



SICHERE ARBEITSSTÄTTEN

Richtige Gestaltung und Kennzeichnung

AK NIEDER
ÖSTERREICH

VORWORT

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden ist oberstes Ziel aller Bemühungen im Arbeitnehmer:innenschutz. Die Arbeitsstättenverordnung liefert viele detaillierte Informationen, wenn es darum geht wie Arbeitsstätten gestaltet sein müssen, damit die Beschäftigten geschützt sind. Wie genau muss ein Arbeitsraum beleuchtet und belüftet werden? Ist die vorhandene Bodenfläche ausreichend und welche Bestimmungen gibt es hinsichtlich des Raumklimas? Welche Anforderungen gelten für Sanitär-, Umkleide- und Aufenthaltsräume? Die vorliegende Broschüre informiert über alle diese Themen aus der Arbeitsstättenverordnung und ergänzt, wo das sinnvoll ist, aus anderen Quellen.

Wir von ÖGB und AK Niederösterreich unterstützen, informieren und beraten bei allen Fragen rund um den Arbeitnehmer:innenschutz und die Betriebliche Gesundheitsförderung. Für Betriebsrät:innen und Sicherheitsvertrauenspersonen stellen wir ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot bereit.

Wir danken für Ihr Interesse an der vorliegenden Publikation und sagen herzlich Danke dafür, dass Sie sich für mehr Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt einsetzen!



Markus Wieser
Präsident



Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin



Foto: WYTHALEK

SICHERE ARBEITSSTÄTTEN

RICHTIGE GESTALTUNG
UND KENNZEICHNUNG

Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer viel Zeit verbringen. Eine menschenrechte Gestaltung von Arbeitsstätten bildet die Grundlage für gesunde Arbeitsplätze, da sie Beanspruchungen vermeidet oder stark verringert. **In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Informationen dazu.**

Inhalt

1 Warum ist die Gestaltung von Arbeitsstätten wichtig?	4
2 Wer ist für die Arbeitsplatzgestaltung verantwortlich?	8
3 Welche Kriterien müssen Arbeitsräume erfüllen?	19
4 Was gilt für Sanitär- und Sozialräume?	36
5 Wie sind Erste Hilfe und Brandschutz geregelt?	46
6 Welche Vorgaben gelten für Verkehrs- und Fluchtwege?	58
7 Wie müssen Gefahren gekennzeichnet sein?	64
8 Welche sonstigen Einwirkungen gibt es?	80
9 Wie sind die Prüfungen zur Instandhaltung geregelt?	86
Anhang	
Anforderungen an Arbeitsräume – Übersichtstabellen	90
Ansprechpersonen im Betrieb	91
Weiterführende Informationen	93
Abkürzungsverzeichnis	95

Inhaltlich übernommen von der AK Wien
angepasst von Dr. Christian Schuckert, AK Niederösterreich

Warum ist die Gestaltung von Arbeitsstätten wichtig?

Arbeiterkammern und Gewerkschaften setzen sich ein

Es ist höchste Zeit: Arbeitsräume und Arbeitsplätze müssen an den Menschen angepasst werden – und nicht umgekehrt.

Wichtige Begriffe

Was sind Arbeitsstätten, was versteht man unter Arbeitsräumen? Und wann spricht man von einem ständigen Arbeitsplatz?

Das Ziel dieses Ratgebers

Die praxisorientierte Aufbereitung soll helfen, sich verstärkt mit dem ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb zu beschäftigen.

1

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE EINEN ERSTEN ÜBERBLICK ZUM THEMA ARBEITSSTÄTTEN UND ZU DIESEM RATGEBER.

Arbeiterkammern und Gewerkschaften setzen sich ein

Für Arbeiterkammern und Gewerkschaften ist die menschengerecht gestaltete Arbeitswelt ein wichtiges sozial- und gesundheitspolitisches Anliegen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als körperliches und psychisches Wohlbefinden.

Wir alle verbringen einen großen Teil unserer Lebenszeit am Arbeitsplatz. Dieser muss daher so gestaltet sein, dass die körperliche und psychische Gesundheit von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten und gefördert wird.

Genau hier setzt die **Arbeitsstättenverordnung (AStV)** an. Sie enthält wichtige Regelungen zur menschengerechten Gestaltung von Arbeitsstätten und von Arbeitsplätzen.

Der Grundsatz lautet: Das Arbeitsumfeld muss an die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt.

Die AStV enthält Regelungen zum Platzbedarf, zum Raumklima, zur notwendigen Beleuchtung von Arbeitsplätzen, zur Sicherstellung der Flucht im Brandfall und vieles andere mehr. In den einzelnen Kapiteln dieses Ratgebers finden Sie dazu ausführliche Informationen.

Wichtige Begriffe

Was sind Arbeitsstätten?

Arbeitsstätten sind alle Gebäude, Teile von Gebäuden, Container, Wohnwagen, Tragluftbauten, Bauhütten und sonstige ähnliche Einrichtungen, zu denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben.

Weiters sind Arbeitsstätten alle Orte im Freien auf einem Betriebsgelände mit Zugang für das Personal. Dazu gehören auch Verkehrswege, welche die einzelnen Arbeitsplätze auf dem Betriebsgelände miteinander verbinden.

Was sind Arbeitsräume?

Arbeitsräume sind alle Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist. Führer- und Bedienungsstände von Arbeitsmitteln sind keine Arbeitsräume.

Was sind ständige Arbeitsplätze?

Ständige Arbeitsplätze sind alle Bereiche, in denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während ihrer Arbeit im regulären Betriebsablauf aufhalten – entsprechend der jeweiligen Zweckbestimmung des Raumes.

Ständige Arbeitsplätze können sowohl ortsgebunden als auch nicht ortsgebunden sein. Beispiele für ortsgebundene Arbeitsplätze sind Schreibtische, Bedienungstheken etc. Nicht ortsgebundene Arbeitsplätze sind z. B. Lagerhallen, Archive etc.

Das Ziel dieses Ratgebers

Mit diesem Ratgeber wenden wir uns an alle interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Berufsbezogen besonders relevant sind die Inhalte für:

- Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen
- Funktionärinnen und Funktionäre in der Gewerkschaft
- Präventivfachkräfte (Arbeitsmedizinerinnen bzw. -mediziner und Sicherheitsfachkräfte)
- Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. -psychologen

Die Auseinandersetzung mit dem Thema dieses Ratgebers soll den Anstoß geben, sich verstärkt mit Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu beschäftigen.

Und genau dabei möchten wir mit dem vorliegenden Ratgeber behilflich sein: Bei der Umsetzung der betreffenden Vorschriften für den Schutz sowie für die Erhaltung der Gesundheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Inhalt dieses Ratgebers ist somit eine Auswahl jener Themen rund um Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, die in der täglichen Praxis besonders relevant sind.

Wer ist für die Arbeitsplatzgestaltung verantwortlich?

Die Arbeitsumgebung kann Ihre Gesundheit gefährden

Arbeit kann die Gesundheit belasten. Menschengerecht gestaltete Arbeitsplätze vermeiden oder verringern die Beanspruchung.

Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung

Die Arbeitgeberseite muss Sie über die menschengerechte Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes informieren.

Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitbestimmung

Bei der Durchsetzung Ihrer Rechte helfen Ihnen Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen.

2

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE IN ALLER KÜRZE ÜBER
RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND WO SIE GELTEN.

Die Arbeitsumgebung kann Ihre Gesundheit gefährden

Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank, das beweisen zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen. Andererseits berichten darüber auch viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beratungsgesprächen in den Arbeiterkammern.

**ACH
TUNG**

Damit Arbeit menschengerecht gestaltet werden kann, müssen schon bei der Errichtung von Arbeitsstätten die dort vorgesehenen Arbeitsplätze bedacht werden.

Gesetze, Verordnungen und Normen für Arbeitsstätten

Für menschengerechte Arbeit bedarf es gesunder und sicherer Arbeitsplätze. Die Arbeitgeberseite ist deshalb verpflichtet, vorbeugend Maßnahmen zu Ihrem Schutz festzulegen. Diese Schutzmaßnahmen sollen Belastungen in der Arbeitsstätte ganz verhindern oder zumindest so weit als möglich reduzieren.



Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss Arbeitsstätten und darin befindliche Arbeitsplätze ergonomisch gestalten und dabei den Stand der Technik berücksichtigen.

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) bildet für viele Maßnahmenbereiche die rechtliche Grundlage. Zum Beispiel für:

- Sanitäre Vorkehrungen
- Sozialeinrichtungen (Aufenthalts- und Bereitschaftsräume)
- Brandschutz und Erste Hilfe

Darüber hinaus sind die Arbeitsstättenverordnung (AStV) sowie eine Reihe von Normen bei der Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsstätten zu berücksichtigen.

Die Arbeitsstättenverordnung (AStV)

Die AStV konkretisiert viele grundsätzliche Bestimmungen des ASchG. Sie führt konkret aus, wie und welche Mindestanforderungen an Arbeitsräume gestellt werden. Zum Beispiel:

- Mindestraumgröße und Temperaturen
- Erste-Hilfe-Vorkehrungen
- Anzahl der Ersthelferinnen und Ersthelfer
- Personen und Maßnahmen für den Brandschutz
- Die Sicherung der Fluchtwege
- Sanitäre Vorkehrungen und Sozialeinrichtungen

Wichtige Normen

Für die bauliche Ausführung von Arbeitsstätten, die Arbeitsumgebung sowie die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und dergleichen gibt es eine Vielzahl von Normen. Zu beachten sind auch: die Technischen Richtlinien Vorbeugender Brandschutz (TRVB) und die Richtlinien des Österreichischen Instituts für Bautechnik (OIB). Diese Grundlagen beziehen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in ihre Vorgaben ein.



Bei der konkreten Arbeitsplatzgestaltung werden diese Gesetze, Verordnungen und Normen oft nur zum Teil berücksichtigt. Dadurch entstehen gesundheitliche Probleme.

Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitsplätze zu evaluieren und Sie über mögliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu informieren.

Die Unterweisung spielt für die Vermeidung von Unfällen und die Verringerung von Gefahren ebenfalls eine wichtige Rolle. Denn dabei erhalten Sie konkrete Informationen über die richtige Bedienung von Geräten und Maschinen, den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder über die richtige Verwendung einer persönlichen Schutzausrüstung.

Was ist die Arbeitsplatzevaluierung?

Unter Arbeitsplatzevaluierung versteht man das Ermitteln und Beurteilen aller physischen (körperlichen) und psychischen Gefahren, welche durch die Arbeit entstehen. Inklusive der Festlegung von geeigneten Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenbeseitigung. Dieser Vorgang ist schriftlich festzuhalten.

In Bezug auf die Arbeitsstätte sollte beispielsweise festgestellt werden, ob es sich bei den vorhandenen Arbeitsplätzen um „ständige Arbeitsplätze“ handelt oder nicht. Denn davon hängen einige wichtige gesetzliche Ansprüche ab: Zum Beispiel, ob an diesem Arbeitsplatz Tageslicht vorhanden sein muss. Oder, ob es Ausnahmen von baulichen Mindestanforderungen gibt und daher Abweichungen vorhanden sein können.



Die Evaluierung muss im Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument verschriftlicht werden. Das Ziel lautet: Wahrung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch vorbeugende Schutzmaßnahmen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsplatzevaluierung dient darüber hinaus der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Besonders im Hinblick auf die Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima, Belichtung und Beleuchtung. Dabei gilt gemäß ASchG der oberste sicherheitstechnische Grundsatz: Nur die erkannte Gefahr kann ausgeschaltet oder zumindest so weit als möglich minimiert werden.

**ACH
TUNG**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können auch Fachleute mit der Evaluierung beauftragen – z. B. Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner.

Präventivfachkräfte und Präventionszeit

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ist verantwortlich für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung des Betriebes. In kleineren Betrieben wird das durch Begehung sicher-

gestellt, in größeren Betrieben durch die Einhaltung der Präventionszeiten.

Die jährliche Präventionszeit ist die Mindesteinsatzzeit, die eine Präventivfachkraft pro Jahr für den Betrieb tätig sein muss.

Präventivfachkräfte sind:

- Sicherheitsfachkräfte
- Arbeitsmedizinerinnen bzw. -mediziner

Bei der Durchführung der Evaluierung ist die enge Zusammenarbeit von Präventivfachkräften, dem Betriebsrat sowie den Sicherheitsvertrauenspersonen erforderlich.

Die Expertin bzw. der Experte an Ihrem Arbeitsplatz sind jedoch Sie. Sie kennen Ihre Arbeitsbedingungen am besten und müssen in die Evaluierung einbezogen werden. Vor allem bei der Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist Ihre Mitarbeit besonders wichtig.

Zur Evaluierung ist jeder Betrieb verpflichtet

Die Pflicht zur Evaluierung besteht unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb. Sie ist gemäß §§ 3–7 ASchG in folgenden Fällen durchzuführen:

- Als Erstbeurteilung
- Bei Umbau oder Neubau der Arbeitsstätte
- Bei jeder Änderung der Arbeitsstoffe (z. B. Chemikalien), Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe oder der Arbeitsmittel – also Maschinen, Geräte, Einrichtungen etc.
- Nach Auftreten von Unfällen, Störfällen, Beinahe-Unfällen etc.
- Bei Verdacht auf arbeitsbedingte Erkrankungen

Um eine kontinuierliche Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen im Betrieb zu erreichen, ist die Evaluierung aktuell zu halten. Dadurch kann die Erfüllung der Mindestvorschriften bei Kontrollen der Arbeitsinspektion nachgewiesen werden. Für die Arbeitgeberseite wird dadurch Rechtssicherheit geschaffen.

**KON
KRET**

Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen Zugang zu den Dokumenten haben, sodass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Gefahren informiert werden können.

Was bedeutet Informationspflicht?

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss Sie über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung informieren.

Durch diese Information müssen Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer erkennen können, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Wie muss die Information erfolgen?

- Während der Arbeitszeit
- Vor Aufnahme der Tätigkeit
- Regelmäßig wiederholt – vor allem, wenn sich betriebliche Gegebenheiten ändern
- In verständlicher Form – z. B. fremdsprachige Beschäftigte

**KON
KRET**

Die Arbeitgeberseite muss sich vergewissern, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Informationen verstanden hat.

Sind Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt, müssen Sie unverzüglich über diese Gefahr informiert werden. Ebenso über die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen.

In Bezug auf die Arbeitsstätte – hinsichtlich Ihres Arbeitsbereiches – müssen Sie über Folgendes informiert werden:

- Das Verhalten im Gefahrenfall, z. B. durch einen deutlichen Aushang an geeigneten, leicht zugänglichen Stellen
- Die Bedeutung der Alarmsignale, sofern in der Arbeitsstätte eine Alarmanrichtung vorhanden ist
- Allfällige Lagerverbote und Lagerbeschränkungen

- Standorte und Handhabung von Einrichtungen zur Brandbekämpfung
- Standorte von Einrichtungen für die Erste-Hilfe-Leistung



Die Information der einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kann in einigen Bereichen nur dann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen oder Betriebsrätinnen und Betriebsräte vorhanden sind und diese ausreichend informiert wurden. Es muss dabei sichergestellt sein, dass die Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Dabei sind zu berücksichtigen: Inhalt und Zweck der Information sowie die bestehenden Gefahren und betrieblichen Gegebenheiten.

Sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen noch Betriebsrätinnen und Betriebsräte vorhanden, müssen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert werden und die entsprechenden Unterlagen erhalten. Geeignete Unterlagen können in Bezug auf Arbeitsmittel Bedienungsanleitungen sein. In Zusammenhang mit Arbeitsstoffen sind jedenfalls Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen müssen erforderlichenfalls am Arbeitsplatz aushängen.

Was ist eine Unterweisung?

Die Unterweisung ist eine wichtige Maßnahme im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung. Sie ist in erster Linie als Schulung für den konkreten Arbeitsplatz oder die Tätigkeit der jeweiligen Beschäftigten zu verstehen.

- Die Unterweisung beinhaltet vor allem verhaltens- und handlungsbezogene Anweisungen
- Sie muss arbeitsplatzbezogen sein und dem Erfahrungsstand der Beschäftigten entsprechen
- Die Unterweisung muss in regelmäßigen Abständen erfolgen. Zum Beispiel, wenn es die Arbeitsplatzevaluierung ergibt. Oder, wenn es eine Verordnung zum ASchG erfordert

- Die Unterweisung kann in schriftlicher Form erfolgen, muss aber auf jeden Fall für die angesprochenen Personen verständlich sein



Sind Beschäftigte der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig, muss die Information und die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder einer anderen für sie verständlichen Sprache erfolgen.

