrieben“ kümmern. Bisher wurde diese Form im Wesentlichen in zwei Sektoren praktiziert: im Bauwesen und im Handwerk.

Obwohl seit dem Erlass des GvD Nr. 626/1994 über 15 Jahre vergangen sind, gibt es relativ wenige territoriale AVAS.

Für die Mehrheit der Unternehmer existieren die territorialen AVAS nicht, die Gewerkschaften hingegen drängen seit langem auf ihre Einsetzung.

Für die territoriale AVAS im Handwerkssektor gilt das gesamtstaatliche Abkommen von 1996, für den Handel und das Bauwesen gibt es gesamtstaatliche und territoriale Abkommen. Der Kollektivvertrag von 1995 für das Bauwesen sah einerseits vor, dass in Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten eine AVAS von den ArbeitnehmerInnen aus den Reihen der EGV gewählt oder designiert wird. Andererseits wurde die AVAS für mehrere Betriebe des Produktionsbereichs Bau im selben Gebiet bestimmt. Die lokalen Abkommen sollten in der Folge weitere Kriterien und Vorgangsweisen festlegen.

Die Gewerkschaften in den Sektoren Handwerk und Bauwesen verfolgen weiterhin das Ziel, die Vorbeugung und die Kenntnis der Sicherheitsbestimmungen an den Arbeitsplätzen sowie die Präsenz der territorialen AVAS in ganz Italien zu verbreiten.

Die ersten Abkommen über die territoriale AVAS liegen bereits zehn Jahre zurück, heute ist die Gesetzeslage klar und umfasst alle Industriesektoren.

Die territoriale AVAS hat dieselben Funktionen und spielt dieselbe Rolle wie die betriebliche AVAS. Der einzige Unterschied besteht darin, dass erstere nicht von den Beschäftigten gewählt, sondern in einer territorialen Gewerkschaftsversammlung oder nach einem abgestimmten Verfahren designiert wird.

In Zukunft wird die Funktion der territorialen AVAS in weiteren Abkommen oder in gesamtstaatlichen Kollektivverträgen noch besser geregelt werden, besonders in Bezug auf das Wahlverfahren.

## **Der Fonds für die Konstituierung der TAVAS**

Art. 48, Abs. 3

Alle Betriebe oder Produktionseinheiten, in denen keine betriebliche AVAS konstituiert wurde, beteiligen sich am Fonds laut Artikel 52.

Mit einem oder mehreren Interkonföderalen Abkommen, die auf gesamtstaatlicher Ebene zwischen den repräsentativen Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaftsorganisationen ausgehandelt werden, werden jene Sektoren und Betriebstätigkeiten - einschließlich der Bauwirtschaft - festgelegt, wo die Betriebe und Produktionseinheiten bei entsprechend konstituierten Vertretungsorganen der ArbeitnehmerInnen im Bereich Arbeitsschutz oder paritätische Mitsprache nicht verpflichtet sind, den Fonds laut Art. 2 zu speisen.

### **Erläuterung**

Betriebe, in denen keine AVAS eingerichtet wurde, sind dazu verpflichtet, dem System der territorialen AVAS beizutreten und jährlich einen Betrag von zwei Stundengehältern pro Arbeitskraft in einen Fonds einzuzahlen, der beim Unfallinstitut INAIL eingerichtet ist und die Tätigkeiten der territorialen AVAS finanziell unterstützt.

Der Absatz, der vom GvD Nr. 106/2009 abgeändert wurde, führt eine bedeutende Neuerung ein: Nur wenn in einem Wirtschaftssektor ein Interkonföderales Abkommen auf gesamtstaatlicher Ebene ausgehandelt wurde, können Betriebe davon absehen, den Beitrag an den Fonds des INAIL zu überweisen, und den Betrag in einen eigenen Fonds für den jeweiligen Produktionsbereich einzahlen.

## **Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen in Bezug auf die TAVAS und die Paritätischen Organe**

Art. 52

1. Beim Unfallinstitut INAIL ist ein Unterstützungsfonds für kleine und mittlere Unternehmen, für die AVAS und für die Paritätischen Organe eingerichtet. Der Fonds dient Betrieben, in denen keine vertragliche Arbeitnehmervertretung und keine Paritätischen Organe konstituiert wurden, und zwar mit dem Ziel:
  - a) der Unterstützung und Finanzierung der Tätigkeit sowie der Ausbildung der territorialen AVAS im Ausmaß von mindestens 50% des Fondsvermögens;
  - b) der Finanzierung der Ausbildung der Arbeitgeber von kleinen und mittleren Unternehmen, von Kleinunternehmern laut Art. 2083 des BGB, der Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft und der Selbständigen;
  - c) der Unterstützung der Tätigkeiten der Paritätischen Organe.

2. Der Fonds laut Abs. 1 wird finanziert aus einem Beitrag der Betriebe laut Art. 48, Abs. 3 im Ausmaß von 2 Arbeitsstunden pro Jahr für jede beschäftigte Arbeitskraft im Betrieb bzw. in der Produktionseinheit. Die Berechnung erfolgt auf Basis der durchschnittlichen täglichen Entlohnung im Industriebereich bzw. des Konventionallohns in der Landwirtschaft, die im jeweiligen Jahr für den Höchst- und Mindestbetrag bezüglich der finanziellen Leistungen des INAIL bestimmend sind. Die Zählung der Arbeitskräfte erfolgt laut Art. 4, die tägliche Arbeitszeit wird mit 8 Stunden berechnet.
3. Die Funktionsweise des Fonds, die Kriterien für die Aufteilung der Finanzmittel sowie die Zusammensetzung und Funktionen des Verwaltungsrats für den Fonds sind mit Ministerialdekret definiert.

Die territoriale AVAS verfasst jährlich einen Tätigkeitsbericht, der dem genannten Fonds zuzuleiten ist.

## Zugangsrechte der TAVAS

Art. 48, Abs. 4

Die territoriale AVAS hat zwecks Ausübung der eigenen Tätigkeiten Zugangsrecht zu allen Arbeitsplätzen vorbehaltlich einer Voranmeldung, wie in den Abkommen laut Abs. 2 definiert. Die Voranmeldung entfällt bei schweren Arbeitsunfällen, allerdings ist dem Paritätischen Organ Meldung zu machen.

Falls ein Betrieb den genannten Zugang verwehrt, ist dies von der TAVAS dem Paritätischen Organ oder, falls es ein solches nicht gibt, der zuständigen territorialen Überwachungsbehörde zu melden.

## Erläuterung

Die territoriale AVAS hat dieselben Rechte und Pflichten wie die betriebliche AVAS, um eine Reihe von Tätigkeiten ausführen zu können, wie z. B.

- den freien Zugang zu den Arbeitsplätzen;
- eine vorausgehende Konsultation in Bezug auf Risikoeinschätzung und Präventionsmaßnahmen im Betrieb oder in der Produktionseinheit;
- die Konsultation zwecks Auswahl der Verantwortlichen für den Präventionsdienst, für den Brandschutz, für die Erste Hilfe und die Evakuierung der Arbeitskräfte;
- die Konsultation bezüglich der Ausbildung der verantwortlichen Arbeitskräfte für den Feuerschutz und die Brandbekämpfung, die Evakuierung der Arbeitskräfte, die Rettung, die Erste Hilfe und das Verhalten im Notfall;
- den Bezug von Informationen und der Dokumentation bezüglich der Risikoeinschätzung und der entsprechenden Präventionsmaßnahmen;
- das Vorbringen von Anmerkungen während der Inspektionen und Prüfungen seitens der Aufsichtsbehörden;
- die Formulierung von Vorschlägen für Präventionsmaßnahmen;
- das Anrufen der zuständigen Behörden, falls die Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen unzureichend sind, um die Sicherheit und Gesundheit während der Arbeit zu gewährleisten.

Um diese Tätigkeiten ausführen zu können, kann die TAVAS die Betriebe besichtigen, für die sie zuständig ist.

Der Zugang zu den Arbeitsplätzen ist im Detail im Interkonföderalen Abkommen im Handwerkssektor von 1996, in Anwendung des GvD Nr. 626/1994, geregelt:

*4.3 Die Ausübung der Tätigkeiten laut GvD Nr. 626/1994, Art.19, Abs.1, Buchst. a), erfolgt in Präsenz des Arbeitgeberverbandes, dem das Unternehmen angehört oder dem es ein Mandat*

*gibt. Zu diesem Zweck muss die territoriale AVAS der Arbeitgeberseite des Paritätischen Organs die betreffenden Betriebe angeben, damit die Obliegenheiten laut folgendem Punkt ausgeführt werden können. Zu diesem Zweck ernennt die Arbeitgeberseite einen oder mehrere zuständige ReferentInnen.*

*4.4 Der betreffende Arbeitgeberverband erklärt innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der oben genannten Mitteilung die eigene Bereitschaft. Der Zugang zum Unternehmen muss innerhalb von 7 Tagen ermöglicht werden. Die territoriale AVAS führt ihre geplanten Tätigkeiten durch, auch wenn die genannte Mitteilung nicht rechtzeitig eintrifft.*

*4.5 Unter Beibehaltung der Rechte im Falle von drohender Gefahr wird die Gesamtfrist für die obigen Verfahren auf 3 Tage verkürzt, falls die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht gewährleistet ist.*

Das GvD Nr. 81/2008, Abs. 9 sieht vor, dass die territoriale AVAS im Fall einer Behinderung beim Zugang zu den Arbeitsplätzen durch den Arbeitgeber dem Paritätischen Organ, oder sofern dieses nicht vorhanden ist, bei der zuständigen Überwachungsbehörde Anzeige erstatten kann. Die in Ausarbeitung stehenden interkonföderalen Abkommen müssen festlegen, wie das Paritätische Organ in solchen Fällen die Gewährleistung des Zutritts erreichen kann.

## Die Ausbildung der TAVAS und die Unvereinbarkeiten

Art. 47, Abs. 7 und letzter Absatz

Die territoriale TAVAS hat Anrecht auf eine spezifische Ausbildung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Fokus auf die besonderen Risikofaktoren in den Bereichen, wo sie ihre Funktion ausübt. Ziel ist der Erwerb von Kompetenzen in den wichtigsten Kontroll- und Präventionstechniken für die Risiken am Arbeitsplatz. Form, Dauer und spezifische Inhalte der Ausbildung werden in den Kollektivverträgen festgelegt. Die Ausbildungsdauer beträgt mindestens 64 Stunden, die innerhalb von 3 Monaten nach der Wahl oder Designierung zu absolvieren sind. Dazu kommen 8 Stunden Weiterbildung pro Jahr. Die Ausübung der Funktion als territoriale AVAS ist unvereinbar mit der Ausübung einer Gewerkschaftsfunktion.

### Erläuterung

Selbstverständlich muss die Ausbildung der TAVAS gezielt und intensiver sein als jene der betrieblichen AVAS, da erstere mit Risiken in mehreren Arbeitsumfeldern zu tun hat. Das Gesetz verweist bezüglich der Gestaltung, der Dauer und des Inhalts der Ausbildung auf die Vertragsverhandlungen, sieht aber eine Ausbildung von 64 Stunden zu Beginn und 8 Stunden pro Jahr vor. Das jüngste Abkommen mit CONFAPI sieht zwecks einer Verbesserung der Kenntnisse der TAVAS gar 80 Ausbildungsstunden vor. Allerdings sah das Abkommen von 1995 im Baugewerbe eine Anzahl von 120 Stunden vor, während im Handwerk keine Mindestzahl vorgeschrieben war. Die Erfahrungen bei der Ausbildung der TAVAS in diesem Bereich zeigen, dass die Ausbildung zwischen 80 und 120 Stunden umfassen sollte. Ziel dieser besonderen Ausbildung ist, dass die TAVAS in der Lage sein sollte:

- die Prinzipien der Verfassung, des BGB, der allgemeinen und der spezifischen Gesetzgebung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu kennen;
- die Risiken im eigenen Zuständigkeitsbereich identifizieren zu können;
- die Arbeitskräfte über besondere Problembereiche informieren zu können, indem territoriale Aufklärungskampagnen durchgeführt werden;
- eine gute Kommunikationstechnik zu beherrschen.

Der letzte Absatz von Art. 48 verstärkt die Bestimmungen im Abkommen des Handwerkssektors (Punkt 4.1): „Die AVAS ist zwar Teil der allgemeinen Vertretung der abhängig Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, kann aber laut Interkonföderalem Abkommen vom 21.7.1988 nicht mit den Gewerkschaftsvertretungen auf territorialer Ebene gleich gestellt werden.“

Das GvD Nr. 81/2008, Art. 48, besagt, dass die Tätigkeit in einer territorialen AVAS in keiner Weise mit der Ausübung anderer operativer gewerkschaftlicher Funktionen kompatibel ist.

Das bedeutet eindeutig, dass die TAVAS, auch wenn es sich um eine gewerkschaftliche Einrichtung handelt, keine klassische Gewerkschaftstätigkeit durchführen darf, sondern sich ausschließlich dem Thema von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz widmen muss. Ihre Schlagkraft hängt davon ab, ob alle Arbeitskräfte diese VertreterInnen als Personen wahrnehmen, die sich ausschließlich um die Vorbeugung von Arbeitsunfällen, um das Wohlergehen und um den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten kümmern. Gerade weil die TAVAS die gewerkschaftliche Vertretung für die Arbeitssicherheit ist, muss eine Verquickung der gewerkschaftlichen Rollen vermieden werden.

### Kritische Punkte

In Bezug auf die Funktionen und Tätigkeiten von TAVAS sind weitere Vertiefungen und Vergleiche notwendig, und zwar in Hinsicht auf:

1. die Art des Arbeitsverhältnisses und des Mandates der TAVAS: Derzeit gibt es mancherorts Ad-hoc-Vereinigungen zur Durchführung ihrer Tätigkeiten, andernorts unterstehen die AVAS paritätischen Körperschaften (z. B. der Bauarbeiterkasse) oder unterhalten enge Beziehungen zu Gewerkschaftsorganisationen. Schließlich findet man „professionelle Leistungen“, die mehr oder weniger kontinuierlich erbracht werden, in anderen Fällen gibt es einen engen Bezug zum Herkunftsbetrieb;
2. die Verwaltung und das Ausmaß der verfügbaren Finanzmittel, ihr Verwendungszweck und die Rücklagen, die teils den Paritätischen Organen, teils den Vereinigungen, welche die TAVAS organisieren, und teils den Gewerkschaftsorganisationen obliegen;
3. die Art, wie die Tätigkeiten der TAVAS geregelt werden, die Methoden und die Zeitspannen für die Regelung der Maßnahmen ihrer Koordinierung auf territorialer Ebene, die Datenverarbeitung und die Bewertung der notwendigen Interventionen;
4. die Gestaltung der Beziehung zu den Arbeitskräften, den Unternehmen, den Verantwortlichen für Arbeitsschutz und Vorbeugung, den Unternehmen oder Körperschaften, die Arbeiten vergeben, den Auftraggebern, den Gesundheitsbetrieben, den Inspektionsorganen, den Institutionen usw.;
5. die Beziehung zwischen TAVAS und den Gewerkschaftsorganisationen hinsichtlich Einbeziehung und Zusammenarbeit, die Abgrenzung zwischen AVAS und den GewerkschaftsfunktionärInnen, Vereinbarkeit bzw. Unvereinbarkeit zwischen diesen beiden Einrichtungen usw.

(Art. 49 „AVAS in einem zusammenhängenden Gewerbegebiet“ betrifft große Industriekonglomerate wie Schiffshäfen mit einer beträchtlichen Anzahl von Unternehmen und Körperschaften, die eng zusammenarbeiten. In der Wirtschaftslandschaft Südtirols gibt es keine solchen Zonen, deshalb wird dieser Artikel nicht behandelt.)



## **Befugnisse der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**

### Art. 50

1. Außer den in den Kollektivverträgen angeführten Befugnissen hat die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz auch folgende Rechte und Verpflichtungen:
  - a) sie hat Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen;
  - b) sie wird im Voraus und rasch über Risikoeinschätzung, Festlegung, Planung, Durchführung und Überprüfung der Vorbeugemaßnahmen im Betrieb oder in der Produktionseinheit konsultiert;
  - c) sie wird im Hinblick auf die Designierung der verantwortlichen Person und der beauftragten Personen für den Dienst für Vorbeugung, für den Feuerschutz, für die Erste-Hilfe, für die Evakuierung der Arbeitskräfte und für den zuständigen Betriebsarzt konsultiert;
  - d) sie wird hinsichtlich der Organisation und der Weiterbildungsinitiativen laut Art. 22, Abs. 5, konsultiert;
  - e) sie erhält Informationen und Unterlagen seitens des Betriebs bezüglich der Risikoeinschätzung und der entsprechenden Vorbeugemaßnahmen sowie bezüglich der gefährlichen Werkstoffe, Präparate, Maschinen und Betriebsanlagen, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfelds, der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
  - f) sie erhält Informationen von Seiten des Wachdienstes;
  - g) sie erhält eine ausreichende Ausbildung, die zumindest das Ausmaß laut Art. 37 erreicht;
  - h) sie treibt die Ausarbeitung, die Auswahl und die Umsetzung geeigneter Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit der Arbeitskräfte voran;
  - i) sie bringt Anmerkungen bei Kontrollgängen und Überprüfungen seitens der zuständigen Behörden vor, von denen sie in der Regel angehört wird;
  - l) sie nimmt an den regelmäßigen Treffen laut Art. 35 teil;
  - m) sie macht Vorschläge bezüglich Präventionsmaßnahmen;
  - n) sie benachrichtigt die Betriebsleitung über vorgefundene Risikobereiche;
  - o) sie kann sich an die zuständigen Behörden wenden, sofern sie der Auffassung ist, dass die vom Arbeitgeber bzw. der Betriebsleitung getroffenen Präventions- und Schutzmaßnahmen gegen Risiken oder die eingesetzten Mittel zur Durchführung dieser Maßnahmen nicht geeignet sind, die Sicherheit und die Gesundheit während der Arbeit zu gewährleisten.
2. Die AVAS muss über die notwendige Zeit für die Ausführung ihrer Aufgaben (und zwar ohne Lohneinbußen) und die geeigneten Arbeitsmittel verfügen sowie die nötigen Räumlichkeiten zur Verfügung haben, um die zugewiesenen Tätigkeiten ausführen zu können - auch

- mittels Zugang zu Daten laut Art. 18, Abs. 1, Buchst. r) aus entsprechenden Datenbanken. Sie darf keinerlei Beeinträchtigung aufgrund der Durchführung ihrer Tätigkeiten erfahren. Sie hat Anrecht auf denselben Schutz, wie er für Gewerkschaftsvertretungen vorgesehen ist.
3. Die Ausführung der Tätigkeiten laut Abs. 1 wird in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen geregelt.
  4. Die AVAS erhält auf Anfrage und im Hinblick auf die Ausführung ihrer Funktion Kopien der Dokumente laut Art. 17, Abs. 1, Buchst. a).
  5. Die AVAS erhält vom Arbeitgeber bzw. den externen Auftraggebern auf Anfrage und im Hinblick auf die Ausübung ihrer Funktion Kopien des Dokuments über die Risikoeinschätzung laut Art. 26, Abs. 3.
  6. Die AVAS hat die Bestimmungen laut GvD Nr. 196/2003 und das Betriebsgeheimnis bezüglich der Informationen im genannten Dokument laut Art. 26, Abs. 3, einzuhalten. Ebenso ist sie zum Stillschweigen über die Arbeitsprozesse verpflichtet, von denen sie Kenntnis erhält.
  7. Die Ausführung der Funktionen der AVAS ist unvereinbar mit der Ernennung zur verantwortlichen Person oder der zuständigen Arbeitskraft für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz.

## **Erläuterung**

Die Befugnisse der AVAS sind im Wesentlichen im GvD Nr. 81/08, Art. 50, Abs. 1 angeführt. Die Bestimmungen erweitern die Zuständigkeiten laut GvD Nr. 626/94, Art. 19 in den folgenden Bereichen: Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen, Konsultationen, Information und Ausbildung, Verfassen von Vorschlägen und Anmerkungen, Teilnahme an den regelmäßigen Sitzungen, Aufforderung zum Einschreiten der zuständigen Behörden usw.

Gegenüber dem GvD Nr. 626/94 wird deutlich hervorgehoben, dass die AVAS das Recht hat, eine Kopie des Dokuments der Risikoeinschätzung, wie vom Arbeitgeber abgefasst, zu erhalten (Art. 50, Abs. 4).

Dieses Dokument kann auch in digitaler Form abgeliefert werden und darf nur innerhalb des Unternehmens gelesen werden (GvD Nr. 81/2008, Art. 18, Abs. 1, Buchst. o).

Weiters hat die AVAS Anrecht auf die notwendigen Arbeitsmittel und Räumlichkeiten zur Ausübung der eigenen Funktionen (Art. 50, Abs. 2).

Die Konsultation ist Eckpfeiler des gesamten Gesetzesartikels: das Recht der AVAS auf Konsultationen bezieht sich auf die wichtigsten Aspekte zu den Themen Arbeitsschutz, Risikoeinschätzung, Designierung der Beauftragten für den Präventionsdienst und für das Verfahren bei Notlagen sowie die Organisation der Weiterbildung (Art. 50, Abs. 1, Buchst. b), c) und d).

Bezüglich der Modalitäten zur Ausübung der Funktionen wird auf die Kollektivvertragsverhandlungen auf gesamtstaatlicher Ebene verwiesen (Art. 50, Abs. 3).

Solange keine neuen Abkommen unterzeichnet werden, bleiben jene in Kraft, die seinerzeit zwecks Durchführung des GvD Nr. 626/94 vereinbart wurden.

## **Zugang zu den Arbeitsplätzen**

Art. 50, Abs. 1, Buchst. a

1. Die AVAS

a) hat Zugang zu den Arbeitsplätzen.

### **Erläuterung**

Vorausinformation - Anwesenheit weiterer Personen

Die Regelung des Zugangsrechts zu den Arbeitsplätzen wird vom Gesetz den gesamtstaatlichen Kollektivvertragsverhandlungen übertragen (Art. 50, Abs. 3).

Das Zugangsrecht muss unter Berücksichtigung der produktionsbedingten Gegebenheiten und der gesetzlichen Einschränkungen ausgeübt werden. Dabei gilt das Betriebsgeheimnis (Art. 50, Abs. 6). Die Fristen für die Vorankündigung zur Besichtigung seitens der AVAS sind auch kollektivvertraglich geregelt.

In den älteren Abkommen im Industriesektor und im öffentlichen Dienst ist diese Regelung allgemein gehalten (die AVAS kündigt dem Arbeitgeber den Zugang zu den Arbeitsplätzen im Voraus an).

In den Abkommen ist meist vorgesehen, dass die Kontrollen seitens der AVAS auch gemeinsam mit dem Verantwortlichen für Vorbeugung und Arbeitsschutz erfolgen können (siehe Abkommen Industriesektor).

In Betrieben des Handwerks mit bis zu 15 Beschäftigten ist hingegen der Zugang zu den Arbeitsplätzen von Seiten der territorialen AVAS nur nach schriftlicher Mitteilung an die Arbeitsgeberseite des territorial zuständigen Paritätischen Organs erlaubt. Die Genehmigung für den Zugang muss innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Anfrage ausgestellt werden. Die territoriale AVAS muss die Kontrolle innerhalb der darauf folgenden 7 Tage, in dringenden Fällen innerhalb von 3 Tagen, durchführen.

## Die Konsultationen

Art. 50, Abs. 1, Buchst. b), c) und d)

Die AVAS wird zu Rate gezogen:

- b) im Voraus und möglichst rasch bei der Risikoeinschätzung sowie bei der Planung, Durchführung und Kontrolle der Prävention im Betrieb oder in der Produktionseinheit;
- c) in Bezug auf die Designierung der Beauftragten für die Prävention, für den Feuerschutz, für die Erste-Hilfe und für die Evakuierung;
- d) bezüglich der Organisation der Ausbildung laut Art. 22, Abs. 5.

## Erläuterung

Die Vorgangsweise - Konsultationen und Verantwortlichkeit - Fehlen der AVAS

Die Konsultation der AVAS seitens des Arbeitgebers ist im GvD Nr. 81/2008 in Bezug auf wichtige Aspekte des Arbeitsschutzes vorgesehen: Risikoeinschätzung, Designierung der Beauftragten für Prävention und Notfallmaßnahmen sowie für die Organisation der Ausbildung.

Auch für die Designierung der Verantwortlichen für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz ist eine Vereinbarung mit der AVAS laut Art. 50, Abs. 1, Buchst. c vorgesehen.

Die Konsultation erfolgt durch die verpflichtende Einholung eines Gutachtens, das allerdings für den Arbeitgeber nicht verpflichtend ist. Die Konsultation besteht aus zwei Phasen: die Information für die AVAS, die alle Aspekte der Konsultation umfassen muss, und die Festsetzung einer ausreichenden Frist, innerhalb der die AVAS ein eigenes Gutachten vorlegt. Die Konsultation darf sich also nicht auf eine einfache Information beschränken, sondern beinhaltet ein genau festgelegtes Verfahren.

Diesbezüglich wird im alten und neuen Abkommen für die Kleinindustrie in Hinblick auf die Konsultation zur Risikoeinschätzung festgelegt, dass die AVAS den eigenen Beitrag auch aufgrund einer Beratung mit ExpertInnen durchführen kann, falls dies seitens der Betriebsleitung oder der AVAS als notwendig erachtet wird.

Die meisten Vereinbarungen sehen vor, dass die AVAS die erfolgte Konsultation mittels Unterschrift auf dem Protokoll bestätigt. In diesem Dokument sind außerdem die Anmerkungen und Vorschläge der AVAS in Bezug auf die Themen der Konsultation enthalten, die allerdings keine bindende Wirkung für den Arbeitgeber haben.

Die endgültige Entscheidung, also die entsprechende Verantwortung - auch in strafrechtlicher Hinsicht - obliegt dem Arbeitgeber.

Die AVAS ist also für das entsprechende Gutachten nicht mit verantwortlich. Die Unterschrift

der AVAS hat nicht die Bedeutung einer Zustimmung zu den Vorschlägen des Arbeitgebers. Die AVAS kann dazu zwar eigene Anmerkungen machen, aber nur im Sinn, dass die Konsultation erfolgt ist und dass das Datum auf dem Dokument der Risikoeinschätzung stimmt, wie im Art. 28, Abs. 1, Buchst. b) des GvD Nr. 81/2008 in geltender Fassung vorgesehen ist. Die Missachtung des Konsultationsrechtes ist strafrechtlich zu Lasten des Arbeitgebers oder der Betriebsleitung verfolgbar, und zwar laut Art. 18, Abs. 2, Buchst. s). Letztere müssen nachweisen, dass sie diesen Verpflichtungen nachgekommen sind.

Falls die AVAS nicht gewählt oder designiert wird, entfallen für den Arbeitgeber keineswegs die Pflichten der Konsultation. In diesem Fall sehen die Kollektivverträge übergangsweise die Konsultation mit den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen (siehe Abkommen Industriesektor).

Falls eine territoriale AVAS zuständig ist, wird die Konsultation im territorialen Paritätischen Organ über den zuständigen Arbeitgeberverband abgewickelt (siehe Abkommen Handwerk und Handel).

## Informationen und Dokumentation seitens des Betriebs

Art. 50, Abs. 1, Buchst. e) und f, und Abs. 4 und 5)

Die AVAS:

- e) erhält Informationen und die Dokumentation betreffend Risikoeinschätzung, Präventivmaßnahmen, auch was gefährliche Substanzen und Werkstoffe, Maschinen, Produktionsanlagen, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten angeht;
- f) erhält seitens des Wachdienstes:
  - auf eigene Anfrage und zwecks Ausübung ihrer Funktion eine Kopie des Dokuments laut Art. 17, Abs. 1, Buchst. a);
  - auf eigene Anfrage das Dokument zur Risikoeinschätzung laut Art. 26, Abs. 3 von Seiten des Arbeitgebers und der Unternehmen, die vom Betrieb Arbeitsaufträge erhalten.

## Erläuterung

Gegenstand der Information - territoriale Vertretung - Informationen seitens des Wachdienstes

Die meisten Abkommen sehen das Recht der AVAS vor, die Informationen und die Dokumentation des Betriebes bezüglich der Risikoeinschätzung und der entsprechenden Vorsorgemaßnahmen sowie der Arbeitsorganisation zu erhalten. Der Arbeitgeber muss diese Daten, auch auf Anfrage der AVAS, zur Verfügung stellen.

Als Informationen zu Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld definieren die meisten Abkommen jene bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in der Produktionseinheit (siehe Abkommen Industriesektor).

Falls die territoriale AVAS zuständig ist, werden die Informationen und die Dokumentation, die Präventionsmaßnahmen sowie weitere Daten (auch über den Dienst für Prävention) den Paritätischen Organen übermittelt, die sie der TAVAS weiterleiten, damit die genannten Organe ihre Funktionen ausüben können (siehe Abkommen Handwerk).

Bezüglich der Informationen seitens der Aufsichtsorgane (laut Art. 50, Abs. 1, Buchst. f), kann man davon ausgehen, dass das genannte Verfahren sowohl für Informationen gilt, die an den Arbeitgeber gerichtet sind, nachdem er die Pflicht hat, diese der AVAS mitzuteilen, als auch für Informationen, die direkt von den Kontrollorganen stammen.

Diese Bestimmung hängt auch mit Art. 19, Abs. 1, Buchst. i) zusammen, der das Recht der AVAS vorsieht, Anmerkungen bei Kontrollvisiten seitens der zuständigen Behörden zu machen. Abs. 4 und 5 lösen bisherige Unklarheiten (Anfechtungen seitens des Industriellenverbandes) bezüglich der Abgabe des Dokuments für die Risikoeinschätzung: Die AVAS muss ei-

ne Kopie des Dokuments der Risikoeinschätzung erhalten, im Falle von Arbeitsweitervergabe auch eine Kopie des einheitlichen Dokuments zur Bewertung der Risiken von Interferenzen (it. Abkürzung DUVRI). Diese Dokumentation kann auch in digitaler Form abgegeben werden und darf nur innerhalb des Betriebes eingesehen werden.

Die Gewerkschaften bewerten die Vorschrift, die genannte Dokumentation nur im Betrieb einsehen zu dürfen, als Einschränkung. Für die territoriale AVAS ergeben sich daraus insofern Probleme, als es faktisch kaum machbar ist, Betrieb für Betrieb in die Dokumentation zur Risikoeinschätzung Einsicht zu nehmen und dann zu unterzeichnen. Auch die Arbeitgeber in Kleinbetrieben werden Schwierigkeiten haben, innerhalb des Fälligkeitstermins die Unterschriften seitens der TAVAS einzuholen.

Es ist nicht auszuschließen, dass diese Bestimmung gesetzeswidrig ist, weil sie gegen Art. 1. Abs. 3 des Gesetzes Nr. 123/2007 (Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und zum Arbeitsschutz und Ermächtigung der Regierung zur Neuordnung der diesbezüglichen Bestimmungen) verstößt, wo es im genannten Absatz heißt: „Die Dekrete laut vorliegendem Artikel dürfen keine Verschlechterung des Schutzes der Arbeitssicherheit und des Schutzes oder eine Minderung der Rechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen bewirken.“

## Die Ausbildung der AVAS

Art. 50, Abs. 1, Buchst. g)

Die AVAS

g) erhält eine angemessene Ausbildung im Ausmaß von nicht weniger Stunden, als im Art. 37 angegeben.

## Erläuterung

### Recht auf Ausbildung

Die AVAS hat Anrecht auf eine angemessene Ausbildung laut Art. 37. Dieses Recht betrifft die gesetzlichen Bestimmungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die besonderen Risiken im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Damit erhält die AVAS Kenntnisse über die wichtigsten Kontrolltechniken und Vorbeugemaßnahmen gegen Risiken, wie im Art. 37, Abs. 10, 11 und 12 angegeben.

Die Inhalte der Ausbildung für die AVAS sind folgende:

- a) europäische und gesamtstaatliche Grundlagen des Arbeitsschutzes;
- b) die allgemeine und spezifische Gesetzgebung zum Unfall- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- c) die wichtigsten AkteurInnen und ihre jeweiligen Verpflichtungen;
- d) die Definition und die Identifizierung der Risikofaktoren;
- e) die Risikoeinschätzung;
- f) die Auswahl der technischen, organisatorischen und Verfahrensmaßnahmen zu Prävention und Arbeitsschutz;
- g) gesetzliche Aspekte für die Tätigkeit als Arbeitnehmervertretung;
- h) Kommunikationstechniken.

Die Dauer der Ausbildung für die AVAS beträgt 32 Stunden, falls die Kollektivverträge nicht eine andere Dauer vorsehen.

Art. 37, Abs. 11, letzter Absatz dehnt gegenüber dem GvD Nr. 626/94 die verpflichtende Weiterbildung über die 32 Stunden auf weitere vier Stunden pro Jahr für Unternehmen mit 15 bis 50 Beschäftigten bzw. acht Zusatzstunden für größere Unternehmen.

Für diese Ausbildungsstunden gibt es zusätzliche bezahlte Freistellungen (über die Freistellung für die Ausübung der ordentlichen Tätigkeit hinaus). Die Ausbildung der AVAS erfolgt in Zusammenarbeit mit den territorialen Paritätischen Organen, sofern es solche gibt.

