

- § 126. Ausnahmegenehmigungen
- § 127. Anhängige Verwaltungsverfahren
- § 127a. Verkehrswesen

## 10. Abschnitt Schlußbestimmungen

- § 128. Verweisungen
- § 129. Auflagepflicht
- § 130. Strafbestimmungen
- § 131. Inkrafttreten
- § 132. Vollziehung

## 1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

### Geltungsbereich

**§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern.**

**(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für die Beschäftigung von**

- 1. Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;**
- 2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;**
- 3. Arbeitnehmern in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;**
- 4. Hausgehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;**
- 5. Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.**

**(3) (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 38/1999)**

BGBl I 1999/70

### Übersicht

	Rz
<b>I.</b> Allgemeine Bestimmungen des ersten Abschnitts .....	1–6
<b>II.</b> Geltungsbereich.....	7–15
<b>III.</b> Ausnahmen vom Geltungsbereich	
A. Bedienstete der Länder, Gemeinden, Gemeindeverbänden in Dienststellen	16–24
B. Bedienstete in Bundesdienststellen (B-BSG) .....	25–35
C. Land- und forstwirtschaftliche Betriebe (LAG) .....	36–41
D. Privathaushalte (Hausgehilfen, Hausangestellte) .....	42
E. Heimarbeit .....	43, 44
<b>IV.</b> Bergrecht (MinroG) .....	45–47

### I. Allgemeine Bestimmungen des ersten Abschnitts

Der erste Abschnitt enthält neben dem Geltungsbereich jene Begriffsbestimmungen und jene allgemeinen Anforderungen, die nicht nur für einzelne Bereiche des Arbeitnehmerschutzes bzw nicht nur für einzelne Abschnitte des ASchG von Bedeutung sind, sondern generell gelten. 1

Dieser Abschnitt enthält vor allem die in der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG festgelegten allgemeinen Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, die Ausschaltung von Risiko- und Unfallfaktoren, die Information, die Anhörung und ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die Unterweisung.

- 2 Die einschlägigen Richtlinien gehen von einem weiten Verständnis des Arbeitnehmerschutzes bzw der Gefahrenverhütung aus. Sie berücksichtigen insbesondere auch Fragen der Arbeitsorganisation, der psychischen Belastungen, der sozialen Beziehungen und den Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz. Dies kommt vor allem in den Grundsätzen der Gefahrenverhütung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG zum Ausdruck, die in das ASchG übernommen wurden.
- 3 Von besonderer Bedeutung ist die Evaluierungspflicht der Arbeitgeber, die in allgemeiner Form in der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vorgesehen ist und in den Einzelrichtlinien zum Teil konkretisiert wird. Die Verpflichtung zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und zur Festlegung von Schutzmaßnahmen ist auch im Zusammenhang mit dem hohen Stellenwert zu sehen, der nach den Richtlinien dem Dialog und der Auseinandersetzung mit Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf betrieblicher Ebene zukommt, sowie der in den Richtlinien verankerten Verpflichtung der Arbeitgeber zur Eigeninitiative und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- 4 Bei Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern und bei gleichzeitiger oder aufeinanderfolgender Beschäftigung von Arbeitnehmern verschiedener Arbeitgeber, zB auf Baustellen, ergeben sich immer wieder schwerwiegende Mängel auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, die vor allem auf die fehlende oder unzureichende Koordination zurückzuführen sind. Im ASchG wurden für solche Fälle Regelungen getroffen.
- 5 In den einzelnen Richtlinien und sonstigen EU-Dokumenten wird besonders hervorgehoben, dass für einen besseren Schutz eine entsprechende Information und Beteiligung der Arbeitnehmer unerlässlich ist. So betont die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG die Notwendigkeit, die Unterrichtung, den Dialog und die ausgewogene Zusammenarbeit im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auszuweiten. Die einzelnen Richtlinien sehen eine Vielzahl von konkreten Informations-, Unterweisungs- und Beteiligungspflichten vor. Dem wird im ASchG entsprochen. (vgl ErlRV 1590 BlgNR 18. GP)  
Diese Informations-, Unterweisungs- und Beteiligungspflichten sind beispielsweise in den folgenden Bestimmungen umgesetzt worden: §§ 4 und 5 AM-VO (Umsetzung der RL 89/654/EWG), § 12 VbA (Umsetzung der RL 2000/54/EWG), § 8 (Umsetzung der RL 98/24/EWG) und § 25 GKV (Umsetzung der RL 2003/18/EG), § 6 VEXAT (Umsetzung der RL 1999/92/EG), § 8 VOLV (Umsetzung der RL 2002/44/EG und RL 2003/10/EG), § 6 VOPST.
- 6 Folgende Verordnungen sind zum ersten Abschnitt erlassen worden:
  - Die Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), BGBl 1996/478, idF BGBl II 1997/53, konkretisiert die Dokumentation der Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz („Arbeitsplatzevaluierung“).
  - Die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen, BGBl II 2001/356, idF BGBl II 2008/279, gilt für die Beschäftigung von