Unterweisungen werden immer von geeigneten Personen mit entsprechenden Fachkenntnissen durchgeführt – z. B. fachkundige Person lt. der Arbeitsmittelverordnung.

Wenn es notwendig ist, müssen für die Unterweisung externe Fachleute herangezogen werden.

Wann ist eine Unterweisung notwendig?

Eine Unterweisung soll sicherstellen, dass Sie sich am Arbeitsplatz von Anfang an richtig verhalten. Deshalb muss die Arbeitgeberseite Sie z. B. schon beim erstmaligen Arbeitsbeginn über die Schutzmaßnahmen im Brandfall informieren (Fluchtwege, Sammelstelle etc.). Weitere Anlässe für eine Unterweisung sind:

- Nach Montage und vor der Inbetriebnahme eines neuen Arbeitsmittels (Kreissäge usw.) werden Sie im Hinblick auf die vorhandenen Schutzmaßnahmen unterwiesen (Not-Aus-Schalter, Spaltkeil und Schutzhaube, Absaugung, usw.). Sie erhalten auch Informationen über sichere Arbeitsvorgänge – z. B. die Verwendung von Schiebestock oder Schiebebrett
- Besteht die Pflicht zum Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA), hat Sie die Arbeitgeberseite z. B. darüber zu informieren, wie Sie Ihren persönlichen Gehörschutz, Schutzbrille, Sicherheitsschuh etc. richtig verwenden, reinigen und lagern
- Arbeiten Sie mit gefährlichen Arbeitsstoffen, müssen Sie über deren sichere Verwendung und den Gebrauch der dazugehörigen persönlichen Schutzausrüstung unterwiesen werden (Schutzbrille, Atemschutz etc.). Bei einigen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen gibt es auch regelmäßige Untersuchungspflichten

§14 ASchG verpflichtet die Arbeitgeberseite zur Unterweisung in folgenden Situationen:

- Vor Aufnahme Ihrer Tätigkeit
- Bei Änderung des Aufgabenbereiches
- Bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- Wenn neue Arbeitsstoffe eingeführt werden
- Bei Einführung neuer oder Änderung bestehender Arbeitsverfahren
- Nach Unfällen sowie Beinahe-Unfällen



Unterweisungen müssen regelmäßig durchgeführt werden. Bei der Verwendung einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ist die Unterweisung in den meisten Fällen jährlich vorgeschrieben.

Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitbestimmung

Bei der Arbeitsplatzgestaltung haben auch Sie ein Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht. Wichtige Ansprechpersonen dafür sind der Betriebsrat sowie die Sicherheitsvertrauenspersonen.

Belegschaftsorgane vertreten Ihre Interessen

Kontaktieren Sie sofort Ihren Betriebsrat, wenn Ihr Arbeitsplatz nicht ergonomisch gestaltet ist oder wenn sich Umgebungseinflüsse negativ auf Ihre Gesundheit auswirken. Plant Ihr Betrieb die Einrichtung neuer Arbeitsplätze oder den Umbau von Räumlichkeiten, muss der Betriebsrat rechtzeitig darüber informiert werden.



Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen auch überwachen, ob die Arbeitgeberseite die Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhält.

Weitere Mitwirkungsrechte:

- Erarbeiten von Vorschlägen für bessere Arbeitsbedingungen und die Verhütung von Arbeitsunfällen sowie Berufskrankheiten
- Beratung mit der Arbeitgeberseite bezüglich menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung
- Besichtigungsrecht betrieblicher Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze
- Teilnahme an Betriebsratswahlen. Sie sind in jedem Betrieb möglich, der dauerhaft mehr als 5 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt

Aufgaben von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)

Sicherheitsvertrauenspersonen vertreten Sie, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb geht. Laut Gesetz sind sie Arbeitnehmer-Vertreterinnen bzw. -Vertreter mit besonderer Funktion bei der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus informieren, beraten und unterstützen Sicherheitsvertrauenspersonen Ihren Betrieb in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Dabei arbeiten sie mit den internen und externen Fachleuten aus den verschiedenen Bereichen zusammen. Zum Beispiel mit dem Betriebsrat, Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern, Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. -psychologen und sonstigen Fachleuten.

Weitere Aufgaben und Kompetenzen:

- Achten auf die Verwendung der Schutzeinrichtungen
- Hinweisen auf die Einhaltung aller Schutzmaßnahmen
- Unverzügliche Information der Arbeitgeberseite und der Sicherheitsfachkräfte bei Mängeln (z. B. beim Fehlen von Schutzmaßnahmen)
- Erarbeiten v. Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

**ACH
TUNG**

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen umfassend zu informieren.

Sicherheitsvertrauenspersonen übernehmen Betriebsratsaufgaben

Gibt es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat, übernehmen die Sicherheitsvertrauenspersonen bestimmte Mitwirkungsrechte. Diese Rechte beschränken sich auf die Bereiche Sicherheit und Gesundheit. In solchen Fällen muss die Arbeitgeberseite die Sicherheitsvertrauenspersonen an folgenden Maßnahmen beteiligen:

- Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
- Ermittlung und Beurteilung von Gefahren
- Festlegung von Schutzmaßnahmen
- Planung und Organisation der Unterweisungen

An der Planung und Einführung neuer Technologien muss die Arbeitgeberseite die Sicherheitsvertrauenspersonen nicht beteiligen. Allerdings müssen sie zu folgenden Punkten angehört werden:

- Auswahl der Arbeitsmittel, z. B. Werkzeuge, Bildschirmgeräte etc.
- Einsatz neuer Arbeitsstoffe
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Einwirkungen der Umwelt auf den Arbeitsplatz im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Welche Kriterien müssen Arbeitsräume erfüllen?

Mindestanforderungen an Räume

Für die Raumhöhe, Grundfläche aber auch den Luftraum gibt es genau definierte Mindestvorgaben.

Tageslicht und künstliche Beleuchtung

Arbeitsräume müssen mit genügend Tageslicht versorgt und mit künstlichem Licht ausleuchtbar sein.

Regelungen für Klima und Lüftung

Temperatur, Luftgeschwindigkeit aber auch die Versorgung mit Frischluft unterliegen genauen Bestimmungen.

Leichter vorankommen durch Barrierefreiheit

Die Umsetzung von Barrierefreiheit am Arbeitsplatz schafft einen Mehrwert für verschiedenste Benutzergruppen.

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte (§ 22c BEinstG)

Ab 1.1.2025 sind große Unternehmen dazu verpflichtet, eine:n Barrierefreiheitsbeauftragte:n für jeweils fünf Jahre zu ernennen.

Lagerungen

Durch Lagerungen darf niemand gefährdet werden. Hier gilt es, einigen Grundsätzen zu folgen.

TIPP

Im Anhang finden Sie Überblickstabellen zu den Anforderungen an Arbeitsräume.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE GRUNDLEGENDEN ANFORDERUNGEN ARBEITSSTÄTTEN ERFÜLLEN MÜSSEN.

Mindestanforderungen an Räume

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer benötigen für ihre beruflichen Tätigkeiten ausreichend Platz. Damit die Gesundheit nicht zu Schaden kommt, müssen Räume verschiedene Mindestanforderungen erfüllen. Die Arbeitsstättenverordnung regelt daher sowohl die Höhe als auch die Größe und den Luftraum von Arbeitsräumen:

Mindestens 2,5 Meter Raumhöhe

Arbeitsräume müssen grundsätzlich 3 Meter hoch sein. Ausnahmen bestätigen diese Regel. Denn bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung sowie ohne erschwerende Bedingungen ist auch eine geringere Raumhöhe möglich:

- Mindestens 2,5 Meter bei Arbeitsräumen mit einer Bodenfläche bis zu 100 m²
- Mindestens 2,8 Meter bei einer Fläche von 100 m² bis 500 m²

Diese reduzierten Richtwerte gelten dann, wenn keine erschwerenden Bedingungen vorliegen. Erschwerende Bedingungen sind z. B. Hitze oder Schadstoffe in der Luft.

Mindestens 8 m² Bodenfläche

Arbeitsräume müssen ausreichend groß sein. Für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer sieht die Arbeitsstättenverordnung (AStV) im Arbeitsraum 8 m² Bodenfläche vor. Für jede weitere Person in diesem Raum kommen 5 m² hinzu.

The logo consists of a red square with the word 'KON' in white above the word 'KRET' in white.

Auf dieser Fläche muss für jede Person eine zusammenhängende und freie Bodenfläche von mindestens 2 m² direkt beim Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

Ausnahme: Wenn aus zwingenden Gründen diese Regelung nicht umsetzbar ist, so muss eine gleich große Fläche so nahe als möglich bei Ihrem Arbeitsplatz vorhanden sein.

Mindestens 12 m³ Luftraum

Je nach körperlicher Arbeitsbelastung gibt es für den Luftraum pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer verschiedenen Vorgaben:

- Mindestens 12 m³ bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung – z. B. bei sitzenden Tätigkeiten
- Mindestens 15 m³ bei normaler körperlicher Belastung – z. B. bei einer Arbeit im Stehen
- Mindestens 18 m³ bei großer körperlicher Anstrengung oder erschwerenden Bedingungen – z. B. Muskularbeit, erhöhte Wärme- einwirkung oder Belastung der Luft durch gefährliche Arbeitsstoffe

ACH TUNG

Einbauten wie Möbel, Arbeitsmittel etc. dürfen keinesfalls so viel Platz verbrauchen, dass die Mindestvorgaben für den Luftraum unterschritten werden.

Halten sich im Arbeitsraum Kunden auf, sind pro Person zusätzliche 10 m³ Luftraum notwendig. Ausnahmen bilden Verkaufsräume und Speiseräume in gastronomischen Betrieben.

Wo sind Ausnahmen beim Raumbedarf zulässig?

- In Räumen, in denen Sie nur kurzzeitig Arbeiten verrichten – z. B. bei Wartungen, Reparaturen etc. – sowie in Arbeitsräumen, in denen Sie nicht länger als 2 Stunden arbeiten. Dies gilt jedoch nur unter der Bedingung, dass Sie die restliche Arbeitszeit in anforderungsgerechten Arbeitsräumen verbringen
- In Meisterkojen und Portierlogen innerhalb von Räumen darf die Mindestbodenfläche geringer ausfallen
- In Containern, Wohnwagen und ähnlichen Einrichtungen
- Kassenschalter sind generell v. d. Raumvorschriften ausgenommen

Tageslicht und künstliche Beleuchtung

Auch Belichtung und Beleuchtung regelt die AStV in eindeutiger Art und Weise:

Vorschriften für die Belichtung

Die Arbeitgeberseite muss für eine möglichst gleichmäßige, natürliche Belichtung von Arbeitsräumen Sorge tragen. Die AStV schreibt mindestens 10 Prozent der Bodenfläche des Raumes als Lichteintrittsfläche vor, die direkt ins Freie führt. Ebenso vorgeschrieben sind Sichtverbindungen nach draußen. Dabei gilt:

- Von jedem ortsgebundenen Arbeitsplatz muss eine Sichtverbindung ins Freie bestehen
- Diese Sichtverbindungen ins Freie müssen mindestens 5 Prozent der Bodenfläche des Raumes ausmachen
- Lichtkuppeln und Glasdächer gelten nicht als Sichtverbindung

Ausnahmen von diesen Regelungen:

Unter gewissen Bedingungen dürfen Arbeitsräume keine oder eine geringere Sichtverbindung ins Freie bzw. weniger Belichtung durch Tageslicht aufweisen:

- Tageslicht würde die Nutzung des Raumes unmöglich machen – z. B. bei einem Fotolabor
- Die Räume werden ausschließlich zwischen 18.00 und 6.00 Uhr genutzt – z. B. bei einer Diskothek
- Der Raum bzw. die Räume befinden sich im Untergeschoß und sind Garagen, kulturelle Einrichtungen oder Verkaufsstellen in dicht verbauten Ortskernen oder Gastgewerbebetriebe – z. B. Kellerlokale
- In Bahnhöfen, Flughäfen, Passagen und Einkaufszentren, wenn der Einbau von Lichteintrittsflächen technisch unmöglich ist



Abweichende Vorschriften für Belichtung und Beleuchtung gelten zudem für Arbeitsräume, in denen Sie nicht länger als 2 Stunden täglich arbeiten und die restliche Arbeitszeit in anforderungsgemäßen Räumen verbringen.

Bei Kassenschaltern, Meisterkojen und Portierlogen dürfen die Lichteintrittsflächen und Sichtverbindungen auch in die umgebenden Räume führen, wenn diese alle sonstigen Anforderungen erfüllen.

Vorschriften für Fenster, Lichtkuppeln und Glasdächer

Alle 3 Lichteintrittsflächen müssen folgenden Eigenschaften und Voraussetzungen erfüllen:

- Ausreichende Stabilität
- Genügend Widerstandsfähigkeit
- Leichte und gefahrlose Bedienbarkeit
- Zu öffnende Fenster und Lichtkuppen müssen leicht und gefahrlos von einem festen Standplatz aus zu öffnen sein
- Lichtkuppeln und Glasdächer dürfen im Brandfall weder tropfen noch giftige Gas freisetzen

**ACH
TUNG**

Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz direkter Sonneneinstrahlung ausgesetzt oder durch Hitze oder Kälte belastet, müssen Schutzmaßnahmen gesetzt werden.

Vorschriften für die künstliche Beleuchtung

Grundsätzlich gilt: Ihr Betrieb muss Ihren Arbeitsraum künstlich beleuchten. Es sei denn, dies beeinträchtigt die Nutzung des Raumes (z. B. Fotolabor).

Je nach Arbeitsplatz bzw. Sehaufgabe und Gefahrenpotenzial schreibt der Gesetzgeber verschiedene Beleuchtungsstärken vor:

- Mindestens 100 Lux für die Allgemeinbeleuchtung



In der **ÖNORM 12464-1** „Licht und Beleuchtung – Beleuchtung von Arbeitsstätten – Teil 1 – Arbeitsstätten in Innenräumen“ finden sich die Norm-Vorgaben für unterschiedlichste Arbeitsplätze. Nachstehend sind Beispiele angeführt.

- Mindestens 300 Lux in Verkaufsräumen, bei Ablege- und Kopierarbeiten im Büro etc.
- Mindestens 500 Lux bei Bildschirmarbeit oder im Kassenbereich von Verkaufsräumen
- Mindestens 750 Lux bei Lackierarbeiten, Oberflächenbearbeitung oder Technischem Zeichnen
- Mindestens 1.000 Lux bei Qualitätskontrolle, Werkzeugbau oder Mikromechanik
- Mindestens 1.500 Lux bei Uhrmacherei oder der Bearbeitung von Edelsteinen

Gleichmäßig, farbneutral und ohne Blendung

Neben der Lichtstärke gelten bei der künstlichen Beleuchtung weitere Kriterien:

- Künstliches Licht soll Arbeitsräume möglichst gleichmäßig und farbneutral ausleuchten
- Keine großen Leuchtdichten und Leuchtunterschiede sowie Flimmern und stroboskopische Effekte durch richtige Auswahl und Anordnung der Leuchten.
Stroboskopische Effekte sind z. B. Lichtblitze
- Vermeidung von Blendungen

Wann ist eine Sicherheitsbeleuchtung notwendig?

Neben der Allgemeinbeleuchtung und der arbeitsplatzbezogenen Beleuchtung bedarf es in folgenden Fällen einer Sicherheitsbeleuchtung:

- Die Arbeitsräume und Fluchtwege sind nicht natürlich belichtet
- Die Belichtung reicht aufgrund der Arbeitszeit nicht aus – z. B. bei Nacharbeit
- Wenn bei Ausfall der Beleuchtung eine besondere Gefahr entsteht – z. B. Bedienung gefährlicher Arbeitsmittel

**KON
KRET**

Die Sicherheitsbeleuchtung muss über eine unabhängige Energieversorgung verfügen und sich im Bedarfsfall selbst einschalten.

Wann reichen Orientierungshilfen aus?

Statt einer Sicherheitsbeleuchtung genügen auch selbst- oder nachleuchtende Orientierungshilfen. Voraussetzung dafür: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Arbeitsstätte rasch und gefahrlos verlassen.