Die Nichtbeachtung der verpflichtenden Ausbildung und Information wird vom Gesetzge-



ber mit einer Haftstrafe von zwei bis vier Monaten oder einer Geldstrafe zwischen 1.200 und 5.200 Euro geahndet, wie Art. 55, Abs. 5, Buchst. c) vorschreibt.

Art. 37, Abs. 11, letzter Absatz sieht bei Kursende die Bewertung des Lernerfolgs der AVAS vor.

Diese Bestimmung, die zwar den Willen des Gesetzgebers nach einer angemessenen Ausbildung der AVAS unterstreicht, wirft zahlreiche Fragen bezüglich der Durchführbarkeit dieser Regelung auf: Was passiert, wenn ein Mitglied der AVAS den Ausbildungskurs nicht positiv abschließt? Es kann nicht ausscheiden, denn es wurde von der Arbeitnehmerschaft gewählt, nicht vom Arbeitgeber. Letzterer könnte es ablehnen, dass die betreffende Person den Kurs wiederholt, oder könnte sie vor den ArbeitskollegInnen bloßstellen. Dies ist ein delikates Problem, wofür es keine einfache Lösung gibt und das nicht immer einvernehmlich und mit gesundem Menschenverstand beigelegt werden kann.

Für die territorialen AVAS ist eine besondere Ausbildung im Ausmaß von 64 Stunden und eine jährliche Weiterbildung im Ausmaß von 8 Stunden vorgesehen (Art. 48, Abs. 7).

### **Vorschläge und Anmerkungen seitens der AVAS, Verweis auf G. Nr. 300/1970, Art. 9**

Art. 50, Abs. 1, Buchst. h), i) und m)

Die AVAS

- h) fördert die Ausarbeitung, die Festlegung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen bezüglich Gesundheitsschutz und Unversehrtheit der Arbeitskräfte;
- i) bringt Anmerkungen bei Kontrollen und Überprüfungen seitens der zuständigen Behörden vor;
- m) macht Vorschläge bezüglich der Prävention.

### **Erläuterung**

Die Tätigkeiten der AVAS laut Abs. 1, Buchst. h), i) und m) sind die heikelsten Aufgaben und erfordern Engagement und eine weit reichende Zusammenarbeit am Arbeitsplatz mit allen Betroffenen, ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber. Gute Vorschläge setzen eine tief gehende Kenntnis der Produktionsmethoden und der Gesamtorganisation des Betriebs voraus. Daher ist eine gute Ausbildung der AVAS, auch im technischen Bereich, wichtig. Die Einsetzung der AVAS in allen Betrieben, also auch im Handwerk und in jenen mit weniger als 15 Beschäftigten, leitet die Arbeitskräfte an, beim Unfallschutz eine wichtige Rolle zu spielen und zwar mittels der Vertretungsorgane, auch wenn die Gewerkschaften nicht präsent sind oder in ihrer Tätigkeit behindert werden.

## **Die regelmäßigen Sitzungen - das Verfassen des Protokolls**

Art. 50, Abs. 1, Buchst. I)

Die AVAS

I) nimmt an den regelmäßigen Sitzungen laut Art. 35 teil.

### **Erläuterung**

Zu den wichtigen Tätigkeiten der AVAS gehört die Teilnahme an den regelmäßigen Sitzungen, die vom Arbeitgeber gemäß GvD Nr. 81/2008, Art. 35 einberufen werden.

Dieser Artikel besagt, dass der Arbeitgeber selbst bzw. über den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz verpflichtet ist, in Betrieben oder Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten mindestens einmal pro Jahr eine spezifische Sitzung einzuberufen. Diese Sitzung kann auch stattfinden, wenn wesentliche Änderungen bei Risikofaktoren anfallen, inklusive Planung und Einführung neuer Technologien, die sich auf Gesundheit und Arbeitssicherheit auswirken.

An der regelmäßigen Sitzung nehmen alle involvierten AkteurInnen teil: der Arbeitgeber, der Verantwortliche für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz, der zuständige Arzt/die zuständige Ärztin, falls vorgesehen, und die AVAS. Bei dieser Sitzung werden Dokumente und Vorschläge zum Arbeitsschutz vorgestellt und geprüft, um die Umsetzung des Arbeitsschutzes zu definieren (Dokument zur Risikoeinschätzung, Eignung der individuellen Schutzvorrichtungen und Informations- und Ausbildungsprogramme für die Arbeitskräfte). Auch in Betrieben oder Produktionseinheiten mit weniger als 15 Beschäftigten ist vorgesehen, dass die AVAS unter bestimmten Bedingungen die Einberufung einer eigenen Sitzung beantragen kann, wie es auch in den Kollektivverträgen vermerkt ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Sitzungsprotokoll anfertigen zu lassen, das den TeilnehmerInnen für die Konsultationen zur Verfügung steht.

## **Die Anrufung der zuständigen Behörden in Fällen, in denen die eingeleiteten Maßnahmen als nicht angemessen erachtet werden**

Art. 50, Abs. 1, Buchst. o)

Die AVAS

- o) kann die zuständigen Behörden anrufen, sofern die Maßnahmen zur Prävention und zum Arbeitsschutz seitens des Arbeitgebers als nicht ausreichend erachtet werden und wenn die eingesetzten Mittel nicht geeignet sind, um die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

### **Erläuterung**

#### Intervention des Sanitätsbetriebs

Die AVAS kann sich an die zuständigen Behörden wenden, wenn die Maßnahmen des Arbeitgebers und die eingesetzten Mittel nicht ausreichen, um den Arbeitsschutz sicherzustellen. Die Behörden, die angerufen werden können, sind der Gesundheitsdienst der Sanitätsbetriebe und das Landesamt für technischen Arbeitsschutz (siehe Anhang) sowie das Gericht. Diese Behörden können gewährleisten, dass die Sicherheitsmaßnahmen korrekt angewandt werden, insbesondere jene im Art. 61 („Rechte der geschädigten Person“).

Der Rekurs an die Aufsichtsbehörden oder an das Gericht sollte jedenfalls als letztes Mittel angewandt werden, und zwar in jenen Fällen, wo die Aussprache zwischen den Parteien kein positives Ergebnis erbringen kann, insofern das GvD Nr. 81/08 eine „partizipative“ Ausrichtung hat.

Die Intervention der Präventionsdienste der Gesundheitsbehörden kann auf verschiedene Art erfolgen. Der Sanitätsbetrieb kann aufgrund einer Verfügung des Gerichts, des Bürgermeisters oder anderer Behörden einschreiten. Allerdings sollte die Gesundheitsbehörde vor allem auf Intervention von Beschäftigten oder deren Gewerkschaften aktiv werden. Diesbezüglich sind keine speziellen Verfahren erforderlich.

Die Anfrage um Intervention sollte nach Möglichkeit schriftlich an den zuständigen Dienst geschickt werden.

## **Die Instrumente und der Schutz der AVAS**

Art. 50, Abs. 2

Die AVAS muss über eine entsprechende Freistellung verfügen, um die zugewiesenen Tätigkeiten ohne Lohnverlust durchführen zu können und die notwendigen Mittel und Räumlichkeiten für die Ausübung der Funktion erhalten. Dazu gehört der Zugang zu Daten laut Art. 18, Abs. 1, Buchst. r). Die AVAS darf bei der Ausübung ihrer Tätigkeit keine Einschränkung erleiden, sie hat Anrecht auf dieselben gesetzlichen Schutzmaßnahmen, wie sie für die Gewerkschaftsvertretung vorgesehen sind.

### **Erläuterung**

Gleicher Schutz wie für die Gewerkschaftsvertretung - Die notwendigen Mittel und Instrumente

Das GvD Nr. 626/1994 sieht für die AVAS denselben Schutz wie für die Gewerkschaftsvertretungen vor (G. 300/1970, Kap. 3), was im GvD Nr. 81/2008 bestätigt wurde. Dieses Dekret sieht außerdem vor, dass die AVAS die Mittel, die Instrumente und die notwendigen Räumlichkeiten zur Verfügung hat, damit sie ihre Funktion voll ausüben kann. Die AVAS kann die Genehmigung erhalten, Instrumente innerhalb des Betriebs, z. B. die selben Räumlichkeiten, die der EGV bzw. der BGV (RSA) bzw. aufliegende Publikationen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, benutzen zu können.

## Die Pflichten

Art. 50, Abs. 6 und 7

Die AVAS ist verpflichtet, die Bestimmungen laut GvD Nr. 196/2003 und jene zum Betriebsgeheimnis bezüglich des Dokuments der Risikoeinschätzung laut Art. 26, Abs. 3 sowie jene zur Verschwiegenheit über Arbeitsprozesse einzuhalten.

Die Ausübung der Funktionen der AVAS ist nicht vereinbar mit der Ausübung der Funktion der verantwortlichen Person für Prävention und Arbeitsschutz.

## Erläuterung

Die Einhaltung des Betriebsgeheimnisses - Die Berücksichtigung der Produktionsanfordernisse

Für die AVAS gelten zwei Verpflichtungen: Die Einhaltung des GvD Nr. 196/2003 bezüglich der „Datenschutzbestimmungen“ und - noch wichtiger - die Einhaltung des Betriebsgeheimnisses.

Die gesetzliche Definition von Betriebsgeheimnis umfasst Dokumente oder Informationen hinsichtlich der Unternehmensstrategie und der Produktionstätigkeit oder der Unternehmensorganisation, die nicht nach außen getragen werden dürfen. Ein grundlegendes Instrument der Unternehmenstätigkeit ist die Innovation in der Produktion und in der Vermarktung.

Die innovative Idee kann die unterschiedlichen Tätigkeitsphasen im Unternehmen, etwa die Produktion (z. B. ein neues Kosten sparendes Fertigungsverfahren) oder die Vermarktung (einer Ware oder einer Dienstleistung) betreffen.

Der Unternehmer hat klarerweise nicht nur das Interesse an der Innovation selbst, sondern auch daran, das entsprechende Wissen für sich allein zu beanspruchen, damit konkurrierende Unternehmen die Innovation nicht kopieren.

Die AVAS muss diese Verschwiegenheitspflicht streng befolgen, denn bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber könnte eine eventuelle Informationsweitergabe auch gegen die AVAS verwendet werden, möglicherweise auch als Vorwand.

Art. 50, Abs. 7 besagt, dass die Funktion der AVAS unvereinbar ist mit der Nominierung zur verantwortlichen Person für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz. Diese Klarstellung erscheint wichtig, weil erfahrungsgemäß die Verteilung der Kompetenzen und Interventionsbereiche oft unübersichtlich ist.

## Die Verantwortungsbereiche der AVAS

### Erläuterung

#### Die AVAS und die Vorgesetzten - Die Sanktionen für die AVAS

Unter die Aufgabenbereiche der AVAS fällt auch die Meldung von Unfall- und Gesundheitsrisiken an die im Betrieb Verantwortlichen (Art. 50, Abs. 1, Buchst. n). Diese Pflicht ist auf Seiten der AVAS mit keiner Sanktion versehen. Allgemein ist festzustellen, dass die Funktionen der AVAS nicht mit jenen der Vorgesetzten verwechselt werden dürfen, die verpflichtet sind, die Aufsicht über die Einhaltung der Unfallschutzbestimmungen seitens der ArbeitnehmerInnen wahrzunehmen. Die AVAS kann im Wesentlichen die ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf die Verpflichtungen beim Arbeitsschutz warnen und sie auf eventuelle Sanktionen hinweisen. Sie ist hingegen nicht verpflichtet, auf die Einhaltung der entsprechenden Verhaltensweisen zu bestehen, noch viel weniger trägt sie Verantwortung in dieser Hinsicht.

Es ist festzuhalten, dass das GvD Nr. 81/2008 keinerlei gerichtliche Sanktionen gegenüber der AVAS enthält, in erster Linie deshalb, weil niemand von der Übernahme dieser Funktion abgeschreckt werden soll, aber auch deswegen, weil die letzte Verantwortung beim Arbeitgeber liegt.

Die AVAS trägt hingegen bei der Ausübung der eigenen Aufgaben auf einer allgemeinen, politischen und moralischen Ebene Verantwortung gegenüber den Arbeitskräften und anderen involvierten AkteurInnen. Deshalb hat die AVAS Bedarf an einer entsprechenden Ausbildung auch im technischen Bereich - man denke nur an ihre Verpflichtung, sich auch bezüglich der Risikoeinschätzung zu äußern. Über die Verantwortung für die Unfallvorbeugung hinaus kann die AVAS, wie alle anderen AkteurInnen, vorsätzlich oder schuldhaft bei einem Arbeitsunfall mit Verantwortung tragen, sofern ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verhalten der AVAS und den Unfallfolgen besteht.

## Die Paritätischen Organe und ihr Verhältnis zur AVAS

### Art. 51

<b>Paritätische Organe (Art. 51)</b>	- haben die Funktion der Orientierung der ArbeitnehmerInnen und der Ausrichtung von Ausbildungskursen für ArbeitnehmerInnen und ihre Vertretungen;
	- sind die erste Bezugsinstanz bei Kontroversen bezüglich der AVAS und der Ausbildung und Information
	- können die Unternehmen beim Gesundheits- und Arbeitsschutz unterstützen und, falls sie über technisches Personal verfügen, Lokalaugenscheine an den Arbeitsplätzen durchführen;
	- werden auf territorialer Ebene von den Gewerkschaftsorganisationen und den Arbeitgeberverbänden errichtet

#### Die Paritätischen Organe

1. Die Paritätischen Organe werden laut Art. 2, Abs. 1, Buchst. ee) auf territorialer Ebene eingerichtet.
2. Die Paritätischen Organe laut Art. 51 sind erste Bezugsinstanz bei Streitfragen bezüglich der Auslegung der Rechte betreffend Vertretung, Information und Ausbildung laut den geltenden Gesetzen, wobei die kollektivvertraglichen Bestimmungen zu beachten sind.
3. Die Paritätischen Organe können die Unternehmen bei der Suche nach technischen und organisatorischen Lösungen unterstützen, wenn ein besserer Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit angestrebt wird;
- 3bis Die Paritätischen Organe fördern und führen Bildungstätigkeiten durch, auch mittels der Finanzierung seitens der interprofessionellen Fonds laut Art. 118 des Gesetzes Nr. 388/2000 in geltender Fassung sowie seitens der Fonds laut Art. 12, GvD Nr. 276/2003. Sie stellen - auf Anfrage der Unternehmen - eine Bestätigung bezüglich der Durchführung von Initiativen und Dienstleistungen zugunsten der Unternehmen aus. Dazu gehört auch die Bestätigung der Anwendung der Wirksamkeit der Organisations- und Führungsmodelle in Bezug auf die Arbeitssicherheit laut Art.



- 30 des Dekrets, die für die Aufsichtsorgane als Grundlage für die Planung ihrer Aktivitäten dienen können.
- 3ter Die Paritätischen Organe überprüfen in periodischen Abständen die Einrichtung und Funktionsweise der AVAS und berichten den entsprechenden Organen auf gesamtstaatlicher Ebene.
- 3quater Laut Abs. 3 bis richten die Paritätischen Organe eigene Paritätische Kommissionen ein, die entsprechende technische Kompetenzen vorweisen.
4. Laut Abs. 1 bleiben die bilateralen oder beteiligten Organe unberührt, die von interkonföderalen Abkommen auf Sektorebene, auf gesamtstaatlicher, territorialer oder betrieblicher Ebene vorgesehen sind.
5. Laut GvD Nr. 165/2001, Art. 9 sind die Organe laut Abs. 1 den Partnerschaftseinrichtungen laut selbigen Absatz gleichgestellt;
6. Die paritätischen Organe können, sofern sie über entsprechendes Personal mit spezifischen technischen Kompetenzen im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz verfügen, an den Arbeitsplätzen im jeweiligen Territorium und in den untergeordneten Produktionsabteilungen Kontrollvisiten mit dem Ziel, das in Abs. 3 angeführt ist, durchführen.
7. Die Paritätischen Organe übermitteln einen Jahresbericht über die Tätigkeit an das Komitee laut Art. 7.
8. Die Paritätischen Organe teilen den Betrieben laut Art. 48, Abs. 2 und den im Territorium zuständigen Überwachungsorganen die Namen der territorialen AVAS mit.
- 8bis Die paritätischen Organe teilen dem Unfallinstitut INAIL die Betriebe, die den genannten Organen beigetreten sind, und die Namen der territorialen AVAS mit.

## Erläuterung

Bisher wurden wenige Paritätische Organe eingerichtet und sie sind weitgehend unbekannt, zum Teil wegen der Untätigkeit der Sozialpartner. Die Diskussion über die Eigenheiten, Funktionen und Grenzen dieser bilateralen Beziehungen ist Gegenstand dialektischer Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern.

Das GvD Nr. 81/2008 unterstreicht den bilateralen Ansatz in Bezug auf die Unfallvorbeugung am Arbeitsplatz und baut diese bilateralen Organe entschieden aus. Gegenüber dem früheren GvD Nr. 626/1994 ist zu sagen, dass die Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite gesamtstaatliche und territoriale Abkommen über die paritätische Tätigkeit unterzeichnet haben. Art. 20 des genannten Dekrets besagt, dass die Aufgaben der Paritätischen Organe die Orientierung und die Förderung der Ausbildung zugunsten der Arbeitskräfte betreffen, besonders was mögliche Streitfragen über die AVAS angeht.

10 Jahre nach Unterzeichnung der genannten Abkommen kann man mit den Ergebnissen

nicht zufrieden sein: Im Bereich der gemeinsamen Ausbildung sind zufrieden stellende Ergebnisse nur in einigen Gebieten festzustellen, die mancherorts eine gewisse Kontinuität erreicht haben. Anderswo gibt es keinerlei Erfahrung bzw. nur sporadische Ergebnisse mit experimentellen bilateralen Bildungsinitiativen. Sehr gering ist auch die Fähigkeit der Paritätischen Organe, eventuelle Streitfälle zu schlichten.

### **Eine „kulturelle“ Anstrengung ist notwendig!**

Aufgrund der Ausdehnung der Aufgaben für die paritätischen Organe laut GvD Nr. 81/2008 ist diesbezüglich eine „kulturelle“ Anstrengung notwendig. Die Art der Bilateralität ist neu zu denken - mit dem Ziel, die Vertretung und die Betreuung der ArbeitnehmerInnen auszuweiten.

Die Paritätischen Organe haben folgende Aufgaben: die Beilegung von Streitfragen bezüglich der Anwendung der Vertretungsrechte, die Ausrichtung und Förderung von Informations- und Bildungsinitiativen laut Art. 37, Abs. 12; darüber hinaus fällt ihnen auch die Rolle zu, die Unternehmen bei der Suche nach technischen und organisatorischen Lösungen zwecks Gewährleistung und Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu unterstützen (siehe Abs. 3).

Diesbezüglich können die Paritätischen Organe, sofern sie über Personal mit spezifischen technischen Kenntnissen verfügen, Lokalaugenscheine an den Arbeitsplätzen auf territorialer Ebene und in den Produktionsbereichen ihrer Zuständigkeit durchführen. Schließlich sind sie verpflichtet, dem Koordinierungskomitee für Prävention und Überwachung auf regionaler Ebene laut Art. 7 einen Jahresbericht über die durchgeführten Tätigkeiten vorzulegen (Abs. 6 und 7).

Schließlich führen die Paritätischen Organe die Namenslisten der territorialen AVAS und teilen die Namen derselben den Betrieben und den territorial zuständigen Überwachungsorganen mit (Abs. 7).

## Die ArbeitnehmerInnen, ihre Rechte und Pflichten

Art. 20 und Art. 59

### Art. 20 - Pflichten der ArbeitnehmerInnen

art. 20

1. Jede Arbeitskraft muss sich um die eigene Gesundheit und Arbeitssicherheit kümmern, ebenso wie um jene der ArbeitskollegInnen, die von ihrer Tätigkeit oder ihren Unterlassungen betroffen sind, und zwar entsprechend der eigenen Ausbildung, der Anweisungen und der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel.
2. Die Arbeitskräfte sind im Besonderen angehalten:
  - a) zusammen mit dem Arbeitgeber, der Betriebsleitung und den Vorgesetzten zur Erfüllung der Vorschriften bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit beizutragen;
  - b) die Bestimmungen und Anweisungen des Arbeitgebers, der Betriebsleitung und der Vorgesetzten zum kollektiven und individuellen Schutz zu beachten;
  - c) die Geräte, Substanzen und gefährlichen Präparate, die Transportmittel sowie die Schutzvorrichtungen korrekt zu handhaben;
  - d) die Schutzvorrichtungen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, angemessen zu gebrauchen;
  - e) Mängel an den Vorrichtungen laut c) und d) und beobachtete Gefahrenquellen dem Arbeitgeber sofort zu melden und sich bei Gefahr im Verzug und im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten und Fähigkeiten dafür einzusetzen, drohende Gefahren auszuschalten oder zu verringern, wobei die AVAS zu verständigen ist;
  - f) Schutzvorrichtungen, Warn- oder Kontrolleinrichtungen weder zu entfernen noch zu modifizieren;
  - g) aus eigenem Antrieb keine Tätigkeiten durchzuführen, die außerhalb ihrer Zuständigkeit liegen und die eigene Sicherheit oder jene anderer Arbeitskräfte gefährden;
  - h) an Ausbildungsprogrammen teilzunehmen, die vom Arbeitgeber organisiert werden;
  - i) sich den Gesundheitskontrollen laut gegenständlichem Dekret oder auf Anweisung des zuständigen Arztes zu unterziehen.
3. Arbeitskräfte aus Betrieben, die im Wege der Arbeitsweitervergabe (*appalto* oder *subappalto*) Tätigkeiten durchführen, müssen ein Erkennungsdokument mit Foto vorweisen, das die Daten der betreffenden Arbeitskraft und des Arbeitgebers enthält. Dieselbe Vorschrift gilt auch für Selbständige, die ihre Arbeit direkt am selben Arbeitsplatz ausführen: sie müssen den Ausweis selbst besorgen.

## **Sanktionen für die Arbeitskräfte**

Art. 59

1. Arbeitskräfte werden mit folgenden Sanktionen belegt:
  - a) mit Haftstrafe bis zu einem Monat oder mit einer Geldstrafe zwischen 200 und 600 Euro bei Vergehen gegen Art. 20, Abs. 2, Buchst. b), c), d), e), f), g), h), und i);
  - b) mit einer Verwaltungsstrafe zwischen 50 und 300 Euro bei Vergehen gegen Art. 20, Abs. 3; dieselben Strafen gelten für Selbständige.

## **Erläuterung**

Im Mittelpunkt dieses Gesetzes steht die Arbeitskraft, Ziel der Bestimmungen ist der Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Ein wichtiger Aspekt, der bereits im GvD Nr. 626/1994 niedergelegt und vom GvD 81/2008 übernommen wurde, ist die Betrachtung der ArbeitnehmerIn nicht als passive Person, sondern dass ihr einige Verpflichtungen und Verantwortungsbereiche bezüglich des Arbeitsschutzes auferlegt werden.

### **Rechte der Arbeitskräfte sind:**

- die effektive Anwendung der Maßnahmen bezüglich Prävention und Gesundheitsschutz über die AVAS zu verifizieren;
- Initiativen zur Abwendung einer schweren und unmittelbaren Gefahr zu ergreifen bis hin zum Verlassen des Arbeitsplatzes;
- an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen;
- ausreichende Informationen über die Bedeutung und die Ergebnisse der Gesundheitsuntersuchungen zu erhalten. Jedwede Information, Ausbildung und Überprüfung bezüglich der Gesundheit gehen ausschließlich zu Lasten des Arbeitgebers und müssen während der Arbeitszeit durchgeführt werden.

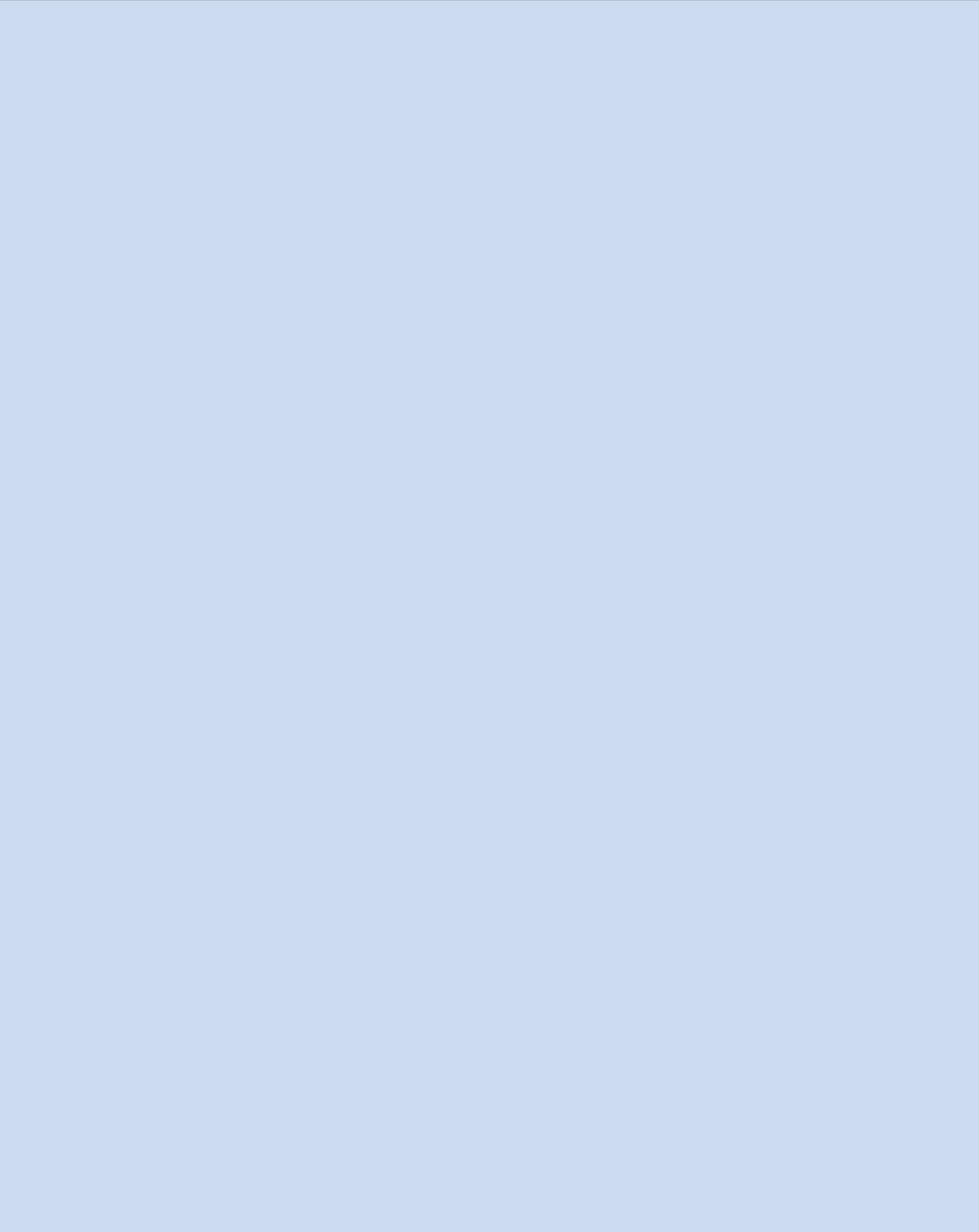
### **Pflichten der Arbeitskräfte sind:**

- die Maschinen, Geräte und Werkstoffe, die zur Verfügung gestellt werden, korrekt und laut Information bzw. Ausbildung zu benutzen;
- die Schutzvorrichtungen korrekt zu gebrauchen;
- die Sicherheitsvorrichtungen auf Maschinen und Anlagen nicht zu entfernen;
- jedes Vorkommnis, das eine gravierende Gefahr für Gesundheit und Arbeitssicherheit darstellt, sowie jedwede Anomalie bei den Produktionsanlagen sofort dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten zu melden;
- mit dem Arbeitgeber und den vorgesehenen Dienststellen zusammen zu arbeiten, um ein

Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen ohne Gefahrenherde und Risikofaktoren für Arbeitssicherheit und Gesundheit zu gewährleisten.

Mit dieser Übertragung von Verantwortung auf Arbeitskräfte stehen also verschiedene Sanktionen in Zusammenhang, die vom Gesetzgeber im Falle einer Missachtung der Sicherheitsvorkehrungen laut GvD Nr. 81/2008 vorgesehen sind. Insbesondere können ArbeitnehmerInnen, sofern sie vom Arbeitgeber entsprechend informiert, ausgebildet und mit geeigneten Mitteln ausgestattet sind (eine Bedingung für die Mitverantwortung an einem Vergehen), gerichtlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie folgende Vergehen oder Unterlassungen begangen haben:

- Art. 20, Abs. 2, Buchst. b), c), d), e), g), h) und i) - Umgehung von Vorschriften und Anweisungen seitens des Arbeitgebers, der Betriebsleitung und des Vorgesetzten in Bezug auf kollektive und individuelle Schutzvorrichtungen; als Strafe ist eine Haftstrafe bis zu einem Monat oder eine Geldstrafe zwischen 200 und 600 Euro vorgesehen;
- Art. 20, Abs. 3 - Nichtvorweisung eines Erkennungsdokumentes seitens der Arbeitskraft, die in einem Betrieb mit Arbeitsweitervergabe (*subappalto*) tätig ist; als Strafe ist in diesem Fall eine Verwaltungsstrafe zwischen 50 und 300 Euro vorgesehen.

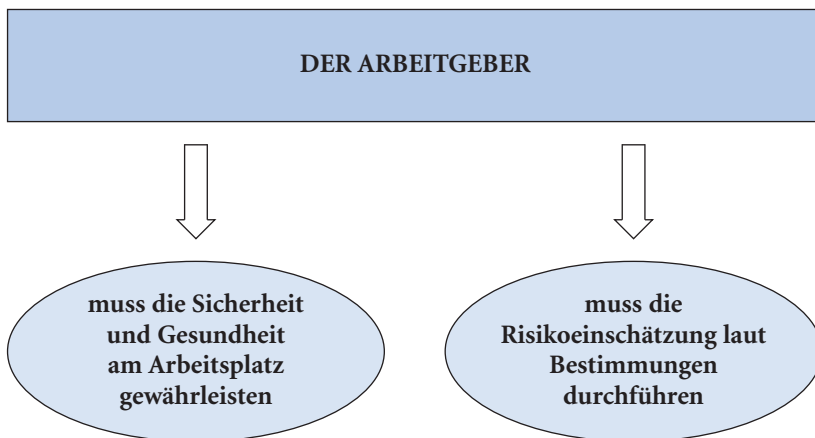




## **Die involvierten AkteurInnen**

## Arbeitgeber und Betriebsleitung

GvD Nr. 81/2008, Art. 18



Der Arbeitgeber ist der Inhaber des Arbeitsverhältnisses mit den ArbeitnehmerInnen oder jedenfalls die Person, die je nach Typ und Organisation des Unternehmens die Verantwortung für dasselbe oder die entsprechende Produktionseinheit hat, insofern er die Anweisungen gibt und die Finanzgebarung verantwortet.

In der öffentlichen Verwaltung laut GvD Nr. 29/1993, Art. 1, Abs. 2 wird als Arbeitgeber angesehen, wer die Verwaltungshoheit innehat, bzw. die Führungskraft, die zwar keine leitende Funktion innehat, aber einer Abteilung mit Verwaltungsautonomie vorsteht.

Aus dieser Definition geht hervor, dass der Arbeitgeber als Inhaber des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Vertreter des Unternehmens ist (also eine Institution wie die/der Vorsitzende oder der Vorstand des Verwaltungsrates einer Gesellschaft). Als Arbeitgeber kann auch angesehen werden, wer mit oder ohne rechtliche Vertretungsfunktion die Entscheidungsgewalt auch über finanzielle Angelegenheiten im Betrieb oder in der Produktionseinheit hat und finanzielle sowie technisch-funktionale Autonomie besitzt (Art. 2, Buchst. i).

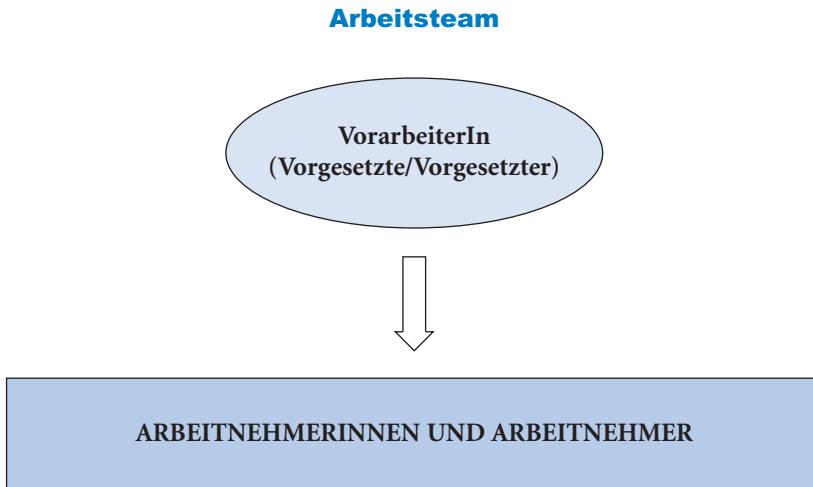
Um die Funktion zu beschreiben, ist die/der InhaberIn je nach Art und Organisation des Unternehmens, der Entscheidungsbefugnis und der Finanzgebarung zu analysieren.