Arbeitnehmerinnen in Arbeitsstätten, auf Baustellen und auf auswärtigen Arbeitsstellen, auf die das ASchG anzuwenden ist. Arbeiten unter Einwirkung von Blei und Arbeiten mit besonderer physischer Belastung sind verboten. Ausnahmen davon sind unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt.

- Die Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP-VO), BGBl 1996/172, legt die Mindestanzahl der SVP im Betrieb sowie die Auswahl und Qualifikation der SVP fest.
- Die Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung (Kennzeichnungsverordnung – KennV), BGBl II 1997/101, konkretisiert die Vorgaben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung in der Arbeitsstätte, auf Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen. Die KennV ist sowohl zum ersten Abschnitt (§ 3 Abs 7) als auch zum zweiten Abschnitt (§ 20 Abs 2) erlassen worden.
- Die Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Gefahren durch den elektrischen Strom (Elektroschutzverordnung 2012 – ESV 2012), BGBl II 2012/33, ist auch zum ersten Abschnitt (§ 17) erlassen worden.

## II. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften ist auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Österreich beschränkt. Es gilt das Territorialitätsprinzip, dh, dass bei einer Beschäftigung von Arbeitnehmern im Inland die österreichischen Arbeitnehmerschutzvorschriften anzuwenden sind. 7

Zu Überlassung und Entsendung von Arbeitnehmern siehe § 9 ASchG. 8

Zu Verwaltungsübertretungen im Ausland siehe § 130 Abs 7 ASchG. 9

Der Geltungsbereich stellt auf die jeweilige berufliche Tätigkeit und demgemäß auf die Verhältnisse im Betrieb ab. **Abs 1** stellt – abweichend vom ANSchG – nicht auf „Betriebe“ ab, außer im Bereich des Art 21 B-VG, da der Betriebsbegriff kein taugliches Abgrenzungskriterium für die Geltung von Regelungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes darstellt. Die Regelungen des ASchG sollen grundsätzlich für **jede Beschäftigung von Arbeitnehmern** unabhängig vom Arbeitsort gelten, soweit nicht Ausnahmen vom Geltungsbereich vorgesehen sind (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP). Insbesondere erstreckt sich dieser beispielsweise nicht auf das Verhalten von Dienstnehmern und Dienstgebern bei Betriebsausflügen, die naturgemäß nicht in einem Betrieb (vgl hierzu den Betriebsbegriff gemäß § 34 Abs 1 ArbVG) durchgeführt werden und die dem Ziel geselligen Zusammenseins, nicht aber der Entfaltung der beruflichen Tätigkeit dienen (Hinweis OGH 15.9.1992, 10 ObS 169/92, und OGH 26.5.1992, 10 ObS 97/92). (VwGH 29.6.1999, 97/08/0588 zum ANSchG) 10

Der Geltungsbereich wurde gegenüber dem ANSchG erweitert. Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG regelt die grundsätzlichen Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Diese Richtlinie findet gemäß Art 2 „auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.)“ Anwendung. Ausnahmen sind nur zulässig für spezifische Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmte spezifische Tätigkeiten bei den Katastrophendiensten (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP). 11

