

## Sicherheit und Gesundheit für jugendliche Arbeitnehmer (Lehrlinge)

1. Einleitung	120
2. Gesundheit – Krankheit	121
3. Die Rechtslage nach dem KJBG (KJBG-VO)	123
4. Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)	131
5. Gefahrenunterweisung an Berufsschulen nach Richtlinien der AUVA	139
6. Schlussbemerkungen	141

*Walter  
Nöstlinger*

*Leitender Sekretär  
in der AK ÖÖ (i.R.)*

**Auszug aus WISO 2/2012**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften  
Volksgartenstraße 40  
A-4020 Linz, Austria  
Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## 1. Einleitung

Junge Menschen, die ins Berufsleben eintreten, sind naturgemäß im Umgang mit betrieblichen Arbeitsabläufen unerfahren und alleine schon deswegen vielen Gefährdungen schutzlos ausgeliefert.<sup>1</sup> Daher erleiden sie oft schwere Unfälle. Dazu kommt, dass die physische und psychische Entwicklung Jugendlicher noch nicht abgeschlossen ist, wodurch es bei Überbelastungen leichter zu Schädigungen der Gesundheit kommen kann.

*Arbeit darf nicht krank machen*

Dass Arbeit weder physisch noch psychisch krank machen darf, erscheint auf den ersten Blick selbstverständlich. Die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sind aber heutzutage so vielschichtig, dass **Jugendliche ohne entsprechende Ausbildung** über die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die geltende Rechtslage gar nicht immer in der Lage sein können, sich selbst und andere zu schützen. Als Vergleich darf die von den meisten Jugendlichen so sehnsüchtig erwartete Befugnis zum Autofahren herangezogen werden. Obwohl die meisten Jugendlichen als Fußgänger, Fahrradbenützer oder Beifahrer längst Erfahrung mit dem Straßenverkehr gesammelt haben, muss jemand, bevor er auch nur einen einzigen Kilometer alleine fahren darf, viele Theorie- und Praxisstunden aufwenden und eine Prüfung positiv absolvieren, um in den Besitz des Führerscheines zu kommen.

In vielen Berufen erfordert sicheres und gesundheitsverträgliches Arbeiten eine viel umfangreichere Ausbildung als beim Erwerb eines Führerscheines. Jugendliche sind daher darauf angewiesen, dass sie die für eine bestimmte Tätigkeit jeweils notwendigen Gefahrenunterweisungen erhalten, wobei ein Teil davon (vgl. Abschnitt Gefahrenunterweisung) schon vor der Arbeitsaufnahme zu erfolgen hat.

Weil der einzelne Mensch an sich selbst und seinen Pflichten oft kein so strenges Maß wie bei Fremden ansetzt, hat der Gesetzgeber für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Kindern und Jugendlichen besondere Bestimmungen geschaffen. Es sind dies **das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG)** und die **Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)**. Dazu kommen noch Bestimmungen, die zusätzliche, nur auf die Ausbildung in

einem bestimmten Beruf bezogene Regelungen enthalten, zB die Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege.<sup>2</sup> Alle diese Regelungen haben auch einen europäischen Hintergrund (zB Jugendarbeitsschutzrichtlinie – RL 94/33/EG).

Nach dem KJBG gelten Minderjährige zumindest bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres, jedenfalls aber bis zur Beendigung der Schulpflicht als Kinder. Daran anschließend gelten Minderjährige bis zum 18. Lebensjahr als Jugendliche. Zum Zwecke der Abgrenzung werden diese Personen idF als Erwachsene bezeichnet.

Im vorliegenden Beitrag werden Arbeitgebern, Ausbildern, Berufsschullehrern, Betriebsräten, Jugendvertrauensräten und allen sonstigen in Theorie und Praxis für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mitverantwortlichen Personen aktuelle Informationen über die geltende Rechtslage und sonstige in diesem Zusammenhang relevante Informationen zur Verfügung gestellt. Auch Lob und Kritik können nicht ausgespart bleiben. Da in diesem im Verhältnis zur Komplexität der Materie relativ kurzen Beitrag nur das Wichtigste festgehalten werden kann, verweise ich – wenn zum Thema passend – in den Fußnoten auf weitere Veröffentlichungen, die ich im Laufe meiner 32-jährigen Tätigkeit in der Arbeiterkammer Oberösterreich verfasst habe und die mit Ausnahme meiner Kommentare idR kostenlos über Internet abgerufen werden können.<sup>3</sup> Bei den diversen Publikationen ist mir zugute gekommen, dass ich sowohl bei den Verhandlungen über die Novellierung des KJBG als auch bei der Neufassung der KJBG-VO Verhandlungsmitglied der Arbeitnehmerkurie war und Arbeitnehmerschutz immer Teil meiner Tätigkeit in der AK war.

## **2. Gesundheit – Krankheit**

### **2.1 Begriff Gesundheit – WHO-Definition**

Nach der WHO-Definition versteht man unter Gesundheit einen Zustand körperlichen, seelischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Es ist bekannt und durch Studien belegt, dass es Zusammenhänge zwischen den Orten, an denen wir uns viele Stunden unseres Lebens aufhalten, und unserer Gesundheit gibt. Dies gilt sowohl für das Freizeitverhalten als auch für berufliche Tätigkeiten. Es liegt daher auf der Hand, dass Prävention einen ganz wichtigen Stellenwert hat.

*Gesundheit  
durch präventive  
Maßnahmen  
erhalten*

**2.2 Was kann Krankheit bedeuten?**

wir arbeiten bis  
zu 80.000  
Stunden

berufstypische  
Belastungen  
zeigen Folgen

In einer leistungs- und geschwindigkeitsdominierten Gesellschaft gelten Sicherheitsbewusstsein und das Achten auf den Erhalt der Gesundheit wohl eher nicht als cool. Junge Menschen sind idR gesund, warum sich also mit dessen Erhalt beschäftigen? Tatsache ist, dass dieser Zustand rasch entschwinden kann. Bei arbeitsbedingten Erkrankungen (zB Bewegungs- und Stützapparat) dauert es oft zwei bis drei Jahrzehnte, bis sich typische Berufsbelastungen durch Schmerzen etc leistungseinschränkend auswirken. Bei Arbeitsunfällen kann die Gesundheit in einer Sekunde unwiederbringlich verloren sein. Behandlungskosten in Form von diversen Selbstbehalten und der Verlust der Arbeitsfähigkeit in Verbindung mit wirtschaftlichen Nachteilen sind mögliche Folgen. Stellt man gegenüber, was einem Menschen an Nachteilen droht, wenn er seine Gesundheit verliert, verwundert es, dass viele so sorglos damit umgehen.

**2.3 Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Erkrankungen**

Arbeitsunfälle sind gem § 175 Abs 1 ASVG Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Tätigkeit ereignen.

**Jugendliche erleiden, wie der nachstehenden Tabelle entnommen werden kann, häufiger Arbeitsunfälle als Erwachsene.** 2010 haben insgesamt 8.171 Jugendliche einen Arbeitsunfall erlitten.

*Tabelle: Anerkannte Arbeitsunfälle 2005 – 2010 auf jeweils 1000 Versicherte.<sup>4</sup>*

Bei den (jugendlichen) Lehrlingen gibt es keine Trennung in Arbeiter und Angestellte. Gesamtzahl der Arbeitsunfälle in Klammer.

Jahr	Jugendliche Alter 15 bis 16 Jahre	Jugendliche Alter 16 bis 17 Jahre	Jugendliche Alter 17 bis 18 Jahre	Arbeiter	Angestellte
2005	91 (2.201)	83 (2.984)	78 (3.135)	68 (82.774)	14 (20.165)
2006	96 (2.324)	83 (3.005)	79 (3.224)	70 (86.089)	14 (20.578)
2007	87 (2.174)	79 (2.898)	71 (2.950)	64 (79.628)	13 (19.955)
2008	119 (2.741)	103 (3.555)	95 (3.658)	73 (93.040)	15 (23.192)
2009	76 (2.222)	87 (3.125)	79 (3.138)	64 (77.282)	14 (21.642)
2010	76 (2.055)	78 (2.745)	78 (3.060)	60 (72.210)	13 (20.677)

Dazu kommen 3 Personen in der Altersgruppe bis 14 Jahren und 308 in der Gruppe bis 15 Jahren (oben nicht angeführt). Ursachen sind meist Unerfahrenheit, zu wenig Schulung im Umgang mit betrieblichen Gefahren, Selbstüberschätzung etc.