In der öffentlichen Verwaltung gilt als Arbeitgeber, wer als Führungskraft die „Geschäftsge-



barung“ bestimmt oder wer als FunktionsinhaberIn - auch ohne Qualifikation als Führungskraft - einer Abteilung vorsteht und über eine eigene Verwaltungsautonomie verfügt. Die Pflichten der Arbeitgeber sind in den Art. 17 und 18 des GvD Nr. 81/2008 enthalten. Art. 17 zählt die grundlegenden Pflichten des Arbeitgebers auf, die nicht delegiert werden dürfen: die Risikoeinschätzung, die Erstellung des entsprechenden Dokuments und die Designierung der verantwortlichen Person für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz. Art. 18 enthält eine Reihe von Verpflichtungen für den Arbeitgeber und die Betriebsleitung, im Falle einer Übertragung der Verantwortung. In Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten kann der Arbeitgeber die erfolgte Risikoeinschätzung in Eigenverantwortung als „erstellt“ angeben (GvD Nr. 81/2008, Art. 29, Abs. 5). In Hinblick auf diese Verpflichtung sind eigene Sanktionen vorgesehen (Art. 55).

## Der/die Vorgesetzte



Der/die VorarbeiterIn wird in Hinblick auf die betriebliche Unfallvorbeugung gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der Betriebsleitung im GvD Nr. 81/2008, Art. 19 separat behandelt. VorarbeiterIn ist jemand, der/die Tätigkeit einer Gruppe von Arbeitskräften leitet.

*„Aufgabe des/der VorarbeiterIn ist es nicht, die Arbeitskräfte ununterbrochen zu überwachen, denn der Gesetzgeber sieht das gemeinsame Engagement von zwei Personen vor, nämlich der Arbeitskraft und ihrer Aufsichtsperson; der/die Vorgesetzte muss sich kontinuierlich und wirksam versichern, dass die Arbeitskraft die entsprechenden Sicherheitsbestimmungen einhält und gegebenenfalls die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen benutzt; der/die Vorgesetzte muss direkt, also persönlich und ohne vermittelnde Person die Kontrolle ausüben; das bedeutet nicht, dass sich die/der Vorgesetzte vom Arbeitsplatz nicht entfernen darf oder nicht auch andere Aufgaben der Überwachung und andere Arbeiten ausführen darf.“* (aus dem Urteil des Kassationsgerichtshofes, Sektion für Strafsachen, Sektion IV, 05.11.1987, Grotti).

VorarbeiterInnen sind also im Rahmen bestimmter Aufgaben und Kompetenzen verantwortlich, auch für die Umsetzung der Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen. Besonders sind sie verpflichtet bezüglich:

- der objektiven Überwachung in Hinblick auf die Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen,
- der subjektiven Überwachung der einzelnen Arbeitskräfte in Hinblick auf die vorgesehene Gesetzesbestimmungen.

Die/der Vorgesetzte muss, um ihre/seine Aufgaben bezüglich der Unfallvorbeugung zu erfüllen, entsprechend ausgebildet sein (Art. 19, Abs. 1, Buchst. g) und Art. 37, Abs. 7).

## **Verantwortliche/r für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz**

GvD Nr. 81/2008, Art. 31 - 34

In allen Betrieben ist die Einrichtung des Dienstes für Prävention und Arbeitsschutz vorgeschrieben. Dieser Dienst umfasst alle Personen und Systeme, alle externen und internen Mittel, die der Prävention und dem Schutz vor Risiken am Arbeitsplatz dienen.

Die Aufgaben aller Beauftragten dieses Dienstes sind in Art. 33 aufgelistet: Risikofaktoren erheben, die Risiken einschätzen und bewerten, die Sicherheitsmaßnahmen auswählen, die Gesundheitsstandards des Arbeitsumfeldes erheben, Präventions- und Schutzmaßnahmen ausarbeiten, Sicherheitsmaßnahmen für die verschiedenen Tätigkeitsfelder im Betrieb aufstellen, Programme für die Information und Ausbildung der Arbeitskräfte vorschlagen, an den Konsultationen bezüglich Schutz der Gesundheit und der Arbeitssicherheit in Form periodischer Sitzungen teilnehmen und den Arbeitskräften Informationen laut Art. 36 geben. Die Art der meist technischen Aufgaben kennzeichnet den Dienst für Vorbeugung und Arbeitsschutz und dessen verantwortliche Person als Beratungsorgan, als Team des Arbeitgebers ohne autonome Entscheidungsgewalt in Bezug auf die durchzuführenden Maßnahmen.

Das GvD Nr. 626/1994 hatte im Art. 8 die verantwortliche Person für Prävention und Arbeitsschutz als Arbeitskraft mit angemessenen Fähigkeiten und Fertigkeiten definiert - eine höchst vage Beschreibung, die Italien eine Verurteilung seitens des Europäischen Gerichtshofes (15.11.2001) eingebracht hat, weil im genannten Dekret (Übernahme der EU-Richtlinie Nr. 391/89) „die Fähigkeiten und Fertigkeiten, in deren Besitz die verantwortliche Person für die Prävention und den Arbeitsschutz gegenüber Berufsrisiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sein muss, nicht definiert sind“.

Mit GvD Nr. 195/2003 wurde dieser Mangel behoben, in dem die beruflichen Voraussetzungen für die Beschäftigten und die Verantwortlichen des Dienstes für Prävention und Arbeitsschutz definiert wurden (im GvD Nr. 81/2008, Art. 32 festgelegt).

Beide Funktionen erfordern zumindest den Maturaabschluss und die Bestätigung eines Kursbesuches mit Abschlussprüfung im Rahmen spezifischer Ausbildungsgänge, die für die Art der Risiken am Arbeitsplatz und bei der entsprechenden Arbeitstätigkeit angemessen sind; außerdem ist bei Ausbildungskursen für Verantwortliche des Dienstes für Vorbeugung und Arbeitsschutz die Verpflichtung vorgesehen, im Unterricht auch die Prävention und den Schutz gegenüber Risiken ergonomischer und psycho-sozialer Natur, die organisatorische Gestaltung im technischen und im Verwaltungsbereich sowie die betrieblichen Kommunikationstechniken und die gewerkschaftlichen Beziehungen zu behandeln. Für die Beauftragten des Dienstes für Prävention und Arbeitsschutz sind keine strafrechtlichen Sanktionen vorgesehen, denn es handelt sich um einen technischen Beratungsdienst des Arbeitgebers, der allein in der Materie verantwortlich ist.

## Der zuständige Arzt

GvD Nr. 81/2008, Art. 25 und 38 - 42

Der zuständige Arzt ist verantwortlich für die gesundheitliche Überwachung der Arbeitskräfte; diese erfolgt nicht in allen Arbeitsstätten mit abhängig Beschäftigten, sondern nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen.

Im Art. 25 werden die Aufgaben des zuständigen Arztes angegeben, während Art. 39 die notwendigen Kompetenzen zur Durchführung dieser Aktivität auflistet.

Der zuständige Arzt arbeitet mit dem Arbeitgeber und dem Dienst für Prävention und Arbeitsschutz zusammen und führt präventiv Erhebungen zur Einschätzung der Eignung der Arbeitskräfte in Bezug auf die spezifischen Berufstätigkeiten durch. Weiters führt er periodisch Untersuchungen durch, um den Gesundheitszustand der Arbeitskräfte zu überprüfen und die Arbeitsfähigkeit zu verifizieren. Gegen den Befund des zuständigen Arztes bezüglich der vollen, teilweisen oder zeitlich beschränkten Arbeitsfähigkeit kann seitens des Arbeitgebers oder der betreffenden Arbeitskraft innerhalb von 30 Tagen nach Zustellung des Befundes beim lokalen Sanitätsbetrieb Rekurs eingereicht werden; dieser kann den Befund bestätigen, abändern oder widerrufen (Art. 41, Abs. 9).

Die ärztliche Beziehung zu den Arbeitskräften ist vor allem informativer Natur, das heißt der Arzt liefert Informationen und Ergebnisse der Untersuchungen, die während des gesamten Arbeitslebens und in bestimmten Fällen auch nach Beendigung der Berufstätigkeit durchgeführt werden. Auf Anfrage der Arbeitskraft stellt der Arzt auch Kopien der gesundheitlichen Dokumentation aus.

Der zuständige Arzt muss den Verantwortlichen für den Arbeitsschutz anlässlich der periodischen Untersuchungen (GvD Nr. 81/2008, Art. 35) in zusammengefasster und anonymisierter Form die Ergebnisse der klinischen und technischen Daten übermitteln. Zusammen mit den Beauftragten für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz muss der Arzt das Arbeitsumfeld mindestens einmal pro Jahr aufsuchen.

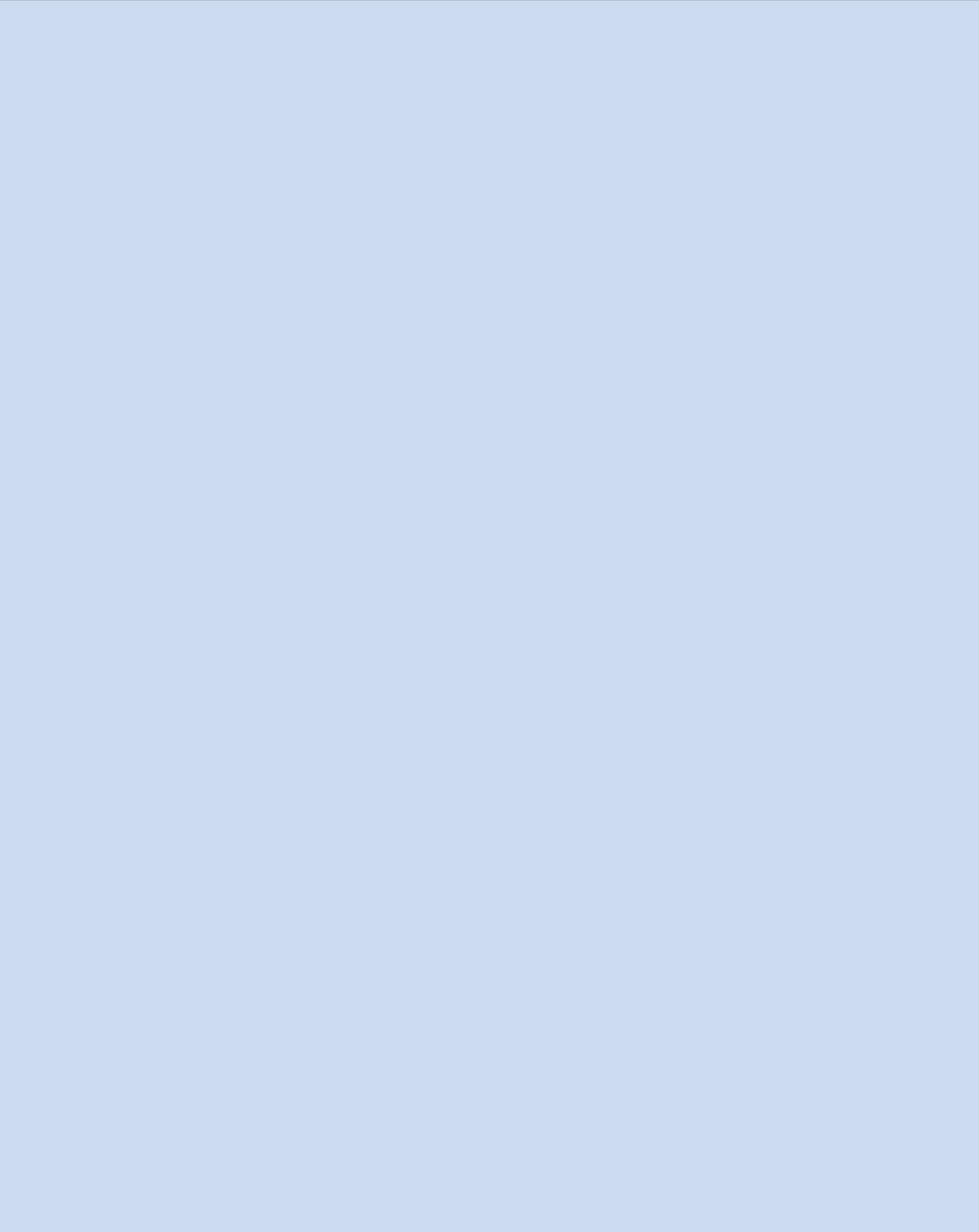
Es ist festzuhalten, dass fast alle Verpflichtungen des zuständigen Arztes strafrechtlich geahndet werden können.

Der zuständige Arzt ist außerdem verpflichtet, für jede Arbeitskraft, die der Gesundheitskontrolle unterliegt, eine Akte mit den Gesundheitsdaten und den Risiken anzulegen und beim Arbeitgeber aufzubewahren. Für den Inhalt gilt das Berufsgeheimnis (Art. 25, Abs. 2, Buchst. c). Der Arzt ist auch verpflichtet, auf Anfrage der Arbeitskraft weitere Visiten vorzunehmen, sofern diese Anfrage sich auf effektive Berufsrisiken der betreffenden Arbeitskraft bezieht (Art. 41, Abs. 2, Buchst. c).

Über diese Verpflichtungen operativer Natur hinaus, sieht das GvD Nr. 81/2008 für den zuständigen Arzt die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber vor, womit die Absicht des Ge-

setzgebers deutlich wird, den Arbeitsschutz neu zu konzipieren und anzuwenden. Aufgabe des zuständigen Arztes ist auch der Schutz der psychischen und physischen Gesundheit und Unversehrtheit der Arbeitskräfte, wobei spezifische Kenntnisse über die Arbeitsorganisation und insbesondere über die Risikofaktoren bei den ausgeführten Tätigkeiten notwendig sind (Art. 25, Abs. 1).

Im Lichte der partizipativen Vision bezüglich des Arbeitsschutzes ist der Arzt auch zuständig für die Information gegenüber den Arbeitskräften, die in der Lage sein sollten, die Gesundheitsrisiken zu kennen, denen sie bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Der Arzt ist also nicht nur zuständig für eine bürokratische und formale Kontrolle des Gesundheitszustands der Arbeitskräfte, sondern er muss im Gegenteil aktiv werden, damit die Arbeitssicherheit als Ziel konkret umgesetzt werden kann und nicht nur eine Absichtserklärung bleibt.



## **Die Ausübung der Rechte auf Information und Konsultation**

## Die Ausübung der Rechte auf Information und Konsultation

Das GvD Nr. 81/2008, Art. 50, überträgt der AVAS einige spezifische Aufgaben, die man in vier Bereiche unterteilen kann:

- Zugang zu den Arbeitsplätzen zwecks Prüfung der Arbeitsbedingungen und Beratung mit den Arbeitskräften;
- Sammlung, Vergleich und Ausarbeitung der Informationen von Seiten der Betriebsleitung, der ArbeitnehmerInnen, des zuständigen Arztes und der Überwachungsorgane;
- Formulierung von Beurteilungen und Bewertungen in den gesetzlich vorgesehenen Fällen (Konsultationen zur Risikoeinschätzung und zur Auswahl, Planung, Umsetzung und Verifizierung der betrieblichen Programme bezüglich Vorbeugung, Teilnahme an den periodischen Sitzungen, Überprüfungen durch die Überwachungsorgane usw.);
- Vorlegung von Vorschlägen bezüglich der Präventionsmaßnahmen.

Das GvD Nr. 81/2008 sieht die Verpflichtung für den Arbeitgeber vor, die Einschätzung aller Risiken bezüglich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit und die Erstellung der entsprechenden Dokumentation durchzuführen (Ausarbeitung des Dokuments zur Risikoeinschätzung, verpflichtende Ablage einer Kopie dieses Dokuments am Betriebssitz, Verpflichtung, die Risikoeinschätzung in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Arzt, dem Beauftragten für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz und die vorausgehende Konsultation mit der AVAS).

Der Arbeitgeber muss also ein Dokument über die Risikoeinschätzung bezüglich Sicherheit und Gesundheit während der Arbeit erstellen, in dem auch die Kriterien für die Bewertung selbst angegeben sind. Das genannte Dokument muss außerdem die Maßnahmen zur Vorbeugung und zum Arbeitsschutz sowie die individuellen Schutzvorrichtungen beinhalten, die der vorausgehenden Bewertung sowie dem Maßnahmenpaket entsprechen und die geeignet sind, im Laufe der Zeit eine Verbesserung des Sicherheitsniveaus (sog. Sicherheitsplan) entsprechend der obigen Risikoeinschätzung zu gewährleisten. Die AVAS muss in die Lage versetzt werden, die Risiken zu erkennen und eine eigene Bewertung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, um so auch die zur Diskussion gestellten Vorschläge begründen zu können.



## Die Risikoeinschätzung

Art. 28, Abs. 1, 2 und 3

1. Die Einschätzung laut Art. 17, Abs. 1, Buchst. a) muss - auch in Hinblick auf die Auswahl der Arbeitsgeräte, die verwendeten chemischen Substanzen und Präparate sowie die Einrichtung der Arbeitsplätze - alle Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen umfassen, einschließlich jener Risiken, die nur Gruppen von Arbeitskräften betreffen, die besonderen Risiken ausgesetzt sind, wozu auch der Arbeitsstress zählt (im GvD Nr. 151/2009, welches das GvD Nr. 81/2008 abgeändert hat, ist die Verpflichtung zur Risikoeinschätzung bezüglich des Arbeitsstresses auf den 1. August 2010 verschoben, die Verpflichtung muss auch die entsprechenden Vorgaben laut EU-Abkommen vom 08.10.2004 berücksichtigen).
2. Das genannte Dokument laut Art. 17, Abs. 1, Buchst. a) wird am Ende der Risikoeinschätzung abgefasst und enthält die genaue Datumsangabe sowie folgende Inhalte:
  - a) Bericht über die Risikoeinschätzung in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, wobei die verwendeten Kriterien für die Einschätzung selbst anzugeben sind;
  - b) Angaben der durchgeführten Präventions- und Schutzmaßnahmen und der verwendeten individuellen Schutzvorrichtungen, die der Risikoeinschätzung entsprechen;
  - c) das geeignete Maßnahmenpaket für die Gewährleistung der Verbesserung des Sicherheitsniveaus im Laufe der Zeit;
  - d) die Auswahl der umzusetzenden Maßnahmen sowie der organisatorischen Rollenverteilung im Betrieb (für die Übernahme dieser Rollen sind nur Personen auszuwählen, die entsprechende Fähigkeiten und Weisungsbefugnisse haben);
  - e) die namentliche Angabe der Beauftragten für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz der AVAS und des zuständigen Arztes, der an der Risikoeinschätzung mitgewirkt hat;
  - f) die Aufzählung der Tätigkeiten, bei welchen die Arbeitskräfte spezifischen Risiken ausgesetzt sind; für die genannten Arbeitskräfte ist eine anerkannte berufliche Fähigkeit, eine entsprechende Erfahrung sowie eine angemessene Aus- und Fortbildung unabdingbar
3. Der Inhalt des Dokuments laut Abs. 2 muss auch die gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen bezüglich der Risikoeinschätzung in den nachfolgenden Bestimmungen des Dekrets enthalten.

## Erläuterung

Involvierte Personen - Die Risikoeinschätzung als Instrument - Eigenerklärung - Analyseleitlinien - operative Kriterien

Die Verpflichtung, die Risikoeinschätzung durchzuführen und das entsprechende Dokument zu erstellen, liegt beim Arbeitgeber, der sie nicht an Untergebene delegieren kann. Der Verantwortliche für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz und der zuständige Arzt/die zuständige Ärztin (in Bereichen, wo die Gesundheitsaufsicht vorgeschrieben ist) arbeiten bei der Erstellung des Dokuments mit. Im Voraus ist auch die AVAS einzubeziehen (Art. 50, Abs. 1, Buchst. b). Das Dokument zur Risikoeinschätzung ist im Betrieb aufzubewahren (strafrechtlich relevante Verpflichtung). Der AVAS muss eine Kopie des Dokuments ausgehändigt werden.

Die Risikoeinschätzung ist die Grundlage für die Präventionsmaßnahmen und ihre Umsetzung, die Verbesserung und die Kontrolle der Wirksamkeit und Effizienz der eingeleiteten Maßnahmen seitens des Arbeitgebers. Die Risikoeinschätzung ist weniger eine Schutzmaßnahme als eine Voraussetzung für die Funktionsweise des gesamten Vorbeugensystems.

Familienbetriebe und Betriebe mit höchstens zehn Beschäftigten können, sofern sie nicht besonderen Risikofaktoren unterworfen sind, mit einer schriftlichen Eigenerklärung die Durchführung der Risikoeinschätzung und die entsprechenden verpflichtenden Maßnahmen dokumentieren. Die Eigenerklärung ist der AVAS zu übermitteln.

Die Fachliteratur sieht verschiedene Methoden für die Risikoeinschätzung vor, all diese Methoden erkennen die Notwendigkeit eines Phasenmodells an. Beispielhaft kann man unterscheiden:

- die systematische Überprüfung aller Aspekte der Arbeitstätigkeit;
- die Identifizierung der Risiken;
- die Identifizierung der Arbeitskräfte, die diesen Risiken ausgesetzt sind;
- die eigentliche Risikoeinschätzung;
- die Identifizierung der Maßnahmen zur Beseitigung oder zumindest Verringerung der Risiken;
- die Verifizierung der Wirksamkeit der genannten Maßnahmen;
- die Prioritätenliste bei den Interventionen.

Eine korrekte und umfassende Risikoeinschätzung setzt eine systematische Vorgangsweise voraus, indem insbesondere die Beteiligung der Arbeitskräfte zu fördern ist - direkt oder über ihre Vertretung - und zwar in Form von Konsultationen über die anzuwendenden Verfahren und die angepeilten Ziele.

## **Klassifizierung und Definition der arbeitsbezogenen Risiken**

Die Risiken am Arbeitsplatz können je nach Arbeitstätigkeit in drei große Kategorien eingeteilt werden:

### **1. Unfallrisiken**

- Gebäude
- Maschinen
- Elektroanlagen
- Gefährliche Substanzen
- Feuer und Explosionen

### **2. Gesundheitsrisiken**

- chemische Wirkstoffe
- physikalische Wirkstoffe
- biologische Wirkstoffe

### **3. allgemeine Risiken**

- Arbeitsorganisation
- psychische Faktoren
- ergonomische Faktoren
- erschwerte Arbeitsbedingungen

Nach der Feststellung der Risikofaktoren erfolgt ihre Klassifizierung.

## Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Arbeitsstress)

Laut GvD Nr. 81/2008, Art. 28, Abs. 1 muss die Risikoeinschätzung alle Risiken bezüglich der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Arbeitskräfte berücksichtigen, einschließlich Arbeitsstress.

Das ist ein Fortschritt, wenn man an die davor geltende Gesetzeslage denkt, wo Risiken dieser Art überhaupt nicht angeführt waren. Zieht man allerdings den Art. 2087 des BGB in Betracht (Verpflichtung des Unternehmers, die psychische Verfassung der Arbeitskräfte zu schützen) und des Art. 4 des nicht mehr aktuellen GvD Nr. 626/1994, Art. 4 (Verpflichtung des Arbeitgebers, alle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Arbeitskräfte einzuschätzen), ist die Notwendigkeit gegeben, die Gesundheit der Arbeitskräfte, einschließlich der psychischen Gesundheit, umfassend zu betrachten und einzuschätzen, um eine Art „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ zu gewährleisten.

Bei der Definition der Stress-Risiken am Arbeitsplatz hat sich der Gesetzgeber an der Sachlage auf europäischer Ebene orientiert und explizit auf das „Europäische Abkommen zum Stress am Arbeitsplatz“ vom 8. Oktober 2004 Bezug genommen, das in Italien am 09.06.2008 von den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften in einem eigenen Interkonföderalen Abkommen übernommen wurde.

Ziel dieses Abkommens ist es, den Arbeitgebern ein Modell anzubieten, um den Arbeitsstress festzustellen, vorzubeugen und die daraus folgenden Probleme in den Griff zu bekommen. Den Arbeitsstress ernst zu nehmen bedeutet, effizienter und entschiedener die Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz zu betrachten. In der Folge stellen sich wirtschaftliche und soziale Verbesserungen für die Arbeitskräfte, den Betrieb selbst und die ganze Gesellschaft ein.

### Stressfaktoren am Arbeitsplatz

Die Stressfaktoren können in 3 Gruppen eingeteilt werden:

1. materielle Faktoren,
2. klassische, organisatorische Faktoren und
3. immaterielle und psycho-soziale Faktoren

#### *Materielle Faktoren:*

Stress kann auch durch materielle Faktoren entstehen, z. B. sehr laute Arbeitsumgebung, Vibrationen, schlechte Luftverhältnisse, niedrige Umgebungstemperaturen, große Temperaturschwankungen, Heben von schweren Lasten, ermüdende oder unnatürliche Körperhaltung.

#### *Organisatorisch bedingte Faktoren:*

Die wichtigsten Faktoren sind die Arbeitszeit, besondere Arbeitsschichten, z. B. solche mit

häufiger Änderung, Nacharbeit, Arbeitsbelastung, Arbeitsdruck, sich ständig wiederholende Arbeiten, zerstückelte Arbeit und Arbeitsmonotonie. All diese Faktoren können Stress bedingen oder mit bedingen.

*Psycho-soziale Faktoren:*

Diese Faktoren beziehen sich auf das Verhältnis zum Arbeitsumfeld und zum Arbeitsinhalt (die Arbeit gefällt oder gefällt nicht). Es handelt sich um Faktoren, die den oben genannten organisatorischen Faktoren ähneln. Die psycho-sozialen Stressfaktoren hängen mit einer mangelnden Organisationskultur sowie mit mangelnder Motivation und Kommunikation seitens der Betriebsleitung zusammen. Die Betriebsleitung ist nicht in der Lage zu motivieren, Informationen weiterzugeben und ein gutes System von menschlichen Beziehungen aufzubauen.

Weitere Aspekte sind die Rolle innerhalb der Organisation, z. B. fehlende Klarheit über die Aufgaben und den Arbeitsauftrag oder ein hoher Grad an Verantwortung in Relation zur hierarchischen Position.

Andere potentielle Stressfaktoren können die zwischenmenschlichen Beziehungen im horizontalen und im vertikalen Sinn, Konflikte am Arbeitsplatz oder Aspekte des Arbeitsinhalts sein.

Die Folgen von Stress für die Gesundheit sind:

- übermäßige Aufregung, Gereiztheit und Zorn: eine gestresste Person wird aggressiv, auch bei banalen oder unbedeutenden Vorkommnissen;
- geringe Konzentration und Aufmerksamkeit: Stress hat insofern mit Unfällen zu tun als unkonzentrierte und unaufmerksame Personen stärker unfallgefährdet sind, wenn das Arbeitsumfeld nicht sicher ist;
- Leistungsabfall: eine gestresste Person ist weniger leistungsfähig;
- Vergesslichkeit;
- abnehmendes Selbstwertgefühl: man fühlt sich unzulänglich und machtlos, die Frustration führt leicht zu falschen Antworten;
- Schlafstörungen: Schwierigkeit beim Einschlafen, häufiges Aufwachen;
- Herz- und Kreislaufstörungen: schnelles Herzklopfen, unregelmäßiger Herzschlag, Bluthochdruck;
- hoher Blutzuckerspiegel;
- Kopfschmerzen;
- Tendenz zu zwei Arten von Krankheiten: Herz-Kreislaferkrankungen (Angina, Infarkt usw.),
- Verdauungsstörungen (Magengeschwüre, Dickdarmentzündungen usw.).

## **Das Dokument für die Risikoeinschätzung**

Im Folgenden wird am Beispiel einer Risikoeinschätzung aus einem Handbuch des Instituts für Unfallschutz ISPESL verdeutlicht, wie die Ausarbeitung eines Sicherheitsdokuments aussehen kann.

Es handelt sich um verschiedene Blätter, die sich beziehen auf:

- die Identifikation des Betriebes oder der Produktionseinheit mit besonderer Berücksichtigung der Arbeitsbereiche,
- die Identifizierung der Risikoquellen und die Bestimmung der Aussetzungsgefahr gegenüber einem Risiko;
- die Ergebnisse der abgeleiteten oder gemessenen Rest-Risikoeinschätzung und das entsprechende integrierte Programm der anzuwendenden Schutzmaßnahmen;
- die notwendigen Informationen und Ausbildungsinitiativen;
- der Plan für die periodische Revision Verfahrens der Risikoeinschätzung in Hinblick auf die Veränderung der Arbeitszyklen oder der Kontrollmaßnahmen.

## Allgemeine Daten des Betriebes

Bezeichnung der Firma: .....

Gesellschaftssitz: ..... (Adresse) ..... (PLZ) ..... (Ort) ..... (Provinz)

Tel.: .....

Operativer Sitz: ..... (via) ..... (CAP) ..... (città) ..... (provincia)

Tel.: .....

Tätigkeitsbereich der Firma: .....

Anzahl der abhängig Beschäftigten: .....

Arbeitgeber: .....

Anzahl der Arbeitsbereiche: .....

Allgemeiner Lageplan des Betriebs und Lageplan jedes einzelnen Arbeitsbereichs (siehe Anhang)

Territorial zuständiger Sanitätsbetrieb (Operativer Sitz): .....

Beschreibung des Arbeitszyklus des gesamten Betriebes und der Kriterien für die Risikoeinschätzung:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Das Sicherheitsdokument wurde erstellt nach der Konsultation mit der AVAS und : .....

Der Beauftragte des Dienstes für Vorbeugung und Arbeitsschutz: ..... (Familienname und Name)

Der zuständige Arzt: ..... (Familienname und Name)

Unterzeichnet: der Arbeitgeber .....

Datum .....

Gesehen: die AVAS: .....

**Formblatt zur Erhebung der arbeitsbezogenen Risiken**

**ARBEITSUMFELD**

Identifizierung: .....

Zweckbestimmung: .....

**BAULICHE CHARAKTERISTIKA**

Oberfläche: ..... m<sup>2</sup>;                      Höhe: .....m;                      Fensterflächen: ..... m<sup>2</sup>

DURCHFÜHRTE ARBEITSTÄTIGKEITEN: .....

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: .....