Auch für diese Gruppen ist aber dafür Sorge zu tragen, dass eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz gewährleistet sind. (siehe dazu § 100 ASchG)

- 12** Gemäß Art 4 haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter den für die Anwendung dieser Richtlinie erforderlichen Rechtsvorschriften unterliegen. Die zu dieser Rahmenrichtlinie erlassenen Einzelrichtlinien gelten ebenfalls grundsätzlich für alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche gleichermaßen. (ErIRV 1590 BlgNR 18. GP)
- 13** Diesen Anforderungen kann durch das ASchG aus **kompetenzrechtlichen Gründen** nicht entsprochen werden, da eine Reihe von Ausnahmen aus dem Geltungsbereich besteht. Das ASchG sieht zwar einen weiteren Geltungsbereich vor als das ANSchG, erfasst aber nicht alle unter die Richtlinien fallenden Bereiche. Arbeitsrecht und die dazugehörigen Arbeitnehmerschutzvorschriften fallen unter den Kompetenztatbestand des Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG. Soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, sind die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften Landessache (Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG). Das bundesrechtliche Grundsatzgesetz dazu ist das Landarbeitsgesetz 1984 (LAG 1984). Weiters obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände (Art 21 Abs 2 B-VG).
- 14** Abweichend vom ANSchG sieht das ASchG **keine Ausnahmen für Erziehungs- und Unterrichtsanstalten** mehr vor (soweit es sich nicht um Dienststellen des Bundes, der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände handelt). Dies entspricht den Mindestanforderungen der oben angeführten Richtlinien, eine Ausnahme wäre nicht EU-konform. Außerdem erscheint es aus sozialpolitischen Erwägungen und im Hinblick auf den Gleichheitssatz nicht gerechtfertigt, wenn für die in Unterrichts- und Erziehungsanstalten beschäftigten Arbeitnehmer keine Regelungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit bestehen. Den besonderen Anforderungen dieser Einrichtungen kann bei der Erlassung von Durchführungsverordnungen – im Rahmen der Mindestanforderungen der Richtlinien – entsprochen werden.
- 15** Abweichend vom bis dahin geltenden ANSchG enthält das ASchG keine Ausnahme mehr für „Kultusanstalten“, weil eine solche Ausnahme mit den oben angeführten Richtlinien ebenfalls nicht vereinbar wäre. Außerdem hat sich im Zusammenhang mit dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993 gezeigt, dass der Begriff „Kultusanstalten“ sehr unterschiedlich ausgelegt wird. So fallen nach Auffassung der Österreichischen Bischofskonferenz alle Einrichtungen, welche unmittelbar oder mittelbar kirchlichen Zwecken dienen, unter diesen Begriff. Kirchliche Zwecke sind demnach Werke der Frömmigkeit, des Apostolates und der Caritas. Demnach werden den Kultusanstalten auch Kindergärten, Schulen, Kinderheime, Jugendhäuser etc zugerechnet. Eine derartige Ausnahme für Arbeitnehmer der Kirchen und Religionsgesellschaften wäre mit dem EWR-Abkommen nicht vereinbar und erscheint auch nicht im Hinblick auf die verfassungsrechtlich verankerte Autonomie der Kirchen und Religionsgesellschaften notwendig, da das ASchG Regelungen unter dem allgemeinen Gesichtspunkt der Rechtsgüter Leben und Gesundheit, nicht aber unter dem Gesichtspunkt der Religionsfreiheit trifft. (Siehe ua *Leitner/*

*Strasser*, Der technische Arbeitnehmerschutz im Recht der EG, WISO-Sonderband Nr 7, Seite 68 f.) Hinsichtlich der geistlichen Amtsträger erfolgt eine Klarstellung in § 2 Abs 1 ASchG, hinsichtlich der dem Gottesdienst gewidmeten Gebäude wurde im zweiten Abschnitt eine Ausnahme vorgesehen (§ 19 Abs 3 Z 1 ASchG). (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP)