Jugendliche sind nicht nur von Arbeitsunfällen, sondern auch von beanspruchenden Arbeitsbedingungen besonders negativ betroffen, weil das Wachstum beim Berufseinstieg mit 15 oder 16 Jahren noch nicht abgeschlossen ist und sich Fehlbelastungen (zB hantieren mit schwereren Lasten) besonders negativ auf die Gesundheit, zB auf den Bewegungs- und Stützapparat auswirken können.

Auch auf europäischer Ebene stellen Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen – das sind Erkrankungen, bei denen die Arbeitswelt als verursachender oder als verschlimmernder Faktor eine Rolle spielt – ein großes Problem dar. Die häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen sind

- Muskel-Skelett-Erkrankungen,
- Atemwegserkrankungen,
- Erkrankungen des Verdauungsapparates,
- psychische Erkrankungen,
- Herz-Kreislaufferkrankungen.

Insgesamt leiden 8,6 Prozent der Arbeitskräfte in der EU an arbeitsbedingten Gesundheitsbeschwerden. Etwa 20 Millionen Personen klagten über arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden während der letzten 12 Monate vor dem Interview.<sup>5</sup>

### **3. Die Rechtslage nach dem KJBG (KJBG-VO)**

#### **3.1 Grundsätzliches**

Bei den meisten jugendlichen AN handelt es sich um Lehrlinge, die nach den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes ausgebildet werden. Im Unterschied zur Berufsausbildung zB eines Tischlerlehrlings, bei der die Erlernung gewisser Tätigkeiten Monate oder Jahre dauern kann, hat man im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes solche Zeiträume nicht zur Verfügung. Hier kann jede einzelne Fehlhandlung zu einer lebenslangen Einschränkung oder dem Verlust von Gliedmaßen etc führen.

31.12.2011 –  
Österreich

128.078  
Lehrlinge

35.084 Ausbil-  
dungsbetriebe

Unabhängig davon, ob es sich um erwachsene oder jugendliche AN handelt, die österreichische **Rechtslage** betreffend Sicherheit und

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz **geht von einem funktionierenden innerbetrieblichen Schutzsystem aus**. Nach geltendem Recht sind der AG bzw dessen Vertreter, die die Arbeitsabläufe planen und steuern, auch für die Umsetzung der einschlägigen Schutzbestimmungen verantwortlich. Das anzustrebende Ergebnis sollte sein, dass es keine Arbeitsunfälle und keine arbeitsbedingten Erkrankungen gibt.

### *Fürsorgepflicht*

Die Verpflichtung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bei der Arbeitsleistung ist unter dem Begriff Fürsorgepflicht (§ 18 AngG, § 1157 ABGB) bekannt. Sie wird durch die verschiedenen Arbeitnehmerschutzvorschriften konkretisiert.<sup>6</sup> Die dem AG durch das Arbeitnehmerschutzrecht auferlegten öffentlich-rechtlichen Pflichten werden über die Fürsorgepflicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages. Dh, jugendliche oder erwachsene AN – die Gesundheitsgefährdungen durch gefährliche Stoffe, gefährliche Arbeitsmittel, Lärm, Staub etc durch eigenes Verhalten meist gar nicht abwenden können – haben einen zwingenden Anspruch auf Einhaltung der einschlägigen Schutzbestimmungen. Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass die Beschäftigten auch über längere Zeiträume durch ihre Arbeitsleistung keinen gesundheitlichen Schaden erleiden.

### **Arbeitszeit – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Das KJBG regelt unter Anderem die zulässige Arbeitszeit von jugendlichen AN. Auch wenn diese Regelungen nicht Gegenstand dieses Beitrages sind, ist festzuhalten, dass die Beachtung der zulässigen täglichen und wöchentlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit sowie die Pausenregelungen ein wichtiger Bestandteil für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz darstellen. Wie bereits angesprochen, befinden sich Jugendliche noch im Wachstum und sind daher nicht so belastbar wie Erwachsene. Insbesondere im zeitlichen Umfeld des Berufseinstieges sind viele Jugendliche noch nicht an allfällige Anstrengungen eines Arbeitstages gewöhnt. Ermüdung kann schon bei einer Arbeitsleistung von wenigen Stunden einsetzen und beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit und die Konzentrationsfähigkeit, die Fehlerhäufigkeit steigt, die Reaktionszeit sinkt. Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen ist auf diese Fakten Rücksicht zu nehmen.

### **3.2 Verhältnis ASchG – KJBG**

Für Jugendliche kommen das KJBG und die KJBG-VO zur Anwendung. Diese Regeln enthalten aber nur Bestimmungen, die den speziellen Schutzbedürfnissen Jugendlicher entsprechen. Darüber hinaus gelten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz das ASchG<sup>7</sup> – also die für Erwachsene geltenden Regelungen – und die auf diesem Gesetz basierenden Verordnungen für Jugendliche immer dann, wenn das KJBG oder die KJBG-VO zu einer bestimmten Frage (Arbeitsstättenverordnung etc) keine spezielle Regelung enthalten oder wenn das ASchG und die dazu erlassenen VO strengere Regelungen vorsehen.

### **3.3 Wer trägt die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit Jugendlicher?**

*Arbeitnehmerschutz ist eine Führungsaufgabe*

Die Wahrnehmung gesetzlicher Aufträge gehört in den Unternehmen eher zu den unangenehmen Tätigkeiten, weil damit Verantwortung, Haftungsfragen, allenfalls auch verwaltungsstrafrechtliche oder strafrechtliche Verfahren verbunden sein können und weil sie die Handlungsfreiheit überall dort, wo es um Sicherheits- und Gesundheitsinteressen von AN geht, beschränken. Der Gesetzgeber ordnet daher die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes immer dem jeweiligen AG zu. Dies ist schon deswegen notwendig, weil dieser auch die für die sonstigen Betriebsabläufe wesentlichen Entscheidungen trifft und daher nur er eine Koordinierung mit den für die Sicherheit und Gesundheit notwendigen Maßnahmen und dafür anfallende Kosten durchsetzen kann.

*Arbeitnehmerschutz ist eine Führungsaufgabe*

Werden die Agenden der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an Personen übergeben, die in der betrieblichen Hierarchie keine Entscheidungen treffen können, und haben diese Personen auch keinen sofortigen Zugang zum Entscheidungsträger, verstreicht bei gravierenden Gefahren für die Sicherheit und/oder Gesundheit allenfalls zu viel Zeit, um effizient reagieren zu können. Dem AG stehen jedoch für die Umsetzung seines gesetzlichen Auftrages (neben den Führungskräften) speziell ausgebildete Fachkräfte unterstützend zur Verfügung. Es sind dies in erster Linie Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner (AMed).

*das Kontrollsystem muss funktionieren*

*Die Funktionalität des Schutzsystems ist regelmäßig zu überprüfen*  
Die besten Regelungen helfen nichts, wenn sie die Normunterworfenen nicht kennen oder wenn sie nicht ausreichend kontrolliert werden. Der AG hat daher ein wirksames **innerbetriebliches Kontrollsystem** einzurichten. Die Kontrollabstände müssen so festgelegt sein, dass sie geeignet sind, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit rechtzeitig zu erkennen und darauf reagieren zu können.

*niemand soll seine Gesundheit riskieren*

Problematisch wird es dort, wo der AG auf Grund anderer Interessen, zB um sich die Kosten der Errichtung eines Gerüsts zu ersparen, selbst Gefahrenquellen verursacht oder solche nicht beseitigt. In der Praxis ist dies oft dann der Fall, wenn zB Sicherungsarbeiten mit einem höheren Aufwand verbunden sind, als der eigentliche Arbeitsaufwand verursacht. Der AN (Lehrling) müsste Anordnungen von Tätigkeiten, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen können, nicht Folge leisten, bis die Gefahrenquelle beseitigt ist oder die erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung steht. In der Praxis werden aber jugendliche AN von solchen Möglichkeiten kaum Gebrauch machen.