**UNFALLRISIKEN**

BAULICHE UNFALLRISIKEN	MECHAN. UNFALLRISIKENELEKTR. UNFALLRISIKEN	EXPLOSIONEN/FEUER
Böden	Maschinen	Mischungen
Wände	Gerätschaften	Benutzung
Ausgänge	Anlagen	Benutzung
Türen	usw.	usw.
usw.		
<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>
<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>

**GESUNDHEITLICHE UND UMWELTBEDINGTE RISIKEN**

GEFÄHRLICHE WIRKSTOFFE	CHEMISCHE WIRKSTOFFE	PHYSIKAL. BEDINGUNGEN	BIOLOGISCHE WIRKSTOFFE
rostend	Staub	Lärm	Bakterien
irritierend	Rauch	Vibrationen	Pilze
ätzend	Nebel	Mikroklima	Schimmel
narkotisierend	Gas	usw.	Viren
usw.	Dampf		usw.
usw.			
<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>
<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>	<i>Sicherheitsvorrichtungen und -maßnahmen</i>
ISV:			

**RISIKEN FÜR DIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT IM ALLGEMEINEN**

ARBEITSORGANISATION	PSYCHISCHE FAKTOREN	ERGONOMISCHE FAKTOREN	SCHWERARBEIT
<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>
<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>	<i>Sicherheitsmaßnahmen</i>



## Einschätzung der Risiken - die Risikomatrix

### Definitionen

- Gefahr: Quelle eines potentiellen Schadens
- Aussetzung einer Gefahr: Situation, in der die Gefahr konkret wird
- Schaden: physische Verletzung einer Person, direkte oder indirekte Folge einer Aussetzung gegenüber einer Gefahr
- Risiko: Kombination von Wahrscheinlichkeit und Schweregrad eines Schadens
- Risikoanalyse: Systematische Analyse der verfügbaren Informationen, um Gefahren zu identifizieren
- Restrisiko: Verbleibendes Risiko nach Anwendung geeigneter Vorbeugemaßnahmen
- Ausschließbares Risiko - einschränkbares Risiko
- Spezifische Risiken: physikalisch - chemisch - biologisch
- Risiken aufgrund mangelhafter Organisation: auf Führungsebene - auf methodologischer Ebene - auf operativer Ebene

### Risikomatrix

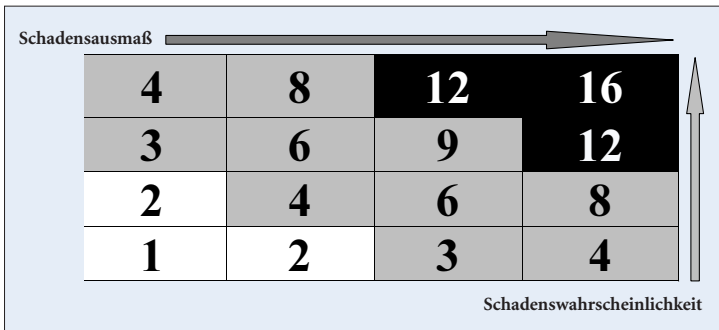
Das Risiko ist eine Kombination von

- Wahrscheinlichkeit (sehr gering, gering, erhöht, hoch)
- Schweregrad (zu vernachlässigen, gering, erhöht, hoch)

Risiko = W (Wahrscheinlichkeit) x S (Schadensausmaß)

Abszisse (waagerechte Achse) = Skala für das Schadensausmaß

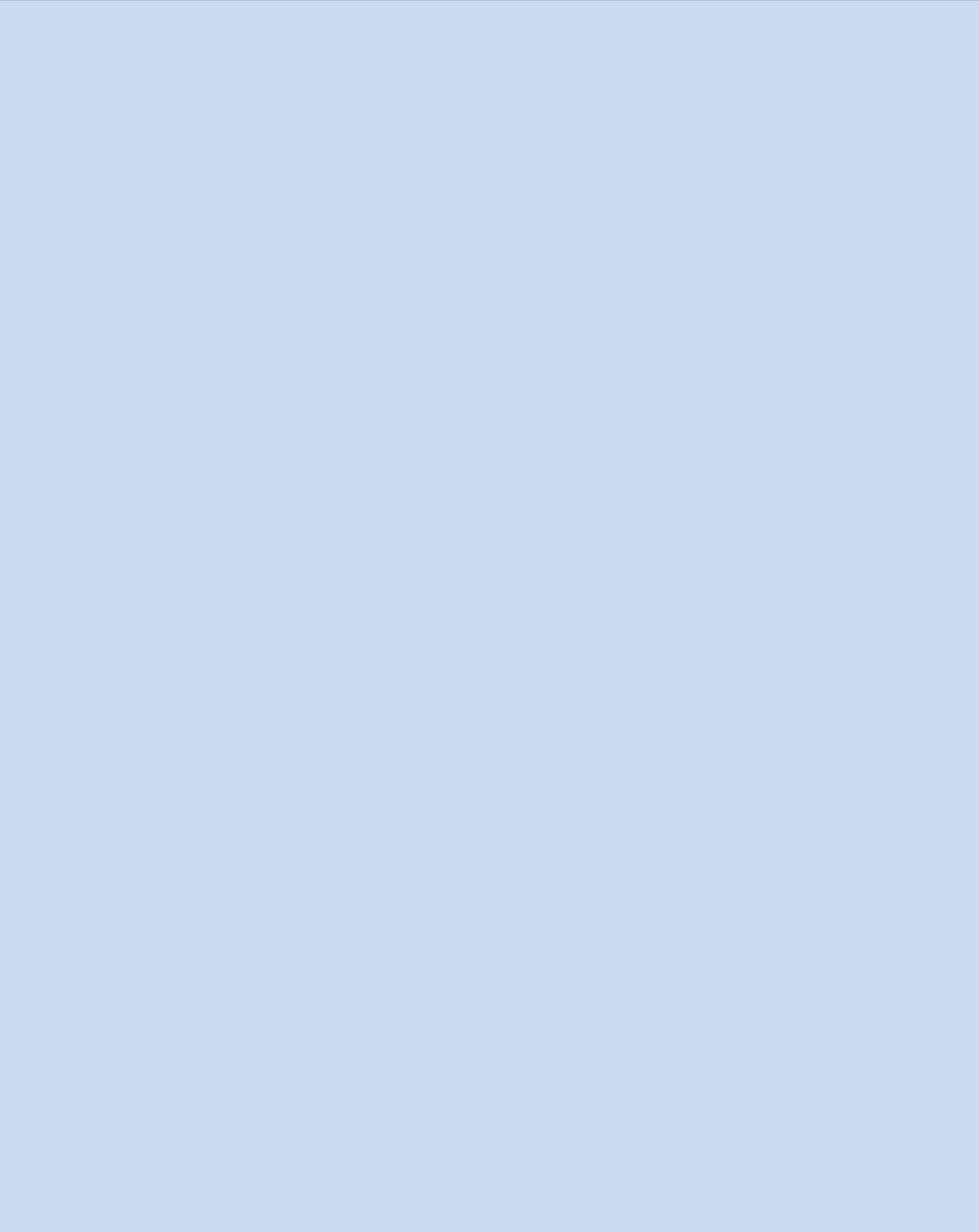
Ordinate (senkrechte Achse) = Skala für die Schadenswahrscheinlichkeit



**Geringes Risiko:** (weiße Felder) = geringe Wahrscheinlichkeit und geringes Schadensausmaß

**Mittleres Risiko:** (graue Felder) = mittlere Wahrscheinlichkeit und mittleres Schadensausmaß

**Hohes Risiko:** (schwarze Felder) = hohe Wahrscheinlichkeit und hohes Schadensausmaß



## **Die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**

## **Die versicherten Personen**

Die Pflicht für den Arbeitgeber zur Meldung eines Arbeitsunfalls, falls er eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen oder eine Berufskrankheit bewirkt, ist strafrechtlich geregelt. Es handelt sich um eine persönliche Verpflichtung, die gesetzlich vorgesehen ist. Eine Unterlassung wird geahndet. Wenn das Unfallinstitut INAIL in Kenntnis eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gelangt, erkennt es der betroffenen Person die Versicherungsleistung zu (DPR Nr. 1124/1965, Art. 195).

Die Arbeitskraft, die den Unfall erlitten hat, muss sich an das INAIL wenden. Falls sie die Frist laut genanntem DPR, Art. 112, verstreichen lässt, kann sie nicht die Entschuldigung vorbringen, dass der Arbeitgeber die Unfallmeldung versäumt hat.

## **Industriesektor**

DPR Nr. 1124/1965, Art. 4, GvD Nr. 38/2000, Art. 4, 5 und 6

Versichert sind alle Arbeitskräfte, die geschützte Arbeiten und eine entlohnte manuelle Arbeitstätigkeit als abhängig Beschäftigte durchführen, sofern sie Maschinen, die nicht direkt von der betreffenden Person bewegt werden, Apparaturen, die unter Druck stehen, oder elektrische Apparaturen und Anlagen bedienen. Ebenso versichert sind Handwerker, mitarbeitende Familienmitglieder, Genossenschaftsmitglieder, leitende Angestellte, scheinselfständige Arbeitskräfte und BerufssportlerInnen sowie alle Personen, die in Art. 4 des genannten DPR Nr. 1124/1965 aufgelistet sind.

## **Landwirtschaft**

DPR Nr. 1124/1965, Art. 205

Versichert sind fix angestellte Arbeitskräfte und HilfsarbeiterInnen, EigentümerInnen, PächterInnen und HalbpächterInnen unter bestimmten Bedingungen und die Mitglieder von landwirtschaftlichen Genossenschaften/.

## Gegenstand der Versicherung

- 1) Abgesichert sind Arbeitsunfälle in Folge von Gewalteinwirkung und während der Arbeit, welche den Tod oder eine zeitlich begrenzte vollständige Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen bewirken (DPR Nr. 1124/1965, Art. 2 und 210).  
Es ist nicht ausreichend, dass sich der Arbeitsunfall am Arbeitsplatz oder während der Arbeitszeit ereignet, sondern er muss in Zusammenhang mit einer Arbeitstätigkeit passieren, die auf die Zielsetzung des Unternehmens zurückzuführen ist.  
Abgesichert sind auch Unfälle, die während der Fahrt zwischen Arbeitsplatz und Wohnort erfolgen, sofern die betreffende Arbeitskraft nachweisen kann, dass das Privatfahrzeug unerlässlich war, da in der entsprechenden Zeitspanne keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung standen.
  
- 2) Eine Berufskrankheit ist versicherungsrechtlich geschützt, wenn sie aufgrund der Arbeitstätigkeit laut der entsprechenden Tabelle entsteht (DPR Nr. 1124/1965, Art. 3 und 211, MD vom 09.04.2008).  
Die Berufskrankheit unterscheidet sich vom Arbeitsunfall, indem sie graduell und fortschreitend aufgrund von krank machenden Faktoren im Arbeitsumfeld entsteht, welche die Gesundheit der Arbeitskraft angreifen.  
Es können auch Krankheiten entschädigt werden, die nicht laut dem genannten MD in ihren Erscheinungsformen definiert sind, aber in der entsprechenden Tabelle aufscheinen, sofern die betroffene Person den Zusammenhang zwischen der Krankheit und ihrer Ursache im Arbeitsumfeld belegen kann.

## Die Meldung des Arbeitsunfalls

### Industriesektor

Pflichten der Arbeitskraft (DPR Nr. 1124/1965, Art. 52):

Die Arbeitskraft ist angehalten, jeglichen Unfall unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden, auch wenn es sich um einen leichten Unfall handelt.

Bei verspäteter Meldung an den Arbeitgeber verliert die Arbeitskraft das Anrecht auf die Versicherungsleistung für die Tage bis zur Bekanntgabe an die Betriebsleitung.

Pflichten des Betriebs (DPR Nr. 1124/1965, Art. 53)

Der Betrieb muss den Unfall dem Versicherungsinstitut INAIL innerhalb von zwei Tagen melden. Für Unfälle, deren Folgen nicht innerhalb von drei Tagen geheilt werden können, ist der Meldung eine ärztliche Bescheinigung beizulegen.

Bei einem tödlichen Unfall oder einem Unfall, wo Todesfolgen voraussehbar sind, muss der Betrieb innerhalb von 24 Stunden eine telegrafische Meldung machen. Diese ist in dreifacher Ausfertigung auszufüllen: zwei Kopien gehen an das INAIL, eine Meldung verbleibt im Betrieb.

Die Meldung muss enthalten:

- die Daten der Arbeitskraft, die den Unfall erlitten hat,
- die Einrichtung, in welche die betroffene Person gegebenenfalls stationär aufgenommen wurde,
- eine detaillierte Beschreibung der Unfallursache und des Unfallhergangs,
- Uhrzeit und Datum des Unfalls,
- die Lohnelemente in den vorausgehenden 14 Tagen,
- die Augenzeugen,
- die Art der Verletzungen und die betroffene(n) Körperstelle(n).

### Landwirtschaft

Verpflichtungen der Arbeitskraft (DPR Nr. 124/1965, Art. 241 und 242): wie im Industriebereich.

## **Meldung einer Berufskrankheit**

### **Industriesektor**

Verpflichtung für die Arbeitskraft (DPR Nr. 1124/1965, Art. 52):

Die Arbeitskraft ist verpflichtet, die Betriebsleitung über die Berufskrankheit zu informieren, diese gibt die Meldung innerhalb von 14 Tagen nach der krankheitsbedingten Aussetzung der Arbeit der betreffenden Person weiter. Bei einer Verspätung entfällt die Entschädigung für die Zeit vor der Meldung..

Verpflichtung des Betriebs (DPR Nr. 1124/1965, Art. 53):

Der Betrieb übermittelt dem Versicherungsinstitut INAIL innerhalb von 5 Tagen nach der Meldung der Berufskrankheit die Benachrichtigung samt dem ärztlichen Befund. Letzterer ist vom Betrieb auszufüllen und muss folgende Angaben enthalten:

- Arbeitstätigkeit und Wirkstoffe, welche die Krankheit ausgelöst haben,
- Beruf,
- Krankheitssymptome der Arbeitskraft,
- Ärztliche Untersuchungen,
- Aufenthaltsort der erkrankten Person bzw. Ort der stationären Aufnahme.

### **Landwirtschaft**

Verpflichtungen des Arbeitgebers (DPR Nr. 1124/6195, Art. 250): wie im Industriebereich.

## **Finanzielle Leistungen**

Entschädigung bei zeitweiliger absoluter Arbeitsunfähigkeit (DPR Nr. 1124/1965, Art. 68, 117, 213):

Es handelt sich um eine finanzielle Leistung, die während der gesamten Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund der zeitweiligen absoluten Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall oder aufgrund einer Berufskrankheit zusteht.

## **Industriesektor**

Leistungen des Betriebs (DPR Nr.1124/1965, Art. 73):

Unbeschadet günstigerer kollektivvertraglicher Regelungen zahlt der Betrieb den gesamten Lohn für den Unfalltag bzw. den Tag, an dem die Berufskrankheit aufgetreten ist, und in den darauf folgenden drei Tagen 60% des durchschnittlichen Tageslohns der vorausgehenden 14 Tage.

Leistungen des Versicherungsinstitut INAIL (DPR Nr. 1124/1965, Art. 68):

Das INAIL zahlt ab dem 4. Tag nach dem Arbeitsunfall oder dem Auftreten der Berufskrankheit bis zum 90. Tag 60% des durchschnittlichen Tageslohnes der vorausgehenden 14 Arbeitstage (unter Berücksichtigung aller Lohnelemente für die normale Arbeitszeit und die Überstunden, wobei eventuelle Einbehalte nicht berücksichtigt werden) und 75% für den restlichen Zeitraum, in dem die Arbeitsunfähigkeit gegeben ist.

Für die meisten Arbeitskräfte ist in den Kollektivverträgen eine Aufstockung der Entlohnung auf 100% für die ersten drei Tage und für die gesamte Genesungsdauer vorgesehen.

## **Landwirtschaft**

Abhängig beschäftigte Arbeitskräfte (DPR Nr. 1124/1965, Art. 213):

Der Betrieb zahlt gesamte die Entlohnung am Tag des Arbeitsunfalls und 60% davon für die drei folgenden Tage.

## **Unfallinstitut INAIL**

- Befristet beschäftigte Arbeitskräfte (DPR Nr. 1124/1965, Art. 213):

Das INAIL zahlt ab dem 4. Tag nach dem Arbeitsunfall bis zum 90. Tag 60% des Lohnes, der jährlich mit Ministerialdekret für jede Provinz definiert wird, und ab dem 91. Tag dieselbe Zulage im Ausmaß von 75%.



- Fixe Arbeitskräfte (DPR Nr. 1124/1965, Art. 213 und G. Nr. 54/1982):  
Das INAIL zahlt zwischen dem 4. und dem 90. Tag nach dem Arbeitsunfall 60% der durchschnittlichen täglichen Entlohnung der vorausgehenden 14 Tage und ab dem 91. Tag dieselbe Zulage im Ausmaß von 75%.
- Selbständige:  
Das INAIL zahlt ab dem 4. Tag nach dem Arbeitsunfall eine Zulage von 60% des täglichen Mindestlohnes, wie er für IndustriearbeiterInnen festgelegt ist.

*N.B.: Bäuerinnen/Bauern, PächterInnen und HalbpächterInnen sind beim INAIL nur versichert, wenn sie ausschließlich oder vorrangig eigenhändig Gründe oder Viehbestände bewirtschaften (DPR Nr. 1124/1965, Art. 213 und G. Nr. 243/1993):*

- *mindestens an 104 Tagen pro Jahr im Falle von Bäuerinnen/Bauern,*
- *mindestens an 120 Tagen pro Jahr bei PächterInnen und HalbpächterInnen.*

#### **Rente bei permanenter Arbeitsunfähigkeit** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 74 und 215)

Diese Rente gibt es nur in Fällen, die sich vor dem 25. Juli 2000 ereignet haben. Die Leistung ist finanzieller Natur und besteht aus der Auszahlung einer Rente bei Vorliegen einer verminderten Arbeitsfähigkeit zwischen 11 und 100% ausmacht. Sie läuft am Tag nach der klinischen Genesung an.

Der Betrag wird berechnet:

- aufgrund der Entlohnung im Jahr vor dem Unfalldatum oder der aufgetretenen Berufskrankheit, und zwar innerhalb der gesetzlichen Unter- und Obergrenzen;
- aufgrund der zuerkannten dauerhaften Arbeitsunfähigkeit.

#### **Entschädigung für die Minderung der psychischen und physischen Unversehrtheit (biologischer Schaden) und für deren finanzielle Folgen** (GvD Nr. 38/2000, Art. 13)

Wenn nach der zeitlich befristeten absoluten Arbeitsunfähigkeit eine Beeinträchtigung der psychischen und physischen Unversehrtheit von mehr als 5% verbleibt, wird eine Entschädigung ausgezahlt. Die Höhe wird je nach dem Grad der Behinderung festgelegt:

- unter 6%: keine Leistung für biologischen Schaden und für daraus erwachsende finanzielle Einbußen;
- zwischen 6 und 15%: Entschädigung des biologischen Schadens mittels eines Kapitalbetrags; hingegen keine Vergütung von finanziellen Folgen;
- zwischen 16 und 100%: Vergütung des biologischen Schadens mittels einer Entschädigung, wobei für die finanziellen Folgen eine weitere Betrag dazukommt
- Berechnung der Rente:

Die Arbeitsunfähigkeits- und die Hinterbliebenenrente wird auf die effektive Entlohnung der betroffenen Person in den 12 Monaten vor dem Arbeitsunfall berechnet.

### **Revision der Rente:**

Das Versicherungsinstitut ermöglicht eine Revision des Prozentsatzes der permanenten Arbeitsunfähigkeit nach einer gewissen Zeit (für Vorkommnisse bis zum 25.07.2000) bzw. der teilweisen Verringerung der psychophysischen Unversehrtheit. Diese Revision erfolgt auf Ansuchen des Rentenempfängers/der Rentenempfängerin Rentenparameter (passive Revision) oder auf Veranlassung des Versicherungsinstituts (aktive Revision).

Termine für die Revision bei Arbeitsunfällen (DPR Nr. 1124/1965, Art. 83):

- in den ersten vier Jahren nach Ablauf der Rentenbemessung kann eine erste Revision stattfinden, sofern ein Jahr seit dem Unfall bzw. sechs Monate seit der Rentenbemessung vergangen sind; die nachfolgenden Revisionen können erst nach Ablauf eines Jahres seit der letzten Revision erfolgen;
- falls vier Jahre seit der Rentenbemessung vergangen sind, können zwei Revisionen vorgenommen werden, eine nach Ablauf des 7. Jahres und eine weitere nach Ablauf des 10. Jahres.

Revisionstermine bei Berufskrankheiten (DPR Nr. 1124/1965, Art. 137)

Diese Revision ist alljährlich bis zum 15. Jahr nach der Rentenbemessung möglich; um die erste Revision kann nach 6 Monaten ab Beendigung des Zeitraums der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit angesucht werden; falls diese Arbeitsunfähigkeit nicht besteht, nach Ablauf eines Jahres ab Auftreten der Berufskrankheit.

**Silikose und Asbestose** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 146)

Bei Silikose oder Asbestose kann eine Revision im Abstand von jeweils einem Jahr und ohne zeitliche Begrenzung stattfinden.

**Die Ausschüttung des Rentenkapitals** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 75 und 219):

Diese finanzielle Leistung betrifft ausschließlich Renten, die für Arbeitsunfälle und/oder Berufskrankheiten vor dem 25.07.2000 ausbezahlt wurden, und wird obligatorisch ausgeschüttet, sofern sich am Ende des Revisionszyklus (10 Jahre bei Arbeitsunfällen und 15 Jahre bei Berufskrankheiten) die Arbeitsunfähigkeit zwischen 11 und 15 % stabilisiert hat, worauf jeglicher weiterer Rechtsanspruch erlischt.

Die Berechnung des Kapitalwerts wird nach ministeriellen Verfahren und Koeffizienten vorgenommen.

**Kapitalablösung der Rente in der Landwirtschaft** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 220):

LandwirtInnen können die Kapitalablöse der Rente beantragen, die bei einem Invaliditätsgrad von mindestens 50% zugesprochen wurde. Die Kapitalablöse unterliegt folgenden Bedingungen:

- Bezug einer permanente Rente infolge einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50%,
- Rentenbezug seit mindestens zwei Jahren,
- Alter der versicherten Person nicht über 55 Jahre,
- Die Ablösesumme muss als Investition in Grund und Boden, in die Meliorierung einschließlich der Baumaßnahmen oder des Einkaufs von landwirtschaftlichen Maschinen zur Bearbeitung des landwirtschaftlichen Betriebs dienen.

Das Ansuchen muss dem INAIL vorgelegt werden und die Dokumentation muss die erforderlichen Voraussetzungen belegen. Das Versicherungsinstitut kann die korrekte Widmung der Ablösesumme kontrollieren.

**Hinterbliebenenrente** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 85):

Die Hinterbliebenenrente ist eine finanzielle Leistung, die im Todesfall der versicherten Person aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ausgezahlt wird, und zwar im Ausmaß von:

- 50% der Jahresentlohnung vor dem Todesfall an die Ehegattin/den Ehegatten bis zum Tod oder einer erneuten Ehe (im letzteren Fall wird eine Summe im Ausmaß von drei Jahresrenten ausgezahlt, wobei jedes weitere Recht erlischt);
- 20% der genannten Jahresentlohnung an Kinder bis zum 18. Lebensjahr, die zum Todeszeitpunkt zu Lasten lebten; das genannte Alter wird im Falle von Schulbesuch bis zum 21. Lebensjahr und im Falle eines Hochschulstudiums max. bis zum 26. Lebensjahr angehoben; Kinder mit Behinderung erhalten die Zulage, solange die Behinderung weiter besteht;
- 40% an Vollwaisen;
- 20% an zu Lasten lebende Verwandten aufsteigenden Grades (Eltern), sofern es keine direkten Hinterbliebenen laut den bisher aufgezählten Fällen gibt;
- 20% an Geschwister zu Lasten der versicherten Person.

Die Summe der zustehenden Hinterbliebenenrenten darf die Gesamtsumme der eigentlichen Rente nicht übersteigen.

Hinterbliebene mit Anrecht auf die genannte Rente bzw. Personen, die nachweislich Kosten in Hinblick auf den Todesfall der versicherten Person übernommen haben, erhalten einen einmaligen so genannten Begräbniszuschuss.

**Dauerhafte monatliche Zulage** (G. Nr. 248/1976):

Diese Zulage ist vorgesehen bei Todesfall (außer in Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit) einer Person mit Anrecht auf eine permanente Arbeitsunfähigkeitsrente im Ausmaß von nicht weniger als 65%.

Diese Leistung steht der Ehegattin/dem Ehegatten und den hinterbliebenen Kindern zu den-

selben Bedingungen wie die Hinterbliebenenrente zu, und zwar im Ausmaß eines Anteils der Rente für permanente Arbeitsunfähigkeit, welche der versicherten Person zustand. Um in den Genuss der Leistungen zu gelangen, dürfen die Hinterbliebenen kein Anrecht auf eine Rente oder auf andere dauerhafte Vorsorgeleistungen zu Lasten des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften haben und keine Einkommen erhalten, das höher ist als die genannte Zulage.

**Zulage wegen Unvermittelbarkeit am Arbeitsmarkt** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 180):

Diese finanzielle Zulage ist vorgesehen für ArbeitsinvalidInnen, für die keine Pflichtvermittlung vorgesehen ist.

Um in den Genuss dieser Zulage zu kommen, müssen die InvalidInnen folgende Voraussetzungen nachweisen:

- Reduzierung der Arbeitsfähigkeit von mindestens 34%,
- Lebensalter nicht über 55 Jahre (für Frauen und Männer),
- Nicht-Anwendbarkeit der Pflichtvermittlung aufgrund gesetzlicher Bestimmungen.

**Dauerhafte Betreuungszulage** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 78 und 218):

Diese Zulage steht - zusätzlich zur Rente wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit - zu, falls die Arbeitskraft schwere Beeinträchtigungen aufweist, die in einer eigenen Tabelle aufgelistet sind und die eine kontinuierliche persönliche Betreuung benötigen.

**Verjährung** (DPR Nr. 1124/1965, Art. 112)

Die gerichtliche Einforderung der Leistungen verjährt nach 3 Jahren, zuzüglich 150 Tagen für das Verwaltungsverfahren. Die Verjährungsfrist läuft ab dem Tag des Unfalls oder des Auftretens der Berufskrankheit.

## **Die Landesgesetzgebung zum Arbeitsschutz**

### **Anlagen:**

**Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten  
in Südtirol 2000-2008**

**Mustervorlagen  
zum Arbeitsschutz**

## Die Landesgesetzgebung zum Arbeitsschutz

Die Gesetzgebungskompetenz im Bereich Unfallschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz liegt beim Staat, die Autonome Provinz Bozen kann mit sekundärer Kompetenz tätig werden: sie kann Finanzmittel für den Bereich oder je nach den lokalen Gegebenheiten Prioritäten in bestimmten Themenbereichen festlegen und die Aktivitäten der zuständigen Landesstellen (siehe Anhang) und der privaten ExpertInnen entsprechend regeln.

Eine breite Basis für den Unfallschutz legte der Beschluss der Landesregierung Nr. 1111 vom 08.04.2002 „Landesplan für Sicherheit, Gesundheit, Hygiene am Arbeitsplatz, sozialen Arbeitsschutz und Bekämpfung der Schwarzarbeit 2001-2003“ (siehe digitale Version im Anhang). Der Plan enthält - außer den statistischen Daten zum Arbeitsschutz im Vergleich mit den anderen Regionen und Ländern Europas - die Prioritäten im Sektor: „die Förderung der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, des sozialen Arbeitsschutzes und der Bekämpfung der Schwarzarbeit, die Vorgabe der spezifischen Ziele und der daraus resultierenden Planung der Initiativen, ... die Koordination der Aufsichtstätigkeit.“

Die Aktionsfelder des Plans beziehen sich auf die „Beobachtung der Lage bei den Arbeitsunfällen und den Berufskrankheiten“, die „Information, Beratung, Sensibilisierung, gezielte Ausbildung, die sich auf die öffentliche Meinung bezieht“, die „Überwachungstätigkeit“ und die „normativen Maßnahmen auf Landesebene“. Außerdem sind 18 spezifische Maßnahmen angeführt, von der Einrichtung einer Landesdatenbank bis zu den Sensibilisierungsmaßnahmen, von der Koordinierung der Überwachungsdienste bis zur Erforschung neuer Syndrome an den Arbeitsplätzen.

Schließlich listet der Plan die zuständigen öffentlichen und privaten Organisationen auf, die Komitees und Kommissionen, die aus den einzelnen Organisationen zusammengesetzt sind: der Koordinierungsausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Landesarbeitskommission und die Beobachtungsstelle des NISF/INPS über die Schwarzarbeit mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten (siehe Anhang).

Derzeit überarbeiten die Experten des zuständigen Ressorts und der Abteilung Arbeit z.B. das Landesgesetz zur Vorbeugung von Abstürzen auf Baustellen, im Bereich der Arbeit an ausgesetzten Stellen (auf Dächern und in hohen Gebäuden) unter Bezugnahme auf die neuen Bestimmungen auf gesamtstaatlicher Ebene (genauer auf das GvD Nr. 81/2008).

Ein weiteres Gesetzesprojekt des Landes in dieser Materie bezieht sich auf die Abänderung eines Landesgesetzes von 1988: Einrichtung des Landesverzeichnisses der Experten im Bereich Schutz der Gesundheit und der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz. In das Verzeichnis

können nur Personen eingetragen werden, die spezifische Kurse von bestimmter Dauer besucht und eine technisch-praktische Prüfung absolviert haben. Weiters sind die Fähigkeiten der Verantwortlichen für den Dienst der Prävention und des Schutzes, der SicherheitskoordinatorInnen, der PrüferInnen der Arbeitsausrüstung und der SpezialistInnen im Bereich Arbeitssicherheit laut den einschlägigen Artikel des GvD Nr. 81/2008 definiert. Für jede dieser Tätigkeiten ist ein eigenes Verzeichnis vorgesehen. Schließlich definiert das genannte Gesetz die Finanzierung von Studien, Veranstaltungen, Initiativen und Tätigkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes.

Da es eine ganze Reihe von öffentlichen Körperschaften und privaten Akteuren mit unterschiedlichen Zuständigkeiten im Bereich Arbeitsschutz gibt, hängt vieles davon ab, ob die enge und kollegiale Zusammenarbeit funktioniert. Dies ist nicht immer einfach, denn es handelt sich um staatliche und Landesämter, autonome Gesundheits- und Versicherungseinrichtungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie paritätische Organe und um Berufsorganisationen.

In mehreren Wirtschaftssektoren fehlen noch die paritätischen Organe der Sozialpartner (effektiv aktiv ist nur die Einrichtung im Bauwesen). Das ist ein Mangel an "Sozialpartnerschaft", die gerade beim Unfall- und Krankheitsschutz am Arbeitsplatz unverzichtbar ist, zumindest in jenen Sektoren, wo Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten häufiger auftreten, und zwar über das Baugewerbe in der Industrie, im Handwerk und in der Landwirtschaft hinaus.

## Anlage

### Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Südtirol 2000-2008

Gemeldete Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten									
Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anzahl Unfälle	16.244	16.440	15.364	16.634	17.310	17.374	17.586	17.667	17.633
Tödliche Unfälle	12	15	15	17	13	12	12	17	16
Berufskrankheiten	464	651	479	340	302	348	315	319	289

Festgestellte Unregelmäßigkeiten (bei 710 analysierten Fällen; 2008)	
Art der Unregelmäßigkeiten	Prozentsatz
Fehlende oder fehlerhafte Hilfskonstruktionen gegen Absturzgefahr (Arbeits-/Hilfsgeräte)	18,00%
Nichtbeachtung der betrieblichen Anleitungen seitens der ArbeitnehmerInnen	15,00%
Ungenügende Einsätze des Sicherheitskoordinators in der Ausführungsphase	12,00%
Nicht konform verfasster Koordinierungsplan	10,00%
Fehlende/unvollständige Abdeckung von Öffnungen an der Decke in Gebäuden	8,00%
Nicht konforme Montage/Verankerung von Gerüsten	5,00%
Nicht konforme Beläge von Gerüsten usw.	4,00%
Andere Ursachen	28,00%

Untersuchungen von Arbeitsunfällen nach Ursache (insgesamt 80 analysierte Fälle; 2008)		
Unfallursache	Schwerer Unfall	Tödlicher Unfall
Werkzeug- und Arbeitsmaschinen	22	3
Absturz von Personen	19	2
Hebe- und Transportmittel	6	2
Absturz von Lasten	5	2
Anlagen, Motoren, Getriebe	7	-
Zusammenstöße, Ausrutschen, Stolpern	5	-
Andere unbestimmte Ursachen	2	1
Verschüttung	2	-
Hilfs- und Handwerkzeuge	1	-
Elektrischer Strom	1	-

(Auszug aus "Schaubilder - Der Südtiroler Arbeitsmarkt" und INAIL-Daten 2009)



## Mustervorlagen zum Arbeitsschutz

### Vorlage 1 Protokoll der Wahl der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (Fall 1)

*Bemerkung:* : Diese Vorlage bezieht sich sowohl auf Betriebe mit weniger als 15 als auch auf Betriebe mit mehr als 15 abhängig Beschäftigten mit oder ohne Gewerkschaftsvertretung (EGV, Betriebsrat usw.).

<b>Protokoll der Wahl der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS)</b>											
Name des Betriebs / der Abteilung / des Territoriums .....											
Anschrift .....											
Datum der Wahl: ..... Datum der Bekanntgabe der Ergebnisse: .....											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">Anzahl der ArbeitnehmerInnen</td> <td style="width: 25%; padding: 5px;">Anzahl der WählerInnen</td> <td style="width: 25%; padding: 5px;">Liste der KandidatInnen</td> <td style="width: 25%; padding: 5px;">Namen der Mitglieder des Wahlkomitees und der StimmzählerInnen</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="height: 30px;"></td> </tr> </table>		Anzahl der ArbeitnehmerInnen	Anzahl der WählerInnen	Liste der KandidatInnen	Namen der Mitglieder des Wahlkomitees und der StimmzählerInnen						
Anzahl der ArbeitnehmerInnen	Anzahl der WählerInnen	Liste der KandidatInnen	Namen der Mitglieder des Wahlkomitees und der StimmzählerInnen								
Vorsitzende/r und SekretärIn des Wahlsitzes .....											
Gültige Stimmen ....., Weiße Stimmzettel ....., Ungültige Stimmen ....., Anzahl WählerInnen .....											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%; padding: 5px;">Familiename und Name</th> <th style="width: 40%; padding: 5px;">Anzahl der gültigen Wahlstimmen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Familiename und Name	Anzahl der gültigen Wahlstimmen								
Familiename und Name	Anzahl der gültigen Wahlstimmen										
Gewählte VertreterIn(nen): .....											
.....											
.....											
Eventuelle Bemerkungen der Wahlkommission:											
Ort/Datum ..... für die Wahlkommission .....											

**Vorlage 2**  
**Protokoll der Wahl der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**  
**(Fall 2)**

*Bemerkung:* Diese Vorlage betrifft Betriebe, wo die AVAS und die EGV gleichzeitig gewählt werden

**Protokoll der Wahl der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz AVAS**

Name des Betriebs/der Abteilung ..... Anschrift .....

Beschäftigte: Männer ....., Frauen ....., ArbeiterInnen ....., Angestellte ....., Führungskräfte .....

Zusammensetzung der EGV, die am ..... gewählt wurde: Anzahl der Gewählten

AGB/CGIL ....., ASGB ....., SGBCISL ....., UIL/SGK ....., andere .....

Gesamtzahl der EGV .....

Datum der Wahl: ....., Datum des Aushangs der Wahlergebnisse: .....

Zu wählende Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz:

Wahllisten	Liste der KandidatInnen	Namen des Wahlkomitees und der StimmzählerInnen

Vorsitzende/Vorsitzender und SekretärIn des Wahlsitzes .....