Orientierungshilfen reichen nicht aus, wenn gefährliche Arbeitsmittel verwendet werden. Und, wenn sich arbeitsbedingt Arbeitsmaterialien, Werkzeuge, Abfälle etc. auf den Fußböden befinden und dadurch Stolpergefahr besteht.

Regelungen für Klima und Lüftung

Temperatur, Luftgeschwindigkeit aber auch die Frischluftversorgung unterliegen genauen Bestimmungen.

Raumtemperaturen und Luftfeuchtigkeit

Die AStV schreibt für unterschiedlich belastende Tätigkeiten verschiedene Raumtemperaturen vor. Folgende Werte gelten für die kalte Jahreszeit:

- Zwischen 19 bis 25 °C bei geringer körperlicher Belastung
- Zwischen 18 bis 24 °C bei normaler körperlicher Belastung
- Mindestens 12 °C bei hoher körperlicher Belastung

**KON
KRET**

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber hat die Arbeitsräume in der kalten Jahreszeit so zu beheizen, dass die Temperatur schon bei Arbeitsbeginn zumindest den unteren Wert erreicht.

Klimaanlagen sind nicht vorgeschrieben

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss versuchen, auch im Sommer die oben erwähnten Temperaturobergrenzen einzuhalten. Zum Beispiel durch Vermeidung oder Reduktion der direkten Sonneneinstrahlung auf die Arbeitsplätze – z. B. durch Jalousien an den Glasflächen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Installation einer Klimaanlage zur Absenkung der Temperatur gibt es allerdings nicht.

Temperaturen für Kältearbeitsplätze

Bei Kältearbeitsplätzen in Arbeitsstätten handelt es sich um (Kühl-) Räume, in denen nutzungsbedingt ständig konstant niedrige Temperaturen herrschen. Je nach Norm beginnt Kältearbeit im Bereich von 10 bis 15 Grad Celsius.

**KON
KRET**

Arbeiten Sie in einer Kälteumgebung müssen Kälteschutz-Kleidung, die maximale Arbeitszeit in der Kälte und erforderliche Aufwärmzeiten festgelegt werden.

Luftgeschwindigkeit max. 0,35 Meter pro Sekunde

Für ortsgesbundene Arbeitsplätze in Arbeitsräumen gelten für die Luftgeschwindigkeit folgende Maximalwerte (Meter pro Sekunde):

- 0,10 m/s bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung
- 0,20 m/s bei Arbeiten mit normaler körperlicher Belastung
- 0,35 m/s bei Arbeiten mit hoher körperlicher Belastung

Die Messdauer für diese Werte beträgt 200 Sekunden.



Für die Luftfeuchtigkeit gibt es keine festgeschriebenen Werte. Ausnahme: Wenn eine Klimaanlage installiert ist, muss sie zwischen 40 und 70 Prozent liegen. Es sei denn, produktionstechnische Gründe sprechen dagegen. Wichtig ist, dass Ihr Betrieb die gesetzlich vorgeschriebene Reinigung und die jährliche Überprüfung solcher Anlagen einhält.

Ausreichend Belüftung ist Pflicht

Ihre Arbeitgeberin bzw. ihr Arbeitgeber hat für eine ausreichende Versorgung Ihres Arbeitsraumes mit frischer Luft zu sorgen. Das kann mit natürlicher Frischluftzufuhr geschehen oder mit mechanischer Belüftung. Andererseits muss die verbrauchte Luft auch abgeführt werden.

Natürliche Be- und Entlüftung

Bei der natürlichen Be- und Entlüftung müssen die Lüftungsöffnungen – z. B. öffnbare Fenster – direkt ins Freie führen. Die AStV verlangt einen Mindestlüftungsquerschnitt von in Summe 2 % der Bodenfläche des jeweiligen Raumes. Bei Raumtiefen ab 10 Meter muss zudem eine Querlüftung vorhanden sein, umgangssprachlich auch Durchzug genannt.



Türen gelten nur dann als Lüftungsöffnungen, wenn sie zum Lüften offengehalten werden können und dabei keine unangenehme Zugluft entsteht. Bei eingeschossigen Gebäuden mit mehr als 500 m² Grundfläche sind Lüftungsaufsätze am Dach vorgeschrieben.

Mechanische Be- und Entlüftung

Wenn die natürliche Lüftung in Ihrem Arbeitsraum nicht ausreicht, muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber für eine mechanisch Be- und Entlüftung sorgen. In jedem Fall aber dann, wenn dort besondere Bedingungen herrschen, wie:

- Erhöhte Wärme-, Rauch- und Dampfeinwirkung
- Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe
- Unzumutbare Lärmbelastigung bei natürlicher Lüftung – z. B. starker Verkehrslärm bei offenem Fenster

Darüber hinaus legt die AStV die erforderliche Frischluftmenge genau fest. Für jede anwesende Person müssen pro Stunde folgende Mindest-Frischluftmengen zur Verfügung stehen:

- 35 m³ bei geringer körperlicher Belastung
- 50 m³ bei normaler körperlicher Belastung
- 70 m³ bei hoher körperlicher Belastung

**ACH
TUNG**

Arbeiten Sie unter erschwerten Bedingungen, müssen die Werte um ein Drittel höher liegen. Zum Beispiel bei erhöhter Wärme-, Rauch- oder Dampfeinwirkung.

Die Zuluft muss frisch und frei von Verunreinigungen sein

Ihr Betrieb hat im Bedarfsfall die Zuluft zu kühlen bzw. zu wärmen. Weiters darf die Zuluftführung keine schädliche Zugluft verursachen.



Ihr Betrieb hat dafür zu sorgen, dass mechanische Anlagen immer betriebsbereit sind. Wäre Ihre Gesundheit bei einem Ausfall gefährdet, muss die Anlage bei einer allfälligen Störung durch eine Warneinrichtung auf den Ausfall hinweisen. Auch regelmäßige Kontrollen, Reinigungen und Wartungen sowie eine jährliche Prüfung sind vorgeschrieben.

Leichter vorankommen durch Barrierefreiheit

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sind Arbeitsstätten in Gebäuden bei Bedarf behindertengerecht zu gestalten. Das gilt insbesondere für:

- Ausgänge
- Verkehrswege
- Türen und Tore
- Sanitäre Vorkehrungen, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonderen Bedürfnissen benutzt werden

Was bedeutet barrierefrei?

Bei der Schaffung eines barrierefreien Arbeitsplatzes geht es um die Schaffung einer Umgebung ohne Barrieren. Und damit um die Nutzung des Arbeitsplatzes ohne Einschränkungen und Benachteiligungen.



Barrierefrei sind Arbeitsplätze dann, wenn sie für Menschen mit Einschränkungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Das gilt für Menschen mit einer Behinderung, die mindestens länger als sechs Monate andauert.

Barrierefrei können sein:

- Bauliche und sonstige Anlagen
- Verkehrsmittel
- Technische Gebrauchsgegenstände
- Systeme der Informationsverarbeitung
- Andere gestaltete Lebensbereiche

Welche gesetzlichen Grundlagen gelten?

- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) gibt Bestimmungen zur Barrierefreiheit vor
- Die AStV definiert die Anforderungen für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
- Die Grundlagen für barrierefreies Bauen sind in eigenen ÖNORMEN festgehalten. Die OIB-Richtlinien bzw. die Bauordnungen der einzelnen Bundesländer bilden die Inhalte dieser Normen ab

Seit 1. Jänner 2016 gelten die Bestimmungen des BGStG auch für folgende Bereiche: Bauen und Öffentlicher Verkehr. Dadurch soll Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht werden.

Zusätzlich zu den oben erwähnten Bauordnungen der Länder gibt es auch in anderen Landesgesetzen zwingende Bestimmungen zur Einhaltung der Barrierefreiheit. Zum Beispiel in Aufzugs- und Veranstaltungsgesetzen.



Die Grundlagen für Barrierefreiheit im Überblick:

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 21 (5)
- Arbeitsstättenverordnung (AStV) § 15
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)
- OIB Richtlinie 4 Nutzungssicherheit und Barrierefreiheit
- ÖNORM B 1600

Wo muss Barrierefreiheit gegeben sein?

Die Pflicht zur Barrierefreiheit besteht an allen Orten, wo öffentlich Waren oder Dienstleistungen angeboten werden. Dazu gehören auch Informationen und Angebote. So etwa die Fahrplanauskunft, Firmenseiten im Internet, kostenlose öffentliche Veranstaltungen oder gebührenfreie Hotlines.

Diese Barrierefreiheit lässt sich mit verschiedenen Maßnahmen sicherstellen. Zum Beispiel:

- Einbau und Anbringung von Aufzügen
- Taktile Leitsysteme – z. B. Linien am Boden, die mit dem Stock oder den Füßen ertastet werden können
- Braille-Beschriftungen (Blindenschrift)
- Optische Signale u. leicht lesbare bzw. verständliche Informationen

Barrierefreiheit auch im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Bedürfnissen

Damit Menschen mit Einschränkungen ihre Tätigkeit im Betrieb ausüben können, braucht es nicht nur bauliche Barrierefreiheit, sondern auch menschliche. Deshalb schützt das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) im Bereich der Arbeitswelt zusätzlich vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.



Das BEinstG verlangt ausdrücklich, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Interessen von Menschen mit besonderen Bedürfnissen Rücksicht nehmen und erforderliche Maßnahmen ergreifen.

ASTV – Gestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen

Bei der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten geht es in den meisten Fällen um bauliche Barrieren. Dabei gilt: Arbeiten bewegungsbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb, muss die Arbeitsstätte bei Bedarf im Sinne der ASTV wie folgt adaptiert werden:

- Mindestens ein stufenlos erreichbarer Endausgang ins Freie, Niveauunterschiede dürfen dabei maximal 3 cm betragen
- Installation mindestens einer barrierefrei erreichbaren Toilette und eines Waschplatzes nach den Grundsätzen für barrierefreies Bauen im Sinne der ÖNORM B 1600
- Einrichtung barrierefrei erreichbarer Duschen gemäß ÖNORM B 1600, wenn Duschen zur Verfügung gestellt werden müssen
- Sind im Gebäude ein Aufzug oder mehrere Aufzüge vorgesehen, muss zumindest einer stufenlos erreichbar sein

Regelung für neue Gebäude

Für neu zu errichtende Gebäude, in denen die Beschäftigung bewegungsbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht aus produktionstechnischen Gründen ausgeschlossen ist, gilt: Schon bei der Planung ist darauf zu achten, dass oben genannte Einrichtungen vorgesehen werden (Toilette, Waschplatz etc.). Oder, dass eine nachträgliche Adaptierung ohne unverhältnismäßigen Kostenaufwand erfolgen kann.

Schlichtungsverfahren bei Benachteiligung

Werden Menschen mit besonderen Bedürfnissen benachteiligt, können sie eine Schadenersatzklage einbringen. Im Falle einer Klage kommt es zuerst zu einem kostenlosen Schlichtungsverfahren durch das Sozialministerium-Service. Ziel ist eine Einigung ohne Gerichtsverfahren. Gelingt keine Einigung, kann es zu einem Gerichtsverfahren kommen. Dabei wird in der Regel geprüft, ob dem Unternehmen die Beseitigung der Barriere(n) zumutbar ist.

Barrierefreie Arbeitsstätten – ein Mehrwert für alle

Die Praxis zeigt, dass sowohl das Bewusstsein als auch das Wissen zum Thema Barrierefreiheit oft weitgehend fehlt. Sogar in neu errichteten oder umgebauten Gebäuden fehlen Rampen, Blindenleitsysteme oder barrierefreie Toiletten. Auf nachträgliche und deshalb teure Umbauten wird oft verzichtet.



Mit „Diversity“ wird gerne die Offenheit von Unternehmen beworben. Doch gleichzeitig wird Barrierefreiheit mit Behinderung oder Einschränkung assoziiert und oftmals bewusst übersehen. Und das, obwohl hier ähnliche Kriterien anzuwenden und Vorteile zu erkennen wären.

Tatsache ist: Barrierefreie Umgebungen können allen Bevölkerungsgruppen nutzen und Vorteile für das gesamte Unternehmen bringen. Zum Beispiel für:

- Kundinnen und Kunden mit Kinderwagen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Unfällen oder Erkrankungen beim Sehen oder Hören oder in der Bewegungsfähigkeit eingeschränkt sind
- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Kunden mit Einschränkungen



Fazit: Barrierefreiheit bringt viele Vorteile. Sie beginnt schon im Kopf und damit bereits bei der Planung von Gebäuden und Arbeitsstätten.

Wird im Zuge von Neu- und Umbauten das Thema Barrierefreiheit bereits mitbedacht, lassen sich oftmals mit geringem Mehraufwand die notwendigen Vorgaben umsetzen.

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte (§ 22c BEinstG)

Wer ist das?

Der/die Barrierefreiheitsbeauftragte befasst sich innerhalb des Unternehmens mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit für Mitarbeiter:innen und externe Personen. Das Aufgabengebiet umfasst nicht nur bauliche Maßnahmen, sondern auch solche im Bereich EDV oder bspw. Induktionsschleifen für Gehörlose und Blindenleitsystemen.

Wie wird man zum/zur Barrierefreiheitsbeauftragten?

In Unternehmen in denen mehr als 400 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, wird der/die Barrierefreiheitsbeauftragte und eine stellvertretende Person für 5 Jahre von den Arbeitgeber:innen bestellt. Es handelt sich um ein Ehrenamt. Es besteht ein Freistellungsanspruch zur Wahrung der übertragenen Aufgaben unter Fortzahlung des Entgelts.

Welche konkreten Aufgaben und Rechte haben die Barrierefreiheitsbeauftragten?

Insbesondere sollen sie gemäß 22d Abs 1 BEinstG:

- Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge einbringen;
- den regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Behindertenvertretungspersonen pflegen;
- mit den Personen zusammenarbeiten, die zuständig sind für die Umsetzung der Barrierefreiheit insbesondere
 - im baulichen Bereich,
 - im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie,
 - bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen,
 - bei der Erstellung von Sicherheits-, Krisen- und Notfallplänen sowie beim Management im Sicherheits-, Krisen- und Notfall,
 - bei der Planung und Organisation von Veranstaltungen,
 - bei der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie
 - in Vergabeverfahren;

- sich ressortübergreifend mit anderen Barrierefreiheitsbeauftragten austauschen sowie
- mit Experten oder Expertinnen in den Behindertenorganisationen zusammenarbeiten.

Welche Pflichten treffen den/die Arbeitgeber:in gegenüber dem/der Barrierefreiheitsbeauftragten?

Arbeitgeber:innen haben die Barrierefreiheitsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen in alle Planungsprozesse der oben genannten Maßnahmen einzubeziehen. Bei Nichtbestellung eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten sind im Gesetz allerdings keine Sanktionen vorgesehen.

Lagerungen

Grundsätzlich sind Lagerungen so vorzunehmen, dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer durch Lagergut nicht gefährdet werden.

Worauf ist bei Lagerungen zu achten?

- Stabilität und Eignung der Unterlage
- Standfestigkeit der Lagerung u. der dafür verwendeten Einrichtungen
- Beschaffenheit der Gebinde und Verpackungen
- Böschungswinkel von Schüttgütern
- Abstand der Lagerungen zueinander, zu Bauteilen u. zu Arbeitsmittel
- Mögliche äußere Einwirkungen

Die zulässige Belastung von Einrichtungen – wie Regale, Galerien, Zwischenböden, Behälter, Paletten – und die zulässige Füllhöhe von Behältern muss durch deutlich erkennbare, dauerhafte Anschrift angegeben sein. Gleiches gilt für die zulässige Belastung von Böden, unter denen sich Räume befinden.



Fluchtwege und Notausgänge dürfen zu keiner Zeit durch Lagerungen eingeengt bzw. blockiert werden. Das gilt auch für kurzfristige Lagerungen durch Paletten mit Produkten oder Ähnliches.

Was gilt für Sanitär- und Sozialräume?

Vorschriften für Wasser und Hygiene

Trinkwasser, Waschwasser und Toiletten sind in jeder Arbeitsstätte ein Muss. Waschräume und Duschen unter gewissen Bedingungen.

Garderobenkästen und Umkleieräume

Wie ein Garderobenkasten ausgeführt sein muss, und wann ein nach Geschlechtern getrennter Umkleieraum vorgeschrieben ist.