### **3.4 Präventivkräfte (Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner)**

**Sicherheitsfachkräfte** haben gem § 76 ASchG die Aufgabe, die AG, die AN, die SVP und die Belegschaftsorgane (BR)

- auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und
- der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die AG bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

*Gefahren müssen beseitigt werden*

**Arbeitsmediziner** (AMed) haben gem § 81 ASchG die Aufgabe, die AG, die AN, die SVP und die Belegschaftsorgane

- auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes,
- der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und
- der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten sowie die AG bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sie auch regelmäßig die Arbeitsplätze aufsuchen. In Zusammenarbeit mit den sonst in einem Betrieb für die Arbeitssicherheit mitverantwortlichen bzw zuständigen Personen (Arbeitgeber, Sicherheitsvertrauens-



personen, Abteilungsleiter, Meister, Betriebsräte, Jugendvertrauensräte etc) sollen optimale Bedingungen für die Sicherheit und Gesundheit der AN einschließlich der Jugendlichen (Lehrlinge) geschaffen werden.

### **3.5 Der Betriebsrat**

Nach § 38 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) hat der Betriebsrat (BR) – sofern ein solcher gewählt wurde – die Aufgabe, ua auch die gesundheitlichen Interessen der AN und somit auch der Jugendlichen (Lehrlinge) wahrzunehmen. Zu diesem Zweck verfügt er im Bereich des Arbeitnehmerschutzes über umfassende Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Beratungsrechte. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang:

*Arbeitnehmer-  
schutz, ein  
BR hat umfassende  
rechte  
und Pflichten*

- Generelles Anhörungs- und Beratungsrecht in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes gem § 92a Abs 1 ArbVG sowie Beteiligung an der Evaluierung, Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, Beteiligung bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung, Informationspflicht über Auflagen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes etc;
- die Bestellung von SVP bedarf gem § 10 Abs 2 Z 3 ASchG der Zustimmung der zuständigen Belegschaftsorgane;
- Mitwirkung gem § 92a Abs 3 ArbVG bei der Bestellung oder Abberufung von SFK und AMed sowie von Personen, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind;
- Anspruch auf Erteilung der erforderlichen Auskünfte durch SFK gem § 76 Abs 4 Z 1 ASchG, Anspruch auf Beratung durch den AMed gem § 81 Abs 4 Z 1 ASchG.

Solche Aufgaben muss aber nicht unbedingt der Betriebsratsvorsitzende erledigen. Vielmehr kann die Durchführung einzelner Befugnisse gem § 69 ArbVG einem Mitglied des Betriebsrates übertragen werden. Wichtig ist allerdings, dass der für die Arbeitssicherheit des Betriebes jeweils zuständige BR an den Jugendschutzevaluierungen teilnimmt und sich regelmäßig einen Überblick darüber verschafft, ob die einschlägigen Bestimmungen eingehalten werden und ob das betriebliche Überwachungssystem tatsächlich funktioniert. Gibt es in dem betreffenden Betrieb einen gewählten Jugendvertrauensrat, ist auch dieser befugt, darüber zu wachen, ob die Vorschriften, die für jugendliche AN (Lehrlinge) gelten, eingehalten werden.

### **3.6 Evaluierung des Arbeits- bzw Ausbildungsplatzes gem § 23 KJBG**

#### *Jugendschutz- evaluierung*

Die in § 23 KJBG geregelte Evaluierung der Arbeits- bzw Ausbildungsplätze Jugendlicher gilt für Personen, welche in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Für Minderjährige bis zum vollendeten 15. Lebensjahr, die die Schulpflicht vollendet haben und in einem Lehrverhältnis oder im Rahmen eines Ferienpraktikums nach dem Schulunterrichtsgesetz oder eines Pflichtpraktikums nach dem Schulorganisationsgesetz beschäftigt werden, gilt die Jugendschutzevaluierung ebenfalls. Für Jugendliche, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, gelten nur mehr bestimmte KJBG-Vorschriften<sup>8</sup>, nicht aber die besonderen Vorschriften über die Jugendschutzevaluierung. Bezogen auf jugendliche AN bedeutet das etwas verkürzt, dass die im § 4 ASchG geregelte Evaluierungsverpflichtung für Erwachsene um die in §§ 23 und 25 KJBG iVm § 1 Abs 6 KJBG-VO angeführten Anforderungen erweitert werden müssen.<sup>9</sup>

#### **Verhältnis von Jugendschutzevaluierung zur allgemeinen Evaluierung**

Im Verhältnis zur allgemeinen Evaluierung nach § 4 ASchG oder einer vergleichbaren österreichischen Arbeitnehmerschutzvorschrift (zB B-BSG) gilt für die Jugendschutzevaluierung:

- Sie ist zusätzlich zur allgemeinen Evaluierung und einer allfälligen Evaluierung nach MSchG (weibliche Jugendliche) vorgesehen,
- sie muss nur für Arbeitsplätze erfolgen, an denen Jugendliche beschäftigt sind,
- sie muss auch allfällige Gefahren für die Sittlichkeit berücksichtigen,
- sie kann gemeinsam mit der allgemeinen Evaluierung und für weibliche Jugendliche auch gemeinsam mit der Mutterschutzevaluierung durchgeführt werden.

Die Evaluierung der für die Sicherheit, Gesundheit und Sittlichkeit bestehenden Gefahren für Jugendliche ist bei Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Der Arbeitgeber muss bei der Ermittlung der Gefährdungen und der Festsetzung der Schutzmaßnahmen die Präventivdienste – nach ASchG oder vergleichbaren öster-

reichischen Rechtsvorschriften, zB B-BSG – heranziehen. Als Präventivdienste nach ASchG gelten Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner.

Für die Dokumentation der bei der Evaluierung getroffenen Feststellungen sind im KJBG keine zusätzlichen Regelungen festgelegt. Es gelten daher die allgemeinen Regelungen für Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (vgl zB § 5 ASchG und die DOK-VO). Dementsprechend ist zB zu dokumentieren, wer wann an der Evaluierung teilgenommen hat, Angaben über die evaluierten Bereiche, die festgestellten Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen usw.

### **Besonderheiten der Jugendschutzevaluierung**

Bei der Jugendschutzevaluierung ist vorweg besonders darauf zu achten, dass die Beschäftigung von Jugendlichen nach KJBG und KJGB-VO in bestimmten Betrieben, mit bestimmten Arbeiten oder unter bestimmten Einwirkungen, die mit besonderen Gefahren für Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig ist. Innerhalb der Grenzen der für Jugendliche erlaubten oder von Bedingungen abhängigen Arbeiten sind auf der Grundlage der im § 23 KJBG angeführten Kriterien insbesondere zu berücksichtigen:

- die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und
- **die Körperkraft, das Alter sowie der Stand der Ausbildung und der Unterweisung** der Jugendlichen.

In der Folge sind alle Maßnahmen zu treffen, die für den Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlich sind.<sup>10</sup>

### **3.7 Gefahrenunterweisungen gem § 24 KJBG**

Jugendliche sind gem § 24 KJBG vor der Arbeitsaufnahme über die im jeweiligen Betrieb bestehenden Gefahren und die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen.

Die Unterweisungspflicht nach § 24 KJBG unterscheidet zwischen:

1. der generellen Verpflichtung, einen Jugendlichen vor der Arbeitsaufnahme über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über

*umfassende  
Unterweisungen  
sind wichtig*

- die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen;
2. der speziellen Verpflichtung, einen Jugendlichen vor der erstmaligen Verwendung an Maschinen, zu Arbeiten mit Gasen, Chemikalien oder mit sonstigen gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen oder zu Arbeiten an gefährlichen Arbeitsstellen über das erforderliche Verhalten zu unterweisen.