Anzahl: gültige Stimmen ....., weiße Stimmzettel ....., ungültige Stimmzettel ....., Anzahl der WählerInnen .....

Listen	Gültige Stimmen	Namen der Gewählten
AGB/CGIL		
ASGB		
SGBCISL		
SGK/UIL		
.....		
.....		

Eventuelle Bemerkungen des Wahlkomitees:

Ort/Datum .....

Für die Wahlkommission .....

### **Vorlage 3 Protokoll der Designierung der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**

Anmerkung: Diese Vorlage betrifft die Designierung der AVAS (gültig für alle Wirtschaftssektoren)

#### **Designierungsprotokoll der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**

Name des Betriebes / der Abteilung ..... Anschrift .....

Anzahl Beschäftigte: Männer ....., Frauen ....., ArbeiterInnen ....., Angestellte ....., Führungskräfte .....

Zusammensetzung der EGV, gewählt am .....

AGB/CGIL ....., ASGB ....., SGB/CISL ....., UIL/SGK ....., andere .....

Gesamtzahl der EGV .....

Datum der Wahlen: ....., Datum des Aushangs der Wahlergebnisse: .....

Die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung hat in der Versammlung vom ..... die AVAS (laut GvD Nr. 81/2008) in der Person/den Personen, die Mitglied der EGV sind, designiert:

Familienname und Vorname	Liste
1.	
2.	
3.	

Die Versammlung der ArbeitnehmerInnen für die Ratifizierung der designierten Personen ist angesetzt für den ..... (Datum).

Für die EGV .....

#### **Protokoll der Versammlung, welche die Designierung ratifiziert**

Für den ..... (Datum) wurde die Versammlung der ArbeitnehmerInnen einberufen mit der Tagesordnung: Ratifizierung der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz (AVAS).

Anwesende: ..... (Anzahl), WählerInnen ..... (Anzahl)

Anzahl der Ja-Stimmen ....., Anzahl der Nein-Stimmen ....., Enthaltungen .....

Ort/Datum ..... Für die Wahlkommission .....

**Vorlage 4**  
**Anfrage um bezahlte Freistellung für die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**

*Bemerkung:* Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb. Das Ansuchen muss die produktionsbedingten Erfordernisse berücksichtigen, die vom jeweiligen Gesamtstaatlichen Arbeitskollektivvertrag für Gewerkschaftsfreistellungen vorgesehen sind.

An die  
Direktion .....  
Firma .....  
Datum .....

**Betrifft: Ansuchen um bezahlte Freistellung der AVAS**

Der/die Unterfertigte ..... teilt in der Eigenschaft als ArbeitnehmervertreterIn für Arbeitsschutz mit, im Rahmen des jährlichen Stundenberges, der für die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz vorgesehen ist, eine bezahlte Freistellung zu benötigen, und zwar für ..... Stunde(n) für den Tag ..... von ..... bis ..... zu folgendem Zweck:

- Durchführung der Aufgaben laut Art. 50, Abs. 1, Buchst. e), f), h), m), n), o) des GvD Nr. 81/2008;
- Zutritt zum Betrieb/zur Abteilung .....
- Teilnahmen an einer Gewerkschaftsversammlung/einer Tagung bezüglich der Gesundheit und des Unfallschutzes am Arbeitsplatz.

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 5**  
**Antrag auf Information für die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz**

*Bemerkung* : Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

An die  
Direktion .....

Firma .....

Datum .....

**Betrifft: Antrag auf Information**

Die/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS und gemäß den entsprechenden Zuständigkeiten (Art. 50, GvD Nr. 81/2008, Abs. 1, Buchst. b), h), m) und n), um Informationen darüber, ob und wann die Risikoeinschätzung durchgeführt wurde, da die/der Unterfertigte nicht in Kenntnis gesetzt wurde, ob dieser Verpflichtung nachgekommen wurde.

Ebenfalls ersucht die/der Unterfertigte um eine Kopie des Dokuments zur Risikoeinschätzung laut Art. 50, Abs. 4 des genannten Dekrets.

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 6**  
**Anfrage um Auskunftserteilung und Anhörung der AVAS**

*Bemerkung:* Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

An die  
Direktion .....  
Firma .....  
Datum .....

**Betrifft: Anfrage um Auskunft und Anhörung**

IDie/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS:

- gemäß der entsprechenden Obliegenheiten (Art. 50 des GvD Nr. 81/2008, Abs. 1, Buchst. b), h), m) und n) um Information bezüglich der bereits durchgeführten Risikoeinschätzung und des Dokuments zur Programmierung der Vorbeugungsmaßnahmen;
- um eine Anhörung bezüglich der Aktualisierung der Risikoeinschätzung in Hinblick auf die folgenden Veränderungen des Produktionsprozesses:

- .....
- .....
- .....

Zu diesem Zwecks weist der/die Unterfertigte auf folgende Risiken hin:

- .....
- .....
- .....

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

## **Vorlage 7 Ansuchen um die Einberufung der periodischen Sitzung**

*Bemerkung:* Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

### **Achtung!**

In jedem Brief darf nur um jeweils eine der unten angeführten Sitzungen ersucht werden. Die beiden ersten Anfragen beziehen sich auf Betriebe mit mehr als 15 abhängig Beschäftigten, die dritte Anfrage bezieht sich auf Betriebe mit bis zu 15 abhängig Beschäftigten.

An die  
Direktion .....

Firma .....

Datum .....

### **Betrifft: Anfrage um Auskunft und Anhörung**

Die/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS und im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten:

- dass die periodische Sitzung laut Art. 35 des GvD Nr. 81/2008 einberufen wird, die für das laufende Jahr vom Betrieb noch nicht angesetzt worden ist;
- dass die periodische Sitzung laut Art. 35, Abs. 4 des GvD Nr. 81/2008 einberufen wird, damit wichtige Veränderungen bezüglich der Risikoaussetzung besprochen werden können;
- dass laut Art. 35, Abs. 4 des GvD Nr. 81/2008 eine spezifische Sitzung bezüglich der Probleme der Arbeitssicherheit einberufen wird (Betriebe mit bis zu 15 abhängig Beschäftigten).

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

## **Vorlage 8 Anfrage um Zugang zu den Unterlagen**

*Bemerkung:* Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

### **Achtung!**

In jedem Brief darf nur um jeweils eine der unten angeführten Sitzungen ersucht werden.

An die  
Direktion .....

Firma .....

Datum .....

### **Betrifft: Anfrage um Auskunft und Anhörung**

Die/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS und im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten (GvD Nr. 81/2008, Art. 50),

- um den Zugang zum Register der Unfälle;
  
- um die Aushändigung der Informationen und der betrieblichen Dokumentation laut GvD Nr. 81/2008, Art. 50, Abs. 1, Buchst. e).

Erläuterung der Anfrage:

- .....
- .....
- .....

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....



**Vorlage 9**  
**Ansuchen um Zugang zu den Unterlagen bezüglich der Personen, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zuständig sind**

*Bemerkung:* Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

**Achtung!**

In jedem Brief darf nur um jeweils eine der unten angeführten Sitzungen ersucht werden.

An die  
Direktion .....  
Firma .....  
Datum .....

**Betrifft: Ausübung der Rechte bezüglich Anhörung und Information**

Die/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS und im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten,

- bezüglich der Designierung der zuständigen Personen und der/des Verantwortlichen für den Dienst für Prävention und Schutz angehört zu werden;
- bezüglich der Designierung der zuständigen Personen für den Feuerschutz angehört zu werden;
- bezüglich der Designierung der zuständigen Personen für die Erste Hilfe angehört zu werden;
- bezüglich der Designierung der zuständigen Personen für die Evakuierung der ArbeitnehmerInnen angehört zu werden;
- bezüglich der Designierung des zuständigen Arztes angehört zu werden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 10**  
**Anfrage um Zugang zu den Unterlagen bezüglich Brandschutz und Notfälle**

*Bemerkung:* : Das folgende Ansuchen ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

**Achtung!**

In jedem Brief darf nur um jeweils eine der drei Sitzungen, wie unten angeführt, angesucht werden.

An die  
Direktion .....  
Firma .....  
Datum .....

**Betrifft: Ausübung der Rechte auf Konsultationen und Information**

Die/Der Unterfertigte ..... ersucht in ihrer/seiner Eigenschaft als AVAS und im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten,

- in Bezug auf die Organisation der Ausbildung der zuständigen Personen für den Feuerschutz und für die Notfälle angehört zu werden (GvD Nr. 81/2008, Art. 37);
- um die Teilnahme am Ausbildungskurs für die Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz im Ausmaß von 32 Stunden. Es wird darauf hingewiesen, dass dieser Kurs in Zusammenarbeit mit den Paritätischen Organen abgehalten werden muss (Art. 37, Abs. 12, GvD Nr. 81/2008).

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

## **Vorlage 11** **Anfrage an den Sanitätsbetrieb bezüglich Lokalaugenschein** **im Betrieb**

*Bemerkung:* Diese Anfrage ist dem Sanitätsbetrieb mit eingeschriebenem Brief zuzustellen, eine Kopie ist der Betriebsleitung zur Kenntnis zu schicken.

### INGESCHRIEBENER BRIEF MIT RÜCKANTWORT

An den  
Südtiroler Sanitätsbetrieb  
Betrieblicher Dienst für Arbeitsmedizin  
Italienallee 13/M  
39100 BOZEN

z. Ktn.

An die  
verantwortliche Person im Betrieb für den Dienst für Vorbeugung und Arbeitsschutz  
Firma .....

Datum .....

#### **Betreff: Ansuchen um Information bezüglich eines Lokalaugenscheins im Betrieb**

Der/die Unterzeichnete ....., in seiner/ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz in der Firma ..... (Adresse) ist in Kenntnis gesetzt worden, dass Ihre Dienststelle im Betrieb einen Lokalaugenschein durchgeführt hat,  
und ersucht darum  
dass der/dem Unterzeichneten die Ergebnisse dieser Überprüfung gemäß Art. 50, Abs. 1, Buchst. f des GvD Nr. 81/2008 zur Kenntnis gebracht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 12**  
**Anmerkungen für den Sanitätsbetrieb bezüglich des Lokalaugenscheins**

*Bemerkung:* Diese Anfrage ist mit eingeschriebenem Brief dem Sanitätsbetrieb und zur Kenntnis der Betriebsleitung zu schicken.

*N.B.:* Das Aufsichtsorgan ist gemäß Gesetz Nr. 833/1978 verpflichtet, die Vertretung der ArbeitnehmerInnen bei Inspektionen anzuhören.

An den  
Südtiroler Sanitätsbetrieb  
Betrieblicher Dienst für Arbeitsmedizin  
Italienallee 13/M  
39100 BOZEN

u. z. Kenntnis

An die  
Verantwortliche Person der Betriebsleitung für den Dienst für Prävention und Arbeitsschutz  
Firma .....

Datum .....

**Betrifft: Bemerkungen bezüglich des Lokalaugenscheins**

Der/die Unterzeichnete ..... der Firma ..... (Adresse), in seiner/ihrer  
Eigenschaft als Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz gibt anlässlich des Lokalaugenscheins des Dienstes  
für Arbeitsmedizin des Sanitätsbetriebes im genannten Betrieb die folgenden Bemerkungen zu Protokoll:

1. ....  
.....
2. ....  
.....
3. ....  
.....

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 13**  
**Ansuchen um Stellungnahme seitens des Paritätischen Organs auf Landesebene**

INGESCHRIEBENER BRIEF MIT RÜCKANTWORT

An das  
Paritätische Organ auf Landesebene  
.....  
39100 BOZEN

u. z. Kt.

ASGB - (*Fachgewerkschaft*)  
Bindergasse 30  
39100 BOZEN

CGIL/AGB - (*Fachgewerkschaft*)  
Romstr. 79  
39100 BOZEN

SGBCISL - (*Fachgewerkschaft*)  
Siemensstr. 23  
39100 BOZEN

UIL/SGK - (*Fachgewerkschaft*)  
Ada Bufalini-Str. 14  
39100 BOZEN

Direktion .....

Firma .....

Datum .....

**Betreff: Ansuchen um Stellungnahme seitens des Paritätischen Organs auf Landesebene**

Der/die Unterfertigte ....., in der Funktion der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz in der Firma ....., (Adresse) ersucht das Paritätische Organ auf Landesebene, sich in Bezug auf die folgenden Kontroversen bezüglich der Anwendung der Rechte auf Vertretung, Konsultation und Ausbildung zu äußern.  
Beschreibung der Kontroversen oder des Falls:

.....  
.....  
.....

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 14**

**Anfrage an den Arbeitgeber bezüglich der Sicherheit bei beauftragten Firmen**

*Bemerkung:* Die folgende Anfrage ist an den Arbeitgeber zu adressieren und der jeweils vorgesetzten Person der Antragstellerin/des Antragsstellers auszuhändigen, je nach den Gepflogenheiten im Betrieb.

An die  
Direktion .....

Firma .....

Datum .....

**Betreff: Ansuchen bezüglich der Sicherheit bei beauftragten Firmen**

Der/die Unterfertigte ....., in der Funktion der Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz, ersucht angesichts der Vergabe von Arbeiten auf dem Firmengelände an Unternehmen und/oder FreiberuflerInnen um folgende Auskunft gemäß Art. 26 des GvD Nr. 81/2008:

- Wurde die technische und berufliche Eignung des externen Unternehmens bzw. der FreiberuflerInnen geprüft?
- Wurden die Betreffenden im Detail bezüglich der spezifischen Risiken im Arbeitsumfeld und der notwendigen Präventionsmaßnahmen informiert?
- Kann die Arbeit der beauftragten Firma zusätzliche Risiken für die ArbeitnehmerInnen unserer Firma bewirken?

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 15**  
**Meldung von Problemen an die betriebliche Gewerkschaftsvertretung**  
**EGV-RSU**

An die  
Einheitliche Gewerkschaftsvertretung .....  
Firma .....  
Datum .....

**Betrifft: Meldung von Problemen an die EGV und Beantragung einer Sitzung**

Der/die Unterfertigte ....., in der Funktion als Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz, meldet die folgenden Probleme in Bezug auf das Arbeitsumfeld, die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

und beantragt eine gemeinsame Sitzung zwecks Überprüfung der genannten Problemfelder.

Mit freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....

**Vorlage 16**  
**Anfrage um Prüfung seitens des Sanitätsbetriebs - Dienst für Arbeitsmedizin**

**Achtung!**

Die Prüfung kann bezüglich eines einzigen Problems oder auch hinsichtlich weiterer Probleme beantragt werden.

**EINSCHREIBEBRIEF**

An den  
Südtiroler Sanitätsbetrieb  
Betrieblicher Dienst für Arbeitsmedizin  
Italienallee 13/M  
39100 BOZEN

Datum .....

**Betrifft: Antrag auf Überprüfung**

Der/die Unterfertigte ....., in der Funktion als Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz der Firma ..... (Adresse) ersucht im Rahmen der eigenen Zuständigkeiten um eine Überprüfung der Arbeitsräumlichkeiten in der genannten Firma,

- da die Präventions- und Schutzmaßnahmen des Betriebs und die dafür eingesetzten Mittel als nicht geeignet betrachtet werden, um die Sicherheit und die Gesundheit während der Arbeit zu gewährleisten;

Insbesondere wird auf folgende Mängel hingewiesen:

- 1).....
- 2).....
- 3).....

- da die vorgesehenen Vorkehrungen seitens des Arbeitgebers nicht getroffen worden sind.

In Erwartung Ihrer Überprüfungen verbleibt mit

freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....



**Vorlage 17**  
**Anfrage um Informationen an den zuständigen Arzt**

**Achtung!**

Die Anfrage um Informationen kann nur eines der beiden Thema oder weitere Angelegenheiten betreffen.

EINSCHREIBEBRIEF MIT RÜCKANTWORT

An den/die  
zuständigen Arzt  
(*Anschrift*)

Datum .....

**Betrifft: Anfrage um Informationen**

Der/die Unterfertigte ....., in der Funktion als Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz der Firma ..... (*Adresse*), ersucht um folgende Informationen:

- die Bedeutung der ärztlichen Untersuchungen, denen die ArbeitnehmerInnen unterzogen werden;
- die Ergebnisse der durchgeführten ärztlichen bzw. klinischen Untersuchungen in anonymer und aggregierter Form und die Bedeutung derselben.

In Erwartung Ihrer Stellungnahme verbleibt

Mit Freundlichen Grüßen

Unterzeichnet .....



**Glossar**

**Wichtige Adressen**

**Nützliche Internetseiten**

**Abkürzungen**

## **Glossar**

*Das folgende Glossar enthält kurze Erläuterungen zu einer Auswahl von Begriffen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bei der Bearbeitung konkreter Fälle wird empfohlen, die Beratung von Fachleuten in Anspruch zu nehmen.*

### **A**

#### **Abhängige Beschäftigung**

Arbeitstätigkeit, die von Personen ausgeübt wird, die ihre Arbeitskraft einer anderen Person (Unternehmer, Arbeitgeber) zur Verfügung stellen, unabhängig vom Ergebnis. Die angestellte Arbeitskraft trägt nicht das Risiko, das mit der Erreichung des Ergebnisses zusammenhängt. Das BGB definiert als untergeordnete Arbeit jene, die in einem Unternehmen erledigt wird (Art. 2094). Es handelt sich aber nicht ausschließlich um die Tätigkeit in einem Unternehmen: Der Arbeitgeber muss kein Unternehmer sein (z.B. im Fall einer Hausangestellten oder einer Sekretärin eines Freiberuflers, z.B. eines Arztes oder einer Rechtsanwältin).

#### **Aktionswert für die Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern**

Ausmaß der direkt messbaren Parameter, ausgedrückt als Intensität eines elektrischen Feldes (E), Intensität eines magnetischen Feldes (H), magnetische Induktion (B) und Potenzdichte (S), regelt die Pflicht, eine oder mehrere spezifische Messungen durchzuführen. Die Einhaltung dieser Werte sichert die Einhaltung der einschlägigen Grenzwerte für die Exposition.

#### **Akustischer Spitzendruck (p<sub>peak</sub>)**

Höchster Wert des augenblicklichen ausgewogenen akustischen Drucks in der Frequenz "C".

#### **Akustisches Signal**

Ein Tonsignal in einer bestimmten Höhe, das von einem bestimmten Gerät erzeugt wird, ohne Verwendung der menschlichen Stimme oder einer vokalen Synthese.

#### **Allergie erzeugender Wirkstoff**

Eine Substanz, die bei anfälligen Personen Allergien hervorruft. Einige Allergene erzeugen Dermatitis, Bindehautentzündung, Schnupfen, Bronchialasthma usw.

**Anamnese**

Im Rahmen der Anamnese wird die Vorgeschichte eines Patienten/einer Patientin in Bezug auf seine aktuellen Beschwerden erhoben. Eine Anamnese schließt biologische, psychische und soziale Aspekte mit ein. Die dabei erhaltenen Informationen erlauben Rückschlüsse auf Risikofaktoren und kausale Zusammenhänge.

**Arbeitgeber**

Verantwortliche Person für das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitskraft, der je nach Art und Ausführung der Organisation, in der die Arbeitskraft ihre berufliche Tätigkeit verrichtet, Verantwortung für die gesamte Organisation oder die Produktionseinheit trägt, insofern sie die Entscheidungsgewalt und finanzielle Zuständigkeit hat. In der öffentlichen Verwaltung wird laut GvD Nr. 165/2001, Art. 1, Abs. 2 als Arbeitgeber jene Führungskraft bezeichnet, welche die Leitung innehat, bzw. die Amtsperson ohne leitende Funktion, beschränkt auf jene Fälle, in denen sie einem Büro vorsteht und Verwaltungsautonomie hat und unter Berücksichtigung des Standortes und der Funktionsbereiche der Ämter, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird, von der Führungsspitze der Verwaltung hierfür bestimmt worden ist und Entscheidungsgewalt und finanzielle Zuständigkeit zuerkannt bekommen hat.

**ArbeitnehmerIn**

Eine Person, die unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags in der Organisation des privaten oder öffentlichen Arbeitgebers eine berufliche Tätigkeit mit oder ohne Entlohnung ausführt, auch nur um den Beruf zu erlernen. Ausgenommen sind Angestellte bei der Hausarbeit. ArbeitnehmerIn ist auch ein mitarbeitendes Genossenschaftsmitglied oder Mitglied einer Gesellschaft, wenn die Tätigkeit für den Betrieb ausgeführt wird, ein/eine GesellschafterIn laut Art. 2549 ff. des BGB, eine Person mit Ausbildungs- und Orientierungsvertrag laut G. 196/1997, Art. 18, SchülerInnen von Bildungseinrichtungen und Universitäten und TeilnehmerInnen an berufsbildenden Kursen, bei denen Labors, Arbeitsgeräte, chemische, physikalische und biologische Substanzen oder Apparate mit Bildschirmen genutzt werden, und zwar während der Zeit, wo die/der Betreffende effektiv an den Apparaten und in den Labors arbeitet, Freiwillige laut G. Nr. 266/1991, Freiwillige Feuerwehren und Zivilschutzbeauftragte, Zivildienstleistende sowie ArbeitnehmerInnen laut GvD Nr. 468/1997 in geltender Fassung.

**ArbeitnehmerIn am Bildschirm**

Eine Person, die ein Gerät mit Bildschirm systematisch und gewöhnlich nutzt, und zwar mindestens 20 Stunden pro Woche, abzüglich der Unterbrechungen laut GvD Nr. 81/2008, Art. 175.

**Arbeitsgeräte**

Jegliche Maschine, Apparatur, Gerät oder Anlage, die während der Arbeitstätigkeit benutzt wird.

### **Arbeitsmedizin**

Bereich der Medizin, der sich mit Arbeitsschutz sowie der Diagnose und Heilung von Berufskrankheiten beschäftigt.

### **Arbeitsstätten**

Als Arbeitsstätten werden definiert:

- a) Orte, die Arbeitsplätze beherbergen, die in einem Betrieb oder einer Produktionseinheit liegen sowie alle weiteren Orte, die zum Betrieb oder der Produktionseinheit gehören und für die Arbeitskräfte im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit zugänglich sind;
- b) Felder, Wälder und andere Liegenschaften, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören.

### **Arbeitsumfeld**

Das gesamte Umfeld, in dem berufliche Arbeit verrichtet wird.

### **Arbeitsunfall**

Unfall, der auf eine Gewalteinwirkung zurückzuführen ist, die im Zusammenhang mit der beruflichen Arbeit liegt, wenn die Folge a) eine zeitweilige vollständige Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen oder b) eine permanente teilweise Arbeitsunfähigkeit oder c) der Tod der betroffenen Person ist.

### **Aromatische Amine**

Das GvD Nr. 77/1992, das die EU-Verordnung 88/364 bezüglich des Schutzes der Arbeitskräfte gegen Risiken im Umgang mit chemischen oder biologischen Stoffen bei der Arbeit umsetzt, definiert die Schutzmaßnahmen beim Umgang mit folgenden chemischen Substanzen: a) 2-Naphtalin und dessen Salze, b) 4-Aminodiphenyl und dessen Salze, c) Benzidin und dessen Salze, d) 4-Nitrodiphenyl. Diese Aromatischen Amine sind als Krebs erregend klassifiziert, deshalb ist die Risikokennzeichnung R45 ("kann Krebs bewirken") anzubringen.

### **Asbest**

Die Bezeichnung Asbest umfasst die folgenden faserigen Silikate: a) Asbestaktinolit; b) Asbestamosit; c) Antofyllit; d) Crysotil; e) Crocidolite und f) Asbesttremolith.

### **Asbesthaltiges Material**

Jegliches Material, das mehr als 1% Asbest enthält.

### **Asbestose**

Erkrankung der Atemorgane, diffuse Fibrose des Lungengewebes, hervorgerufen durch Asbeststaub.

### **Astenopie**

Augenbeschwerden, die sich in Form von Kopfschmerzen, Lichtempfindlichkeit, Augentränen und -brennen äußern. Besonders betroffen sind Arbeitskräfte am Bildschirm.

### **Ätiologie**

Studien über Krankheitsursachen, Gesamtheit der Ursachen für ein bestimmtes Krankheitsbild bzw. Ergebnis, zu dem ärztliche Untersuchungen führen.

### **Ätiopathogenese**

Gesamtheit aller Faktoren, die zur Ursache, Entstehung und Entwicklung einer Krankheit bzw. Störung beitragen.

### **Audiometrie**

Verfahren zur Messung der Eigenschaften und Parameter des Gehörs. Sie dienen der Diagnose von Erkrankungen der Hörorgane und zur Erforschung derselben. Die Audiometrie ist Teilgebiet der Audiologie und damit der Hals-Nasen-Ohrenheilkunde. Audiometrie bedient sich auch bestimmter Techniken der Neurologie und liefert oft wichtige Informationen für diese.

### **Aufmerksamkeitsschwelle**

Wert für jegliche Art von Verunreinigung (Lärm, Luftverschmutzung usw.), die ein Risikopotenzial für die Gesundheit und die Umwelt darstellt.

### **Auftraggeber**

Person oder Organisation, für welche die Arbeitsleistung erbracht wird, unabhängig von deren zeitlicher Einteilung. Bei einer Arbeitsweitzervergabe bei öffentlichen Arbeiten ist der Auftraggeber der Verantwortliche für das Arbeitsverhältnis und die entsprechenden Ausgaben.

### **Ausbildung**

Gesamtheit der Tätigkeiten, die dem Erlernen der richtigen Nutzung der Gerätschaften, Maschinen, Anlagen, Werkstoffe und Vorrichtungen dienen, einschließlich jener zum individuellen Schutz und der Arbeitsabläufe seitens der ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitskräfte und die für den Arbeitsschutz zuständigen Personen erhalten damit die Kompetenzen für eine sichere Abwicklung der übertragenen Aufgaben im Betrieb und für die Identifizierung, die Minderung und die Handhabung der Risiken.

### **AVAS (Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz)**

Gesamtheit der Personen, die gewählt oder designiert wurden und die auf Arbeitnehmerseite für die Gesundheit und Arbeitssicherheit zuständig sind.

## **B**

### **Beauftragtes Unternehmen**

Unternehmen, das von einem Auftraggeber für die Ausführung einer bestimmten Arbeit vertraglich beauftragt wurde und das sich für die Abwicklung des Auftrags eines oder mehrerer Subunternehmen oder selbständiger Arbeitskräfte bedienen kann.

### **Belastung**

Im weiten Sinn gilt als Belastung die Verunreinigung durch physikalische (Strahlungen, Lärm, Ultraschall, Vibrationen, Hitze, Kälte usw.), chemische (Flüssigkeiten, Gase, Feststoffe) und biologische Substanzen (Mikroorganismen, Makroparasiten usw.).

### **Belastungsstoffe**

Verunreinigende Substanzen (chemisch, physikalisch oder biologisch), die in der Arbeitsumwelt auftreten und sich auf die Gesundheit der Arbeitskräfte schädlich auswirken.

### **Belüftung**

Natürlicher oder technisch gesteuerter Austausch der Atemluft in Arbeitsräumen.

### **Bericht, Probebericht**

Dokument, das die Ergebnisse einer Probe darlegt und weitere einschlägige Informationen enthält. Nicht korrekt ist die Bezeichnung "Zertifikat".

### **Beruflich ausgesetzte Personen**

Personen, die in einer kontrollierten Umgebung gewöhnlich eine Arbeit verrichten, die sie Gefahren aussetzt.

### **Berufskrankheit**

Erkrankung als Folge von einem oder mehreren Risiken am Arbeitsplatz, die Anrecht auf eine Versicherungsleistung seitens des Unfallinstitutes INAIL erwirkt (ähnlich wie bei einem Arbeitsunfall).

### **Berufsprofil**

Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen, über die eine Arbeitskraft bei der Ausübung der Arbeitstätigkeit verfügen muss.

### **Berufsverband**

Gesetzlich geschützte Organisation der beruflichen/intellektuellen Tätigkeiten, die von Personen (FreiberuflerInnen) ausgeübt werden, deren Kenntnisse über Regeln und Techniken



bei der Bewältigung bestimmter Situationen und Problemlagen in einem bestimmten Bereich notwendig und anerkannt sind (z.B. ArchitektInnen, Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen, Ärzte/Ärztinnen usw.).

### **Bestmögliche verfügbare Technik (Benchmark, BAT)**

Die effizienteste und fortgeschrittenste Entwicklungsphase von Tätigkeiten und entsprechenden Handhabungsmethoden, die praktisch geeignet sind, um allgemein die Emissionen und die Schädigung der Umwelt insgesamt zu vermeiden bzw. - falls dies unmöglich ist - zu reduzieren. Laut EU-Verordnung 96/61 wird verstanden unter:

1. Techniken: angewandte Technik und Art der Planung, Konstruktion, Wartung, Anwendung und Schließung der Anlage;
2. verfügbar: bezeichnet die entwickelten Techniken auf einer Skala, die eine Anwendung unter finanziellen und technisch ausgereiften Bedingungen für den jeweiligen Industriesektor erlaubt, wobei Kosten und Vorteile abgewogen werden, unabhängig davon, ob sie in einem EU-Mitgliedsstaat angewandt oder produziert werden, vorausgesetzt, dass der Betreiber zu annehmbaren Bedingungen Zugang hat;
3. bestmöglich: qualifiziert die effizienteste Technik, um ein hohes Niveau in Hinblick auf den Schutz der Umwelt im Allgemeinen zu erzielen.

Bei der Bestimmung der bestmöglichen verfügbaren Technik sind die Elemente laut Anhang IV der IPPC-Verordnung (siehe dort) zu berücksichtigen.

### **Best Practice**

Organisatorische und Prozess bezogene Lösungen (Art. 2, GvD Nr. 81/2008), die mit den geltenden Bestimmungen, inklusive jener der guten Techniken, übereinstimmen, die auf freiwilliger Basis angewandt und genutzt werden, die Gesundheit und Unversehrtheit am Arbeitsplatz fördern mittels Verringerung der Risiken und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie sie von den Regionen, dem Institut ISPESL, dem INAIL und den Paritätischen Organen angewandt werden.

### **Betrieb**

Gesamtheit der Struktur, die vom Arbeitgeber organisiert wird.

### **Bewegung von Lasten mit Hand**

Tragen oder Halten einer Last durch eine oder mehrere Arbeitskräfte, einschließlich Aufheben, Ablegen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Verstellen, was entsprechend der jeweiligen Situation oder als Folge der widrigen ergonomischen Bedingungen Risiken bezüglich Schäden am Rücken und/oder den Lenden sowie Verletzungen bewirken kann. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen,

- um die händische Bewegung von Lasten zu vermeiden,

- um das Risiko bezüglich der händischen Bewegung von Lasten zu verringern,
- um Verletzungen an Rücken und Lenden zu eliminieren oder zu vermindern,
- um die Aufsicht der Gesundheitsbehörden gegenüber den Arbeitskräften, die Lasten tragen müssen, zu verstärken.

### **Bildschirm**

Grafischer Schirm, unabhängig von Typ der jeweiligen Visualisierung.

### **Bildschirmarbeitsplatz**

Gebäuchliche Bezeichnung für einen Arbeitsplatz der elektronischen Datenverarbeitung. Er besteht aus einem Bildschirm, Eingabegeräten wie Tastatur und Zeigegerät und Software, der Schnittstelle Mensch - Maschine, sowie aus einem Bürostuhl, einem Arbeitstisch und weiteren optionalen Ablagemöglichkeiten; ferner gehören zusätzliche Geräte wie z. B. das Telefon dazu. Bildschirmarbeitsplätze gibt es in allen Büros und Bereichen von Verwaltungen.

### **Biologischer Schaden**

Jedwede Veränderung, zeitweilig oder permanent, des menschlichen Organismus oder seiner Teile und Funktionen. Der Schaden kann physisch oder psychisch sein.

### **Biologischer Wirkstoff**

Jedweder Mikroorganismus - auch in genetisch modifizierter Form - Zellkulturen oder Parasiten im menschlichen Körper, die Infektionen, Allergien oder Vergiftungen hervorrufen können.

### **Biozid**

Pestizid, das in der Lage ist, eine Vielzahl verschiedener Organismen zu zerstören, die untereinander mehr oder weniger verwandt sind.

### **Blei**

Schwermetall (chemisches Symbol PB), besonders dehn- und verformbar, das in der Industrie häufig benutzt wird.

### **Bleivergiftung**

Komplexer klinischer Befund infolge einer erhöhten Präsenz von unorganischem Blei im Körper. Am Arbeitsplatz ist der Zugangsweg die Inhalation sowie die Zufuhr von Blei über die Haut oder über den Magen, was aber seltener vorkommt.

### **Blutbleispiegelwerte (PbB)**

Quantität des Bleis im Blut, das im Normalfall aus ca. 45% roten Blutkörperchen und ca.

53% Plasma besteht. Der Blutbleispiegelwert wird vorwiegend bestimmt durch den Bleigehalt in den roten Blutkörperchen; diese beinhalten ca. 95% der Konzentration des Metalls im zirkulierenden Blut. Schäden und Krankheiten durch Blei im menschlichen Organismus sind zahlreich: Blei ist eine giftige Substanz.

### **Brand**

Verbrennungsvorgang, der sich schnell ausbreiten oder kontrolliert werden kann. Beim Brand entwickeln sich Hitze, Rauch und/oder Flammen.