Sozialräume für verschiedene Bedürfnisse

Aufenthalts-, Bereitschafts- und Wohnräume sind unter bestimmten Voraussetzungen Pflicht. Koch- und Kühleinrichtungen immer.

4

LESEN SIE HIER, WELCHEN KRITERIEN SANITÄR- UND
SOZIALRÄUME ENTSPRECHEN MÜSSEN.

Vorschriften für Wasser und Hygiene

Trinkwasser, Toiletten und Waschplätze sind in jeder Arbeitsstätte ein absolutes Muss. Für alle 3 Bereiche gibt es in der Arbeitsstättenverordnung (AStV) genaue Vorgaben.

Gleiches gilt für Waschwasser, Waschräume und Duschen, die nur unter gewissen Bedingungen vorgeschrieben sind.

Trink- und Waschwasser

Unabhängig von der Größe und Art Ihres Betriebes müssen Sie Zugang zu kühlem und sauberem Trinkwasser haben. Die zur Verfügung gestellten Trinkgefäße sind in hygienischen Zustand zu halten.



Sie arbeiten unter erschwerenden Arbeitsbedingungen – z. B. Hitze –, bei denen Ihr Körper mehr Flüssigkeit benötigt? Dann muss Ihnen Ihr Betrieb ausreichend alkoholfreie Getränke bereitstellen, sofern kein hygienisch einwandfreies Leitungswasser zur Verfügung steht.

Auch Waschwasser muss zur Verfügung stehen. Es sollte ähnlich hygienisch wie Trinkwasser sein. Ist dieses nicht zum Trinken geeignet, muss an den Entnahmestellen auf eventuelle Ungenießbarkeit hingewiesen werden.

Waschplätze, Waschräume und Duschen

Die AStV sieht mindestens einen Waschplatz für maximal 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, die gleichzeitig ihren Arbeitsplatz verlassen.



Beenden mehr als 12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig ihre Arbeit, müssen die Waschplätze in einem Waschaum untergebracht sein.

Ausstattung von Waschräumen

Die AStV verlangt nach Geschlechtern getrennte Waschräume, wenn mindestens 5 Arbeitnehmerinnen und ebenso viele Arbeitnehmer

gleichzeitig auf einen Waschraum angewiesen sind. Die Waschräume müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- Ausreichende Größe, um sich gemäß den hygienischen Erfordernissen waschen zu können
- Hygienischer Zustand
- Mindestens 21 °C Raumtemperatur
- Falls erforderlich, regelmäßige und wirksame Desinfektion
- Sanitäre Mindestausstattung

**KON
KRET**

Mindestausstattung bedeutet: fließendes, warmes Wasser, Mittel zur Körperreinigung, Einweghandtücher oder Händetrockner, wenn kein eigenes Handtuch zur Verfügung steht.

Wann sind Duschen vorgeschrieben?

Der Gesetzgeber schreibt Duschen in Waschräumen vor, wenn der Reinigungsbedarf über Hände, Arme und Gesicht hinausgeht. Das ist insbesondere bei Arbeitsplätzen mit folgenden Begleiterscheinungen der Fall:

- Starke Verschmutzung
- Starke Staubeinwirkung
- Hohe körperliche Belastung
- Hitzeeinwirkung
- Bei Hautkontakt mit gefährlichen Arbeitsstoffen

**KON
KRET**

Wenn Duschen vorgeschrieben sind, muss für jeweils 5 Personen, die ihre Arbeit gleichzeitig beenden, mindestens eine Dusche zur Verfügung stehen.

Duschen sind in Waschräumen mit entsprechender Ausstattung zu installieren – siehe auch Kapitel: Ausstattung von Waschräumen. Im Unterschied zu Waschräumen ohne Dusche muss hier die Mindesttemperatur 24 °C betragen.



Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Waschräume mit Duschen und Umkleieräume untereinander leicht und ohne Erkältungsgefahr erreichbar sind.

Toiletten: alle wichtigen Vorschriften

Einige der häufigsten Fragen bei Toiletten lauten: Wie viele Personen im Betrieb müssen sich eine Toilette teilen? Wie weit dürfen Sie vom Arbeitsplatz entfernt sein? Und dürfen Kunden die Toiletten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benutzen?

Maximal 15 Personen pro Toilette

Mit Toilette meint die AStV eine verschließbare Toilettenzelle. Darüber hinaus verpflichtet die Verordnung bei Toilettenanlagen für Männer ab der 2. Toilette, diese bis zur Hälfte durch Pissoirs zu ersetzen.

Mindestens eine Toilette in Arbeitsplatznähe

Unter Arbeitsplatznähe versteht die AStV eine Toilette, die von Ihrem ständigen Arbeitsplatz nicht mehr als 100 Meter Gehlinie und nur eine Geschoßhöhe entfernt sein darf. Letzteres gilt nur dann, wenn es keine Fahrtreppe oder Aufzüge gibt.



Als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer haben Sie selbstverständlich das Recht, die Toilette jederzeit zu benutzen. So ist es beispielsweise auch einer „Alleinverkäuferin“ erlaubt, aus diesem Grund das Geschäftslokal kurzfristig zu versperren.

Kunden auf der Personaltoilette, nein danke!

Auch hier trifft die AStV eine klare Regelung: Durch versperrbare Toiletten oder extra gekennzeichnete Kunden-WCs muss dafür gesorgt sein, dass betriebsfremde Personen die Toiletten der Beschäftigten nicht benutzen können.



Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber darf Toiletten für betriebsfremde Personen – z. B. Kunden, Patientinnen – nicht in die vorgeschriebene Anzahl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einrechnen.

Wann getrennte Toiletten?

Nach Geschlechtern getrennte Toiletten müssen dann zur Verfügung stehen, wenn mindestens 5 Arbeitnehmerinnen und mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Ausstattung von Toiletten

In Sachen Ausstattung schreibt die AStV folgende Standards vor:

- Waschgelegenheit Toilettennähe – z. B. im Vorraum
- Erfüllung der üblichen sanitären Anforderungen
- Regelmäßige Reinigung
- Ausreichende Beleuchtung
- Toilettenzelle von innen verschließbar
- Ausstattung mit Toilettenpapier, Wasserspülung oder einem gleichwertigen System
- Keine Erkältungsgefahr bei der Benutzung, im Bedarfsfall Beheizung

Dürfen Toiletten an Arbeitsräume angrenzen?

Nein. Toiletten dürfen mit Arbeits- aber auch Aufenthalts-, Bereitschafts- und Umkleideräumen nicht unmittelbar verbunden sein. Die AStV verlangt Vorräume, die diese Räume von der Toilette trennen.



Die trennenden Vorräume müssen direkt ins Freie ausreichend natürlich oder mechanisch belüftbar sein – mittels Fenster oder Belüftungsanlage.

Garderobenkästen und Umkleideräume

Die AStV regelt beide Bereiche mit klaren Vorgaben, ermöglicht jedoch auch Ausnahmen.

Garderobenkasten ist Pflicht, aber ...

Ihr Betrieb muss Ihnen im Regelfall einen Garderobenkasten zur Verfügung stellen. Wenn Sie jedoch eine büroähnliche Tätigkeit verrichten oder im Verkauf arbeiten, haben Sie kein Recht auf einen Garderoben-

kasten. Es sei denn, Sie benötigen bei Ihrer Arbeit eine besondere Schutz- bzw. Arbeitskleidung – z. B. eine Uniform.



Im Büro oder Handel muss für Ihre Straßenkleidung allerdings eine andere versperrbare Aufbewahrungsmöglichkeit vorhanden sein, die Ihre Kleidung vor Diebstahl, Nässe, Staub, Dämpfen und Gerüchen schützt. Zum Beispiel eine gemeinsame und versperrbare Garderobe für mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sollten Sie kein Recht auf einen Garderobekasten haben, muss zumindest eine versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung Ihrer persönlichen Gegenstände vorhanden sein. Zum Beispiel eine versperrbare Schublade oder ein Mini-Safe für Handtasche, Schlüssel und Wertgegenstände.

Ein Garderobekasten muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Ausreichend groß, luftig und versperrbar
- Schutz vor Nässe, Staub, Rauch, Dämpfen und Gerüchen
- Sicherung der Kleidung und von persönlichen Gegenständen vor Diebstahl

Getrennte Aufbewahrung von Straßen- und Arbeitskleidung

Unter gewissen Bedingungen muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber für einen 2. versperrbaren Garderobekasten oder einen größeren Kasten mit Trennwand sorgen.

Konkret dann, wenn Sie während der Arbeit in Kontakt mit gesundheitsgefährdenden, ekelerregenden, infektiösen oder biologischen Arbeitsstoffen kommen. In diesem Fall muss es möglich sein, die Straßenkleidung und die verschmutzte Arbeits- oder Schutzkleidung getrennt voneinander aufzubewahren.

Umkleideräume bei mehr als 12 Beschäftigten

Ihr Betrieb hat auf alle Fälle für Umkleideräume zu sorgen, wenn 2 Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es stehen Duschen zur Verfügung
- In Ihrer Arbeitsstätte sind regelmäßig mehr als 12 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit umkleiden müssen (besondere Arbeits- oder Schutzkleidung)



Auch in Betrieben mit bis zu 12 Beschäftigten können Umkleideräume vorgeschrieben sein. Und zwar dann, wenn das Umkleiden in anderen Räumen aus sittlichen oder hygienischen Gründen nicht zumutbar und das Tragen besonderer Arbeits- oder Schutzkleidung notwendig ist.

Geschlechtertrennung und Ausstattung

Die AStV schreibt getrennte Umkleideräume für Frauen und Männer vor, wenn sich mindestens 5 Arbeitnehmerinnen und 5 Arbeitnehmer gleichzeitig umkleiden müssen. Für die Ausstattung gibt es verbindliche Mindeststandards:

- 0,6 m² freie Bodenfläche pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
- Ausreichend Sitzgelegenheiten und Garderobenkästen
- Mindestens 21 °C Raumtemperatur

Sollte Ihre Arbeits- oder Schutzkleidung bei der Arbeit nass oder feucht werden, muss es eine Möglichkeit zum Trocknen geben.

**ACH
TUNG**

Das Trocknen der Kleidung im Umkleideraum ist verboten. Falls notwendig, muss Ihr Betrieb separate und gut zu lüftende Trockenräume einrichten.

Sozialräume für verschiedene Bedürfnisse

Aufenthalts-, Bereitschafts- und Wohnräume sowie Koch- und Kühlgelegenheit sind Sozialeinrichtungen, die Ihr Betrieb immer oder unter gewissen Voraussetzungen zur Verfügung stellen muss.

Aufenthaltsräume bei mehr als 12 Beschäftigten

Die AStV schreibt vor: Aufenthalts- bzw. Pausenräume sind einzurichten, wenn in der Arbeitsstätte regelmäßig mehr als 12 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig anwesend sind.

**KON
KRET**

Sind die Beschäftigten überwiegend an auswärtigen Arbeitsstellen oder auf Baustellen beschäftigt, gilt diese Regelung nicht.

In 2 Fällen schreibt die Arbeitsstättenverordnung die Einrichtung von Aufenthaltsräumen unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor:

- Wenn Sie mehr als 2 Stunden pro Tag im Freien arbeiten – z. B. am Betriebsgelände
- Wenn die Arbeitsräume sicherheitstechnisch und aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Erholung und Einnahme von Mahlzeiten geeignet sind – z. B. wegen Beeinträchtigungen durch Lärm, üble Gerüche, Schmutz, Staub, Kälte, Hitze, Nässe, Erschütterungen oder durch Einwirkung gefährlicher Arbeitsstoffe

Welche Ausstattungsvorschriften gelten für Aufenthaltsräume?

- Mindestens 3,5 m³ freier Luftraum für jede gleichzeitig anwesende Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer
- Mindestens 1 m² freie Bodenfläche pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
- Mindestraumhöhe 2,5 Meter
- Mindestraumtemperatur 21 °C
- Ausreichend große Tische und genügend Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne
- Genügend Möglichkeiten zum Wärmen und Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken – z. B. Mikrowelle, Heißluftofen, Herdplatte, Kühlschrank

- Lichteintrittsflächen und Sichtverbindungen ins Freie, wenn Sie während des Tages überwiegend in Arbeitsräumen ohne natürliche Belichtung arbeiten

In den Aufenthaltsräumen darf keine nasse Arbeits- oder Schutzkleidung trocknen. Sie muss vor dem Betreten an geeigneter Stelle abgelegt werden.

Das gilt auch für verunreinigte Arbeits- oder Schutzkleidung.

Bereitschafts- und Wohnräume

Die AStV regelt sowohl die Bereitstellung als auch die Ausstattung für beide Raumarten.

Bereitschaftsräume – Bereitstellung und Ausstattung

Ihr Betrieb hat Ihnen einen Bereitschaftsraum unter folgenden Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen:

- Wenn Sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaft leisten müssen
- Wenn der Aufenthalt im Aufenthaltsraum oder in einem anderen geeigneten Raum nicht erlaubt ist
- Wenn aus Sicherheits- oder Gesundheitsgründen ein Bereitschaftsraum notwendig ist

Bereitschaftsräume müssen gleich ausgestattet sein wie Aufenthaltsräume. Einziger Unterschied: Haben Sie während der Nacht Bereitschaftsdienst, muss Ihnen der Betrieb eine geeignete Liege zur Erholung bereitstellen.

Wohnräume – Bereitstellung und Ausstattung

Laut Gesetz ist die Arbeitgeberseite nicht verpflichtet, Ihnen einen Wohnraum zur Verfügung zu stellen. In einigen Branchen bieten Betriebe ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oftmals Wohnräume in Verbindung mit ihrer Beschäftigung an. Das gilt vor allem für das Hotel- und Gastgewerbe. In diesem Fall fordert die AStV die Einhaltung von Mindestanforderungen:

- Fenster, das direkt ins Freie führt
- Ausreichende Beleuchtung und Heizung
- Mind. 2,5 m Raumhöhe
- Mind. 10 m³ freier Luftraum pro Person (abzüglich der Einbauten)
- Versperrmöglichkeit des Wohnraums
- Mindestens 1 Sitzgelegenheit mit Rückenlehne pro Person
- 1 versperrbarer Kasten pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sowie ein Bett mit Bettzeug
- Schlafräume müssen extra versperrbar und nach Geschlechtern getrennt sowie mit gesonderten Zugängen zu benützen sein

Auch bei der Ausstattung gibt es genaue Vorgaben:

- Möglichkeiten zum Zubereiten und Wärmen sowie zum Kühlen von Speisen und Getränken
- Duschen, Waschgelegenheiten, Toiletten
- Mittel für Erste Hilfe
- Möglichkeit zum Trocknen nasser Kleidung

**ACH
TUNG**

Sind Raucherinnen bzw. Raucher mit Nichtraucherinnen und Nichtrauchern in gemeinsamen Wohnräumen untergebracht, gilt ein Rauchverbot.

Wie sind Erste Hilfe und Brandschutz geregelt?

Erste-Hilfe-Kasten in jedem Betrieb ein Muss

Je nach Art und Größe des Betriebes muss der Inhalt des Erste-Hilfe-Kastens bestimmte Anforderungen erfüllen.

Erst-Helferinnen und Erst-Helfer: Anzahl und Ausbildung

Schon ab der ersten Arbeitnehmerin bzw. dem ersten Arbeitnehmer muss eine Person über eine Erste-Hilfe-Ausbildung verfügen.

Sanitätsräume ab 100 bzw. 250 Beschäftigten

Ob ein Sanitätsraum eingerichtet werden muss, hängt von der Unternehmensgröße und von der Unfallgefahr im Betrieb ab.

Brandschutzbeauftragte und Brandschutzwarte

Personen in diesen Funktionen sind für den Brandschutz im Betrieb wichtig und müssen eine entsprechende Ausbildung absolvieren.

Löschhilfen sind Pflicht

In jedem Betrieb müssen gut gekennzeichnete, leicht erreichbare und korrekt gelagerte Feuerlöscheinrichtungen vorhanden sein.

5

LESEN SIE HIER DIE WICHTIGSTEN VORSCHRIFTEN
ZUM THEMA ERSTE HILFE UND BRANDSCHUTZ.