*auch Bedienungsanleitungen gehören dazu*

Die Unterweisungsverpflichtungen hängen letztlich von den in einem Betrieb vorhandenen Gefährdungspotentialen ab. Diese werden in einem kleinen Verkaufsgeschäft sehr gering sein. In einem holzverarbeitenden Betrieb kann es hingegen aufgrund der Vielzahl der in Verwendung stehenden Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe zu erheblichen Gefährdungen kommen, die geeignet sind, das Leben bzw die Gesundheit zu gefährden. Aufgrund dieser Gefahren ergeben sich viel umfangreichere Unterweisungsverpflichtungen.

Befragt man Jugendliche darüber, was ihnen im Rahmen der Gefahrenunterweisung vermittelt worden ist, sind die Resultate oft sehr ernüchternd und meist nicht geeignet, mit derartigen Kenntnissen den vielfältigen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit präventiv entgegenzutreten. Hinterfragt man den Wissensstand bei den für die Ausbildung Verantwortlichen, wird gelegentlich erkennbar, dass dieser oft längere Zeit nicht aktualisiert wurde und die maßgeblichen Bestimmungen des KJBG, der KJBG-VO und des ASchG samt VO nur rudimentär bekannt sind. Gerade bei Arbeitnehmerschutzbestimmungen ist es aber wichtig, den Jugendlichen die geltenden Bestimmungen und die vielfältigen Hintergründe und Folgen (was bedeutet Gesundheit und Krankheit, wie ist die Rechtslage, Haftungsfragen etc) von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen altersgemäß erklären zu können.

*Unterweisungsmängel haben Folgen*

Offenbar gibt es im Bereich der Vermittlung der Fähigkeiten, wie Gefahren zu minimieren und Restrisiken zu managen sind, gelegentlich erhebliche Mängel. Es darf daher nicht verwundern, wenn jährlich rund 8.000 Jugendliche einen Arbeitsunfall erleiden. Berücksichtigt man, dass die meisten AN einschließlich Ausbildungszeit insgesamt zwischen 60.000 und 80.000 Stunden berufstätig sind und in dieser Zeit im Zusammenhang

mit Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen eine erhebliche Zeit im Krankenstand verbringen, müsste man schon aus ökonomischen Gründen zum Ergebnis kommen, dass sich qualitativ hochwertige Gefahrenunterweisungen für AN und Betrieb lohnen.<sup>11</sup>

#### **4. Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)**

##### **4.1 System und Ausnahmen**

Die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) regelt, vor welchen speziellen Gefährdungen Jugendliche zu schützen sind. Das KJBG und die VO<sup>12</sup> müssen von allen AG, die Jugendliche beschäftigen, an einer für AN leicht zugänglichen Stelle aufgelegt werden, damit sich alle für jugendliche AN verantwortlichen Personen (Ausbilder, SFK, AMed, SVP, BR, JVR etc) sowie die Jugendlichen selbst über den Inhalt Kenntnis verschaffen können.

Personen, denen zB die Ausbildung von jugendlichen Lehrlingen anvertraut ist, müssen sich mit der KJBG-VO jedenfalls ausreichend vertraut machen, damit sie den Jugendlichen keine Tätigkeiten anordnen, die nach geltendem Recht mit gutem Grund verboten sind.<sup>13</sup> Die KJBG-VO ist mit 1. Jänner 1999 völlig neu gestaltet in Kraft getreten und daher nur mehr jüngeren Ausbildnern aus ihrer persönlichen Ausbildungszeit bekannt. Sie wurde gegenüber der früheren VO vereinfacht und nach einem leicht überschaubaren System gestaltet. In der **Regel** ist es so, dass

- **Lehrlinge nach 18 Monaten Ausbildungszeit**
- **unter Aufsicht**

mit ansonsten für Jugendliche verbotenen Tätigkeiten arbeiten dürfen.

*einfaches  
System*

Die VO kann naturgemäß keine abschließende Aufzählung aller Gefährdungspotentiale enthalten, weil sich die Technik weiter entwickelt. Es konnten somit nur jene Tätigkeiten für Jugendliche verboten werden, die erfahrungsgemäß mit erheblichen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit verbunden sind. Welche Gefahren konkret in einem bestimmten Betrieb vorhanden sind und mit welchen Maßnahmen diesen zu begegnen ist, ist letztlich im Wege der Evaluierung zu ermitteln.

Die KJBG-VO macht den erlaubten Umgang mit gefährlichen Betriebsmitteln und -stoffen entweder vom Alter oder von der Dauer der Berufserfahrung abhängig. Tätigkeiten, die für jugendliche AN verboten sind, dürfen von Lehrlingen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, bereits nach einer Ausbildungszeit von 1 ½ Jahren, allerdings unter Aufsicht, durchgeführt werden. Nachstehend werden die wesentlichsten Regelungen festgehalten.

### Definitionen (§ 1 KJBG-VO)

#### Ausbildung

§ 1 der KJBG-VO fasst die wichtigsten Definitionen zusammen. Demzufolge gilt die Verordnung für die Beschäftigung Jugendlicher (siehe § 3 KJBG) bis zum 18. Lebensjahr. Unter **Ausbildung** (Abs 2) versteht man nach der KJBG-VO zufolge jede Ausbildung, die gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen oder anerkannt ist. In Abs 3 wird bestimmt, dass die für die Ausbildungsverhältnisse vorgesehenen Ausnahmen nur dann zum Tragen kommen, wenn dies für die ordnungsgemäße Ausbildung zB nach den Ausbildungsvorschriften<sup>14</sup> (Berufsbild) unbedingt erforderlich ist.

#### Aufsicht

Für in Ausbildung stehende Personen sind vielfach Ausnahmen von gefährlichen Arbeiten vorgesehen, wenn der Auszubildende die **Tätigkeit unter Aufsicht** (Abs 4) durchführt. Unter Aufsicht versteht man die Überwachung der Tätigkeit durch eine geeignete fachkundige Person, die jederzeit unverzüglich eingreifen können muss.

#### Gefahrenunterweisung an Berufsschulen

Mit dem Inkrafttreten der (neuen) KJBG-VO wurde erstmals auch die Möglichkeit einer speziellen **Gefahrenunterweisung an Berufsschulen** (Abs 5) geschaffen. Natürlich werden in der Berufsschule auch ohne diese spezielle Maßnahme Sicherheitsvorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit vermittelt, da die Schüler im Praxisunterricht vor berufsbezogenen Gefährdungen geschützt werden müssen. Die Gefahrenunterweisung ist daher insofern als weitere Maßnahme zu sehen, deren Teilnahme für den Lehrling mit zusätzlichem Wissen und für den Lehrberechtigten mit sich daraus ergebenden Vorteilen (siehe Überschrift: Gefahrenunterweisung an Berufsschulen nach Richtlinien der AUVA) verbunden ist.

### 4.2 Verbotene Betriebe (§ 2 KJBG-VO)

§ 2 der KJBG-VO enthält eine Auflistung von Betrieben wie Sex-

Shops, Striptease-Lokalen sowie verbotene Tätigkeiten wie die Herstellung, den Vertrieb und die Vorführung pornografischer Produkte, in denen die Beschäftigung Jugendlicher verboten ist. Darüber hinaus kann das zuständige Arbeitsinspektorat oder die sonst zuständige Behörde im Einzelfall nach § 8 Abs 2 KJBG-VO durch Bescheid die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

#### **4.3 Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 3 KJBG-VO)**

Gefährliche Arbeitsstoffe (zB explosionsgefährliche, brandgefährliche oder gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe) werden im Vergleich zu gefährlichen Arbeitsmitteln in ihrer gesundheitsbeeinträchtigenden Wirkung häufig unterschätzt. Im beruflichen Alltag finden gefährliche Arbeitsstoffe allerdings heute eine weite Verbreitung. Jugendliche sind im Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen anfänglich noch unerfahren und daher vor diesen Gefahren besonders zu schützen.