### **Brandschutzdienst**

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitskräfte zu designieren, die für den Brandschutz oder das Löschen eines Brandes zuständig sind, wobei die Größe des Betriebs und die speziellen Risiken zu berücksichtigen sind. Die beauftragten Personen müssen entsprechend ausgebildet sein und in einer ausreichenden Anzahl vorhanden sein sowie geeignete Geräte zur Verfügung haben. Der Brandschutz kann in folgenden Fällen direkt vom Unternehmer übernommen werden:

- in Handwerks- und Industriebetrieben mit bis zu 30 abhängig Beschäftigten;
- in landwirtschaftlichen oder Tier haltenden Betrieben mit bis zu 10 abhängig Beschäftigten;
- in anderen Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten.

## **C**

### **CFKW - Chlorfluorkohlenwasserstoff**

Eine umfangreiche chemische Gruppe niedermolekularer organischer Verbindungen, die in der Industrie häufig als Treibgase oder Kältemittel verwendet werden. CFKW sind Kohlenwasserstoffe, bei denen Wasserstoffatome durch Halogene, Chlor und Fluor ersetzt wurden, sie sind eine Untergruppe der Halogenkohlenwasserstoffe. CFKW, der nur Einfachbindungen enthält, nennt man gesättigten CFKW. Im Laufe der 70er und 80er Jahre des 20. Jhd. stellte sich heraus, dass die Freisetzung von CFKW in die Atmosphäre in erheblichem Maße für den Abbau der Ozonschicht in der Stratosphäre (Ozonloch) verantwortlich ist, weshalb der Einsatz von CFKW heute in vielen Anwendungsbereichen verboten ist. Das G. Nr. 549/1993 fördert die Ersetzung dieser umweltschädlichen Gifte und regelt die Sammlung, Wiedergewinnung und Entsorgung. Das MD vom 16.05.1996, ein Ergebnis einer EU-Richtlinie, regelt die Beobachtung der Zerstörung der Ozonschicht.

### **Chancengleichheit**

Die Verfassung Italiens regelt die Gleichheit zwischen allen BürgerInnen, ungeachtet ihres Geschlechts (Art. 3, Abs. 1) bezüglich der Familie, der beruflichen Arbeit, des Genusses der politischen und gewerkschaftlichen Rechte, des Zugangs zu den öffentlichen und politischen

Ämtern. Die Gleichheit der Geschlechter wird in Gesetzen und anderen Bestimmungen konkretisiert. Das G. Nr. 400/1988 hat die Einrichtung einer gesamtstaatlichen Kommission für die Gleichheit und die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau erwirkt, die von einem Regierungsorgan zu einer permanenten Einrichtung geworden ist.

### **Checkliste**

Instrument zur Sicherung der Analyse aller Prozesse, Verfahren und operativen Phasen.

### **Chemische Wirkstoffe**

Alle Elemente und chemischen Gemische, die von sich aus oder in einer Mischung, von Natur aus oder chemisch, willentlich oder unwillentlich erzeugt, vermarktet oder nicht vermarktet, verarbeitet, genutzt oder entsorgt werden, auch als Abfall.

### **CE-Konformität**

Bescheinigung der Konformität in Hinblick auf die wesentlichen Voraussetzungen bezüglich Sicherheit, die der Hersteller oder sein Mandant erlassen muss, bevor die Verwendung eines Arbeitsgeräts erfolgt.

## **D**

### **Dermatitis**

Hautkrankheit, die bei Kontakt mit bestimmten Substanzen (reizend, ätzend, giftig, Allergie erregend) auftreten kann, z.B als Ekzem.

### **Dezibel (dB)**

Das Dezibel ist eine Maßeinheit für Lautstärke, Vibrationen und elektrische Felder, die logarithmisch in einer Zehnerpotenz steigt.

### **Dienst für Prävention und Schutz**

Gruppe von Personen, die mit Hilfe bestimmter Systeme und Mittel innerhalb oder außerhalb des Betriebs für die Vorbeugung und den Schutz gegen Unfallgefahren und Berufsrissen für die ArbeitnehmerInnen sorgen.

### **Dioxine**

Gruppe von hunderten chemischen Zusammensetzungen, die für lange Zeit in der Umwelt vorhanden bleiben. Mindestens 13 dieser Moleküle sind giftig für Mensch und Tier. Die Giftigkeit der Dioxine und ähnlicher Substanzen wird auf der Basis des TCDD (Tetrachlordibenzodioxin) gemessen.

### **Direkte Exposition einer Arbeitskraft (Grenzwerte)**

Exposition einer Arbeitskraft gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Wirkstoffen im Arbeitsumfeld. Der Grad wird definiert aufgrund der Intensität des Faktors, der Zeit der Exposition und des Gesamtzeitraums (8 Stunden pro Tag oder eine Arbeitswoche).

### **Dokument der Risikoeinschätzung**

Dokument, das der Arbeitgeber erstellen muss oder erstellen lässt, aber jedenfalls unterschreiben und für jede Produktionseinheit aufbewahren muss. Das Dokument muss die Liste der Gefahren, die Einschätzung der festgestellten Risiken, die anzuwendenden Schutzmaßnahmen und die Maßnahmen enthalten, die in Hinblick auf die Risiken zu ergreifen sind.

## **E**

### **EGV (Einheitliche Gewerkschaftsvertretung)**

Von den abhängig Beschäftigten auf Gewerkschaftslisten gewählte Gewerkschaftsvertretung im Betrieb.

### **Eigenverantwortliche Erklärung**

Erklärung eines Produzenten zur Ordnungsmäßigkeit der eigenen Produkte, ohne dass eine unabhängige dritte Seite interveniert.

### **Eignung für spezifische Arbeitstätigkeiten**

Psychische und physische Eignung für eine Arbeitstätigkeit ohne Risiko für die eigene Gesundheit, für jene der ArbeitskollegInnen, der KundInnen und der Betriebsanlagen.

### **Eignungsattest**

Bewertung seitens des zuständigen Arztes, die der Arbeitskraft nach einer eigenen Visite und speziellen Untersuchungen ausgestellt wird. Gegen den Eignungsbefund kann die Arbeitskraft beim Betrieblichen Dienst für Arbeitsmedizin des Sanitätsbetriebs Rekurs einreichen.

### **Einschätzung**

Prozess der Analyse und Beurteilung (innerhalb eines bestimmten Termins) der verwendeten Ressourcen, der durchgeführten Tätigkeiten (Effizienz) und der erbrachten Ergebnisse in Bezug auf die festgelegten Ziele (Wirksamkeit), ausgerichtet auf die Neuplanung des betreffenden Systems.

### **Einschätzung der Exposition**

Laut Definition der Europäischen Union "Festsetzung der Emissionen, der Wege und der Mobilität einer Substanz, deren Veränderung oder Abbau mit dem Zweck, die Konzentra-

tion oder die Dosis einzuschätzen, welcher die Bevölkerung oder die Umwelt ausgesetzt ist oder ausgesetzt werden kann”.

**Elektromagnetische Felder**

Statische magnetische und elektrische Felder, magnetische und elektromagnetische Felder, die sich zeitlich verändern können, mit einer Frequenz bis zu 300 Ghz.

**Elektromagnetische Welle**

Welle aus gekoppelten elektrischen und magnetischen Feldern. Zu ihnen gehören unter anderem Radiowellen, Mikrowellen, Infrarotstrahlung, sichtbares Licht, UV-Strahlung sowie Röntgen und Gammastrahlung. Der einzige Unterschied zwischen diesen Wellentypen liegt in ihrer Frequenz und somit ihrer spezifischen Energie. Es gibt jedoch ein kontinuierliches Spektrum; die Einteilung in die oben genannten Typen beruht auf den sich mit der Frequenz kontinuierlich ändernden Eigenschaften der Strahlung oder ihrer Herkunft sowie auf den davon abhängigen unterschiedlichen Verwendungen oder Herstellungsverfahren oder dafür benutzten unterschiedlichen Messmethoden. Anders als z.B. Schallwellen, benötigen elektromagnetische Wellen kein Medium, um sich auszubreiten. Sie pflanzen sich unabhängig von ihrer Frequenz im Vakuum mit Lichtgeschwindigkeit fort.

**Emission**

Jeder feste, flüssige oder gasförmige Stoff, der aus einer Anlage an die Atmosphäre abgegeben wird und eine Luftverschmutzung bewirken kann.

**Endoparasit**

Allgemeine Bezeichnung von Parasiten, die in einem Gastkörper (Speiseröhre, Blase, Blutgefäße, Atmungsorgane) oder im Gewebe leben, sei es als Schmarotzer, sei es in Form einer Symbiose. Endoparasiten sind meist dauerhaft vorhanden und können teilweise ohne eigene Atmungs- oder Verdauungsorgane und ohne Fortbewegungsapparat leben.

**Entnahme**

Operation, gesetzlich geregelt oder prozedural kodifiziert, die der Beschaffung einer Probe dient.

**Entwicklungsstadium**

Stadium der erreichten Entwicklung zu einem festgesetzten Zeitpunkt aufgrund der technischen Gegebenheiten in Bezug auf Produkte, Fertigungsverfahren oder Dienstleistungen, die auf wissenschaftlichen oder technischen Erfindungen und entsprechenden Experimenten beruhen.

**Ergonomie**

Disziplin, welche die menschliche Arbeit mittels technischer Wissenschaften und weiterer

Disziplinen studiert. Insbesondere wird das Verhältnis Mensch-Maschine-Arbeitsumfeld untersucht.

### **Exponierte ArbeitnehmerInnen**

ArbeitnehmerInnen, die sich ganz oder teilweise in einer gefährlichen Zone befinden.

### **Exposition**

Kontakt zwischen gefährlichen Substanzen oder Situationen und einer Arbeitskraft.

### **Exposition gegenüber Strahlung**

Gesamtzeit der Strahlung, der eine Arbeitskraft ausgesetzt ist, ausgedrückt in Joule pro Quadratmeter ( $J m^2$ ).

## **F**

### **Feuerfeste Tür**

Sicherheitstür, die für eine bestimmte Zeit feuerfest ist.

### **Fluchtweg**

Weg, der zu einem sicheren Ort oder einem Notausgang führt und bei Notfällen gangbar bleibt.

### **Frequenz**

Anzahl eines bestimmten Ereignisses. In der Akustik drückt die Frequenz die Anzahl der Schallwellen pro Sekunde aus, das Maß ist das Hertz (Hz). Ein hoher Ton hat eine hohe Frequenz, ein tiefer eine niedrige. Dasselbe Maß wird für elektromagnetische Wellen verwendet: Infrarot-, Röntgen- und Gammastrahlen haben eine hohe Frequenz und viel Energie. Mikrowellen und Radiowellen haben hingegen eine niedrige Frequenz und weniger Energie.

### **Führungskraft**

Person, die aufgrund beruflicher Fähigkeiten und hierarchischer und funktionaler Befugnisse in Bezug auf die übertragene Zuständigkeit die Vorgaben des Arbeitgebers umsetzt, indem sie die Arbeitstätigkeit organisiert und überwacht.

## **G**

### **Gebärdensignal**

Konventionelle Bewegung oder Arm- bzw. Handposition, die der Anleitung von Personen dient, die Tätigkeiten mit einem bestimmten Risiko oder in einer gefährlichen Lage für andere Arbeitskräfte durchführen.

### **Gefahrenzone**

Jedweder Bereich bei oder in der Nähe eines Arbeitsgeräts, wo die Anwesenheit einer Arbeitskraft ein Risiko für die Gesundheit oder die Sicherheit darstellt.

### **Gefährliche chemische Wirkstoffe**

- 1) Chemische Stoffe, die laut GvD Nr. 52/1997 als gefährliche Substanzen klassifiziert sind, sowie Wirkstoffe, die laut genanntem GvD den Klassifikationskriterien als gefährliche Substanzen entsprechen. Ausgenommen sind Substanzen, die nur für die Umwelt schädlich sind;
- 2) Chemische Stoffe, die laut GvD Nr. 65/2003 als gefährliche Präparate klassifiziert sind, sowie Wirkstoffe, die laut genanntem GvD den Klassifikationskriterien als gefährliche Substanzen entsprechen. Ausgenommen sind Substanzen, die nur für die Umwelt schädlich sind;
- 3) Chemische Wirkstoffe, die laut Punkt 1) und 2) nicht als gefährlich gekennzeichnet sind, aber aufgrund ihrer chemischen, physikalischen oder toxikologischen Eigenheiten ein Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte je nach der Art ihrer Verwendung oder ihrer Präsenz am Arbeitsplatz darstellen können, einschließlich der chemischen Wirkstoffe, denen bezüglich ihrer beruflichen Exposition ein Grenzwert zugemessen wurde.

### **Geldstrafe**

Bußgeld bei strafrechtlichen Verletzung des Gesetzes.

### **Gericht**

Behörde, welche die Organisation, den Schutz und die Durchsetzung der Gesetze im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hoheitlich verwaltet.

### **Gerichtspolizeibeamter**

Im Rahmen des Dienstes oder der operativen Einheit für Prävention, Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine Person mit gerichtspolizeilichen Aufgaben und Vollmachten betraut. Die Gewalten der Gerichtspolizei sind: Zugangsrecht, Mahnung und Beschlagnahmung.

### **Gesundheit**

Status des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens, das über das Nicht-Vorhandensein von Krankheit oder einer Behinderung hinausgeht.

### **Gesundheitschecks**

Untersuchungen, die den Gesundheitszustand der Arbeitskräfte darlegen. Untersuchungen sind ärztliche Visiten, Blut- und Urinanalysen, Analysen mittels Instrumenten (z.B. Radiographie, Elektrokardiogramm usw.). Das Gesetz bestimmt, dass Arbeitskräfte, die Risiken



ausgesetzt sind, regelmäßig ärztlich untersucht und mittels anderer gesundheitlicher Methoden überprüft werden müssen.

### **Grenzwert**

Definierter Wert, der schädliche Einwirkungen auf die Gesundheit oder die Umwelt insgesamt verhindern, entgegenwirken oder vermindern soll.

### **Grenzwerte am Arbeitsplatz**

Die hygienischen Grenzwerte im Arbeitsumfeld sind ein Ergebnis von Studien über das Verhältnis zwischen der Dosis schädlicher Substanzen und ihren Auswirkungen auf den menschlichen Körper oder den Körper von Versuchstieren. Theoretisch müsste jede Substanz, für die eine Konzentrationsgrenze im Arbeitsumfeld festgestellt werden kann, einen bestimmten Schwellenwert oder ein Maß der Exposition haben, bis zu welchen keine Wirkung zu beobachten ist. Unter diesem Schwellenwert sollten die Mechanismen, durch die der schädliche Stoff aus dem Körper entfernt wird, so funktionieren, dass auch bei einer längeren Exposition keine negative Wirkung auftritt. Um einen solchen Schwellenwert für schädliche Substanzen im Arbeitsumfeld zu definieren, werden folgende Kriterien benutzt:

- 1) Festlegung einer Dosis ohne schädliche Auswirkungen bei Tierversuchen (Festlegung der Reaktionsschwelle). Die Reaktion kann eine reversible Veränderung eines biochemischen Parameters sein;
- 2) Extrapolation der festgestellten Reaktionsschwelle auf den Menschen bei Einplanung einer Sicherheitsmaßnahme;
- 3) Bewertung des vorgeschlagenen Schwellenwerts bei einer realen Exposition von Arbeitskräften am Arbeitsplatz. Die ACGIH (American conference of governmental industrial hygienists) hat eine Reihe von Schwellenwerten vorgeschlagen, die in unterschiedlichen Risikosituationen am Arbeitsplatz anzuwenden sind:
  - TLV (threshold limit value - Schwellenwert),
  - TWA (time weighted average - ausgewogener Mittelwert pro Zeiteinheit).
  - TLV und TWA sind am häufigsten im Gebrauch: diese Werte zeigen die durchschnittliche ausgewogene Konzentration pro Zeiteinheit (Arbeitstag von 8 Stunden und Arbeitswoche von 40 Stunden) an, welcher alle ArbeitnehmerInnen wiederholt ausgesetzt sein können, ohne dass negative Effekte auftreten.
  - TLV - STEL (short-term exposure level - erlaubter Schwellenwert bei kurzzeitiger Exposition),
  - TLV - C (ceiling = Obergrenze - nicht zu überschreitende Obergrenze während der Arbeitstätigkeit, auch nicht für eine kurze Dauer).

Die Schwellenwerte TLV zeigen bezüglich der genannten Substanzen die Konzentrationen in der Atemluft an, von denen angenommen wird, dass ihnen die Mehrzahl der Arbeitskräfte dauerhaft ausgesetzt sein können, ohne dass negative Auswirkungen für die Gesundheit auf-

treten. Einige Personen können aber gegenüber einigen Substanzen aufgrund genetischer Faktoren, des Alters, der persönlichen Gewohnheiten (Rauchen, Alkoholkonsum usw.), Gesundheitskuren oder früherer Expositionen überempfindlich oder besonders sensibel sein. Diese Arbeitskräfte können gegenüber gleichen oder höheren Konzentrationen schädlicher Substanzen laut TLV nicht ausreichend geschützt sein. Diese Grenzwerte (TLV) dürfen ausschließlich im Arbeitsumfeld als Orientierungswerte oder Empfehlungen für die Prävention von Risiken am Arbeitsplatz genutzt werden. Die TLV dürfen in anderen Situationen nicht angewandt werden, wie etwa bei der Messung der Luftverschmutzung, bei einer dauerhaften oder langen Exposition über die normale Arbeitszeit hinaus, im medizinrechtlichen Bereich als Beweis oder Ausschlussgrund für eine Erkrankung aufgrund einer bestimmten Berufstätigkeit.

### **Grenzwerte für die Exposition**

Grenzwerte, die für jede in Betracht gezogene Substanz angeben, welche Konzentration davon in der Atemluft vorhanden sein darf, ohne dass angenommen werden muss, dass die meisten Arbeitskräfte, die ihr dauerhaft ausgesetzt sind, gesundheitliche Schäden davontragen (Akzeptanzniveau). Im Arbeitsumfeld gibt es drei Kategorien von Expositionsgrenzwerten:

- der Grenzwert für die täglich Exposition ist die durchschnittliche, zeitlich ausgewogene Konzentration während eines Arbeitstages von 8 Stunden und einer Arbeitswoche von 40 Stunden; diesem Grenzwert können fast alle ArbeitnehmerInnen dauerhaft ohne negative Wirkungen ausgesetzt sein;
- der Grenzwert für eine kurzfristige Exposition ist eine Konzentration, der die Arbeitskräfte für eine kurze Zeit ausgesetzt sein können, ohne dass Reizungen, chronische oder irreversible Veränderungen oder Ohnmacht auftreten können, sofern der tägliche Grenzwert nicht überschritten wird;
- der unmittelbare Grenzwert ist jene Konzentration, die während einer Exposition keinen Augenblick lang überschritten werden darf.

### **Grenzwert für die Exposition gegenüber elektromagnetischen Feldern**

Grenzwert, der direkt auf nachgewiesenen krankmachenden Wirkungen und auf biologischen Untersuchungen fußt. Die Einhaltung dieser Grenzwerte garantiert, dass Arbeitskräfte, die für kurze Zeit elektromagnetischen Feldern ausgesetzt sind, gegen bekannte schädliche Auswirkungen geschützt sind.

### **Grenzwert für die Exposition gegenüber Krebs erregenden oder mutagenen Stoffen und optischen Strahlungen**

Grenzwert für eine ausgewogene, mittlere und zeitlich begrenzte Konzentration einer Krebs erregenden oder mutagenen Substanz in der Luft, die in der Atemluft einer Arbeitskraft über eine bestimmte Zeitspanne nachgewiesen ist, sowie Grenzwert für die Exposition gegenü-

ber optischer Strahlung, die nachweislich und aufgrund biologischer Überlegungen gesundheitliche Schäden bewirken. Die Einhaltung dieser Grenzwerte gewährleistet für die Arbeitskräfte, die künstlichen Quellen von optischen Strahlungen exponiert sind, den Schutz gegen alle bekannten schädlichen Auswirkungen auf die Augen und auf die Haut.

### **Gültigkeitsdauer**

Zeitspanne der Gültigkeit eines rechtlichen Dokuments ab dem Beginn der Rechtskräftigkeit, die vom beschließenden Organ bestimmt wird, bis zur Rücknahme bzw. dem Ersatz des Dokuments.

### **Gutachten**

Schriftliche Bewertung, meist durch eine öffentliche Verwaltung bzw. öffentliche oder private Instanzen angefordert, die Berichte oder Protokolle einer Inspektion oder analytischer Untersuchungen enthält und ein administratives Vorgehen weiterentwickelt oder ergänzt. Eine einfache Konformitätsbeurteilung wird hingegen nicht als Gutachten betrachtet. Ähnlich wie Gutachten werden auch Untersuchungen und technische Berichte angesehen.

## **H**

### **HACCP**

Hazard analysis and critical control point: Analyse- und Kontrollmethode für Systemrisiken laut EU-Verordnung 93/43, übernommen im GvD Nr. 155/1997, die Hygienennormen für Lebensmittel definiert, mit GvD Nr. 193/2007 aufgehoben.

### **Hämat chemische Untersuchung**

Blutanalyse, die für den zuständigen Arzt nützlich sein kann, um ein Eignungsurteil abzugeben.

### **Höhenexponierte Arbeit**

Arbeitstätigkeit mit Absturzrisiko ab einer Höhe von über 2 Metern oberhalb einer stabilen Fläche.

### **Homogene Gruppe**

Gruppe von ArbeitnehmerInnen, die denselben Risikofaktoren im Arbeitsumfeld (z.B. Lärm, schädlichen Substanzen usw.) oder einer bestimmten Arbeitstätigkeit (z.B. Tischlerei, Schweißerarbeiten usw.) ausgesetzt ist.

### **HSDB**

Informationskarten über chemische Substanzen, die von der National Library of Medicine (USA) genehmigt sind.

**HTLA**

Schwellenwert für das altersbedingte Hörvermögen.

**HTLAN**

Schwellenwert für das altersbedingte Hörvermögen bei einem bestimmten Lärmpegel.

**Hygiene**

Disziplin bezüglich des Schutzes und der Förderung des Gesundheitszustandes der Einzelperson und der Menschen insgesamt, unterteilt in Umwelthygiene und persönliche Hygiene. Hygienemaßnahmen werden in Hinblick auf die Umwelt und auf den Menschen ergriffen.

**Hygienemaßnahmen**

Bei allen Tätigkeiten, die für Arbeitskräfte Risiken mit sich bringen, muss der Arbeitgeber entsprechende sanitäre Einrichtungen vorsehen: Duschen mit Kalt- und Warmwasser, Schutzkleidung und andere geeignete Kleidung, kontrollierte individuelle Schutzvorrichtungen, die nach jedem Gebrauch desinfiziert und gereinigt werden müssen.

**I**

**IARC**

Internationale Agentur für Krebsforschung.

**IBE**

Biologischer Schwellenindex.

**INAIL**

Gesamtstaatliche Versicherungsanstalt gegen Arbeitsunfälle (Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), bei dem alle ArbeitnehmerInnen pflichtversichert sind, die Maschinen bedienen oder jedenfalls an organisierten Arbeitsplätzen tätig sind.

**Individuelle Schutzvorrichtung (ISV)**

1. Jedwede Vorrichtung, die angezogen werden muss und jeder Arbeitskraft zwecks Schutz gegen ein oder mehrere Risiken zusteht, die die Unversehrtheit oder Gesundheit während der Arbeit gefährden können, sowie jeder Zusatz oder jedes Zubehör, das diesem Zweck dient.
2. Keine individuelle Schutzvorrichtung sind: a) normale Arbeitsbekleidung und Uniformen, die nicht ausdrücklich die Sicherheit und Gesundheit einer Arbeitskraft schützen; b) Geräte der Hilfs- und Rettungsdienste; c) individuelle Schutzvorrichtungen der Armee, der Polizei und anderer öffentlicher Sicherheitskräfte; d) individuelle Schutzvorrichtungen

in Straßentransportfahrzeugen; e) Sportbekleidung, sofern zu sportlichen Zwecken benutzt und nicht für den Arbeitsschutz bestimmt; f) Materialien der Selbstverteidigung und der Abschreckung; g) tragbare Geräte zur Messung und Signalisierung von Risiken und schädlichen Faktoren.

**Information**

Gesamtheit der direkten Aktivitäten der Lieferung nützlicher Kenntnisse für die Identifizierung, Verringerung und das Management von Risiken im Arbeitsumfeld.

**Informationssignal**

Signal, das verschiedene Hinweise zu einem bestimmten Zweck gibt (Warnung, Verbot, Vorschrift, Rettung, Hilfe usw.).

**Invalidität**

Verlust (absolute Invalidität) oder Verringerung der Arbeitsfähigkeit (partielle Invalidität). Die Invalidität kann zeitlich begrenzt oder andauernd (lebenslang) sein. Es gibt also vier Arten von Invalidität: zeitlich begrenzt partiell oder absolut, andauernd partiell oder absolut.

**Ionenstrahlung**

Ionenstrahlen sind dank ihres hohen Energiepotenzials in der Lage, atomare Verbindungen der Materie zu sprengen und dadurch Atome und Moleküle, die elektrisch neutral sind, in elektrisch aufgeladene atomare Teilchen, die Ionen, umzuwandeln. Die Wirkungsenergie für die Ionisierung beträgt 12,6 eV (Elektronvolt). Diese Energie haben Strahlen mit einer Wellenlänge von weniger als 10,7 Meter, also einer Frequenz über  $3 \times 1.015$  Hz.

Die elektrisch geladenen Partikel wie Elektronen oder Alphastrahlen (siehe Stichwort „Radioaktivität“) können Materie direkt ionisieren, während elektromagnetische Strahlen und Neutronen mit ausreichender Energie indirekt ionisiert werden, sofern sie mit der Materie interagieren und Energie an Partikel abgeben, die dann ihrerseits ionisiert werden. Ionenstrahlen haben unterschiedliche Fähigkeiten, in die Materie einzudringen:

- Alphastrahlen haben eine hohe Ionisierungsfähigkeit, aber eine geringe Fähigkeit der Verbreitung in der Luft und können von geringfügigen Hindernissen aufgehalten werden (Papierblatt oder Gummihandschuhe). Sie werden beim Eindringen in den Körper gefährlich, z.B. über Nahrung, Atmung oder Anreicherung im Ablagerungsgewebe.
- Betastrahlen (Elektronen) gelangen leichter in den Körper (ca. 1 m in der Luft und 1 cm in die Haut), aber auch sie können durch leichte Hindernisse aufgehalten werden (Holzbrett von wenigen cm, Alufolie).
- Gammastrahlen und Röntgen-Strahlen dringen je nach ihrer Energie durch das Gewebe und erfordern dichte Schutzvorrichtungen, etwa aus Eisen, Blei oder Beton.

**ISPESL**

Höheres Institut für Prävention und Gesundheit am Arbeitsplatz (Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro): technisch-wissenschaftliche Einrichtung des gesamtstaatlichen Gesundheitsdienstes, dem Gesundheitsministerium angegliedert. Das Institut ist das Zentrum für Information, Dokumentation, Forschung und Erprobung. Es wird auf Anfrage in den Bereichen Gesundheitsschutz, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz aktiv. Das Institut hat auch eine Niederlassung in Bozen (siehe Anhang).

**K****Kinesiologie**

Erforschung der Muskelaktivitäten beim Menschen, also der Tätigkeit bei Bewegungen.

**Klassifikation der gefährlichen Substanzen**

Mit G. Nr. 256/1974 wurde die EU-Richtlinie 67/548 übernommen, welche die Klassifizierung und die Vorschriften der Verpackung und Etikettierung der gefährlichen Substanzen und Präparate regelt. Man versteht unter:

- Substanzen: chemische Elemente und ihre Zusammensetzungen im natürlichen Stadium oder nach industrieller Bearbeitung;
- Präparat: Mischungen und Zusammensetzungen von zwei oder mehreren Substanzen;
- Verpackung: Behälter jedweder Art und aus jedwedem Material mit dem dazugehörigen Verschluss, in dem die Substanzen oder Präparate vermarktet werden;
- Etikettierung: gedruckte Beschreibung auf der Etikette oder direkte Beschreibung auf der Verpackung.

Mit dem DPR Nr. 927/1981 wurde die Klassifizierung der gefährlichen Substanzen bezüglich ihrer spezifischen Eigenheiten weiter präzisiert, indem sie in gut definierte Klassen eingeteilt wurden, wie etwa: leicht brennbar (oder sehr leicht brennbar), hoch giftig, schädlich für die Umwelt, Krebs erregend. Außerdem wurden im genannten DPR, Art. 4, die Symbole für die auftretenden Gefahren bei der Nutzung der Substanzen oder Präparate eingeführt wie etwa „E“ für explosiv, „O“ für Brennstoff, „F“ für leicht entflammbar, „T“ für toxisch, „Xn“ für schädlich, „C“ für ätzend, „Xi“ für reizend, „F+“ für sehr leicht entflammbar, „T+“ für hoch giftig. Im zweiten Teil des genannten DPR werden Kriterien angeführt für die Auswahl der Aufschriften bezüglich der spezifische Risiken (R) und der empfohlenen Vorsichtsmaßnahmen (S) sowie weitere Kriterien zu den besonderen Auswirkungen einiger Substanzen auf die Gesundheit.

**KoordinatorIn für die Sicherheit und die Gesundheit während der Planung der Arbeiten**

Vom Auftraggeber bestimmte Person für die Durchführung der Aufgaben laut Art. 92, GvD Nr. 81/2008. Es darf nicht der Arbeitgeber oder die verantwortliche Person für die Arbeits-

durchführung oder eine angestellte Person oder die verantwortliche Person für den Dienst für Prävention und Schutz der ausführenden Firma sein.

### **Krebs erregend**

Ein Krebs erregender Wirkstoff ist eine chemische Substanz oder ein physikalischer Wirkstoff, der Krebs (Tumore) erregen kann.

### **Krebs erregender Wirkstoff**

- 1) eine Substanz, die den Kriterien bezüglich der Klassifizierung Krebs erregender Kategorien 1 und 2 laut GvD Nr. 52/1997 entspricht;
- 2) Präparat, das eine oder mehrere Substanzen unter 1) enthält, falls die Konzentration einer oder mehrerer einzelner Substanzen den Voraussetzungen der Konzentrationsgrenzwerte für die Krebs erregenden Substanzen 1 und 2 laut GvD Nr. 52/1997 und Nr. 65/2003 entspricht;
- 3) eine Substanz oder ein Präparat oder ein Prozess laut Anhang XLII sowie eine Substanz oder ein Präparat, die während eines Prozesses laut Anhang XLII erzeugt werden.

### **Krebserreger am Arbeitsplatz**

Substanz im Arbeitsumfeld, die direkt Krebs erregen kann oder zur Krebserregung beitragen kann.

## **L**

### **Lärm**

Unter dem physikalischen Gesichtspunkt wird Lärm, oder besser ausgedrückt ein Ton durch die Vibration eines Körpers erzeugt, der sich in der Luft in Form von Druckwellen ausbreitet, ähnlich wie ein Stein im Wasser ringförmige Wellen erzeugt. Die Druckwellen werden vom Ohr aufgefangen.

Die wichtigsten physikalischen Eigenschaften von Lärm sind:

- die Intensität des Tons (abhängig von der Schwingungsbreite der Tonwelle), den wir entsprechend als laut oder leise wahrnehmen, wird in Decibel (dB), einem logarithmischen Maß, gemessen;
- die Frequenz des Tons, gemessen nach der Anzahl der Schwingungen pro Sekunde, der uns als hoch oder tief erscheint. Die Maßeinheit ist Hertz (Hz).

Die Töne gelangen ans Ohr und üben auf das Trommelfell Druck aus, das mit der gleichen Frequenz vibriert wie der Körper, der den Ton aussendet. Die Schwingungen des Trommelfells werden über mehrere Knochen (Hammer, Amboss und Steigbügel) auf das Innenohr übertragen, wo bestimmte Zellen mittels Wimpern als eine Art Mikrophon wirken und die Schwingungen in elektrische Impulse umwandeln, die als Signale ins Gehirn gelangen, dort analy-

siert, erkannt und interpretiert werden. Das menschliche Ohr ist sehr sensibel und kann Töne zwischen einer Frequenz von 20 und 20.000 Hz hören. Gut hörbar sind Töne mit einer Frequenz zwischen 500 und 4.000 Hz, was der menschlichen Stimme entspricht. Altersbedingt nimmt das Gehör gegenüber hohen Frequenzen ab.

### **Lärm bedingte Schwerhörigkeit**

Besondere Art der Schwerhörigkeit, die Arbeitskräfte befällt, die längere Zeit ohne Schutzeinrichtungen in einer lauten Arbeitsumgebung tätig waren.