Erste-Hilfe-Kasten in jedem Betrieb ein Muss

Die Arbeitsstättenverordnung (AStV) schreibt Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vor, dass ausreichende Mittel für Erste Hilfe im Betrieb vorhanden sein müssen. Die Anzahl sowie der Inhalt der Erste-Hilfe-Kästen hängen von folgenden Faktoren ab:

- Anzahl der Beschäftigten
- Eingesetzte Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe
- Mögliche Verletzungsgefahr

Staubdicht und ÖNORM-konform

In jedem Fall müssen Erste-Hilfe-Kästen staubdicht schließende Behälter sein. So bleibt der Inhalt hygienisch einwandfrei und jederzeit einsetzbar. Sowohl die Ausführung als auch Material und Inhalt des Koffers haben der ÖNORM Z 1020 zu entsprechen oder gleichwertig zu sein.

Die Koffer sind in verschiedenen Größen und Ausführungen erhältlich. Tipp: Beim Ankauf bereits darauf achten, dass die oben erwähnten Faktoren durch die Kofferinhalte abgedeckt sind.

Weitere wichtige Vorschriften:

- Erste-Hilfe-Kästen müssen leicht zugänglich und als solche gekennzeichnet sein
- In unmittelbarer Nähe jedes Kastens muss sich eine ausführliche Anleitung zur Erste-Hilfe-Leistung befinden. Darüber hinaus: die Namen der Ersthelferinnen bzw. Ersthelfer, die Notrufnummer der Rettung sowie eines Arztes oder Krankenhauses, die Nummer einer internen Unfallmeldestelle, Vermerke über Krankentransportmittel
- Ebenfalls Pflicht: ein funktionsfähiges Telefon in der Arbeitsstätte oder in der Nähe



Bei besonderer Unfallgefahr müssen auch Mittel zum Transport von Verletzten an leicht zugänglicher und gekennzeichnete Stelle bereitstehen – z. B. Krankentragen.

Erst-Helferinnen und Erst-Helfer: Anzahl und Ausbildung

Wie viele ausgebildete Ersthelferinnen und Ersthelfer es in einem Betrieb geben muss, hängt von der Beschäftigtenzahl ab:

- 1 Erst-Helferin bzw. -Helfer bei 1 bis 19 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 2 Erst-Helferinnen bzw. -Helfer bei 20 bis 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 1 zusätzliche Erst-Helferin bzw. -Helfer für je weitere 10 Beschäftigte



Als „regelmäßig gleichzeitig beschäftigt“ gelten alle Voll- oder Teilzeitbeschäftigten bzw. Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter. Nicht zu verwechseln mit „regelmäßig gleichzeitig anwesend“.

Ausnahme für Büros

In Büros und anderen Arbeitsstätten mit geringer Unfallgefahr gilt eine abweichende Regelung:

- 1 Erst-Helferin bzw. -Helfer bei 1 bis 29 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 2 Erst-Helferinnen bzw. -Helfer bei 30 bis 49 regelmäßig gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 1 zusätzliche Erst-Helferin bzw. -Helfer für je weitere 20 Beschäftigte

Regelung während der Urlaubszeit und bei Teilzeit

Die AStV verlangt, dass während der gesamten betriebsüblichen Arbeitszeit die gesetzlich festgelegte Mindestanzahl an Erst-Helferinnen und -Helfern anwesend ist. Diese Regelung gilt auch während der Urlaubszeit, bei saisonalen Schwankungen, Teilzeit- sowie Nacht- und Schichtarbeit. Auch die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann sich zur Erst-Helferin bzw. zum Erst-Helfer ausbilden lassen.

TIPP

Aus diesem Grund ist es für einen Betrieb sinnvoll, mehr Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer als die vorgeschriebene Mindestanzahl in Erster Hilfe auszubilden.

Welche Ausbildungen sind notwendig und anerkannt?

Aufgrund einer seit 1. Jänner 2015 gültigen Gesetzesänderung gelten folgende Regelungen.

Für Arbeitsstätten ab 5 Beschäftigte:

In Arbeitsstätten ab 5 Beschäftigten müssen die bereits ausgebildeten Erst-Helferinnen und -Helfer einen Kurs im Ausmaß von mindestens 16 Stunden besucht haben. Die Ausbildung hat den Lehrplänen des Österreichischen Roten Kreuzes zu entsprechen.

KONKRET

Gleichwertige Ausbildungen werden anerkannt. Zum Beispiel jene während des Präsenzdienstes beim Bundesheer oder des Grundlehrganges für Zivildienstleistende.

Für Arbeitsstätten bis 4 Beschäftigte:

Die Übergangsregelung verpflichtet alle neuen Erst-Helferinnen und -Helfer in Arbeitsstätten und auf Baustellen mit bis zu 4 Beschäftigten zu einer 8-stündigen Ausbildung.

Darüber hinaus gilt: Wenn Helferinnen und Helfer einen 6-Stunden-Kurs in lebensrettenden Sofortmaßnahmen in den Jahren 2011 bis 2014 absolviert haben, müssen sie spätestens nach 4 Jahren (31. Dezember 2018) einen 8-stündigen Auffrischkurs besuchen.



Keinen gesonderten Nachweis einer 16-stündigen Erste-Hilfe-Ausbildung benötigen: Ärztinnen und Ärzte, Sanitäterinnen und Sanitäter, Hebammen, gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege sowie Pflegehilfen.

Auffrischungs-Maßnahmen alle 4 Jahre

Unabhängig von der Größe der Arbeitsstätte müssen Erst-Helferinnen und -Helfer ihre Erste-Hilfe-Kenntnisse auffrischen. Der Zeitabstand

zur letzten Auffrischung darf höchstens 4 Jahre, die Kursdauer muss mindestens 8 Stunden betragen.



Die 8-stündige Auffrischung kann auch geteilt werden. In diesem Fall beträgt die Ausbildungsdauer mindestens 4 Stunden und der Zeitabstand höchstens 2 Jahre.

Auffrischkurse können auch die jeweiligen Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner durchführen. Die Kurse dürfen jedoch nicht in die Präventionszeit eingerechnet werden. Die Vorteile dabei: Die Erste-Hilfemaßnahmen können auf die betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden und die Ausbildung ist vor Ort möglich.

Auch gehobene Dienste brauchen Auffrischung

Weil der Gesetzgeber die regelmäßige berufliche Weiterbildung in Erster Hilfe nicht voraussetzt, sind auch folgende Berufsgruppen dazu verpflichtet:

- Gehobene Dienste für Gesundheits- und Krankenpflege
- Pflegehilfen
- Hebammen

Für Ärztinnen und Ärzte ist keine Auffrischung vorgeschrieben.

Sanitärräume ab 250 Beschäftigten

Wann ein Sanitätsraum einzurichten ist, hängt von der Beschäftigtenzahl und der Unfallgefahr ab:

- Wenn mehr als 250 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in einem Betrieb regelmäßig arbeiten, ist mindestens ein Sanitätsraum Pflicht
- Bestehen besondere Unfallgefahren bei Arbeitsvorgängen, Arbeitsverfahren oder aufgrund der verwendeten Arbeitsstoffe schreibt die AStV einen Sanitätsraum schon bei mehr als 100 Beschäftigten vor

Ausstattung von Sanitätsräumen

Sanitätsräume müssen bei Unfällen oder plötzlichen Erkrankungen sowohl das Leisten von Erster Hilfe als auch eine ärztliche Erstversorgung ermöglichen. Weitere Ausstattungsvorschriften:

- Telefon
- Liege
- Waschegelegenheit mit fließendem Kalt- und Warmwasser
- Mindestens 21 °C Raumtemperatur
- Toilette in der Nähe – ohne Beeinträchtigung der Nutzung, z. B. durch Lagerung

Lage und Erreichbarkeit

Sanitätsräume müssen von allen Stellen der Arbeitsstätte mit einer Trage leicht erreichbar sein. Sie sind zu kennzeichnen und sollten nach Möglichkeit im Erdgeschoß liegen.

**ACH
TUNG**

Für den raschen Abtransport verletzter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss Ihr Betrieb auch Zufahrtswege für Rettungskräfte bereitstellen.

Brandschutzbeauftragte und Brandschutzwarte

Bestellung von Brandschutzbeauftragten

Unter gewissen Voraussetzungen müssen Betriebe Personen bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig sind.

Je nach Betrieb sind das:

- Brandschutzbeauftragte
- Brandschutzwarte
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sind (Evaluierungsbeauftragte)

In **Großbetrieben** wird die gesetzliche Verpflichtung zum Brandschutz oft auch mit einer (freiwilligen) Betriebsfeuerwehr erfüllt.

Die zuständige Behörde kann die Bestellung einer bzw. eines Brandschutzbeauftragten und erforderlichenfalls einer Ersatzperson aufgrund von speziellen Gefährdungen vorschreiben. Landesgesetzliche Bestimmungen können ebenfalls die Bestellung einer bzw. eines Brandschutzbeauftragten vorgeben (Feuerpolizeigesetze der Länder).

Ausbildung von Brandschutzbeauftragten (BSB)

Brandschutzbeauftragte müssen eine mindestens 16-stündige Ausbildung auf dem Gebiet des Brandschutzes nach den Richtlinien der Feuerwehrverbände oder Brandverhütungsstellen nachweisen. Auch eine andere, gleichwertige Ausbildung ist möglich.

ACH TUNG

Abhängig von der Betriebsgröße, den Arbeitsmitteln, Alarmanlagen und anderen Faktoren benötigen Brandschutzbeauftragte oft mehrere und weitreichende Ausbildungen.

Viele dieser Anforderungen an Ausbildungen sowie die notwendigen Mindeststandards sind in den Technischen Richtlinien für vorbeugenden Brandschutz festgeschrieben (z. B. TRVB 117).



Brandschutzbeauftragte müssen während der Arbeitszeit über genügend Zeit für ihre Aufgaben und alle erforderlichen Mittel und Unterlagen verfügen können. Darüber hinaus sind sie auch mit den notwendigen Befugnissen auszustatten.

Zu den Aufgaben von Brandschutzbeauftragten gehören auch die Erstellung einer Brandschutzordnung, eines Brandschutzplanes oder die Führung eines Brandschutzbuches. Darüber hinaus auch die Abhaltung einer jährlichen Brandalarm- und Räumungsübung.

Details zur BSB-Bestellungsverfahren

Die Bestellung von Brandschutzbeauftragten wird im Arbeitsschutzausschuss (ASA) behandelt. Gibt es keinen ASA, muss sich die Arbeit-

geberseite mit dem Betriebsrat bzw. mit den Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) beraten.

Gibt es weder Betriebsrat noch SVP, müssen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Bestellung bzw. Abberufung der Brandschutzbeauftragten informiert werden.

TIPP

Die grundlegenden Regelungen zum betrieblichen Brandschutz finden Sie in der Arbeitsstättenverordnung (§§ 43 - 45 AStV).

Erhöhter Brandschutz

In folgenden Fällen muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Maßnahmen aufgrund von erhöhtem Brandschutz treffen:

- In Ihrer Arbeitsstätte wurde von der Behörde eine Brandschutzbeauftragte bzw. ein Brandschutzbeauftragter oder eine Brandschutzgruppe nach der AStV vorgeschrieben
- Aufgrund von landesgesetzlichen Vorschriften ist eine Brandschutzbeauftragte bzw. ein Brandschutzbeauftragter oder eine Betriebsfeuerwehr eingerichtet
- In Ihrer Arbeitsstätte wurde aufgrund von Richtlinien der Feuerwehverbände eine (freiwillige) Betriebsfeuerwehr eingerichtet

Brandschutzordnung

Ist die Bestellung einer bzw. eines Brandschutzbeauftragten oder einer Brandschutzgruppe vorgeschrieben, muss eine Brandschutzordnung erstellt werden. Sie ist Bestandteil des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumentes.

Die Brandschutzordnung ist jährlich auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu prüfen und allenfalls zu ergänzen.

KONKRET

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über die Brandschutzordnung informiert werden.

Brandschutzplan

In Zusammenarbeit mit dem örtlich zuständigen Feuerwehrkommando muss ein Brandschutzplan nach den einschlägigen Regeln der Technik erstellt werden.

Verpflichtende relevante Informationen eines Brandschutzplanes:

- Die Anordnung und Bauausführung eines Gebäudes
- Mögliche Gefahren im Gebäude
- Verkehrswege und Flächen für die Feuerwehr
- Die Löschwasserversorgung

Diese Informationen sind im Brandfall für die Feuerwehr wichtig, da sie den Einsatz erleichtern. Deshalb muss der Brandschutzplan bei der Feuerwehr hinterlegt und in der Arbeitsstätte leicht zugänglich verwahrt werden.

Brandschutzbuch

In einem verpflichtenden Brandschutzbuch müssen folgende Punkte dokumentiert sein:

- Die Ergebnisse der Eigenkontrollen und die getroffenen Maßnahmen zu Mängelbehebung
- Die durchgeführten Überprüfungen und deren Ergebnisse
- Die durchgeführten Brandschutzübungen
- Alle Brände und deren Ursache



Mindestens einmal jährlich muss eine Brandalarm- und Räumungsübung durchgeführt werden. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Bereichen mit erhöhtem Brandschutz beschäftigt sind, müssen in der ordnungsgemäßen Handhabung der Löschgeräte unterwiesen werden.

Brandschutzwarte (BSW) – Ausbildung und Aufgaben

Hat ein Betrieb eine gewisse Größe oder Mitarbeiterzahl, kann die Behörde – abhängig vom Bundesland – zusätzlich Brandschutzwarte

und Ersatzpersonen vorschreiben. In anderen Bundesländern wiederum muss im Brandschutzkonzept die Anzahl der Brandschutzwarte festgelegt werden.

Brandschutzwarte unterstützen Brandschutzbeauftragte bei ihrer Tätigkeit und kontrollieren innerhalb bestimmter örtlicher oder sachlicher Bereiche der Arbeitsstätte die vorhandenen Brandschutzeinrichtungen auf deren Funktion (z. B. Brandschutztüren).

Weitere Aufgabenbereiche sind die Evakuierung und die Brandbekämpfung mit den betrieblichen Löschhilfen.

Welche Ausbildung benötigt ein BSW?

Die Arbeitgeberseite darf als Brandschutzwart nur Personen bestellen, die eine einschlägige Ausbildung in einer Schulungseinrichtung nachweisen können. Die Mindestdauer der Ausbildung beträgt 6 Stunden.

Brandschutzwarte können auch vom Brandschutzbeauftragten mindestens 6 Stunden betriebsbezogen ausgebildet und unterwiesen werden.

Personen für Brandbekämpfung und Evakuierung (Evakuierungsbeauftragte)

Es gibt in Ihrer Arbeitsstätte weder Betriebsfeuerwehr, Brandschutzbeauftragte noch Brandschutzwarte? Dann muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber mindestens eine Person für Brandbekämpfung und Evakuierung benennen.

Diese Person muss mit dem Gebrauch der ersten Löschhilfen vertraut sein und folgende Aufgaben erfüllen:

- Wenn notwendig, im Brandfall die Feuerwehr alarmieren
- Bei Alarm nach Anweisung der Arbeitgeberseite kontrollieren, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeitsstätte verlassen haben
- Die Mittel der ersten Löschhilfe im Brandfall anwenden, wenn das für die Flucht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unbedingt notwendig ist

Löschhilfen sind Pflicht

In jedem Betrieb müssen geeignete Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls auch Brandmelder und Brandmeldeanlagen vorhanden sein. Diese Feuerlöscheinrichtungen müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Funktionsfähig
- Gut sichtbar
- Dauerhaft gekennzeichnet
- Für den Benutzer leicht erreichbar sein

Zusätzlich bedarf es für die Brandbekämpfung geeigneter Löschhilfen in ausreichender Zahl. Mögliche Löschhilfen sind:

- Löschwasser
- Löschdecken
- Löschsand
- Wandhydranten
- Tragbare oder fahrbare Feuerlöschgeräte

Alle Löschhilfen müssen jederzeit gebrauchsfähig, leicht erreichbar und – wenn notwendig – gegen Einfrieren geschützt sein. Außerdem muss ihr Aufstellungsort gekennzeichnet sein.



Löschgeräte und stationäre Löschanlagen sind alle 2 Jahre auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Oftmals ist auf der Prüfplakette der Prüftermin ersichtlich.

Auswahl geeigneter Löschhilfen

Bei der Auswahl geeigneter Löschhilfen und deren Anzahl müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Brandklassen der vorhandenen Einrichtungen und Materialien
- Brandverhalten der vorhandenen Einrichtungen und Materialien
- Vorhandene Brandlast
- Nutzungsart der Arbeitsstätte
- Ausdehnung der Arbeitsstätte

Besondere Brandschutzeinrichtungen

Die Behörde schreibt besondere Brandschutzeinrichtungen vor, wenn diese aufgrund besonderer Verhältnisse für den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig sind.