*gefährliche  
Arbeitsstoffe  
werden oft  
unterschätzt*

Verboten sind zB die nachfolgend genannten Arbeiten, sofern die gefährlichen Arbeitsstoffe nicht in nur so geringem Ausmaß zur Einwirkung gelangen können, dass nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen eine Schädigung der Gesundheit nicht zu erwarten ist, oder so verwendet werden, beispielsweise in einer Apparatur, dass ein Entweichen in den Arbeitsraum während des normalen Arbeitsvorganges nicht möglich ist.

1. Arbeiten unter Einwirkung folgender gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe:
  - a) krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe,
  - b) sensibilisierende Arbeitsstoffe,
  - c) sehr giftige und giftige Arbeitsstoffe,
  - d) gesundheitsschädliche (mindergiftige) Arbeitsstoffe, die auf Grund ihrer irreversiblen nicht letalen oder nach längerer Exposition sich ergebenden chronischen Giftwirkung als solche eingestuft sind,
  - e) ätzende oder reizende Arbeitsstoffe,
  - f) chronisch schädigende Arbeitsstoffe,
  - g) Blei, seine Legierungen oder Verbindungen,
  - h) Asbest;

*wer eine Gefahr  
nicht erkennt,  
kann sich schwer  
davor schützen*

2. Arbeiten mit oder an Behältern, Becken, Speicherbecken, Ballons oder Korbflaschen, die in der Z 1 angeführte Arbeitsstoffe oder explosionsgefährliche Arbeitsstoffe enthalten, sofern damit eine Gefährdung verbunden ist;
3. Arbeiten unter Verwendung gasförmiger Arbeitsstoffe, sofern die Gefahr einer Verdrängung der Atemluft unter Erstickungsgefahr gegeben ist;
4. Arbeiten, die im Zusammenhang stehen mit dem Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol sowie der Herstellung von Auramin;
5. Arbeiten, bei denen die Jugendlichen polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind;
6. Arbeiten, bei denen die Jugendlichen Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt sind;
7. Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4.

Mit Ausnahme von Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (vgl Z 7) dürfen **Jugendliche in Ausbildung** allerdings mit diesen ansonsten für Jugendliche (zB Hilfskräfte) verbotenen Arbeiten **unter Aufsicht** beschäftigt werden.

§ 3 Abs 3 KJBG-VO verbietet Arbeiten, bei denen weibliche Jugendliche gewissen Einwirkungen (zB Blei, Benzol, Nitro- und Aminverbindungen des Benzols oder seiner Homologen und deren Abkömmlinge, Tetrachlorkohlenstoff, Tetrachlorethan oder Kohlenstoffdisulfid) in einem Maße ausgesetzt sind, dass Eignungsuntersuchungen und Folgeuntersuchungen nach der VO über die Gesundheitsüberwachung notwendig wären.

Gem § 3 Abs 4 KJBG-VO sind wegen der damit verbundenen Gefahren auch folgende Arbeiten mit explosions- und brandgefährlichen Arbeitsstoffen verboten:

1. Arbeiten unter Verwendung von hochentzündlichen Arbeitsstoffen und von Arbeitsstoffen, die in Berührung mit Wasser entzündliche Gase entwickeln, wenn dabei auf Grund der beim Arbeitsvorgang auftretenden Menge und Konzentration dieser Arbeitsstoffe Gefahren für Sicherheit und Gesundheit



auftreten können;

2. Arbeiten unter Verwendung von leichtentzündlichen und von brandfördernden Arbeitsstoffen, wenn dabei auf Grund der beim Arbeitsvorgang auftretenden Menge und Konzentration dieser Arbeitsstoffe Gefahren für Sicherheit und Gesundheit auftreten können; erlaubt sind diese Arbeiten allerdings **nach 18 Monaten Ausbildung**, allerdings nur **unter Aufsicht**;
3. Arbeiten mit explosionsgefährlichen Arbeitsstoffen; erlaubt ist hier die Bereitstellung für Verkauf, Transport und Verwendung pyrotechnischer Gegenstände der Klassen I und II gemäß §§ 2 bis 4 des Pyrotechnikgesetzes.

Aufgrund der Vielzahl der möglichen Gefährdungspotentiale kommt in den in Frage kommenden Betrieben der Evaluierung und einer umfassenden Unterweisung der Lehrlinge gem § 24 KJBG durch eine Person, die dafür über ausreichende Kenntnisse verfügt, größte Bedeutung zu.

#### **4.4 Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen (§ 4 KJBG-VO)**

Nach § 4 Abs 1 KJBG-VO sind Arbeiten, bei denen der Auslösegrenzwert für Vibrationen bei beruflicher Exposition gem § 4 der VO über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch Lärm und Vibrationen (VOLV) überschritten wird, für Jugendliche verboten. Verboten sind nach § 4 Abs 2 KJBG-VO auch Arbeiten

1. unter Einwirkung von elektromagnetischen Feldern im Frequenzbereich von 0 Hz bis 300 GHz in Bereichen, in denen die Referenzwerte (Auslösewerte) für berufliche Exposition nach dem Stand der Technik überschritten sind;
2. mit Lasereinrichtungen der Klassen 3R, 3B und 4;
3. unter Verwendung von Lampen der Risikogruppe 3 oder Leuchten (Gehäuse) mit vergleichbarem Risiko im Hinblick auf künstliche inkohärente optische Strahlung.

*physikalische  
Einwirkungen*

**Ausnahmen:** Dieses Verbot gilt nicht **für Jugendliche nach 18 Monaten Ausbildung**, wenn die Arbeiten **unter Aufsicht** durchgeführt werden.

Nach § 4 Abs 4 KJBG-VO sind weiters Arbeiten in Strahlenbereichen ionisierender Strahlung iSd Strahlenschutzgesetzes verboten.

#### 4.5 Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen (§ 5 KJBG-VO)

Arbeitsbedingte **psychische Belastungen** können sich aus unterschiedlichsten Gründen, zB Zeitdruck, Organisationsmängeln, Lärm etc ergeben. Sie haben in den letzten Jahren enorm zugenommen. Faktum ist, dass anhaltende Fehlbeanspruchungen zu Stress führen. Dieser bewirkt nicht nur eine Beeinträchtigung der Konzentrationsleistungen, sondern auch erhöhten Blutdruck, steigende Cholesterinwerte, geringere Durchblutung der Schleimhäute des Magens und Darmes, eine Reduktion der Immunabwehrkräfte usw.

*Überbelastungen können zu schweren Schäden führen!*

Auch Belastungen durch Lasthandhabung etc kommen in fast allen Branchen vor und können den noch im Wachstum befindlichen Körper des Jugendlichen nachhaltig schädigen, wenn es sich um ungewohnte Tätigkeiten handelt oder die Grenzen der Leistungsfähigkeit überschritten werden. Ebenso können Belastungen durch Hitze oder Kälte oder oftmalige Temperaturwechsel den Körper des Jugendlichen sehr belasten. Solche Arbeiten (siehe unten) werden daher begrenzt bzw verboten.

Nach § 5 KJBG-VO sind Arbeiten, die die psychische oder physische Leistungsfähigkeit Jugendlicher übersteigen, verboten. Zu Letzteren zählen insbesondere:

*Leistungsfähigkeit ist unterschiedlich*

1. das Heben, Abstützen, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen, Wenden und sonstige Befördern von Lasten mit oder ohne Hilfsmittel, soweit damit eine für Jugendliche unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist;
2. Stemmarbeiten mit nicht kraftbetriebenen Arbeitsmitteln, die nach § 4 Abs 1 KJBG-VO zulässig sind, soweit damit eine für Jugendliche unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist;
3. Arbeiten, bei denen eine den Organismus besonders belastende Hitze im Sinne des Art. VII Abs 2 Z 2 des Nachtschwerarbeitsgesetzes idgF vorliegt.<sup>15</sup> **Erlaubt** sind solche Arbeiten **für Jugendliche in Ausbildung und unter Aufsicht**;
4. Arbeiten in Räumen mit Temperaturen unter -10 Grad C; **erlaubt** sind Arbeiten in Räumen mit Temperaturen von -10 Grad C bis -25 Grad C, **wenn diese Tätigkeiten zwei Stunden täglich und zehn Stunden wöchentlich nicht überschreiten.**

#### **4.6 Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln (§ 6 KJBG-VO)**

Diese Bestimmung ist besonders für Gewerbe- und Industriebetriebe wichtig, weil sie regelt, ab wann die in Ausbildung stehenden Jugendlichen mit ansonsten für jugendliche Arbeitnehmer verbotenen Arbeitsmitteln arbeiten dürfen.