### **Lärmbelastung**

Das Rahmengesetz G. Nr. 447/1995 definiert Lärmbelastung als „Lärm im Wohnbereich oder im Freien, der als Belästigung oder Störung der Ruhe und der Tätigkeiten der Menschen empfunden wird und eine Gefahr für die Gesundheit des Menschen, die Schädigung der Ökosysteme, der materiellen Güter, der Monumente, des Wohnumfeldes und der Landschaft darstellt, sodass die Umwelt nicht mehr genutzt werden kann“. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist sehr weitläufig und umfasst die Begriffe Wohnumfeld und Umfeld im Freien sowie die fixen Lärmquellen; es unterscheidet zwischen Grenzwert der absoluten und differenziellen Schallemission sowie -immission, der Schallverträglichkeit und der Schallqualität.

### **Lärmspektrum**

Definition der Anzahl von Frequenzen, die in einem Schallsignal enthalten sind.

### **Laser**

(Light amplification by stimulated emission of radiation, Lichtverstärkung durch simulierte Emission von Strahlung) Physikalischer Effekt, mit dem künstlich gerichtete Lichtstrahlen erzeugt werden können. Der Begriff Laser wird dabei nicht nur für den Effekt, sondern auch für die Strahlungsquelle und für den Lichtstrahl verwendet. Laserstrahlen haben Eigenschaften, die sie stark von Licht aus klassischen Lichtquellen (wie beispielsweise einer Glühlampe) unterscheiden.

### **Laserstrahlung**

Optische Strahlung, von einem Lasergerät erzeugt.

### **Leitlinien**

Ausrichtungs- und Koordinierungstätigkeit bezüglich der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz, die von den zuständigen Ministerien, den Regionen, den Instituten ISPESL und INAIL durchgeführt und von der Konferenz Staat-Regionen und Autonome Provinzen Trient und Bozen genehmigt wird.



**Licht**

Das für Menschen sichtbare Licht ist ein Bereich der elektromagnetischen Strahlung. Dieser erstreckt sich von etwa 380 bis 780 nm (3.800 e 7.600 Ångström Å=eine zehnmillions-tel mm) Wellenlänge, was einer Frequenz von etwa 789 bis 385 THz entspricht. Eine genaue Grenze lässt sich jedoch nicht angeben, da die Empfindlichkeit des menschlichen Auges an den Wahrnehmungsgrenzen nicht abrupt, sondern allmählich abnimmt. Die an das sichtbare Licht angrenzenden Bereiche der Infrarotstrahlung und Ultraviolettstrahlung werden häufig ebenfalls als Licht bezeichnet.

**Lichtsignal**

Signal, das von einer Lichtquelle gespeist wird und deshalb leuchtet.

**M****MAC**

Höchster zulässiger Grenzwert von schädlichen Substanzen in der Luft des Arbeitsumfeldes, der nie überschritten werden darf.

**Mann-Tag**

Angenommene Maßeinheit für die Summe der Arbeitstage pro Arbeitskraft, die auf Baustellen für die Durchführung der Arbeiten erforderlich sind.

**Maßstab**

Beziehung zwischen einer und einer anderen Größe, die konventionell als Maß bestimmt wird. Auch: Modalität, mit welcher eine Priorität im Laufe mehrerer Jahre durchgeführt wird, welche die Finanzierung der Tätigkeiten ermöglicht.

**Material**

Chemischer, physikalischer oder biologischer Wirkstoff, der am Arbeitsplatz vorhanden und potentiell schädlich für die Gesundheit der Arbeitskräfte ist.

**Messung**

Gesamtheit von Tätigkeiten, die die Festlegung eines Wertes für die Größe als Ziel haben.

**Methode NIOSH**

Messmethode (entwickelt im National Institute for Occupational Safety and Health - USA) bei händischer Bewegung von Lasten. Sie erlaubt es, einen zusammenfassenden Indikator für das Risiko festzulegen, dem eine Arbeitskraft bei der händischen Bewegung von Lasten ausgesetzt ist. Das Risiko ergibt sich aus dem Verhältnis des Gewichtes der Last zur empfohlenen Last.

### **Methode OCRA**

Diese Methode (occupational repetitive actions) erlaubt die Festlegung des sog. OCRA-Index, ein synthetischer Wert für repetitive Bewegungen der Arme. Der Index wird errechnet mittels des Verhältnisses zwischen den effektiven Armbewegungen bei repetitiven Aufgaben und der Anzahl der aufgetragenen Tätigkeiten.

### **Mikroklima**

Werte der Temperatur, Feuchtigkeit und Luftbewegung in einem Arbeitsumfeld, wichtige Maße für die Einschätzung des Wohlbefindens der Arbeitskräfte bei der Arbeit.

### **Mikroorganismen**

Mikrobiologische Wesen, auch Einzeller, die sich fortpflanzen oder genetisches Material weitergeben können.

## **N**

### **Nachforschung**

Sorgfältige, systematische und tief greifende Forschung.

### **Nachforschung in der Arbeitsumwelt**

Suche nach messbaren Risikofaktoren im Arbeitsumfeld wie z.B. Lärm, Staub, chemische Substanzen, Temperatur, Feuchtigkeit, Strahlungen usw. mittels entsprechender Instrumente.

### **NAS - Behörde für die Nahrungsmittelüberwachung**

Vom Gesundheitsministerium eingesetzte Behörde, die in Kooperation mit den Carabinieri Kontrollen und Überwachungen bezüglich Gesetzeswidrigkeiten in der Produktion und im Handel mit tierischen oder pflanzlichen Nahrungsmitteln durchführt (DM 05.11.1963).

### **Nicht ionisierende Strahlung**

Elektromagnetische Wellen, deren Energie nicht ausreicht, um andere Atome zu ionisieren, da die Energiemenge jener Photonen unter den meisten Bindungsenergien liegt. Energiemengen unter rund 3 eV gelten als nicht ionisierend, da diese kleiner als die typischen Bindungsenergien sind, die im Bereich von 3 bis 7 eV liegen. Moleküle, die durch so energiearme Strahlung zerstört würden, könnten bei Zimmertemperatur nicht existieren. Sie würden bereits durch die thermische Anregung zerstört werden. Zu der nicht ionisierenden Strahlung werden elektromagnetische Felder im Frequenzbereich unter 750 THz oder einer Wellenlänge von mehr als 400 nm gezählt. Dazu zählen Infrarotstrahlung und im Grenzbereich zur ionisierenden Strahlung sichtbares Licht mit Wellenlängen von 400 nm bis 780 nm. Wellenlängen unter 400 nm, als UV-Strahlung bezeichnet, werden im Regelfall zu der ionisie-

renden Strahlung gezählt. Die Strahlenfrequenz ist ausschlaggebend, ob die Strahlenbelastung für Lebewesen schädlich ist oder nicht.

**Nicht kohärente Strahlung**

Jedwede optische Strahlung außer den Laserstrahlen.

**Niveau der optischen Strahlungen**

Kombination aus Irradianz (Strahlenflussdichte) und Exposition gegenüber Strahlung einer Arbeitskraft.

**Niveau der statistischen Lärmbelastung**

In der Akustik als Lärmpegel bezeichnet, der für eine bestimmte Zeit (n) im Zeitraum (T) überschritten wird. Statistisch werden im Allgemeinen die Niveaus L1, L5, L10 verwendet, um die Lärmspitzen zu kennzeichnen, und L90, L95, L99, um den Hintergrundlärm zu beschreiben.

**Niveau der täglichen Exposition gegenüber Lärm (LEX, 8 h)**

[dB(A) bezogen auf 20  $\mu$ Pa]: ausgewogener Mittelwert pro Zeiteinheit der Exposition gegenüber Lärm pro normalem Arbeitstag von 8 Stunden, definiert von der internationalen Norm ISO 1999:1990, Punkt 3.6. Es bezieht sich auf alle Geräusche am Arbeitsplatz, inkl. des impulsiven Lärms.

**Niveau der wöchentlichen Exposition gegenüber Lärm (LEX,w)**

Ausgewogener Mittelwert pro Zeiteinheit des Niveaus der täglichen Exposition gegenüber Lärm bei 5 Arbeitstagen zu 8 Stunden, definiert von der internationalen Norm ISO 1999:1990, Punkt 3.6.

**Niveau des Schalldrucks**

In der Akustik als Indikator für die Bewertung des augenblicklichen Lärms verwendet.

**Niveauäquivalent der Lärmbelastung**

In der Akustik als Indikator für die Bewertung des durchschnittlichen Niveaus eines variablen Signals während einer Zeitspanne T verwendet.

**NOC**

Abkürzung für nicht klassifizierbare Substanzen.

**Notfallmannschaft**

Personengruppe, die zusammenarbeitet und für Notfälle zuständig ist.

### **Notfallplan**

Instrument der Umweltpolitik und der Arbeitssicherheit, bestehend aus einem im Voraus erstellten Plan zum Zweck der Minderung der schädlichen Konsequenzen für die Arbeitskräfte, die Bevölkerung und die Umwelt bezüglich eines Unglücksfalls, der durch Einrichtungen oder laufende Tätigkeiten verursacht wurde. Der Notfallplan koordiniert und optimiert die Kapazitäten und die verfügbaren Ressourcen. Er muss beinhalten: die Verantwortungsträger, die übergeordneten Stellen, die je nach Notfall durchzuführenden Initiativen sowie die Pläne für die interne und externe Kommunikation.

## **O**

### **OperateurIn**

Arbeitskraft, die mittels Arbeitsgeräten die berufliche Tätigkeit durchführt.

### **Operativer Sicherheitsplan**

Dokument, das der Arbeitgeber der ausführenden Firma bezüglich jeder einzelnen Baustelle gemäß Art. 17, Abs. 1, Buchst. a) des GvD Nr. 81/2008 verfasst, dessen Inhalte im Anhang XV des genannten Dekrets angeführt sind.

### **Optimales Belastungsniveau der Arbeitsumwelt**

Niveau, auf dem das Wohlbefinden des Kollektivs maximal ist. Die produktive Tätigkeit erzeugt einerseits Nutzen in Form von Gütern und Dienstleistungen, andererseits aber Umweltschäden. Das optimale Umweltniveau liegt dort, wo der soziale Nettonutzen, also die Differenz zwischen Nutzen und Umweltbelastung am höchsten ist. Wirtschaftlich gesehen ist das Ziel, eine optimale Belastung zu erreichen, nicht die Belastung auf Null zu bringen.

### **Optische Strahlung**

Alle elektromagnetischen Strahlen mit einer Wellenlänge zwischen 100 nm und 1 mm. Das Spektrum der optischen Strahlen ist unterteilt in:

- 1) ultraviolette Strahlung (UV): optische Strahlen mit einer Wellenlänge zwischen 100 und 400 nm, unterteilt in UVA (315-400 nm), UVB (280-315 nm) und UVC (100-280 nm);
- 2) sichtbare Strahlung: optische Strahlen mit einer Wellenlänge zwischen 380 und 780 nm;
- 3) infrarote Strahlung (IR): optische Strahlen mit einer Wellenlänge zwischen 780 nm e 1 mm, unterteilt in IRA (780-1.400 nm), IRB (1.400-3.000 nm) e IRC (3.000 nm-1 mm).

### **Organisations- und Führungsmodell**

Modell für die Definition und Umsetzung der Unternehmenspolitik im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz (GvD Nr. 231/2001, Art. 6, Abs. 1, Buchst. a), geeignet für die Vermei-

derung von Straftaten laut Art. 589 und 590, Abs. 3 des BGB bezüglich Unfall- und Gesundheitsschutzbestimmungen.

### **Organisches flüchtiges Gemisch**

Organische Substanzen, die bei Luftkontakt vom festen oder flüssigen in den gasförmigen Zustand übergehen wie z.B. Aceton, Äthyl- und Methylalkohol, Benzol usw. Dazu gehören auch gasförmige organische Substanzen bei normaler Temperatur. Diese Gemische sind primäre Umweltgifte, die beim Menschen ernste Gesundheitsprobleme erzeugen, den photochemischen Smog anreichern und die stratosphärische Ozonschicht zerstören.

### **Osteoartikular**

Knochen und Gliedmaßen betreffend: osteoartikulärer Apparat, Gesamtheit des Skeletts samt Gliederung.

### **Ozon**

Ozon ( $O_3$ ) ist ein aus drei Sauerstoffatomen bestehendes Molekül. Spuren von Ozon-Gas in der Luft zerfallen unter Normalbedingungen innerhalb einiger Tage zu dimerem Sauerstoff. Ozon ist einerseits ein starkes Oxidationsmittel, wodurch es bei Menschen und Tieren zu Reizungen der Atemwege führen kann. Andererseits schützt das Gas in der Ozonschicht die Lebewesen vor der Schädigung durch energiereiche Ultraviolettstrahlung der Sonne. Ozon ist bei Zimmertemperatur und normalem Luftdruck gasförmig. Aufgrund seiner oxidierenden Wirkung reizt es bei Menschen und Tieren die Atemwege. Bei Ozonaufnahme treten beim Betroffenen häufig heftige Kopfschmerzen auf. In hohen Konzentrationen riecht das Gas aufgrund der oxidierenden Wirkung auf die Nasenschleimhaut charakteristisch stechend-scharf bis chlorähnlich, während es in geringen Konzentrationen geruchlos ist. Die Geruchsschwelle liegt bei  $40 \mu\text{g}/\text{m}^3$ , allerdings gewöhnt man sich schnell an den Geruch und nimmt ihn dann nicht mehr wahr. Reines  $O_3$  ist eine allotrope Form von Disauerstoff  $O_2$ . Bei Zimmertemperatur liegt es als instabiles, farbloses bis bläuliches, diamagnetisches Gas vor, das bei  $110,5^\circ\text{C}$  zu einer tiefblauen Flüssigkeit kondensiert und bei  $-192,5^\circ\text{C}$  ( $80\text{ K}$ ) zu einem schwarz-violetten Feststoff erstarrt.

Die EU hat schon seit längerer Zeit Richtwerte für die Ozonkonzentration festgelegt. Keine Gefahr für die Gesundheit besteht laut EU-Richtlinie durch Ozon unter einem Gehalt von  $110 \mu\text{g}/\text{m}^3$ . Ab einem Ein-Stunden-Mittelwert von  $180 \mu\text{g}/\text{m}^3$  erfolgt die Information der Bevölkerung, da bei dieser Konzentration die Leistungsfähigkeit empfindlicher Menschen bereits beeinträchtigt werden kann. Ab ungefähr  $200 \mu\text{g}/\text{m}^3$  Ozon können Symptome wie Tränenreiz, Schleimhautreizungen im Rachen, Hals und Bronchien, Kopfschmerzen, verstärkter Hustenreiz, Verschlechterung der Lungenfunktion auftreten. Ab einem Ein-Stunden-Mittelwert von  $360 \mu\text{g}/\text{m}^3$  werden Warnungen ausgesprochen, da ab dieser Konzentration eine Gefahr für die menschliche Gesundheit bestehen kann. In der Schweiz liegt der Ein-

Stunden-Mittelwert bei  $120 \mu\text{g}/\text{m}^3$  (ca. 60 ppb). Dieser Wert wird jedoch sehr oft überschritten. Eine langanhaltende Erhöhung der Ozonkonzentration in der Atemluft führt zu einem erhöhten Risiko, an Atemwegserkrankungen zu sterben.

## **P**

### **Parameter**

Diverse reaktionsspezifische, intensive und/oder extensive Größen bzw. Bedingungen zum kontrollierten respektive idealen Durchführen chemischer Reaktionen; „Reaktionsparameter“, wie z.B. Druck ( $p$  in bar), Temperatur ( $T$  in  $^{\circ}\text{C}$ ), pH-Wert, Massenstrom (in  $\text{kg}/\text{h}$ ) Stoffmengenkonzentration ( $n$  in  $\text{mol}/\text{L}$ ), Reaktionszeit ( $t$  in  $\text{sek.}/\text{min.}/\text{h}$ ), Rührerdrehzahl (in  $\text{U}/\text{min.}$ ), Dichte (in  $\text{g}/\text{cm}^3$ ) uvm.

### **Paritätische Organe**

Institutionen, die auf Initiative einer oder mehrerer repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen konstituiert werden und sich befassen

- mit der Planung von Ausbildungsinitiativen, der Erarbeitung und Sammlung von best practice-Beispielen für die Prävention;
- mit der Entwicklung von Initiativen zugunsten des Gesundheits- und Unfallschutzes bei der Arbeit;
- mit der Begleitung von Betrieben im Bereich des Arbeitsschutzes und
- mit weiteren gesetzlich oder vertraglich zugewiesenen Tätigkeiten oder Funktionen.

### **Patronat**

Gewerkschaftliche Einrichtung zum Schutz der Rechte der ArbeitnehmerInnen im sozialen Bereich.

### **PCB**

Giftige und Krebs auslösende chemische Chlorverbindungen, die bis in die 1980er Jahre vor allem in Transformatoren, elektrischen Kondensatoren, in Hydraulikanlagen als Hydraulikflüssigkeit, sowie als Weichmacher in Lacken, Dichtungsmassen, Isoliermitteln und Kunststoffen verwendet wurden. PCB zählen inzwischen zu den zwölf als „dreckiges Dutzend“ bekannten organischen Giftstoffen, die 2001 weltweit verboten wurden. PCB haben sich überall auf der Erde ausgebreitet, sie sind immer noch in der Atmosphäre, den Gewässern und im Boden nachweisbar. Die akute Toxizität von PCB ist gering, wohingegen eine chronische Toxizität schon bei geringen Mengen festzustellen ist. Typische Auswirkungen dieses Giftes sind Chlorakne, Haarausfall, Hyperpigmentierungen, Leberschäden, Bioakkumulation in der Nahrungskette und Schädigung des Immunsystems. PCB stehen auch in Verdacht, Krebs erregend zu sein. Außerdem kann die körperliche und geistige Entwicklung durch PCB ver-

zögert werden. Aufgrund der Anreicherung im Fettgewebe sind selbst kleinste laufend aufgenommene Mengen schädlich. Das Gift reichert sich in Organismen am Ende der Nahrungskette an. Vor diesem Hintergrund sind die Bewertungen einmaliger Kontaminationen zu sehen: Eine einmalige Aufnahme von Nahrungsmitteln mit hundertfach höherem Gehalt an PCB als der Grenzwert es zulässt, ist zwar bedenklich, führt aber zu keiner akuten Vergiftung, da der Grenzwert für eine lebenslange tägliche Aufnahme unter Berücksichtigung der Anreicherung getroffen wurde.

**PEL**

Kürzel für den Grenzwert der erlaubten Exposition gegenüber einer bestimmten gefährlichen Substanz.

**Permanente Beratungskommission**

Kommission beim Arbeits- und Sozialministerium, zuständig für die Unfallprävention und Arbeitshygiene und zusammengesetzt aus ExpertInnen, die vom Arbeitsminister designiert werden, von Fachleuten des ISPESL und verschiedener anderer Ministerien, VertreterInnen der Regionen und autonomen Provinzen, die von der Staat-Regionen- Konferenz designiert werden, VertreterInnen des INAIL, des Feuerwehrcorps, des gesamtstaatlichen Forschungsrats, von UNI, CEI, der Umweltschutzagentur, des Istituto Italiano di Medicina Sociale und VertreterInnen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

**Phonometer**

Apparat zur Messung der Lautstärke.

**Phonometrie**

Techniken zur Messung der Lautstärke in Räumen oder Arealen.

**Photometer**

(auch Fotometer): Instrument zur Messung photometrischer Größen, z. B. der Leuchtdichte (Einheit:  $\text{cd}/\text{m}^2$ ) oder Lichtstärke (Einheit:  $\text{cd}$ ). In der analytischen Chemie dient es zur Bestimmung von Konzentrationen in Lösungen.

**Physikalische Wirkstoffe**

Lärm, Ultraschall, Infraschall, mechanische Vibrationen, elektromagnetische Felder, künstliche optische Strahlen, hyperbarisches Mikroklima, die ein Risiko für die Gesundheit und Arbeitssicherheit beinhalten können.

**Prävention**

Zusammenspiel der notwendigen Vorschriften und Maßnahmen je nach der Art der Arbeit,

der Erfahrung und der Technik zur Vermeidung oder Verminderung der beruflichen Risiken für die Gesundheit der Bevölkerung und der Unbelastetheit des Umfeldes.

**Prävention gegenüber Verseuchung**

Durchführung von Prozessen oder Vorgangsweisen und Nutzung von Materialien oder Produkten mit dem Ziel, die Verschmutzung bzw. Belastung zu vermeiden, verringern oder unter Kontrolle zu halten, einschließlich der Wiederverwertung, der Behandlung, der Veränderung des Verarbeitungsprozesses, der Kontrollsysteme, des effizienten Einsatzes der Ressourcen und des Austausches der Materialien (Definition UNI ISO 14001). Die potenziellen Vorteile der Prävention gegen Belastungen betreffen den Umweltschutz, die Erhöhung der Effizienz und die Kostenreduzierung.

**Präventionsdienst des Sanitätsbetriebes**

Spezifische Diensteinrichtung auf Landesebene, die Aufgaben zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Überwachung in Hinsicht auf das Einhalten der einschlägigen Bestimmungen erfüllt. In Südtirol ist es der „Betriebliche Dienst für Arbeitsmedizin“.

**Probe**

Jedes durchgeführte Experiment zur Feststellung der Qualität einer Sache, zum Nachweis eines Wertes oder einer Behauptung, zur Verifizierung eines Sachverhalts oder zur Kontrolle der Funktion einer Maschine. Technische Operation zwecks Feststellung einer oder mehrerer Charaktereigenschaften eines bestimmten Produktes, Prozesses oder eines Dienstes gemäß bestimmter Verfahrensweisen.

**Produktionseinheit**

Betriebsanlage oder Infrastruktur, die für die Produktion von Gütern oder die Erbringung von Dienstleistungen bestimmt ist und mit finanzieller und technisch-funktionaler Eigenständigkeit ausgestattet ist.

**Projekt**

Studie zur Möglichkeit der Verwirklichung eines Vorhabens. Die gesamte technische Ausarbeitung samt Kriterien und Projekt bezogene Entscheidungen, Eigenheiten des auszuführenden Werks, der Definition des Verbrauchs und der Freigabe sowie der Konstruktions- und Betriebsverfahren sind in der Umweltverträglichkeitsstudie beigefügt.

Eigenständiger Prozess, der aus der Gesamtheit der koordinierten Tätigkeiten besteht, die überwacht werden, samt Beginn- und Abschlussdatum, wobei ein Ziel entsprechend der spezifischen Vorgaben angestrebt wird, darunter der Abschlusstermin, die Kosten und die benötigten Ressourcen.



**R****Radioaktivität**

Radioaktivität, radioaktiver Zerfall oder Kernzerfall ist die Eigenschaft instabiler Atomkerne, sich spontan unter Energieabgabe umzuwandeln. Die freiwerdende Energie wird als ionisierende Strahlung, nämlich energiereiche Teilchen und/oder Gammastrahlung abgegeben. Der historisch geprägte Begriff „Zerfall“ beschreibt in erster Linie die Mengenabnahme des Ausgangsstoffes nach dem Zerfallsgesetz. Auf der Ebene der Atome findet eine gesetzmäßig definierte Umwandlung der Kerne in bestimmte andere Kerne statt. Mit Radioaktivität ist häufig nicht das Material, sondern die abgegebene Strahlung - oder sogar ionisierende Strahlung aus nicht radioaktiven Quellen - gemeint. Umgekehrt wird z. B. bei Berichten über Zwischenfälle oft von „ausgetretener Strahlung“ gesprochen, wenn unbeabsichtigt freigesetzte radioaktive Stoffe gemeint sind. Man unterscheidet verschiedene radioaktive Strahlungen: Alphastrahlen mit positiver Korpuskelstrahlen bestehen aus Heliumkernen, Betastrahlen aus Elektronen mit negativer Ladung oder Positronen, die sich sehr schnell ausbreiten, Neutronen ohne elektrische Ladung; Gammastrahlen haben keine Korpuskeln und sind elektrisch neutral - es sind elektromagnetische Strahlen mit hoher Energie.

**Rauch**

Sichtbar schwebende feste und/oder flüssige Partikel, die in den Gasen aus der Verbrennung entstehen.

**Referat**

Schriftlicher oder mündlicher Bericht, der nach einem Auftrag oder über einen Sachverhalt vorgelegt bzw. vorgetragen wird.

**Reglement der EU**

Dokument, das von der Europäischen Union herausgegeben wird und eine allgemeine und verpflichtende Anwendung in allen Mitgliedsstaaten vorsieht, die es in die eigene Gesetzgebung einfügen müssen. Die staatlichen Behörden und Einrichtungen dürfen die Umsetzung nicht verhindern. Ein Reglement schafft individuelle Rechte, die von den Gerichten anzuwenden sind. Falls nicht anders vorgesehen, treten die Reglements 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union, Serie „L“ in Kraft. Im Unterschied zu den Verordnungen umfassen die Richtlinien auch die Anwendungsmodalitäten der Rechtsvorschriften.

**Reizung**

Wirkung eines chemischen oder physikalischen Wirkstoffes, der bei direktem Kontakt mit der Haut, den Augen, der Nase oder der Atmungsorgane (Hals, Bronchien, Lunge) eine Störung bewirken kann. Einige Gase, Rauch, Stäube oder Dämpfe können Reizungen, Bindehautentzündung, Halsschmerzen, Bronchitis usw. hervorrufen.

## **REL**

Kürzel für empfohlener Expositionsgrenzwert.

## **Relation Ursache-Wirkung**

Beziehung zwischen Ursache und Wirkung, betrifft also die Abfolge aufeinander bezogener Ereignisse/Zustände. Die Kausalität (ein kausales Ereignis) hat eine feste zeitliche Richtung, die immer von der Ursache ausgeht, auf die die Wirkung folgt. Kurz: Ein Ereignis oder der Zustand A ist die Ursache für die Wirkung B, wenn B von A herbeigeführt wird.

Vom Begriff der Ursache werden oft die Begriffe Grund, Anlass und Bedingung (Voraussetzung) unterschieden; über die genaue Abgrenzung herrscht allerdings keine Einigkeit. Meistens gilt:

- die Ursache als eine besondere Art der Bedingung - zeitlich eindeutig vor der Wirkung liegend und in irgendeiner Weise besonders herausragend;
- der Anlass als zufälliger, „unwesentlicher“ Auslöser einer Wirkung neben einer „eigentlichen“, „wesentlichen“ Ursache;
- der Begriff Grund als ideell im Gegensatz zum eher materialistischen Begriff Ursache.

## **Rettungssignal**

Signal, das Informationen gibt über Notausgänge, Rettungs- oder Hilfseinrichtungen.

## **Revision**

Einführung aller notwendigen Veränderungen im Inhalt und bei den Sicherheitsleistungen einer Bestimmung, die eine neue Ausgabe des normativen Textes bewirkt.

## **Richtwert**

Mess- oder Zahlenwert, den man einhalten und nach dem man sich richten soll, ohne dass ein Zwang dazu besteht oder Strafen drohen. Er ist eine Empfehlung, aber mit einem gewissen Nachdruck. Die Einhaltung eines Richtwertes soll angestrebt werden. Ein Richtwert kann Toleranzgrenzen haben. Darin sind unter anderem Messungenauigkeiten enthalten. Im Bereich Arbeitsschutz sind Richtwerte zu respektieren, um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden:

- die langfristige Prävention gegen Krankheiten und Umweltverschmutzung;
- die Festlegung von Referenzparametern von Umweltschutzzonen, wo besonders die Luftqualität geschützt wird.

## **Risiko**

Wahrscheinlichkeit eines Risikopotentials bezüglich einer Schädigung am Arbeitsplatz oder der Exposition gegenüber einem bestimmten Faktor oder einem Wirkstoff oder deren Kombination. Die Risikoanalyse besteht aus drei Komponenten: Einschätzung, Handhabung und Information:

- Risikoeinschätzung: wissenschaftlicher Basisprozess in 4 Phasen: Erkennung der Gefahr,

Beschreibung der Gefahr, Einschätzung der Exposition gegenüber der Gefahr und Beschreibung des Risikos;

- Risiko eines erheblichen Unfalls: es handelt sich um ein Risiko in Zusammenhang mit einer bestimmten industriellen Tätigkeit laut Liste C im Anhang an das G. Nr. 183/1987 in Durchführung der EU-Verordnung 82/501 (bekannt als "Seveso-Verordnung").

Das DPR Nr. 175/1988 enthält Reglements zu den Risiken bezüglich erheblicher Unfälle bei bestimmten Aktivitäten in Industriebetrieben, die mit der Verwendung einer oder mehrerer gefährlichen Substanzen zusammenhängen und zu erheblichen Unfällen führen können, sowie beim Transport auf dem Industriegelände und den damit zusammenhängenden Ablagerungen auf dem Gelände selbst. Als „beträchtlicher Unfall“ werden definiert: ein Vorfall oder eine Emission, ein Brand oder eine größere Explosion, die mit einer unkontrollierten Entwicklung einer industriellen Aktivität verbunden ist, die zu einer großen, unmittlaren oder mittelbaren Gefahr für Personen innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes und/oder für die Umwelt führt und eine oder mehrere gefährliche Substanzen betrifft (das zitierte DPR hat seit seinem Inkrafttreten einige Abänderungen und nicht weniger als 18 Umformulierungen erlebt).

### **Risikoeinschätzung**

Umfassende und dokumentierte Einschätzung aller Risiken für Gesundheit und Unversehrtheit sowie der Sicherheit der Arbeitskräfte, die am Arbeitsplatz präsent sind. Zweck der Risikoeinschätzung ist die Feststellung der geeigneten Präventions- und Schutzmaßnahmen und die Ausarbeitung eines Programms für die Durchführung der Maßnahmen zwecks Verbesserung des Niveaus des Arbeitsschutzes im Laufe der Zeit.

### **Risikofaktor**

Alles, was der Gesundheit schaden kann. Die Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind unterschiedlich, einige sind messbar: Lärm, chemische Verseuchung, Staubbelastung usw. Andere können durch Beobachtung und Diskussion unter den Arbeitskräften selbst und mit dem technischen Personal für die Prävention festgestellt werden, wie z.B.: schlechte Arbeitsorganisation, körperliche Schwerarbeit, Arbeitsrhythmus usw.

### **Risikokennzeichnung**

Anzeige der Risiken, denen die Arbeitskräfte während der Handhabung von gefährlichen Substanzen (giftig, reizend, ätzend, oxidierend, entflammbar, schädlich) ausgesetzt sein können. Risikokennzeichen sind etwa R40 = Mögliche irreversible Einwirkungen, R45 = Krebs erregend usw.

### **Risikomappe**

Ergebnis und Einschätzung individueller umweltbedingter Risiken in den verschiedenen

Produktionsanlagen auf Gebietsebene mit Hilfe im Voraus bestimmter „Indikatoren“ eines Risikos.

**Risikoprofil**

Gesamtheit der schädlichen Faktoren im Arbeitsumfeld, spezifisch für jede Arbeitskraft und Berufsgruppe.

**RTECS**

Registry of toxic effects of chemical substances - Register der Giftauswirkungen von chemischen Wirkstoffen.

**S**

**Sanierungsplan für das Wasser**

Planungsinstrument, das die Ziele und Modalitäten für die Sanierung der ober- und unterirdischen Wasserressourcen in einem bestimmten Gebiet sowie die notwendigen Finanzmittel für die geplanten Sanierungsmaßnahmen definiert.

**Sanierungsplan für die Luftqualität**

Planungsinstrument, das die Maßnahmen und Kriterien für die Sanierung der Luftqualität im städtischen und industriellen Umfeld definiert.

**Sanitäre Überwachung**

Gesamtheit der ärztlichen Initiativen zum Zweck des Schutzes des Gesundheits- und Sicherheitszustandes der Arbeitskräfte in Bezug auf das Arbeitsumfeld, die beruflichen Risikofaktoren und auf die Modalitäten der Arbeitstätigkeiten.

**Sanitätsmappe**

Dokument des zuständigen Arztes, in dem die Risiken, die Ergebnisse der ärztlichen Visiten, die Überprüfung und die Bewertung der Eignung für bestimmte Tätigkeiten aufscheinen.

**Schädliche Auswirkung**

Schäden aufgrund der Arbeitsbedingungen und Wirkstoffe für die Arbeitskraft.

**Schädliche Emissionen**

Verseuchung durch einen bestimmten Wirkstoff.

**Schädliche Wellen**

Alle Arten von elektromagnetischen Wellen, deren Intensität für die menschliche Gesundheit zu hoch ist.

### **Schall**

Schnelle und regelmäßige Schwingung eines Körpers, die sich in der Luft oder über elastische Stoffe ausbreitet und hörbar ist.

### **Schild**

Signal, das mittels einer Kombination von geometrischen Formen, Farben und Symbolen bzw. Piktogrammen einen bestimmten Hinweis liefert, dessen Sichtbarkeit durch eine entsprechende Beleuchtung gewährleistet wird.

### **Schuld**

Schuldhaftes Verhalten: Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit, Untüchtigkeit ohne Absicht der agierenden Person.

### **Schwellenwert**

Begriff für die maximale Konzentration von Verbindungen im Boden, Wasser, Luft, Lebensmitteln usw., die nicht überschritten werden darf, wenn bestimmte Wirkungen vermieden werden sollen; Expositionsgrad gegenüber einem chemischen oder physikalischen Wirkstoff, der angibt, dass keine schädlichen Auswirkungen - mittels der sensibelsten verfügbaren Techniken nachzuweisen - auf den Organismus erfolgen, wenn der Expositionsgrad nicht überschritten wird.