Besondere Brandschutzeinrichtungen sind:

- Brandmeldeanlagen
- Stationäre Löschanlagen

Diese besonderen Brandschutzeinrichtungen dürfen nur außer Betrieb gesetzt werden, wenn vorher andere geeignete Brandschutzmaßnahmen getroffen worden sind.

Welche Vorgaben gelten für Verkehrs- und Fluchtwege?

Verkehrswege

Welche Wege als Verkehrswege gelten und welche Vorgaben einzuhalten sind.

Fluchtwege und gesicherte Fluchtbereiche

Was ist ein Fluchtweg, was ein gesicherter Fluchtbereich? Und welche Standards müssen beide erfüllen?

Ausgänge und Notausgänge

Neben weiteren Anforderungen müssen sämtliche Notausgänge eine gewisse Mindestbreite haben.

6

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE GRUNDLEGEN-
DEN ANFORDERUNGEN ARBEITSSTÄTTEN ERFÜLLEN MÜSSEN.

Verkehrswege

Gemäß Arbeitsstättenverordnung (AStV) muss Ihre Arbeitsstätte über entsprechend ausgestaltete Verkehrswege verfügen.

Vorschriften für Verkehrswege

Verkehrswege sind alle Wege in einer Arbeitsstätte, die begangen oder befahren werden. Sei es während des regulären Betriebsablaufes oder beim Verlassen der Arbeitsstätte.

- Verkehrswege müssen tragfähig, sicher befestigt und bei jeder Witterung gefahrlos benutzbar sein
- Für Verkehrswege ohne Fahrzeugverkehr gilt eine Mindestbreite von 1 Meter. Bei Verkehrswegen mit Fahrzeug- und Fußgängerverkehr ergibt sich die Mindestbreite aus der maximalen Fahrzeugbreite bzw. der Breite der Ladung plus mind. je 0,5 Meter auf beiden Seiten
- Die Durchgänge zwischen Lagerungen, Möbeln, Maschinen oder sonstigen Betriebseinrichtungen müssen mind. 0,6 Meter breit sein
- Die Durchgangshöhe von Verkehrswegen beträgt mindestens 2 Meter
- Die Beleuchtungsstärke muss mindestens 30 Lux erreichen
- Wenn die Bodenfläche eines Raumes mehr als 1.000 m² groß ist, sind Verkehrswege extra durch Bodenmarkierungen zu kennzeichnen



Die Kennzeichnung von Verkehrswegen ist auch in Räumen mit weniger als 1000 m² Fläche vorgesehen: Dann, wenn es dem Schutz der Beschäftigten dient – z. B. bei erhöhtem Verkehrsaufkommen oder einer unübersichtlichen Wegführung. Befinden sich auf Verkehrswegen Hindernisse, Absturzkanten und Stufen müssen sie gekennzeichnet werden.

Fluchtwege und gesicherte Fluchtbereiche

Fluchtwege sind alle Verkehrswege, die dem sicheren Verlassen der Arbeitsstätte im Gefahrenfall dienen.

Vorschriften für Fluchtwege

Mindestbreite je nach Personenanzahl

Je mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch Kunden bzw. Gäste die Arbeitsstätte im Gefahrenfall verlassen müssen, desto breiter müssen Fluchtwege sein.

- Bis maximal 20 Personen mindestens 1 Meter
- Ab 21 bis 120 Personen mindestens 1,2 Meter
- Für jeweils weitere 10 Personen steigt die Mindestbreite um 0,1 Meter



Fluchtwege dürfen nicht verstellt oder verengt sein. Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass sie jederzeit ungehindert benutzbar sind und auch nicht von leicht verschiebbaren Gegenständen begrenzt werden, z. B. Lagerungen.

Soll ein Fluchtweg über eine **gewendelte Stiege** führen, gelten 2 wichtige Vorgaben:

- Die Auftrittsbreite der Stufen muss mindestens 20 Zentimeter betragen. Diese Stufen-Auftrittsbreite muss über die gesamte erforderliche Mindestbreite der Stiege vorhanden sein (1 bzw. 1,2 Metern)
- Nicht mehr als 60 Personen dürfen auf diesen Fluchtweg im Ernstfall angewiesen sein

**ACH
TUNG**

Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige sind nicht als Fluchtwege erlaubt.

Weitere Anforderungen an Fluchtwege

- Beschäftigte müssen Fluchtwege auch im Gefahrenfall leicht und eindeutig als solche erkennen können. Ansonsten muss sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber kennzeichnen
- Fluchtwege dürfen nicht durch Bereiche führen, in denen gefährliche Arbeitsstoffe vorhanden sind oder gesundheitsschädliche Gase austreten können

Vorschriften für gesicherte Fluchtbereiche

Von jedem Punkt in Ihrer Arbeitsstätte muss nach höchstens 40 Metern ein gesicherter Fluchtbereich erreichbar sein. Längere Fluchtwege sind nur unter speziellen Voraussetzungen möglich. Gesicherte Fluchtbereiche können Gänge, Stiegenhäuser oder Foyers sein, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Geringe Brandlast, durch hochbrandhemmende Ausführung von Wänden, Decken, Fußböden und Stiegen
- Ausstattung der Oberflächenbeläge der Wände und Decken aus schwer brennbaren und schwach qualmenden Materialien
- Rauchabzugsöffnungen, die das Verqualmen im Brandfall verhindern
- Türen aus dem oder in den gesicherten Fluchtbereich müssen zumindest brandhemmend und selbstschließend sein. Zu angrenzenden Räumen mit geringer Brandlast genügen rauchdichte und selbstschließende Türen

Unter **Brandlast** versteht man jene Energie, die bei der Verbrennung aller brennbaren Stoffe in einem Raum frei werden könnte. Mit eingerechnet werden dabei auch die Verkleidungen von Wänden, Trennwänden, Böden und Decken.

Ausgänge und Notausgänge

Unter Ausgängen versteht die AStV alle Durchgänge, Türen und Tore im Verlauf und am Ende von Verkehrswegen.

Vorschriften für Ausgänge

Ausgänge müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- 0,8 Meter nutzbare Mindestbreite bei Ausgängen ohne Fahrzeugverkehr
- Maximale Fahrzeugbreite plus 0,5 Meter auf beiden Seiten bei Ausgängen mit Fahrzeug- und Fußgängerverkehr
- Sind Ausgänge überwiegend für den Fahrzeugverkehr bestimmt, gilt Folgendes: Ihr Betrieb muss daneben entweder einen eigenen gekennzeichneten Ausgang für den Fußgängerverkehr vorsehen oder einen 0,8 Meter breiten Abschnitt mit einem Geländer

**ACH
TUNG**

Alle Ausgänge im Verlauf von Fluchtwegen und alle Endausgänge am Ende der Fluchtwege müssen auch die Vorschriften für Notausgänge erfüllen.

Vorschriften für Notausgänge

Als Notausgänge bezeichnet die AStV alle Ausgänge im Verlauf und am Ende der Fluchtwege. Ihre Mindestbreite richtet sich nach der Personenanzahl, die im Notfall darauf angewiesen sind:

- 0,8 Meter Mindestbreite für höchstens 40 Personen
- 0,9 Meter für höchstens 80 Personen
- 1 Meter für höchstens 120 Personen
- Für jede weitere 10 Personen steigt die Mindestbreite um 0,1 Meter

Weitere Anforderungen:

- Notausgänge müssen auch im Gefahrenfall leicht und eindeutig als solche erkennbar sein. Ansonsten muss sie Ihr Betrieb kennzeichnen

- Die AStV schreibt vor, dass Notausgänge leicht und ohne fremde Hilfsmittel von innen geöffnet werden können. Und zwar über die gesamte vorgeschriebene Mindestbreite
- Notausgänge müssen auch jederzeit ungehindert benutzbar sein und dürfen nicht durch Gegenstände begrenzt sein, die leicht verschoben oder umgestoßen werden können
- Sind mehr als 15 Personen auf einen Notausgang angewiesen, muss sich die Tür in Fluchtrichtung öffnen lassen



Automatische Türen sind als Notausgänge in Ihrem Unternehmen nur unter folgenden Voraussetzungen erlaubt: Sie müssen in jeder Stellung händisch leicht in Fluchtrichtung zu öffnen sein oder bei Stromausfall bzw. Ausfall der Steuerung selbsttätig öffnen und geöffnet bleiben. Sind nicht mehr als 15 Personen auf die Tür angewiesen, muss sie sich händisch leicht öffnen lassen.

Wie müssen Gefahren gekennzeichnet sein?

Kennzeichnung macht Gefahren sichtbar

Kennzeichen sind in Betrieben überall dort anzubringen, wo es für die Sicherheit und Information erforderlich ist.

Verschiedene Arten der Sicherheitskennzeichnung

Schilder müssen zum Beispiel am Zugang oder in unmittelbarer Nähe der Gefahrenquelle angebracht und leicht verständlich sein.

Sicherheitsfarben, Leucht- und andere Zeichen

Farben und Licht haben auf Menschen eine starke Wirkung. Deshalb nutzt man sie für die Sicherheitskennzeichnung.

Arbeitsstoff-Kennzeichnung und Information

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über die Kennzeichnung im Betrieb informiert werden und über Gefahren Bescheid wissen.

7

HIER ERHALTEN SIE WICHTIGE INFORMATIONEN ÜBER DIE VORSCHRIFTEN FÜR GEFAHRENKENNZEICHNUNG.

Kennzeichnung macht Gefahren sichtbarer

Die Kennzeichnung von Arbeitsräumen trägt dazu bei, Gefahren oder Vorschriften sichtbar zu machen. Deshalb gehört sie zu den Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die entsprechenden Schilder und Zeichen warnen aber nicht nur vor Gefahren, sondern weisen auch zum richtigen und sicheren Verhalten an. Zum Beispiel zur Verwendung eines Gehörschutzes, einer Schutzbrille oder eines Atemschutzgerätes.

Die Schilder und Kennzeichnungen erleichtern auch die Orientierung – wenn etwa der Fluchtweg im Brandfall rasch gefunden werden muss.

Einheitliche Kennzeichnung in Europa

In vielen Ländern Europas sind im Laufe der letzten Jahrzehnte unterschiedliche Symbole zur Kennzeichnung von Gefahren entstanden. Österreich hat eine EU-Richtlinie umgesetzt, die europaweit einheitliche Verbotsschilder, Warnschilder, Gebotsschilder, Rettungsschilder und Hinweisschilder vorschreibt.

**KON
KRET**

Die Kennzeichen sind in den Betrieben überall dort anzubringen, wo es für die Sicherheit und die Information erforderlich ist.

Kennzeichnung

Die rechtliche Basis für die zu verwendende Kennzeichnung ist die Kennzeichnungsverordnung (KennV). Sie ist eine Durchführungsverordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).



Dieses Gesetz verpflichtet die Arbeitgeberseite, für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen. Und zwar dann, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Das heißt: Die Kennzeichnung von Gefahren ist immer nur der letzte Schritt. Er muss dann gesetzt werden, wenn es keine andere Möglichkeit zur Risikobeseitigung gibt.

Für die Kennzeichnung der Gefahrenbereiche sowie von Fluchtwegen, Erste-Hilfe-Einrichtungen oder Brandbekämpfungsmittel gibt es verschiedene Schilder bzw. Zeichen. Man unterscheidet:

- Verbotszeichen
- Warnzeichen
- Gebotszeichen
- Rettungszeichen
- Hinweisschilder für Material zur Brandbekämpfung



Die Arbeitgeberseite muss Sie informieren: Sowohl über die Bedeutung der verwendeten Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichen als auch über die damit zusammenhängenden Schutzmaßnahmen.

Verschiedene Arten der Sicherheitskennzeichnung

Wie Gefahrenquellen und Sicherheitsrisiken zu kennzeichnen oder sichtbar zu machen sind, regelt die KennV. Sie regelt die Kennzeichnung für bestimmte Bereiche und Situationen durch:

- Schilder
- Sicherheitsfarben
- Leuchtzeichen
- Schallzeichen
- Sprechzeichen
- Handzeichen

Die gesetzliche Kennzeichnungsregelung gilt für Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtige Arbeitsstellen und erfüllt die EU-Richtlinie über

die Mindestvorschriften für die Sicherheits- bzw. Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz.

**ACH
TUNG**

Die oben angeführten Kennzeichen dürfen nur so verwendet werden, wie es die Verordnung festlegt. Das bedeutet: Alte Kennzeichen müssen ausgetauscht werden.

Besondere Kennzeichnungen

Neben der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung schreiben andere Rechtsvorschriften besondere Kennzeichnungen vor. Ein Beispiel dafür ist die Kennzeichnungspflicht von gefährlichen Arbeitsstoffen nach der CLP-Verordnung, z. B. akute Toxizität:



Giftig
Sehr giftig

Bei den CLP-Piktogrammen sind neben dem Signalwort – z. B. Gefahr oder Achtung – noch Gefahren- und Sicherheitshinweise zum jeweiligen Stoff zu finden.

Mit der CLP-Verordnung wurde das Global Harmonisierte System (GHS) der Vereinten Nationen zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien in der Europäischen Union übernommen. Diese international einheitliche Kennzeichnung soll das Schutzniveau von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbessern.

Die wichtigsten Schilder im Überblick

Bei den Schildern unterscheidet man zwischen Verbots-, Warn-, Gebotsschilder, Rettungszeichen sowie Hinweisschilder für Material zur Brandbekämpfung. Sie müssen am Zugang oder in unmittelbarer Nähe der Gefahrenquelle oder des Gegenstandes angebracht sein.

Darüber hinaus gilt:

- Schilder müssen aus möglichst widerstandsfähigem und witterungsbeständigem Material bestehen
- Zur einwandfreien Erkennbarkeit ist eine hinreichend hohe Leuchtdichte vorgeschrieben
- Falls die Belichtung oder Beleuchtung nicht ausreicht, sind phosphoreszierende Farben oder reflektierende Materialien zu verwenden
- Wenn keine Gefährdung mehr vorliegt, müssen die Schilder umgehend entfernt werden

Beispiele für häufig verwendete Schilder

Verbotszeichen

Eigenmerkmale und Form: rund, schwarzes Piktogramm auf weißem Grund, Rand und Querbalken – von links oben nach rechts unten in einem Neigungswinkel von 45 Grad zur Horizontalen, rot. Die Sicherheitsfarbe Rot muss mindestens 35 Prozent der Oberfläche des Zeichens ausmachen.

Zu verwendende Zeichen:



Rauchen verboten



Feuer, offenes Licht und Rauchen verboten



Für Fußgänger verboten



Verbot mit Wasser zu löschen



Kein Trinkwasser



Zutritt für Unbefugte verboten



Für Flurförderzeuge verboten



Berühren verboten

Warnzeichen

Eigenmerkmale und Form: dreieckig, schwarzes Piktogramm auf gelbem Grund, schwarzer Rand. Die Sicherheitsfarbe Gelb muss mindestens 50 Prozent der Oberfläche des Zeichens ausmachen.

Zu verwendende Zeichen:



Warnung vor feuergefährlichen Stoffen oder hoher Temperatur



Warnung vor explosionsgefährlichen Stoffen



Warnung vor giftigen Stoffen



Warnung vor ätzenden Stoffen



Warnung vor radioaktiven Stoffen



Warnung vor schwebender Last



Warnung vor Flurförderzeugen



Warnung vor gefährlicher elektrischer Spannung



Warnung vor allgemeiner Gefahr



Warnung vor Laserstrahl



Warnung vor brandfördernden Stoffen



Warnung vor nichtionisierender Strahlung



Warnung vor starkem magnetischen Feld



Warnung vor Stolpergefahr



Warnung vor Absturzgefahr



Warnung vor Biogefährdung



Warnung vor Kälte



Warnung vor schädlichen oder irritierenden Stoffen *)



Warnung vor explosionsfähiger Atmosphäre

Gebotszeichen

Eigenmerkmale und Form: rund, weißes Piktogramm auf blauem Grund. Die Sicherheitsfarbe Blau muss mindestens 50 Prozent der Oberfläche des Zeichens ausmachen.