§ 6 geht in seinem System von folgenden Grundsätzen aus:

*System*

1. Grundsätzliches Verbot.
2. Allfällige Ausnahmen von diesem Verbot für bestimmte Arbeitsmittel.
3. Allfällige Ausnahmen vom Verbot abhängig von Ausbildung oder Alter oder sonstigen Bedingungen wie beispielsweise Arbeiten unter Aufsicht.
4. Allfällige Einschränkung von Ausnahmen (zB § 6 Abs 1 Z 2 – ausgenommen handgeführte Hobelmaschinen mit einer Nennleistung von nicht mehr als 1200 Watt).

Nachstehend eine Tabelle mit Beispielen, ab wann Lehrlinge mit ansonsten für Jugendliche verbotenen Arbeitsmitteln unter Aufsicht arbeiten dürfen.

Aus dieser beispielhaften Aufzählung wird ersichtlich, dass es auch für in Ausbildung befindliche Jugendliche nicht immer vertretbar ist, Ausnahmen vom Verbot vorzusehen. Die auf der Berufserfahrung aufbauenden Ausnahmen erlauben aber für Lehrlinge in der Regel eine ansonsten für Jugendliche verbotene Tätigkeit **nach 18 Monaten** Lehrzeit. Diese Schutzfrist wird **mit Gefahrenunterweisung in der Berufsschule auf 12 Monate** verkürzt.

Zusätzlich gibt es für leichtere Arbeitsmittel (zB Sägemaschine, handgeführte Hobelmaschine, Oberfräse) mit einer Nennleistung von nicht mehr als 1200 Watt weitere Ausnahmen. Falls aufgrund von Ausnahmeregelungen die Verwendung von gefährlichen Arbeitsmitteln zulässig ist, kommen natürlich die ansonsten dafür geltenden Regelungen, zB über persönliche Schutzausrüstungen (PSA) etc, zur Anwendung.

Für Jugendliche verbotene Arbeitsmittel	Ausnahmen für Lehrlinge		Sonstige Ausnahmen
	mit Gefahren- unterweisung id BS	ab 18 Mona- ten Ausbil- dungszeit	
	ab 12 Mona- ten Ausbil- dungszeit	unter Aufsicht	
<b>Sägemaschinen</b>  Weitere Details – § 6 Abs 1 Z 1 VO	erlaubt	erlaubt	Maschinen unter 1200 Watt Nennlei- stung für alle Jugendli- chen erlaubt
<b>Kettensägen</b> Details – § 6 Abs 1 Z 1 VO	erlaubt	erlaubt	keine
<b>Hobelmaschinen</b>  Details – § 6 Abs 1 Z 2 VO	erlaubt	erlaubt	Maschinen unter 1200 Watt Nennlei- stung für alle Jugendli- chen erlaubt
<b>Fräsmaschinen</b>  Details – § 6 Abs 1 Z 3 VO	erlaubt	erlaubt	Maschinen unter 1200 Watt Nennlei- stung für alle Jugendli- chen erlaubt
<b>Schneidemaschinen</b> mit Handbeschickung, Handentnah- me oder Handvorschub des Werk- stückes; Details – § 6 Abs 1 Z 4 VO	erlaubt	erlaubt	Brot- und Wurst- Schneidemaschinen sind für alle Jugendli- chen erlaubt
Handgeführte <b>Trennmaschinen</b> <b>und Winkelschleifer</b> mit einer Nennleistung von mehr als 1200 Watt Details – § 6 Abs 1 Z 5 VO	erlaubt	erlaubt	Maschinen unter 1200 Watt Nennlei- stung für alle Jugendli- chen erlaubt
<b>Stanzen und Pressen</b> mit Handbe- schickung oder Handentnahme, deren im Fertigungsvorgang bewegliche Teile einen Hub von mehr als 6 mm haben können. Details – § 6 Abs 1 Z 7 VO	erlaubt	erlaubt	keine
<b>Zerkleinerungs-, Knet-, Rühr- und</b> <b>Mischmaschinen</b> , bei denen die Beschickung während des Betriebs von Hand erfolgen muss und da- durch eine Gefährdung gegeben ist; diese Ausnahme gilt nicht für Zer- kleinerungsmaschinen; Details – § 6 Abs 1 Z 8 VO	siehe rechte Spalte	siehe rechte Spalte	für Lehrlinge ab 12 Monaten Ausbil- dungszeit erlaubt  Mischmaschinen für Bauarbeiten sind ab Lehrzeitbeginn erlaubt

#### 4.7 Sonstige gefährliche sowie belastende Arbeiten und Arbeitsvorgänge (§ 7 KJBG-VO)

Diese Bestimmung enthält Verbote für gefährliche Arbeiten, die ansonsten keiner der genannten Bestimmungen zugeordnet werden konnten, zB

- Arbeiten auf Bau- und Montagestellen;
- Abbrucharbeiten im Hoch- und Tiefbau, bei denen eine Gefährdung durch einstürzendes Material besteht;
- Arbeiten auf Anlegeleitern, wenn der Standplatz höher als 5 Meter ist und Arbeiten auf Stehleitern, wenn der Standplatz höher als 3 Meter über der Aufstandsfläche liegt usw.

**Ausnahmen:** Für viele der in § 7 KJBG-VO angeführten Tätigkeiten gibt es wiederum für in Ausbildung befindliche Jugendliche (Lehrlinge) Ausnahmen, die je nach Tätigkeit oder Belastung von einer gewissen Berufserfahrung (zB 18 Monate Lehrzeit) oder einem Mindestalter (zB vollendetes 17. Lebensjahr) abhängig sind.

#### 4.8 Ausnahmen und weitergehende Schutzmaßnahmen (§ 8 KJBG-VO)

§ 8 KJBG-VO bietet die Möglichkeit, Ausnahmen von Beschäftigungsverboten nach den § 3 – 7 KJBG-VO mit Bescheid zuzulassen, wenn dies für die **Ausbildung** in einem bestimmten Lehrberuf und Ausbildungsjahr nach den Ausbildungsvorschriften unbedingt erforderlich ist und die Tätigkeit unter Aufsicht erfolgt. Für derartige Anträge bzw Genehmigungen ist das örtlich zuständige **Arbeitsinspektorat** zuständig. Bei besonderen Gefahrenlagen können mittels Bescheid auch weitergehende Verbote als in der KJBG-VO angeführt festgelegt werden.

*Arbeits-  
inspektorat*

### 5. Gefahrenunterweisung an Berufsschulen nach Richtlinien der AUYA

#### 5.1 Allgemeines

Die Bestimmung über die Gefahrenunterweisung im Rahmen des Berufsschulunterrichtes wurde im Jahr 1997 auf Grund eines Vorschlages der Arbeitnehmerseite geschaffen. Hintergrund war, dass von der Unternehmerseite Vereinfachungen der KJBG-VO gefordert wurden, gleichzeitig aber aufgrund der hohen Zahl von Arbeitsunfällen ein Weg gefunden werden musste, diese zumindest mittelfristig deutlich zu senken. Die Arbeitnehmerinteressenver-

treten sind bei der Neukonstruktion der KJBG-VO davon ausgegangen, dass ein mit den Arbeitnehmerschutzvorschriften vertrauter jugendlicher Arbeitnehmer (Lehrling) Gefahren besser erkennt, sich daher im Umgang mit gefahreneigenen Tätigkeiten eher richtig verhält und dadurch Arbeitsunfälle vermieden werden. Eine derartige Gefahrenunterweisung entsprach auch den Vorstellungen der Arbeitgeberseite, weil sich dadurch deren betrieblicher Unterweisungsaufwand verkürzen konnte. Besonders wichtig war den AG jedoch, dass die Schutzfristen bei Arbeiten an gefährlichen Arbeitsmitteln (§ 6 KJBG-VO) von 18 Monaten auf 12 Monate mit Gefahrenunterweisung gesenkt wurde.