### **Schwerarbeit**

Jene Arbeitstätigkeiten, für deren Durchführung besonders hohe und andauernde psychische und physische Anstrengungen erforderlich sind und die von Faktoren gelenkt werden, die nicht mittels geeigneter Maßnahmen erleichtert werden können. Die Arten der Schwerarbeit sind in einem eigenen Dekret aufgelistet.

### **Schwermetalle**

Metalle sind bei normaler Temperatur feste chemische Elemente (außer das Merkurium), eine heterogene Kategorie formbarer und schiedbarer Elemente mit guter Leitfähigkeit für elektrischen Strom und Wärme. Von den 103 Elementen des Periodensystems sind 79 Metalle. Als Schwermetalle gelten jene mit einer Atomzahl von über 20 wie Merkurium, Blei, Chrom, Cadmium, Kobalt, Nickel usw. Schwermetalle haben die Tendenz, sich im Boden und damit in der Nahrungskette anzureichern und können - auch bei geringer Konzentration - schädliche Auswirkungen auf Lebewesen haben.

### **Sekundäre Rohstoffe**

Jegliches Überbleibsel bei Produktionsprozessen oder bei gezielter Sammlung, die - evt. nach einer entsprechenden Behandlung - als Rohstoff für andere Produktionsprozesse verwendbar sind.

### **Selbständige/selbständiger MitarbeiterIn**

Physische Person, deren berufliche Tätigkeit zur Vollendung des Arbeitsauftrags beiträgt, ohne abhängig beschäftigt zu sein.

### **Sicherer Ort**

Ort, an dem sich Personen im Falle eines Brandes oder anderer Notfälle in Sicherheit aufhalten können; zu diesen Orten müssen Fluchtwege angelegt werden.

### **Sicherheit**

Nicht-Vorhandensein von Risiken bezüglich unannehmbarer Schäden; Situation, in der die Gefahr minimal ist dank verschiedener Präventiv- oder Abwehrmaßnahmen, welche die psycho-physische Gesundheit einer Person am Arbeitsplatz und an anderen Orten zum Ziel hat und folgende Bereiche umfasst: Sicherheit der Anlagen und Maschinen, Arbeitshygiene, Brandschutz, äußeres Umfeld, Produktsicherheit.

### **Sicherheitsfarbe**

Farbe, der eine bestimmte Bedeutung zugemessen wird.

### **Sicherheitskarte**

Spezifisches Informationssystem zu gefährlichen Substanzen und Präparaten speziell für professionelle NutzerInnen zum Zweck des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Die Karte mit den Sicherheitsdaten umfasst 16 verpflichtende Bereiche, darunter die Identifizierung des Präparats und der Produktionsfirma, des Herstellungsbetriebes, der Gefahren, der physikalischen und chemischen Eigenheiten, der toxikologischen und Umwelt relevanten Informationen usw. Die Verantwortung für die Informationen in den genannten Bereichen liegt bei der verantwortlichen Person, die das entsprechende Präparat vermarktet.

### **Signale zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Beschilderung, bezogen auf ein Objekt, eine Aktivität oder eine bestimmte Situation, die einen Hinweis oder eine Vorschrift bezüglich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz liefert, und in Form eines Hinweisschildes, einer Farbe, eines akustischen oder Lichtsignals, einer mündlichen Mitteilung oder einer Geste auftritt.

### **Silikose**

Lungenerkrankung, die durch Inhalation und Ablagerung von mineralischem, insbesondere quarzhaltigem Staub verursacht wird. Es kommt zur Bildung von knotenartigen Bindegewebeneubildungen, die zu Vernarbung der Lunge, Luftnot, Husten und Verschleimung, chronischer Bronchitis und später zum Tod durch Ersticken führen können.

### **Soziale Verantwortung des Unternehmens**

Freiwillige Initiativen zur sozialen und ökologische Lage im Betrieb, im Handel und in den Beziehungen zum betrieblichen Umfeld (Beschäftigte, Kunden, Lieferanten usw.)

### **Spirometrie**

Messung der Atmungskapazität einer Person.

### **Störung**

Subjektives Empfinden eines Unwohlseins, das auf die Arbeitstätigkeit zurückgehen kann wie z.B. Schmerzen, Schweregefühl in den Beinen, Kopfschmerzen, Bauchweh, Müdigkeit, Nervosität usw.

### **Strahlung**

Emission und Verbreitung von Energie in Form von Teilchen oder Wellen, die sich im leeren Raum oder in der Materie ausbreiten (Korpuskelstrahlung; siehe Radioaktivität). Eine Art von Strahlen breitet sich über mechanische Wellen aus (Schall- oder terminische Wellen usw.), wobei eine Materie nötig ist. Elektromagnetische Strahlen können sich auch im leeren Raum ausbreiten.

Aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Materie unterscheiden sich die Strahlen in Ionen- und nicht ionisierende Strahlen, je nachdem, ob sie mit Atomen und Molekülen mit der Bildung von Ionen interagieren können oder nicht. Das Energieniveau, das Ionen- und nicht ionisierende Strahlen unterscheidet, liegt bei etwa 10 eV.

### **Strahlungsstärke (E)**

Strahlenstärke, die sich pro Flächeninhalt auf eine Oberfläche auswirkt, ausgedrückt in Watt pro m<sup>2</sup> (W m<sup>-2</sup>).

### **Stress**

Gesamtheit individueller Reaktionen, die durch umweltrelevante und soziale Gegebenheiten hervorgerufen werden und die Ursache für rasche Verhaltensänderungen und Störungen psychosomatischer Natur sein können. Laut neuen Untersuchungen sind 60% der Arbeitskräfte von Stress geplagt.

### **Symbol oder Piktogramm**

Ein Abbild, das eine Situation darstellt oder ein bestimmtes Verhalten vorschreibt, dargestellt auf einem Schild oder einer beleuchteten Oberfläche.

### **Symptom**

Störung, die durch eine Krankheit hervorgerufen wird.

### **System der Förderung von Gesundheit und Sicherheit**

Gesamtheit der Institutionen, die gemeinsam mit den Sozialpartnern Programme zwecks Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz erstellen.

## **T**

### **Tägliche Exposition gegenüber Vibrationen an Händen/Armen (Hand-Arm-Schwingungen)**

Mittelwert pro Zeiteinheit der ausgewogenen Beschleunigungsfrequenz, gemessen an einem Arbeitstag von 8 Stunden.

### **Tägliche Exposition gegenüber Vibrationen, die sich auf das Körperinnere übertragen**

Ausgewogener Mittelwert pro Zeiteinheit, gemessen an einem Arbeitstag von 8 Stunden.

### **TCDD (Tetrachlordibenzol-p-dioxin oder Dioxin)**

Krebs erregende Substanz, verantwortlich für die Verseuchung der Bevölkerung von Seveso (Lombardei) im Jahr 1976. Infolge dieser Katastrophe wurde von der EU die Verordnung 84/501 erlassen, die in Italien mit dem DPR Nr. 175/1988 bezüglich der Risiken von großen Unfällen übernommen wurde.

### **Technisch-berufliche Eignung**

Organisatorische Befähigung und Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Maschinen und Geräten bezüglich der Durchführung eines Auftrags.

### **Technische Norm**

Spezifische Technik, die von einer internationalen Organisation, einem europäischen Organ oder einer nationalen Behörde für Normalisierung genehmigt und publiziert wurde, deren Einhaltung nicht verpflichtend ist.

### **Technische Regeln**

Technische Regeln haben Gesetzeswert und sind also obligatorisch einzuhalten, zum Unterschied von technischen Normen, die freiwillig befolgt werden. Sie werden von den zuständigen Behörden auf nationaler oder übernationaler Ebene (z.B. EU) erlassen und beschreiben die essentiellen Voraussetzungen, die bestimmte Produkte für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit von KonsumentInnen und NutzerInnen, für Energieeinsparung und den Schutz der Umwelt vorweisen müssen.

### **Technisches Reglement**

Reglement, das direkt oder mittels Verweisen technische Voraussetzungen oder direkt



den Text einer Bestimmung, einer technischen Erläuterung oder einen Kodex für die Praxis enthält.

### **Temporäre oder mobile Baustelle**

Jedweder Ort, wo Bauarbeiten oder zivile Ingenieurstätigkeiten durchgeführt werden (siehe Liste im Anhang X des GvD Nr. 81/2008).

### **TEP**

Konventionelle Abkürzung für "Tonnenäquivalent von Petroleum".

### **Teratogen**

Wirkstoff, der Missbildungen des Fötus während der Schwangerschaft hervorrufen kann.

### **TLGW**

Technischer Langzeit-Grenzwert.

### **TLV**

Threshold Limit Value: maximale Konzentration einer Substanz in der Atmosphäre, der man im Laufe eines Arbeitstags ohne negative Auswirkungen auf die Gesundheit dauerhaft ausgesetzt sein kann.

### **Toxizität (Giftigkeit)**

Die Toxizität ist eine Stoffeigenschaft. Die toxische Wirkung eines Stoffes auf ein Lebewesen hängt neben seiner Giftigkeit (durch Veränderung der korrekten Funktion der Körperzellen) auch entscheidend von der Exposition, d. h. von der Art ihrer Aufnahme ab: eine orale Aufnahme unterscheidet sich im Verlauf der Vergiftung häufig von einer inhalativen (durch die Atmung), dermalen (durch Hautkontakt), oder gar intravenösen, intramuskulären oder intraperitonealen (durch die Bauchhöhle) Aufnahme derselben Substanz. Eine akute Vergiftung liegt vor, wenn die Wirkung innerhalb kurzer Zeit auftritt (Minuten, Stunden oder Tage). Eine chronische Vergiftung liegt bei einer länger andauernden Exposition gegenüber kleinen Dosen vor.

### **Tumor**

Ursprüngliche Bezeichnung für jeden pathologischen Prozess, der als "Tumescenz" eines Körperteils bezeichnet wurde. Heute ist es ein Synonym von "Neoplasie", also einer Neuf ormation durch Zellenwucherung eines normalen Gewebes; der Begriff "Krebs" wird allgemein als Synonym für einen bösartigen Tumor gebraucht, der auch Karzinom genannt wird.

**TWA (Time weighted average)**

Ausgewogener Wert pro Zeiteinheit (allgemein ein 8-Stunden-Arbeitstag), bezogen auf den Grenzwert der Exposition gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Wirkstoffen am Arbeitsplatz.

**U**

**Überwachung**

Kombination von Beobachtung und Messung der Leistungen eines Plans oder Programms und der Übereinstimmung mit der gängigen Politik und der Gesetzgebung im Umweltbereich gegenüber einer Reihe von vorgegebenen programmatischen Indikatoren, Kriterien und Zielsetzungen, z.B. die Übereinstimmung mit der Umweltpolitik.

**Überwachungsorgane**

Öffentliche Organe (Sanitätsbetrieb, Feuerwehr, mehrere Ämter der Landesabteilung Arbeit, Industrieministerium usw.), welche die Aufgabe der Kontrolle über die Anwendung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wahrnehmen müssen.

**Umwelt**

Umfeld, in dem eine Organisation tätig ist: Luft, Wasser, Erdreich, natürliche Ressourcen, Flora, Fauna, Menschen und ihre Beziehungen untereinander.

**Umweltschädigung**

Toxikologische Eigenheiten einer Substanz oder eines Produktes in Bezug auf die Auswirkungen auf die menschlichen, tierischen und pflanzlichen Organismen.

**Umweltüberwachung**

Messung der Schadstoffe (Staub, Rauch, Dampf, Lärm, Hitze, Vibrationen usw.) im Arbeitsumfeld, die regelmäßig mittels entsprechender Präzisionsinstrumente durchgeführt wird.

**Unachtsamkeit**

Passive Haltung gegenüber der Pflicht infolge von Faulheit oder mangelnder Sensibilität.

**Unerfahrenheit**

Mangel an Geschicklichkeit und Erfahrung sowie der entsprechenden Ausbildung.

### **Unfallregister**

Verpflichtendes Dokument, das in jeder Produktionseinheit aufliegen muss (Risikokontext), in dem die vorgesetzte Person alle Unfälle der ArbeitnehmerInnen registrieren muss.

### **UnternehmerIn**

Laut BGB (Art. 2082) jemand, die/der „beruflich eine organisierte wirtschaftliche Tätigkeit ausübt mit dem Ziel, Produkte zu erzeugen oder mit Gütern oder Dienstleistungen zu handeln“. Wirtschaftlich gesehen ist ein Unternehmer also jemand, der sich auf dem Markt einschaltet zwischen jenen, die Geldkapital und Arbeitskraft anbieten, und jenen, die Güter und Dienstleistungen nachfragen. Die Unternehmertätigkeit ist einer speziellen rechtlichen Ordnung unterworfen, besonders wenn der Unternehmer die Leitungsbefugnis der Organisation und der Arbeitstätigkeit selbst innehat (Art. 2086 BGB); die Unternehmenstätigkeit darf nicht im Gegensatz zum gesellschaftlichen Nutzen stehen oder sich negativ auswirken auf die Sicherheit, die Freiheit und Würde des Menschen (Art. 41 der Verfassung); sie muss die physische und moralische Integrität der ArbeitnehmerInnen respektieren (Art. 2087 BGB), sie darf nicht unfair gegenüber anderen Unternehmen sein (Art. 2598 BGB) und darf kein Monopol bilden oder die freie Konkurrenz verletzen (G. Nr. 287/1990 bezüglich der Antitrust-Bestimmungen). Für besondere Arten für Unternehmer (Einzelunternehmer, private und öffentliche Unternehmen) gibt es Sonderbestimmungen.

### **Unvorsichtigkeit**

Handlung oder Verhalten, die offensichtlich zu den Sicherheitsbestimmungen im Kontrast stehen, die auch aus der Erfahrung und der Vernunft resultieren.

## **V**

### **Verantwortliche Person für die Arbeitsdurchführung**

Person, die vom Auftraggeber mit der Planung oder der Kontrolle der auszuführenden Arbeit beauftragt wird; die genannte Person ist gleichzeitig Projektant für die Planung der Arbeit und LeiterIn der Arbeitskräfte bei der Durchführung der Tätigkeiten. In Anwendung des GvD Nr. 163/2006 in geltender Fassung ist die verantwortliche Person für die Arbeitsdurchführung auch als einzige für den Arbeitsfortschritt zuständig.

### **Verantwortliche Person für Prävention und Arbeitsschutz (VPAS)**

Person mit entsprechenden Fähigkeiten und beruflichen Voraussetzungen, die vom Arbeitgeber designiert wird, dem gegenüber sie verantwortlich ist bezüglich der Koordination des Dienstes für Prävention und Schutz gegen Risiken am Arbeitsplatz.

### **Verbotssignal**

Signal, das ein bestimmtes Verhalten untersagt, das ein Risiko mit sich bringen oder bewirken kann.

### **Verbrennungsrückstände**

Verbrennungsgase, Flammen, Rauch, Hitze.

### **Verordnung**

Bestimmung, welche die erforderlichen Vorgangsweisen definiert.

### **Vibration**

Mechanische Energie, die durch eine Kraft entsteht, die zeitlich und hinsichtlich Intensität und Richtung variabel ist und die sich in Form von Wellen in einem elastischen Material fortpflanzt.

### **Vibration, die auf das Körperinnere übertragen wird**

Mechanische Vibrationen, die bei Einwirkung auf das Körperinnere Risiken für Gesundheit und Sicherheit einer Arbeitskraft mit sich bringen, insbesondere in Form von Lendenschmerzen und Traumata der Wirbelsäule.

### **Vibration, die auf Hände und Arme übertragen wird**

Mechanische Vibrationen, die - falls sie auf Arme und Hände übertragen werden - Risiken für die Gesundheit und Sicherheit einer Arbeitskraft mit sich bringen, insbesondere in Form von Problemen mit den Gefäßen und Knochengelenken sowie neurologischer oder die Muskeln betreffender Schäden.

### **Vorbereitung und Reaktion auf Notfälle**

Die Unternehmensorganisation muss Verfahren festlegen und laufend aktualisieren, um potentiellen Unfällen oder Notsituationen am Arbeitsplatz entgegenzutreten zu können und daraus entstehende Umweltbelastungen vorzubeugen. Die Organisation muss - sofern notwendig - die jeweiligen Verfahren der Prävention und Intervention bei Notfällen überprüfen, insbesondere nach Unfällen oder Notsituationen. Die Organisation muss regelmäßig diese Verfahren erproben, sofern dies möglich ist.

### **Vorgesetzte/Vorgesetzter**

Eine Person, die aufgrund der beruflichen Voraussetzungen und im Rahmen der hierarchischen und funktionalen Zuständigkeiten für die aufgetragenen Verpflichtungen geeignet ist, die Arbeitstätigkeit zu überwachen und zu gewährleisten, die übertragenen Zuständigkeiten umzusetzen und die korrekte Durchführung seitens der Arbeitskräfte zu überprüfen, indem eine funktionale Weisungsbefugnis ausgeübt wird.

### **Vorrang**

Allgemeines Gesetz, das in jeder Situation wenige Aspekte wichtig und viele Aspekte nebensächlich sind. Deshalb sind die Ressourcen vor allem auf die wichtigen Aspekte zu konzentrieren, die zu bearbeiten sind.

### **Vorsatz (vorsätzliche Handlung)**

Willentliches und zielgerichtetes, schädliches oder gefährliches Verhalten mit der Absicht, eine gesetzliche Bestimmung zu missachten und das Recht anderer Menschen zu verletzen.

### **Vorschriftenverzeichnis**

Dokument, das von den Überwachungsorganen bei einem Lokalaugenschein zu verfassen ist, wenn im Bereich Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz gesetzwidrige Handlungen ausgeführt werden, und das den Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb einer bestimmten Frist den regulären Zustand wieder herzustellen. Bei Ablauf der gewährten Frist wird der Lokalaugenschein wiederholt, um die Ausführung der verordneten Tätigkeiten zu überprüfen.

### **Vorschriftssignal**

Ein Signal, das ein bestimmtes Verhalten vorschreibt.

## **W**

### **Warnsignal**

Signal, das auf ein Risiko oder eine Gefahr hinweist.

### **Wellenlänge**

Abstand zwischen zwei aufeinander folgende Spitzenwerten einer Welle. Die entsprechende Maßeinheit ist der Meter (m).

### **Wirkstoff**

Chemische, biologische oder physikalische Substanz, die sich auf die Gesundheit einer Arbeitskraft schädlich auswirken kann.

## **Z**

### **Zellen verändernder Wirkstoff**

- 1) Eine Substanz, die den Kriterien zur Klassifizierung der mutagenen Kategorien 1 und 2 laut GvD Nr. 52/1997 entspricht;
- 2) ein Präparat, das eine oder mehrere Substanzen laut Punkt 1) enthält, falls die Konzentration einer oder mehrerer der einzelnen Substanzen den Voraussetzungen bezüglich der

Konzentrationsgrenzen für die Klassifikation eines Präparats unter den mutagenen Kategorien 1 und 2 auf der Grundlage der GvD Nr. 52/1997 und Nr. 65/2003 entspricht.

### **Zielgerichtete Pläne für die Prävention**

Strukturierte Projekte, die auf genaue Zielsetzungen abgestimmt sind: Verminderung eines oder mehrerer Risiken am Arbeitsplatz, die auf dem Territorium des zuständigen Sanitätsbetriebs, in größeren Gebieten, in der Region oder auf gesamtstaatlicher Ebene verbreitet sind. Die zielgerichteten Präventionspläne betreffen gewöhnlich die Tätigkeitsbranchen, also jene Arbeitsstätten, wo die Unfallrisiken ähnlich sind.

### **Zoonose**

Infektionskrankheiten, die direkt von Tieren - besonders Haustieren - übertragen werden. Es gibt viele solcher Krankheiten, darunter die Tollwut, die Salmonellose, die Tuberkulose, die von Hunden oder Rindern übertragen wird, die Brucellose, das Q-Fieber und die Aphthe (Mundfäule).

### **Zusatzschild**

Ein zusätzliches Hinweisschild mit weiteren Angaben.

### **Zuständiger Arzt/Zuständige Ärztin**

Arzt/Ärztin im Besitz eines entsprechenden Titels und mit dementsprechenden Bildungsabschlüssen und beruflichen Voraussetzungen laut Art. 38 des GvD Nr. 81/2008, der/die laut Art. 29, Abs. 1 des genannten GvD mit dem Arbeitgeber bei der Risikoeinschätzung zusammenarbeitet und von letzterem ernannt wird, um die Überwachung der Gesundheit und alle weiteren Aufgaben laut genanntem GvD zu erledigen.

## **Wichtige Adressen**

### **Öffentliche Einrichtungen**

#### **1) Autonome Provinz Bozen**

Assessorat für Arbeit und italienische Berufsbildung  
Abteilung Arbeit (19) - Kan. M. Gamper-Str. 1 - 39100 Bozen

- Amt für Arbeitssicherheit - Tel. 0471 418660/418661, E-Mail arbeitssicherheit@provinz.bz.it  
- Geom. Gilberto Ugolini
- Amt für technischen Arbeitsschutz - Tel. 0471 418640/418641, E-Mail technischer-arbeitsschutz@provinz.bz.it - Dr. Ing. Roberto Ghizzi
- Amt für sozialen Arbeitsschutz - Tel. 0471 418540/418541, E-Mail sozialer-arbeitsschutz@provinz.bz.it - Dr. Sieghart Flader

Abteilung deutsche und ladinische Berufsbildung (20) - Dantestr. 3 - 39100 Bozen

- Berufliche Weiterbildung - Tel. 0471 416914, E-Mail michaela.rogger@provinz.bz.it - Michaela Rogger

Abteilung italienische Berufsbildung (21) - Gertraudweg 3 - 39100 Bozen

- Berufliche Weiterbildung - Tel. 0471 412816, E-Mail franco.mugliari@provincia.bz.it - Franco Mugliari

Assessorat für Gesundheit und Sozialwesen

Abteilung Gesundheitswesen (23) - Kan. M. Gamper-Str. 1 - 39100 Bozen

- Amt für Hygiene und öffentliche Gesundheit - Tel. 0471 418160/418161, E-Mail michele.dagostin@provinz.bz.it - Adv. Dr. Michele Dagostin

Assessorat für Umwelt

Umweltagentur (Abt. 29) - Amba Alagi-Str. 5 und 35 - 39100 Bozen

- Amt für Luft und Lärm - Tel. 0471 411820/411821, E-Mail georg.pichler@provinz.bz.it  
- Dr. Ing. Georg Pichler
- Analyselabor - Tel. 0471 417172, E-Mail francesca.ambonati@provincia.bz.it - Dr.in Francesca Ambonati

Assessorat des Landeshauptmanns

Abteilung Brandschutz (26) - Drususstr. 116 - 39100 Bozen

- Amt für Brandverhütung - Tel. 0471 416020/416021, E-Mail marco.becarelli@provinz.bz.it  
- Dr. Marco Beccarelli
- Brandschutz - Tel. 0471 415700, E-Mail ernst.preyer@provinz.bz.it - Dr. Ernst Preyer
- Berufsfeuerwehr Bozen - Tel. 0471 415700, E-Mail cpwf-bz@provincia.bz.it

## 2) Südtiroler Sanitätsbetrieb

Betrieblicher Dienst für Arbeitsmedizin - 39100 Bozen

- Abteilung ärztliches Arbeitsinspektorat - Italienallee 13/M - Tel. 0471 907155, E-Mail met-lav.ispettorato@asbz.it - Dr. Guido Maccacaro
- Klinische Sektion - Neubruchweg 3/9 - Tel. 0473 907900, E-Mail arbeitsmedizin@asbz.it  
- Dr. Guido Maccacaro

## 3) Spezialisierte Körperschaften

- ISPESL - Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro - 39100 Bozen  
Horazstr. 49 - Tel. 0471 272222, E-Mail ispeslbz@libero.it - Dr. Ing. Livio Giuliani
- AFI-IPL - Arbeitsförderungsinstitut - 39100 Bozen  
Neubruchweg 5/B/7 - Tel. 0471 061950, E-Mail info@afi-ipl.org - Dr. Karl Gudauner

## 4) Versicherungskörperschaften

- INAIL Gesamtstaatliche Versicherungsanstalt gegen Arbeitsunfälle  
Landesdirektion - 39100 Bozen, Europaallee 31 - Tel. 0471 560211, E-Mail altoadige@inail.it - Dr. Robert Pfeifer  
Sitz Bozen - 39100 Bozen, Europaallee 31 - Tel. 0471 560211, E-Mail bolzano@inail.it - Dr. Mira Vivarelli  
Sitz Meran 39012 Meran, XXX Aprilstr. 17 - Tel. 0473 294211, E-Mail merano@inail.it - Dr. Marco Pantozzi  
Sitz Brixen - 39042 Brixen, J. Durst-Str. 2/A - Tel. 0472 254211, E-Mail bressanone@inail.it - Dr. Christof Liensberger



## 5) Sicherheitskräfte

- 39100 Bozen - Landeskommando der Carabinieri  
Drususstr. 8 - Tel. 0471 330111  
Weitere Kommandos in den größeren Ortschaften
- Staatspolizei  
39100 Bozen - Giovanni Palatucci-Str. 1 - Tel. 0471 947611, E-Mail [urp.bz@poliziadistato.it](mailto:urp.bz@poliziadistato.it)  
39042 Brixen - Vittorio Veneto-Str. 13 - Tel. 0471 271611  
39012 Meran - Kornplatz 2 - Tel. 0473 273511

## 6) Gerichtsbarkeit

- Staatsanwaltschaft  
39100 Bozen - Gerichtsplatz 1 - Tel. 0471 226111, E-Mail [info@procura.bz.it](mailto:info@procura.bz.it)

## Private Organisationen

### 1) Gewerkschaftsorganisationen

- ASGB - Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund - 39100 Bozen - Bindergasse 30  
Ansprechpartner für Arbeitsschutz: Markus Dibiasi - Tel. 0471 308224-338 5673684, E-Mail [mdibiasi@asgb.org](mailto:mdibiasi@asgb.org)
- AGB/CGIL - Allgemeiner Gewerkschaftsbund - 39100 Bozen - Romstr. 79  
Ansprechpartner für Arbeitsschutz: Paolo Zeni - Tel. 0471 955177-335 1236449, E-Mail [626@cgil-agb.it](mailto:626@cgil-agb.it)
- SGBICISL - Südtiroler Gewerkschaftsbund - 39100 Bozen - Siemensstr. 23  
Ansprechpartner für Arbeitsschutz: Michael Raveane - Tel. 0471 568484, E-Mail [michael.raveane@sgbicisl.it](mailto:michael.raveane@sgbicisl.it)
- UIL-SGK - Südtiroler Gewerkschaftskammer - 39100 Bozen - A. Bufalini-Str. 4  
Ansprechpartner für Arbeitsschutz: Remigio Servadio - Tel. 0471 245614-338 3808839, E-Mail [uiltucs@uilaltoadige.it](mailto:uiltucs@uilaltoadige.it)

2) Gewerkschaftsorganisationen

- Patronat SBR-ASGB - 39100 Bozen - Bindergasse 22, Tel. 0471 308210, E-Mail patronat.asgb.org
- Patronat INCA-AGB/CGIL - 39100 Bozen - Triesterstr. 78, Tel. 0471 926545, E-Mail bolzano@inca.it
- Patronat INAS-SGBCISL - 39100 Bozen - Siemensstr. 23 - Tel. 0471 568410, E-Mail inas@sgbcisl.it
- Patronat ITAL-SGK/UII - 39100 Bozen - A. Bufalini-Str. 4 - Tel. 0471 934537, E-Mail uilbz@uilaltoadige.it

3) Paritätische Komitees auf Sektorebene

- Paritätisches Komitee im Bauwesen für Ausbildung und Sicherheit - 39100 Bozen - Marconistr. 2 - Tel. 0471 305050, E-Mail info@cpe.bz.it

4) Bauarbeiterkassen

- Bauarbeiterkasse - 39100 Bozen - Marconistr. 2 - Tel. 0471 305000, E-Mail info@bauarbeiterkasse.bz.it
- Südtiroler Landesbauarbeiterkasse - 39100 Bozen - Mitterweg 7 - Tel. 0471 323360, E-Mail info@slbk.bz

5) Weitere Organisationen

- ADES-Vereinigung der Sicherheitsexperten - 39100 Bozen - Pfarrhofstr. 60/A - Tel. 0471 252642-254231, E-Mail info@ades626.it

## **Nützliche Internetseiten**

### **Institutionelle Internetseiten**

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) - Seite des römischen Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik

[www.ministerosalute.it/sicurezzaalavoro](http://www.ministerosalute.it/sicurezzaalavoro) - Seite des römischen Ministeriums für Gesundheit

[www.ispesl.it](http://www.ispesl.it) - Seite des Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro - ISPESL

[www.inail.it](http://www.inail.it) - Seite des INAIL auf nationaler Ebene, das die Daten über Arbeitsunfälle veröffentlicht

<http://www.provinz.bz.it/arbeit.htm#A780> - Seite der Landesverwaltung im Bereich Arbeitsschutz

[www.comitatoparitetico.bz.it](http://www.comitatoparitetico.bz.it) - Seite des paritätischen Komitees im Bauwesen in Südtirol

[www.cgil.it/tematiche/default.asp?ARG=SALS](http://www.cgil.it/tematiche/default.asp?ARG=SALS) - Seite der CGIL zum Arbeitsschutz

[www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it) - Seite der CISL zum Arbeitsschutz

[www.uil.it/newsamb/Default.htm](http://www.uil.it/newsamb/Default.htm) - Seite der UIL zum Arbeitsschutz

<http://osha.europa.eu/it> - Seite der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

[www.baua.de](http://www.baua.de) - Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Dortmund)

[www.stmas.bayern.de/arbeitsschutz/index.htm](http://www.stmas.bayern.de/arbeitsschutz/index.htm) - Landesinstitut für Arbeitsschutz in Bayern

[www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0635](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0635) - Österr. Arbeitsministerium/Arbeitsschutz

### **Weitere Internetseiten**

[www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at) - Seite des österreichischen Arbeitsinspektorats,

[www.brainguide.at/arbeitsschutz](http://www.brainguide.at/arbeitsschutz) - Expertenseite zum Arbeitsschutz in Österreich

[www.aam.at](http://www.aam.at) - Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin

[www.i-a-a.de](http://www.i-a-a.de) - Institut für Arbeitsmedizin und arbeitssicherheit

[www.inqa.de](http://www.inqa.de) - Seite der Neuen Initiative für Qualität der Arbeit (D)

[www.forba.at](http://www.forba.at) - Seite der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Wien

[www.sicurezzaonline.it](http://www.sicurezzaonline.it) - Informationsseite zu Gesetzgebung, Jurisprudenz, Körperschaften usw.

[www.safety81.it](http://www.safety81.it) - Seite über Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Umwelthygiene usw.

[www.aifos.it](http://www.aifos.it) - Seite der Associazione nazionale formazione della sicurezza sul lavoro

[www.securitywork.it](http://www.securitywork.it) - Seite mit newsletter und Kursangeboten zum Arbeitsschutz

[www.forumsicurezza.com/forum/index.php](http://www.forumsicurezza.com/forum/index.php) - Forum über verschiedene Themen des Arbeitsschutzes

[www.altalex.com/index.php?idnot=40701](http://www.altalex.com/index.php?idnot=40701) - Seite mit Gesetzestexten zum Arbeitsschutzes

[www.kila.it/archivio-consigliera-di-parit-regionale-/donne-e-sicurezza-sul-lavoro-2.html](http://www.kila.it/archivio-consigliera-di-parit-regionale-/donne-e-sicurezza-sul-lavoro-2.html) - Piemont

[www.networkedblogs.com/topic/sicurezza\\_sul\\_lavoro](http://www.networkedblogs.com/topic/sicurezza_sul_lavoro) - Blog zum Arbeitsschutz

[www.puntosicuro.it/italian/index.php](http://www.puntosicuro.it/italian/index.php) - Gewerbliche Internetseite

## **Abkürzungen**

*Achtung: Ausländische Internetseiten beziehen sich selbstverständlich nicht auf die Gesetzgebung zum Arbeitsschutz in Italien.*

AFI-IPL	- Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori
Abs.	- Absatz (in einem Gesetzesartikel)
AFI	- Arbeitsförderungsinstitut
Art.	- Artikel (eines Gesetzes)
AVAS	- Arbeitnehmervertretung für Arbeitsschutz
BGB	- Bürgerliches Gesetzbuch (it. Codice civile)
BGV	- Betriebliche Gewerkschaftsvertretung
CONFAPI	- Arbeitgeberverband der privaten Klein- und mittelgroßen Industrie
DPR	- Dekret des Präsidenten der Republik
EGV	- Einheitliche Gewerkschaftsvertretung (rappresentanza sindacale unitaria)
G.	- Gesetz
GBV	- Gewerkschaftliche Betriebsvertretung (it. RSA, rappresentanza sindacale aziendale)
GvD	- Gesetzesvertretendes Gesetz (it. Decreto legislativo)
INAIL	- Nationales Institut für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle (Unfallinstitut)
IPL	- Istituto per la Promozione dei Lavoratori
MD	- Ministerialdekret
NISF/INPS	- Nationalinstitut für soziale Fürsorge
SGB	- Strafgesetzbuch
VPAS	- Verantwortliche Person für Prävention und Arbeitsschutz