Zu verwendende Zeichen:



Augenschutz tragen



Schutzhelm tragen



Gehörschutz tragen



Atenschutz tragen



Schutzschuhe tragen



Schutzhandschuhe tragen



Schutzkleidung tragen



Gesichtsschutzschild tragen



Auffanggurt anlegen



Gebot für Fußgänger



Allgemeines Gebot
(gegebenenfalls mit
Zusatzzeichen)

Rettungszeichen

Eigenmerkmale und Form: rechteckig oder quadratisch, weißes Piktogramm auf grünem Grund. Die Sicherheitsfarbe Grün muss mindestens 50 Prozent der Oberfläche des Zeichens ausmachen.

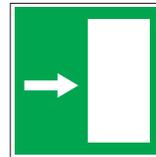
Zu verwendende Zeichen:



Rettungsweg – Notausgang



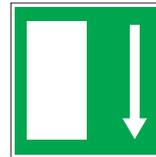
Rettungsweg – Notausgang



Rettungsweg – Notausgang



Rettungsweg – Notausgang



Rettungsweg – Notausgang



Richtungsanzeige
(zusätzlich zu den folgenden
Rettungszeichen verwenden)



Erste Hilfe



Krankentrage



Notdusche



Augenspüleinrichtung



Notruftelefon

Hinweisschilder für Material zur Brandbekämpfung

Eigenmerkmale und Form: rechteckig oder quadratisch, weißes Piktogramm auf rotem Grund. Die Sicherheitsfarbe Rot muss mindestens 50 Prozent der Oberfläche des Zeichens ausmachen.

Zu verwendende Zeichen:



Hinweis auf einen
Feuerwehrschauch



Hinweis auf eine Leiter



Hinweis auf ein
Feuerlöschgerät



Brandmeldungstelefon



Richtungsanzeige (zusätzlich
zu den obenstehenden
Zeichen zu verwenden)

Sicherheitsfarben, Leucht- und andere Zeichen

Farben und Licht haben auf Menschen eine starke Wirkung. Deshalb nutzt man sie für die Sicherheitskennzeichnung.

Wirkung und Einsatz von Sicherheitsfarben

Rot

Die Farbe Rot wirkt sehr aufreizend und beunruhigend. Es signalisiert unmittelbare Gefahr. Daher wird Rot in Kombination mit der Kontrastfarbe Weiß dort verwendet, wo mit möglicher Schädigung der Gesundheit zu rechnen ist.



Rot ist eine Stopffarbe. Entsprechende Kennzeichnungen bedeuten immer ein Verbot oder haben mit der Brandbekämpfung zu tun.

Gelb und Orange

Beide Farben wirken anregend und machen uns deshalb aufmerksam. Kombiniert mit der Kontrastfarbe Schwarz signalisieren sie Gefahr. Gelb und Orange finden dort Verwendung, wo vor Gefahren gewarnt wird. Die Farben sind gut sichtbar und fordern zur Vorsicht auf.

Blau

Die Farbe Blau wirkt beruhigend. Kombiniert mit der Kontrastfarbe Weiß dient sie zur Informationsvermittlung.

Grün

Noch beruhigender als Blau wirkt Grün. Grün wird gemeinsam mit der Kontrastfarbe Weiß zur Kennzeichnung gefahrloser Stellen eingesetzt. Wegen seiner beruhigenden Wirkung wird diese Farbe auch zum Hinweis auf Erste-Hilfe-Einrichtungen verwendet.

Sicherheitsfarben im Überblick:

Sicherheitsfarbe	Bedeutung	Hinweise - Angaben
Rot	Verbotszeichen	Gefährliches Verhalten
	Gefahr – Alarm	Halt, Stillstand, Not-Ausschalt-einrichtung, Evakuierung
	Material und Ausrüstung zur Brandbekämpfung	Kennzeichnung und Standort
Gelb Orange	Warnzeichen	Achtung, Vorsicht, Überprüfung
Blau	Gebotszeichen	Besondere(s) Verhalten oder Tätigkeit
		Verpflichtung zum Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung
Grün	Erste-Hilfe- und Rettungszeichen	Türen, Ausgänge, Wege, Betriebsmittel, Stationen, Räume
	Gefahrlosigkeit	Rückkehr zum Normalzustand

Einsatz von Leuchtzeichen

Leucht-, Schall und Sprechzeichen kommen in folgenden Fällen zum Einsatz:

- Wenn auf eine zeitlich begrenzte Gefahr hingewiesen wird
- Wenn Personen durch Notruf zur Ausführung bestimmter sicherheitsrelevanter Handlungen gerufen werden – z. B. Feuerwehrmann zum Löschen

Zur Anleitung der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bei zeitlich begrenzten, risikoreichen Arbeitsvorgängen werden **Sprechzeichen** und **Handzeichen** benutzt.

Warum Leuchtzeichen?

Beleuchtete oder gar blinkende Zeichen sind auffälliger als einfache Schilder. Sie bestehen aus durchsichtigem Material und werden entweder von innen oder von hinten durchleuchtet. Zum Beispiel das Rettungs-Leuchtzeichen „Rettungsweg – Notausgang“:



Rettungsweg – Notausgang

- Das Licht von Leuchtzeichen muss deutlich sichtbar sein und während der gesamten Gefährdungsdauer leuchten. Es muss sich dabei von der Umgebung abheben, darf aber keinesfalls blenden
- Es gibt Leuchtzeichen, die sowohl kontinuierlich leuchten als auch blinken können. Blinken zeigt eine höhere Gefahrenstufe oder eine höhere Dringlichkeit an
- Jedes Leuchtzeichen mit einer Energiequelle benötigt eine Notversorgung. Es sei denn, die Unterbrechung der Energiezufuhr löst keine Gefahren aus

Einsatz von Schallzeichen

Schallzeichen sind akustische Signale wie eine Hupe oder Sirene. Sie warnen mit festgelegter Impulsdauer vor Gefahren. Lautstärke, Impulsdauer und Impulsintervalle müssen sich deutlich vom Umgebungslärm abheben, dürfen aber nicht schmerzhaft laut sein.

- Wenn die Beschallungsvorrichtung eine kontinuierliche und eine veränderliche Frequenz aussenden kann, gilt: Die veränderliche Frequenz signalisiert eine höhere Gefahrenstufe als der Dauerton
- Jedes Schallzeichen mit einer Energiequelle benötigt eine Notversorgung. Es sei denn, die Unterbrechung der Energiezufuhr löst keine Gefahren aus

Einsatz von Sprechzeichen

Sprechzeichen sind von einer menschlichen oder synthetischen Stimme gesprochene Mitteilungen. Sie haben einen festgelegten Wortlaut. Darüber hinaus hat Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber bei Sprechzeichen folgendes zu beachten:

- So kurz, einfach und klar wie möglich
- Einwandfreie akustisch Wahrnehmbarkeit
- Leicht verständlicher Sinn

Einsatz von Handzeichen

Handzeichen sind einheitlich festgelegte Bewegungen oder Hand- bzw. Armstellungen. Jedes Handzeichen muss einfach, aussagekräftig, leicht durchführbar und verständlich sein. Außerdem hat sich jedes Handzeichen vom anderen deutlich zu unterscheiden.

Weitere Kriterien für Handzeichen:

- Handzeichen mit beiden Armen gleichzeitig müssen symmetrisch erfolgen und dürfen nur eine Aussage treffen

- Die Arbeitgeberseite muss dafür sorgen, dass die bzw. der Zeichengebende den gesamten Ablauf der Arbeitsvorgänge beobachten kann, ohne selbst in Gefahr zu kommen
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf sich ausschließlich der Steuerung des Arbeitsvorganges sowie der Sicherheit von in der Nähe befindlichen Kolleginnen und Kollegen widmen

Arbeitsstoffkennzeichnung und Information

Als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer müssen Sie über die Kennzeichnung im Betrieb informiert werden und über Gefahren Bescheid wissen. Denn eine wichtige Voraussetzung für richtiges Verhalten bei Gefahr ist das Kennen der betrieblichen Kennzeichnungen.

Anbringung von Kennzeichen

Damit die Kennzeichen möglichst viel Aufmerksamkeit erzielen, sind folgende Dinge zu beachten:

- Anbringung dort, wo sie möglichst leicht sichtbar sind
- Schall- und Sprechzeichen müssen gut hörbar sein
- Sicht- und Hörbarkeit müssen auch erfüllt werden, wenn Schutzausrüstung getragen wird, die das Hör- oder Sehvermögen einschränken
- Die Bedeutung der Kennzeichen muss klar verständlich sein und eine Verwechslungsgefahr muss ausgeschlossen sein

Verletzt die Arbeitgeberseite ihre Verpflichtungen bei der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, ist das eine Verwaltungsübertretung. Sie kann auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG § 130) bestraft werden.



Kennzeichen sind regelmäßig zu reinigen. Einige Kennzeichen wie Leuchtzeichen sind auch auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Werden Mängel festgestellt, sind die Kennzeichen zu erneuern oder instand zu setzen.

Neue Zeichen zur Arbeitsstoffkennzeichnung

Damit Arbeitsstoffe Ihrer Gesundheit nicht schaden können, hat Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber für die richtige Handhabung zu sorgen. Dazu gehören Information und Unterweisung über die Gefahren. Piktogramme spielen dabei eine wichtige Rolle.

ACHTUNG

Gefährliche Arbeitsstoffe sind am Behälter zu kennzeichnen. Bei Lagerung großer Mengen gibt es oft noch zusätzliche Kennzeichnungsverpflichtungen in der Arbeitsstätte.

Kennzeichnung von Räumen und Bereichen

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss Räume, Bereiche und Schränke kennzeichnen, wenn dort erhebliche Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe lagern.

- Diese Kennzeichnungspflicht gilt nicht, wenn beim Betreten des Raumes bzw. des Bereiches die Kennzeichnung auf den Behältern erkennbar ist
- In jedem Fall zu kennzeichnen sind Lagerräume, in denen große Mengen explosions- oder brandgefährlicher Arbeitsstoffe lagern

TIPP

Details zu den verschiedenen Gefahrenklassen und Lagermengen finden Sie in der Kennzeichnungsverordnung (KennV) unter § 1b.

Die neuen Piktogramme gemäß CLP-Verordnung

Die CLP-Verordnung regelt die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von chemischen Stoffen und Gemischen in der gesamten EU.

Die Verordnung gilt seit 1. Juni 2015. Behälter mit diesen Arbeitsstoffen sind je nach Art mit den nachfolgenden, neuen Piktogrammen zu versehen:

**KON
KRET**

CLP = Classification, Labelling und Packaging (EU Chemikalienverordnung)

**KON
KRET**

GHS = Global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Gefahren



Explosive Stoffe/Gemische und Erzeugnisse mit Explosivstoff



Entzündbare Gase, Aerosole, Flüssigkeiten oder Feststoffe



Entzündend wirkende Gase, Flüssigkeiten oder Feststoffe



Unter Druck stehende Gase



Stoffe/Gemische, die auf Metall korrosiv und hautätzend wirken



Akute Toxizität Kategorie 1, 2 und 3



Akute Toxizität Kategorie 4



Sensibilisierung von Atemwegen oder Haut



Umweltgefahren

- Die zu den Gefahrenpiktogrammen gehörigen Signalworte „Gefahr“ oder „Achtung“ weisen auf den Grad der Gefährdung hin
- Zusätzlich gibt es noch sogenannte H-Sätze („Hazard-Statements“ oder „Gefahrenbeschreibungen“) und P-Sätze („Precautionary Statements“ oder „Sicherheitshinweise“)
- Insgesamt werden die Stoffe in 28 Gefahrenklassen mit insgesamt 83 Gefahrenkategorien eingeteilt

TIPP

Weitere Informationen zur Kennzeichnung von Arbeitsstoffen erhalten Sie bei den Arbeitsinspektionen und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt.

Einstufung von gefährlichen Stoffen

Unternehmen, die gefährliche Stoffe produzieren, importieren oder Inverkehrbringen, müssen diese zuvor einstufen. Davon hängt die Art der Verpackung und der Kennzeichnung ab.

**ACH
TUNG**

Werden gefährliche Arbeitsstoffe im Betrieb umgefüllt, sind auch diese Behälter entsprechend zu kennzeichnen.

Welche sonstigen Einwirkungen gibt es?

Schutz vor Zigarettenrauch am Arbeitsplatz

Die Arbeitgeberseite muss dafür sorgen, dass Nichtraucherinnen und Nichtraucher vor Tabakrauch geschützt sind.

Belastungen der Raumluf

Schimmel, Abluft aus Arbeitsmitteln, Emissionen aus Bauteilen oder zu geringer Luftwechsel können die Gesundheit gefährden.

Schutz vor Lärmeinwirkung

Geräusche können stören oder gefährden. Schädigen sie die Gesundheit, werden sie als Lärm bezeichnet.



HIER ERFAHREN SIE, WIE SIE DAS GESETZ VOR
TABAKRAUCH, LÄRM UND ANDEREN GEFAHREN SCHÜTZT.

Schutz vor Zigarettenrauch am Arbeitsplatz

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucher vor den schädlichen Einwirkungen durch Tabakrauch schützen. Dazu müssen die Rauchverbote nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und falls zutreffend nach dem Tabak- und NichtraucherInnenchutzgesetz (TNRSG) sichergestellt sein.

Warum gibt es ein Rauchverbot in Arbeitsräumen?

Durch Tabakrauch lagern sich Partikel des Tabakfeinstaubes an Wänden und Textilfasern ab – z. B. an Vorhängen und Einrichtungsgegenständen. Diese werden anschließend von dort wieder in die Raumluft abgegeben. Dadurch ist man in Räumen, in denen geraucht wird, ständig den schädlichen, im Tabakrauch enthaltenen Stoffen ausgesetzt.

Sogar dann noch, wenn gerade nicht geraucht wird. Deshalb gefährdet auch „kalter“ Rauch die Gesundheit. Zum Beispiel, die des Reinigungspersonals oder von Kolleginnen und Kollegen, welche diese Räume teilweise benutzen oder nach einem Pensionsantritt übernehmen.

Wo gelten Rauchverbote?

Seit 1. Mai 2018 ist das Rauchen in Arbeitsstätten, die sich in Gebäuden befinden, verboten – sofern Nichtraucherinnen bzw. Nichtraucher in dieser Arbeitsstätte beschäftigt werden.

Dieses Verbot gilt für die Arbeitsstätte, also sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite.

**KON
KRET**

Unter dieses Verbot fallen herkömmliche Tabakwaren wie Zigaretten, aber auch verwandte Erzeugnisse wie E-Zigaretten (mit und ohne Nikotin).

Dieses Rauchverbot gilt nicht nur für Büroräume. Auch der Eingangsbereich eines Gebäudes, das Stiegenhaus und Gänge sind davon betroffen.

Wie bisher können Rauchverbote auch aus anderen Gründen gelten, wie z. B. Brand- und Explosionsgefahr.

Wo darf geraucht werden?

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber können einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist – wenn eine ausreichende Zahl an Räumlichkeiten vorhanden ist. Diese Räume für Raucherinnen bzw. Raucher dürfen keine Arbeitsräume sein. Weiters muss gewährleistet sein: Der Tabakrauch darf nicht in Räume dringen, für die es ein Rauchverbot gibt.

Das Rauchverbot darf dadurch nicht umgangen werden. Arbeits-, Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucherräume eingerichtet werden. Der Betriebsrat hat allerdings die Möglichkeit, über eine Betriebsvereinbarung Regelungen betreffend eines Raucherraums oder mehrere Raucherräume durchzusetzen.



Die Grundlage für den Schutz von Nichtraucherinnen und Nichtraucher in ihrer Arbeitsstätte stellt das ASchG (§ 30) dar. Ausnahmen gibt es nur für Betriebe mit ausschließlich Raucherinnen und Raucher sowie in eigenen Bereichen der Gastronomie.

Welche Rauchverbote gelten in der Gastronomie?

Nach dem Tabak- und NichtraucherInnenenschutzgesetz (TNRSG) gelten in der Gastronomie Rauchverbote. Der Begriff „Gastronomie“ umfasst unter anderem folgende Arten von Betrieben:

- Speiselokale
- Hotels, Beherbergungsbetriebe und Privatzimmervermietungen
- Kaffeehäuser und Konditoreien
- Diskotheken, Bars und Pubs
- Werksküchen, Kantinen, Mensabetriebe
- Schutzhütten, Buschenschanken und Heurige
- Würstelstände, Stehbuffets, Imbisse, Pizza- und Dönerstände

Abhängig von der Grundfläche des Betriebes sind in der Gastronomie jedoch verschiedene Ausnahmeregelungen vom Rauchverbot möglich. Die rechtliche Grundlage stellt das TNRSG dar.