*AUVA* Nach der KJBG-VO oblag es sodann der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Richtlinien zu erstellen, in denen die Grundsätze der Gefahrenunterweisung festgehalten werden. Die AUVA hat dem Gesetzesauftrag entsprechend rund 70 Richtlinien für einzelne Lehrberufe mit besonderen Gefährdungspotentialen erarbeitet. Nachdem von Lehrberechtigten bzw deren Vertretern, aber auch von Vertretern der Berufsschulen immer mehr Wünsche nach Schaffung von Richtlinien für weitere Lehrberufe geäußert wurden, wurde zur Reduzierung der Zahl der Richtlinien – es gab mittlerweile für jeden der 70 Lehrberufe eine eigene Richtlinie – auf ein System, welches nur mehr nach Berufsgruppen unterteilte (Holzberufe, Metallberufe, Bauberufe, Kunststoffberufe), umgestellt.

Ich war an den Verhandlungen über die neue KJBG-VO, an der Erarbeitung der Richtlinien, an der Schaffung eines Medienkoffers für Berufsschulen und an der Vorstellung des neuen Systems an österreichischen Berufsschulen beteiligt und vertrete nach wie vor die Ansicht, dass umfassende Informationen und Unterweisungen in Theorie und Praxis ein ganz wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind. Es obliegt aber den Berufsschulen, zu entscheiden, ob sie diese Möglichkeit der Gefahrenunterweisung anbieten oder nicht. Dies ist natürlich auch abhängig von den Lehrberufen und – sofern es um eine Verkürzung der Schutzfrist geht – davon ob und welche gefährlichen Arbeitsmittel verwendet werden.<sup>16</sup> Insbesondere Berufsschulen, die Lehrlinge in sogenannten Holzberufen, Metallberufen, Bauberufen und Kunststoffberufen ausbilden, haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und gute Erfahrungen damit gesammelt.

## **5.2 Rechtliche Grundlagen**

Die Rechtsgrundlage dieser Gefahrenunterweisung ist in § 1 Abs 5 KJBG-VO geregelt. Gemäß dieser Bestimmung ist eine Gefahrenunterweisung im Rahmen des Berufsschulunterrichts eine spezielle theoretische und praktische Unterweisung zur Unfallverhütung nach Richtlinien der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) **im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten (UE)** im Rahmen des Berufsschulunterrichts, die nachweislich absolviert wurde.

Die weiteren Details ergeben sich aus den Richtlinien der AUVA. Diesen zufolge werden die mindestens 24 Unterrichtseinheiten unterteilt in

- 8 UE zur speziellen theoretischen Unterweisung
- 8 UE zur speziellen praktischen Unterweisung
- 8 UE wahlweise zur theoretischen und/oder praktischen Unterweisung entsprechend den in der BS zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln und nach freier Wahl durch die BS.

Die Details können aus Platzgründen in diesem Beitrag nicht angeführt werden. Die gesamten Richtlinien der AUVA samt Muster betreffend Bestätigung der Berufsschule wurden aber veröffentlicht und können unter folgender Adresse über Internet eingesehen bzw ausgedruckt werden:

*Details abrufbar*

[http://www.auva.at/mediaDB/876542\\_Gefahrenunterweisung\\_gem\\_KJBG-VO.pdf](http://www.auva.at/mediaDB/876542_Gefahrenunterweisung_gem_KJBG-VO.pdf)

## **6. Schlussbemerkungen**

Durch den mit 1.1.1995 erfolgten Beitritt Österreichs zur Europäischen Union wurde Österreich dazu verpflichtet, eine Reihe von Bestimmungen im Bereich der Arbeitssicherheit in nationales Recht umzusetzen. Ursächlich dafür waren nicht zuletzt die vielen Arbeitsunfälle in den Mitgliedsstaaten (2007 noch immer rund 4 Millionen) und Forderungen nach Verbesserung der Situation mit dem Ziel, diese bis 2012 um 25 % zu senken (Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007 – 2012).

Im Zusammenhang mit dem Beitritt ist es in Österreich zu einem neuen ASchG und **zu Änderungen der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Jugendlichen geltenden Bestimmun-**

gen gekommen.<sup>17</sup> Eine der wichtigsten Neuerungen war die unter Verantwortung des AG durchzuführende Gefährdungsbeurteilung (Evaluierung). Sie sollte gewährleisten, dass alle für AN (Jugendliche und Erwachsene) eines Betriebes bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit durch das Evaluierungsteam systematisch aufgefunden werden. Dadurch kann gesichert werden, dass sich die Fürsorgepflicht des AG auf nichts Theoretisches, sondern immer auf konkrete, in seinem eigenen Betrieb festgestellte Gefahrenlagen und deren unverzügliche Beseitigung bezieht. Eine sehr überlegte, Bürokratie vermeidende Konsequenz davon ist, dass Betriebe mit geringen Gefahrenpotentialen und/oder wenig Personal wenig Handlungsbedarf, Betriebe mit vielen Gefahrenpotentialen und/oder viel Personal einen höheren Handlungsbedarf haben.

*Schutz des Lebens und der Gesundheit ist eine moralische Pflicht*

Wenn es um so zentrale Fragen wie um den Schutz des Lebens und der Gesundheit geht, braucht man mE gar nicht immer arbeitnehmerschutzrechtliche (oder strafrechtliche) Bestimmungen zu bemühen. Es gibt auch eine moralische und gesellschaftliche Verpflichtung, alles in seiner Macht Stehende zu tun, um das Leben und die Gesundheit eines Menschen zu schützen. Es ist daher auf das Schärfste zu verurteilen, wenn jemand eine Schädigung der Gesundheit – eines der höchsten Güter des Menschen – zugunsten ökonomischer oder sonstiger Vorteile riskiert.

*Arbeitsunfälle gesunken*

Im Bereich der Arbeitssicherheit ist die Gesamtzahl der **Arbeitsunfälle** (Arbeiter, Angestellte) in den letzten Jahren gesunken.<sup>18</sup> Vieles ist auf technische Verbesserungen zB bei der Maschinensicherheit zurückzuführen. Nationale und europäische Aktivitäten haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet.<sup>19</sup> Es gibt viele Betriebe, Berufsschulen, Behörden, Einrichtungen und Akteure vor Ort, die große Anstrengungen unternehmen, damit es zu Verbesserungen kommt. Trotz dieser Bemühungen kommt es immer noch zu rund 100.000 Arbeitsunfällen pro Jahr, weil viele ihren Pflichten nicht nachkommen. Bezogen auf jeweils 1000 Versicherte bedeutete das **2010** bei den **Arbeitern 60**, bei den **Angestellten 13** Arbeitsunfälle.

*Jugendliche im Verhältnis deutlich mehr Arbeitsunfälle*

**Bei den Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren liegen die Unfallzahlen konstant höher** (siehe Tabelle oben, Überschrift: Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Erkrankungen). Bezogen auf 1000 Versicherte im Alter von 17 bis



18 Jahren kam es zB 2010 zu **78 Arbeitsunfällen**. In den Jahren zuvor kam es zu Auf- und Abwärtsbewegungen (2005 – 78; 2006 – 79; 2007 – 71; 2008 – 95; 2009 – 79), aber zu keinen langfristig erkennbaren Verbesserungen. Es fehlt mE nicht an guten Gesetzen, aber es gibt zu viele Mängel (zeitlich und inhaltlich nicht ausreichende Gefahrenunterweisungen, Zeitdruck etc) bei der Umsetzung vor Ort.

Bei den **Arbeitsbelastungen** und daraus resultierenden Erkrankungen erleben wir in den letzten Jahren eine sich deutlich verschlechternde Situation. Immer größere Begehrlichkeiten nach mehr Rendite und Gewinn haben die Arbeitsbedingungen gravierend verändert. In vielen Betrieben steht nicht mehr der Mensch, sondern der ökonomische Zugewinn und die Jahresbilanz im Vordergrund. Immer mehr AN klagen, dass sie ihre Arbeit unter immer größerem Zeitdruck und höheren Arbeitsbelastungen erbringen müssen. **Jugendliche und Lehrlinge sind davon nicht ausgenommen**, wenngleich es natürlich bei diesen – sofern sie gesund ins Arbeitsleben eingestiegen sind – einige Zeit dauert, bis Überbelastungen in Form von schweren Erkrankungen sichtbar werden.