**ACH
TUNG**

Auch nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (§ 4 Abs 6) haben werdende Mütter ein Recht auf einen speziellen Schutz vor den Einwirkungen des Tabakrauchs.

Belastungen der Raumluft

Immer wieder führt belastete Raumluft oder mangelnde Qualität der Innenraumluft am Arbeitsplatz zu gesundheitlichen Problemen. Häufig in Form von Beschwerden mit den Atemwegen, den Augen, der Haut oder in Form von Kopfschmerzen, Trägheit, Übelkeit oder allergischen Reaktionen.

Die Ursachenforschung ist oftmals komplex, weil der Verursacher oft nur schwer auszumachen ist. Folgende Belastungen der Raumluft treten häufig auf:

- Schimmelgeruch bzw. sichtbarer Schimmelbefall
- Abluft aus Arbeitsmitteln – z. B. Druckergeräte, Fahrzeuge etc.
- Emissionen aus Bauteilen des Gebäudes oder durch Einbauten – z. B. Zusatzstoffe in Baumaterialien, neue Fußböden, Kleber, Anstriche etc.
- Zu geringer Luftwechsel am Arbeitsplatz
- Fehlende Lüftungsmöglichkeiten
- Zu niedrige Luftfeuchtigkeit – v. a. in der kalten Jahreszeit

Was muss die Arbeitgeberseite tun?

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber sind verpflichtet, für den Schutz Ihrer Gesundheit zu sorgen. Dazu ist es notwendig, Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und im Bedarfsfall Maßnahmen zu setzen. Dabei unterstützen Arbeitsmedizinerinnen bzw. –mediziner, Sicherheitsfachkräfte und sonstige Fachkräfte mit ihrer Expertise:

- **Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner** können aufgrund der gesundheitlichen Auswirkung auf mögliche Auslöser in der Raumluft schließen
- **Sicherheitsfachkräfte** können mit der Bewertung von verwendeten Arbeitsstoffen und vorhandenen Arbeitsmitteln zur Beurteilung einer möglichen Belastung der Raumluft beitragen
- **Externe Expertinnen und Experten** können im Bedarfsfall hinzugezogen werden – z. B. für eine Raumluftmessung und die Analyse der Messergebnisse sowie für Maßnahmenvorschläge

Wurde der Auslöser entdeckt und als Gefahr für die Gesundheit erkannt, müssen Maßnahmen folgen. Zum Beispiel Sanierungsmaßnahmen bei Problemen wie Feuchtigkeit und Schimmel. Gerade bei neuen Gebäuden kommt es oftmals in den ersten Monaten zu Emissionen aus Bauteilen oder einzelnen Materialien. Oft reicht auch schon ein systematisches Be- und Entlüften der Räume, um die Luftqualität nachhaltig zu verbessern.

Schutz vor Lärmeinwirkung

Schall ist ein häufiger Begleiter im Arbeitsleben. Ob er als störend empfunden wird, ist von vielen Faktoren abhängig. Allgemein gilt jedoch: Je lauter, desto störender

**KON
KRET**

Geräusche werden dann als Lärm bezeichnet, wenn sie stören, gefährden oder sogar gesundheitliche Schäden verursachen.

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, mögliche Gefahren durch Lärm zu ermitteln. Bei starker Lärmbelastung sind Messungen und entsprechende Schutzmaßnahmen vorgeschrieben. Das Ziel ist die Senkung der Lärmbelastung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau.

Maximal zulässige Lärm-Grenzwerte in Arbeitsräumen:

Die Verordnung Lärm und Vibrationen (VOLV) legt folgende Grenzwerte für Lärm fest:

- 50 Dezibel bei überwiegend geistigen Tätigkeiten
- 65 Dezibel bei einfachen Bürotätigkeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten
- Ab 80 Dezibel muss von der Arbeitgeberseite ein Gehörschutz zur Verfügung gestellt werden
- Ab 85 Dezibel ist das Tragen eines Gehörschutzes vorgeschrieben



Wird der Lärmpegel von 85 dB erreicht oder überschritten, kann es zu einer Schädigung des Gehörs kommen. Daher müssen diese Lärmbereiche mit dem Gebotszeichen „Gehörschutz tragen“ gekennzeichnet werden.

Regelmäßige Untersuchung der Hörfähigkeit

Arbeiten Sie regelmäßig unter gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung, müssen Sie im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung regelmäßig Ihre Hörfähigkeit überprüfen lassen. Die Basis für diese Untersuchung bildet die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ).

Die Arbeitgeberseite hat dafür zu sorgen, dass dies alle 5 Jahre geschieht. Die durchführende Fachärztin bzw. der durchführende Facharzt muss Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber eine Bestätigung über das Untersuchungsergebnis übermitteln.



Gesundheitsgefährdung besteht, wenn Sie 8 Stunden bei mindestens 85 db arbeiten. Die dämmende Wirkung von persönlicher Schutzausrüstung wird dabei nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus dürfen Sie an einem Lärmarbeitsplatz nur dann zu arbeiten beginnen, wenn davor eine Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde!

Untersuchung auf eigenen Wunsch

Beachten Sie auch, dass Sie sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme sowie bei Fortdauer dieser Tätigkeit einer Untersuchung aufgrund von Lärmeinwirkung unterziehen können. Das ist dann möglich, wenn der ständige Lärmpegel 80 dB überschreitet.

Wie sind die Prüfungen zur Instandhaltung geregelt?

Instandhaltung und Prüfung von Anlagen

Bestimmte Anlagen sowie Arbeitsmittel müssen innerhalb vorgeschriebener Zeitabstände wiederkehrend überprüft werden.

9

IN DIESEM KAPITEL ERHALTEN SIE EINEN ÜBERBLICK
ÜBER DIE WESENTLICHEN PRÜFUNGEN.

Instandhaltung und Prüfung von Anlagen

Damit Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gefahrlos arbeiten können, gilt: Bestimmte Anlagen und auch Arbeitsmittel, die in Ihrer Arbeitsstätte genutzt werden, müssen innerhalb vorgeschriebener Zeitabstände wiederkehrend überprüft werden.

Diese Prüfungen übernehmen dafür ausgebildete, sogenannte fachkundige oder berechnigte Person. Dabei kann es sich um Beschäftigte mit einer speziellen Ausbildung handeln, z. B. für die Kontrolle von Arbeitsmitteln oder persönlicher Schutzausrüstung.

In den meisten Fällen sind es jedoch externe Expertinnen bzw. Experten oder zertifizierte Stellen.

Die Ergebnisse müssen als Prüfbefunde dokumentiert und für den Fall einer Kontrolle durch die Behörde im Betrieb aufbewahrt werden (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Werden bei der Prüfung Mängel festgestellt, sind diese unverzüglich zu beheben oder die Anlage bzw. das Arbeitsmittel außer Betrieb zu nehmen.

Regelmäßig durchzuführende Prüfungen

Die Arbeitgeberseite muss dafür sorgen, dass im Betrieb vorhandene prüfpflichtige Anlagen und Arbeitsmittel regelmäßig überprüft werden. In den einzelnen Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind sowohl die Prüfintervalle als auch die zu prüfenden Einrichtungen und der Prüferkreis angeführt:

Arbeitsstättenverordnung

- Sicherheitsbeleuchtungsanlagen und Orientierungshilfen
- Alarmeinrichtungen
- Klima- oder Lüftungsanlagen
- Brandmeldeanlagen
- Löschgeräte und stationäre Löschanlagen

Arbeitsmittelverordnung

Eine aktuelle Übersicht der prüfpflichtigen Arbeitsmittel laut Arbeitsmittelverordnung finden Sie auf www.arbeitsinspektion.gv.at

Grenzwertverordnung

- Absauganlagen

Verordnung über brennbare Flüssigkeiten

- Lagerbehälter
- Sicherheitsschränke
- Elektrische Anlagen
- Blitzschutz

Elektroschutzverordnung

- Elektrische Anlagen und Betriebsmittel
- Blitzschutzanlagen

Verordnung explosionsfähige Atmosphären

- Lüftungs- und Absaugungsanlagen
- Elektrische Anlage
- Sonstige Schutzeinrichtungen und -maßnahmen

Flüssiggasverordnung

- Ortsfeste Behälter
- Bestimmte Rohrleitungen
- Elektrische Anlagen
- Blitzschutz
- Flüssiggaswarneinrichtungen
- Löscheinrichtungen

Kälteanlagenverordnung

- Kälteanlagen mit einem Füllgewicht des Kältemittels von mehr als 1,5 Kilogramm. Ausnahme: Das Kältemittel ist Luft oder Wasser

**ACH
TUNG**

Spezielle Prüfungen können auch im Bewilligungsbescheid der Arbeitsstätte durch die Behörde vorgeschrieben sein.

Die Anlage einer Übersichtsliste hilft, die gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen sicherzustellen. Hier können z. B. die prüfpflichtigen Arbeitsmittel bzw. Anlagen, deren Prüfintervalle sowie die durchführende Stelle dokumentiert werden.

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE UNTER ANDEREM
ÜBERSICHTSTABELLEN, WEITERFÜHRENDE ADRESSEN,
WO SIE RAT UND HILFE FINDEN, EIN STICHWORT- UND EIN
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.

Anforderungen an Arbeitsräume – Übersichtstabellen

Definitionen

	Körperliche Belastung		
Kategorien lt. ASV	Gering	Normal	Hoch
Art der Tätigkeit	Arbeit im Sitzen	Leichte Arbeit im Stehen	Schwere körperliche Arbeit
	oder	oder	oder
	Sehr leichte Arbeit im Stehen	Mittelschwere Arbeit	Schwerste körperliche Arbeit
Beispiele	Bürotätigkeiten	Handwerkstätigkeiten	Baustellentätigkeiten
	CAD, Aktenablage usw.	Friseur, Verkauf, Handel	Maurer, Zimmerer

Bauliche Mindestanforderungen an die Arbeitsstätte

Körperliche Belastung	Gering	Normal	Hoch
Mindestbodenfläche pro Arbeitnehmer am Arbeitsplatz im Arbeitsraum	8 m ² für den ersten Beschäftigten		
	5 m ² pro weiteren Beschäftigten		
	2 m ² freie zusammenhängende Fläche pro Beschäftigten		
Mindestraumhöhe von Arbeitsräumen – abhängig von der Bodenfläche	2,5 m bis 100 m ²	3 m	
	2,8 m bis 500 m ²	3 m	
	3 m > 500 m ²		
Belichtung des Arbeitsraumes direkt ins Freie	10 % der Bodenfläche		
Sichtverbindung vom Arbeitsplatz direkt ins Freie	5 % der Bodenfläche		
Mindestluftvolumen pro Arbeitnehmer	12 m ³	15 m ³	18 m ³
Zusätzliches Luftvolumen pro Kunde im Arbeitsraum	10 m ³		
Natürliche Lüftung (Fenster)	2 % der Bodenfläche des Raumes		
	Raumtiefe < 10 m: einseitige Lüftung ausreichend		
	Raumtiefe > 10 m: Querlüftung		
	Bodenfläche > 500 m ² : Querlüftung über das Dach		

Mindestanforderungen an die Umgebungsbedingungen in der Arbeitsstätte

Körperliche Belastung	Gering	Normal	Hoch
Raumtemperaturen	19 bis 25 °C	18 bis 24 °C	Mind. 12 °C
Luftqualität	von Verunreinigungen freie Frischluft		
Mechanische Be- und Entlüftung (Lüftungsanlage)	35 m ³ / h / Person	50 m ³ / h / Person	70 m ³ / h / Person
Maximale Luftgeschwindigkeit am Arbeitsplatz	max. 0,1 m/s	max. 0,2 m/s	max. 0,35 m/s
Relative Luftfeuchtigkeit (bei vorhandener Klimaanlage)	mind. 40 % bis max. 70 %		
Beleuchtungsstärke in Arbeitsräumen bzw. am Arbeitsplatz	Allgemeinbeleuchtung mind. 100 Lux		
	abhängig von der Tätigkeit		
	Bsp.: Verkaufsräume 300 Lux, Bildschirmarbeit 500 Lux usw.		



Ausnahmen finden Sie im jeweiligen Kapitel dieses Ratgebers.

Ansprechpersonen im Betrieb

Rat und Hilfe

Das ASchG verpflichtet zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beratung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen fällt in den Aufgabenbereich von folgenden Personen:

- Sicherheitsfachkraft
- Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner
- Arbeits-, und Organisationspsychologin bzw. -psychologen (so vorhanden)

**ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 82a Abs. 5**

*Zumindest im Ausmaß der restlichen 25vH der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation ... sonstige geeignete Fachleute, ... **insbesondere jedoch Arbeitspsychologen** ... zu beschäftigen.*

Darüber hinaus überwachen die Arbeitsinspektorate die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Dies geschieht vor allem in Form von regelmäßigen (un)angemeldeten Kontrollen der Betriebe. Sie können als staatliche Aufsichtsbehörde hierzu Auflagen und Bedingungen mittels Bescheid erteilen.

**ACH
TUNG**

Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die menschengerechtere Gestaltung der Arbeit verantwortlich.

In der Praxis sieht es oft anders aus. Deshalb stehen innerbetrieblich Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen sowie außerbetrieblich Gewerkschaft und Arbeiterkammern zur Beratung und Unterstützung für die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zur Verfügung.

Weiter Informationen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finden Sie auch auf www.svp.at und www.gesundearbeit.at

Weiterführende Informationen

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994 idgF, Verlag des ÖGB, Gesetze und Kommentare Nr. 163
- Arbeitsstättenverordnung, BGBl. II Nr. 368/1998 idgF, Verlag des ÖGB, Gesetze und Kommentare Nr. 169
- Arbeitsmittelverordnung, BGBl. II Nr. 164/2000 idgF, Verlag des ÖGB, Gesetze und Kommentare Nr. 176
- Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 idgF, Verlag des ÖGB, Gesetze und Kommentare Nr. 155 bis 158
- Kennzeichnungsverordnung, BGBl. II Nr. 101/1997 idgF
- Elektroschutzverordnung, BGBl. II Nr. 33/2012 idgF
- CLP-Verordnung, VO (EG) Nr. 1272/2008
- ÖNORM EN ISO 7010 " Graphische Symbole – Sicherheitsfarben und Sicherheitszeichen – Registrierte Sicherheitszeichen"
- ÖNORM EN 12464-1 „Licht und Beleuchtung – Beleuchtung von Arbeitsstätten“ – Teil 1 Arbeitsstätten in Innenräumen
- ÖNORM F 2030 „Kennzeichen für den Brandschutz“
- AUVA-Merkblatt M 050: „Sicheres Instandhalten von Maschinen und Anlagen“
- AUVA-Merkblatt M 405: „Sichere Instandhaltung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel“
- AUVA-Merkblatt M 470: „Elektromagnetische Felder“
- AUVA-Merkblatt M 910: „Lüftung am Arbeitsplatz“

- AUVA-Checkliste: Wiederkehrende Kontroll- und Prüfpflichten in der Elektrotechnik
- AUVA-App: Zeichen der Sicherheit
- Arbeitsinspektionsbroschüre: Arbeitsstätten – Gestaltung von Arbeitsstätten
- Arbeitsinspektion: CLP-Merkblatt
- ÖAS-Infoblatt: Barrierefreie Betriebe

Abkürzungsverzeichnis

ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
AStV	Arbeitsstättenverordnung
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BSB	Brandschutzbeauftragte
BSW	Brandschutzwarte
CLP	Classification, Labelling und Packaging
GHS	Global harmonisiertes System
KennV	Kennzeichnungsverordnung
OIB	Österreichisches Institut für Bautechnik
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
SVP	Sicherheitsvertrauenspersonen
TNRSG	Tabak- und NichtraucherInnenchutzgesetz
TRVB	Technische Richtlinien Vorbeugender Brandschutz
VGÜ	Verordnung über die Gesundheitsüberwachung
VOLV	Verordnung Lärm und Vibrationen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

	DW
Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plöbßlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 - 16 Uhr
Freitag 8 - 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederoesterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederoesterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Brochüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: druck.at, 2544 Leobersdorf
Stand: 2025