*arbeitsbedingte  
Erkrankungen  
steigen*

Auch Studien<sup>20</sup> bestätigen, dass es sich bei krankmachenden Arbeitsplätzen um keine Unterstellungen, sondern um Fakten handelt. Wenn dafür auch keinesfalls pauschal alle AG verantwortlich gemacht werden dürfen, muss es sich auf Grund der hohen Zahlen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen doch um eine erhebliche Zahl von Übeltätern handeln. Diese schaden dadurch massiv den Interessen ihrer Beschäftigten, verursachen für Branchenkollegen, die ihre Pflichten ernst nehmen, höhere Lohnnebenkosten und bewirken über die dafür zu erbringenden Versicherungsleistungen Mehrausgaben für Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pensionsversicherung, um nur einige Beispiele zu nennen.<sup>21</sup> Stellt man sie zur Rede, spielen sie den Unschuldigen mit weißer Weste. Die Strafsanktionen<sup>22</sup> sind zu wirkungslos, um eine nachhaltige Verhaltensänderung durchsetzen zu können.<sup>23</sup>

*Studien decken  
Missstände auf*

Was heute zählt, sind wirtschaftliche Überlegungen. Allerdings wird im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auch ökonomisch noch viel zu wenig bedacht, dass sich „Investitionen“ dafür rentieren können. Manchmal zeigen sich positive Ergebnisse

für den einzelnen Betrieb oft erst nach einigen Jahren, zB wenn die Belegschaft älter wird und sich der zu sorglose Umgang mit der Gesundheit bei vielen AN auszuwirken beginnt. Ein AN, der aufgrund ständiger Überbeanspruchung des Bewegungs- und Stützapparates erkrankt, wird idR nicht wieder gesund. Vielmehr durchläuft er bis zu seinem Arbeitsende und darüber hinaus viele Arztpraxen, befindet sich in Krankenständen und verursacht für den Betrieb (Lohnfortzahlung etc) und unser Gesundheitssystem enorme Kosten. Den höchsten Schaden und die meist damit verbundenen Schmerzen hat aber der einzelne AN idR selbst zu tragen.

**Wenn es zu keinen gravierenden Verhaltensänderungen kommt, die schon bei den Jugendlichen beginnen müssen,** werden die dafür aufzuwendenden Kosten weiter steigen. Das Pensionsantrittsalter wird zwar den beschlossenen Änderungen entsprechend steigen, aber viele AN werden faktisch gar nicht mehr in der Lage sein, bis zu diesem Zeitpunkt zu arbeiten.

Mit Maßnahmen zugunsten der Gesundheit sollte daher nicht erst in der Ordination des Arztes begonnen werden. **Junge Menschen sind idR noch gesund.** Es ist einfacher und kostengünstiger, die Gesundheit zu erhalten, als Krankheit zu therapieren, und es ist menschlicher, Jugendlichen zu erklären, wie und warum sie bei der Berufsausübung (und in der Freizeit) auf ihre Gesundheit achten müssen.

*Gesetzen müssen wirksame Taten folgen*

Der Gesetzgeber hat uns im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fundierte Vorgaben gemacht, die, wenn sie positiv gesehen und professionell umgesetzt werden, allen Beteiligten viel Leid und hohe Kosten ersparen könnten. **Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind darauf angewiesen, dass sie im richtigen Umgang mit Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit so informiert und unterwiesen werden, dass sie die geltenden Regeln anwenden können.** Sie müssen aber von der Sinnhaftigkeit von Schutzmaßnahmen überzeugt werden und die Fähigkeit erlangen, verbleibende Risiken und wie man damit umzugehen hat, so zu managen, dass sie ihre Gesundheit nicht gefährden.

### **Anmerkungen**

1. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsmediziner etc) gilt die gewählte Form – wie in § 2 Abs 9 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz angeführt – für beide Geschlechter.

2. Vgl Praktische Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege, in: Flemmich/Nöstlinger, Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (2004) 311ff.
3. Vgl Nöstlinger, Arbeitnehmerschutz für Jugendliche (2001).
4. Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA).
5. Quelle: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/arbkrankheiten/default.htm>
6. Vgl Mosler in Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2006) 122.
7. Vgl Nöstlinger, Handbuch Arbeitnehmerschutz (2006).
8. Vgl § 1 Abs 1a KJBG – Geltung von KJBG-Bestimmungen für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben.
9. Vgl bei der Evaluierung auch die Berücksichtigung besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmer sowie deren Eignung im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation, geregelt in § 6 ASchG.
10. Vgl Kerschhagl in Dirschnied/Nöstlinger, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (2002) 277ff.
11. Vgl ausführlicher dazu: Kosten durch Krankenstände, in: Nöstlinger, Ganzheitlicher Arbeitnehmerschutz: Rechtliche Rahmenbedingungen. Kosten – Nutzen präventiver Maßnahmen. Handlungsbedarf. WISO 3/2011.
12. Die VO-Ermächtigung stützt sich auf § 23 KJBG.
13. Vgl LG Feldkirch, 27.4.1999, BI 172/98. Dieser Entscheidung zufolge sind die Angeklagten – zwei Lehrlingsausbilder – für die schweren Verletzungen eines Jugendlichen verantwortlich, welche sich dieser bei Tätigkeiten an einer Abkantpresse durch Quetschungen, verbunden mit einer Amputation des rechten Klein- und Ringfingers, zugezogen hat, weil sie ihm zuvor diese Arbeit entgegen dem gesetzlichen Verbot, jugendliche AN an solchen Pressen zu beschäftigen, zugewiesen haben.
14. Vgl § 8 Berufsausbildungsgesetz.
15. Eine solche liegt bei einem durch Arbeitsvorgänge bei durchschnittlicher Außentemperatur verursachten Klimazustand vor, der einer Belastung durch Arbeit während des überwiegenden Teils der Arbeitszeit bei 30 Grad Celsius und 50% relativer Luftfeuchtigkeit bei einer Luftgeschwindigkeit von 0,1 m pro Sekunde wirkungsgleich oder ungünstiger ist.
16. Zur Zielsetzung und weiteren Hintergründen sowie zum Gesamtsystem der Gefahrenunterweisung und zu den Erlässen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (nunmehr: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur) vgl Nöstlinger, Arbeitnehmerschutz für Jugendliche (2001) 207 – 295.
17. Vgl Nöstlinger, Aktuelle Änderungen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für Jugendliche. WISO 1/1999.
18. Die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) sank 2010 gegenüber 2009 um 6.098 Unfälle bzw um 6,2 %. Vgl Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2010.
19. Vgl Arbeitsschutzstrategie 2007 – 2012, deren nationale Vernetzung über das Zentral-Arbeitsinspektorat erfolgt. Siehe Details unter <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/strategie/default.htm>
20. Vgl Biffi/Leoni/Mayrhuber, Arbeitsbelastungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität, Wifo 2009.
21. Vgl ausführlicher dazu: Kosten durch Krankenstände, in: Nöstlinger, Ganzheitlicher Arbeitnehmerschutz: Rechtliche Rahmenbedingungen. Kosten – Nutzen präventiver Maßnahmen. Handlungsbedarf. WISO 3/2011.
22. Gem § 30 KJBG betragen die Strafen bei Übertretungen gegen das KJBG und die KJBG-VO 72 bis 1090 Euro, im Wiederholungsfall 218 bis 2180 Euro. Vgl zu den Details den Bericht der Arbeitsinspektion für das Jahr 2010.
23. Vgl Szymanski, ArbeitnehmerInnen ohne Einfluss auf die Unternehmensführung als verantwortliche Beauftragte. DRdA 1a/2012, 159ff.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



Oberösterreich

## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)