### III. Ausnahmen vom Geltungsbereich

#### A. Bedienstete der Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände in Dienststellen

**Abs 2 Z 1** entspricht Art 21 Abs 2 B-VG. Für jene Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, kommt dem Bundesgesetzgeber keine Kompetenz zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes zu. In diesem Bereich hat die Umsetzung der Richtlinien durch den Landesgesetzgeber zu erfolgen. Das ASchG gilt daher nur für jene Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben beschäftigt sind. Der Begriff „Betrieb“ ist im Sinne der Literatur und Judikatur zu Art 21 B-VG auszulegen. (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP) **16**

Im Hinblick auf die Kompetenzregelung des Art 21 Abs 2 B-VG, wonach den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben tätig sind, obliegt, ist vom **Betriebsbegriff** zum Zeitpunkt der B-VG-Novelle 1974 – mit der die genannte Regelung eingefügt wurde – auszugehen. **17**

Der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes hat sich anlässlich der Frage der Zuständigkeit der Arbeitsinspektion für Landes-Pensionisten- und Pflegeheime eines Bundeslandes eingehend mit dem Betriebsbegriff des Betriebsrätegesetzes bzw des § 34 ArbVG befasst und festgestellt, dass für das Vorliegen eines Betriebes Folgendes maßgeblich ist: **18**

- eine eigenständige organisatorische Einheit,
- die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse mit technischen oder immateriellen Mitteln, jedoch ohne Rücksicht auf eine allfällige Erwerbsabsicht,
- die Einrichtung auf Dauer.

Dazu hat der Verfassungsgerichtshof in einer Entscheidung (VfSlg 10.626) nähere Kriterien angeführt, die er für das Vorliegen eines Betriebes für maßgeblich erachtet: **19**

- das Vorliegen eines gesonderten Personalstandes,
- die eigenständige Verfügungsbefugnis auch hinsichtlich größerer Ausgaben (keine Genehmigungspflicht),
- die Möglichkeit einer eigenständigen Aufnahme von Personal,
- die Möglichkeit einer selbstständigen Warenbeschaffung.

In dieser VfGH-Entscheidung wurde die Qualifikation eines Bauhofes einer Gemeinde als selbstständige, von der Gemeinde getrennte Einheit abgelehnt, weil der Bauhof über keinen gesonderten Personalstand verfügte, die Leitung seiner Geschäfte nicht von der Leitung des Gemeindeamtes getrennt und auch die Verfügungsgewalt der Bediensteten des Bauhofes sehr beschränkt war (jede größere Ausgabe bedurfte der Genehmigung des Bürgermeister, und auch die Warenbeschaffung war dem Gemeindeamt übertragen).

20 In Einzelfällen wurden zB die Betriebseigenschaft bei E-Werken und Gaswerken der Gemeinden, Krankenanstalten der Gebietskörperschaften und den staatlichen Monopolbetrieben bejaht.

21 Abgesehen von den Einrichtungen, die eindeutig auf Grund der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zum Betriebsbegriff als Betriebe anzusehen sind, gibt es solche Einrichtungen, die direkt von den **Gemeinden** geführt werden und bei denen der „Verwalter“ praktisch als Teil der Gemeinde agiert. Abgrenzungskriterium ist im Einzelfall die – vorhandene oder fehlende – Budget- und Personalhoheit der Einrichtungen, wobei der jeweilige „Verwalter“ die ihm von der Gemeinde zur Verfügung gestellten Personal- und Sachmittel relativ autonom verwaltet.

Wird eine solche Einrichtung von einem gesonderten Rechtsträger (zB GmbH) geführt, so gilt jedenfalls das ASchG. Ist eine der genannten Einrichtungen nicht ausgegliedert, so ist die oben dargestellte Judikatur zum Betriebsbegriff heranzuziehen, dh es kommt auf das Ausmaß der Eigenständigkeit der Einrichtung in jeder Hinsicht (personeell, organisatorisch, materiell) an. (Erlass des Zentral-Arbeitsinspektorates vom 5. Juli 2001, 461.101/8-IX/3/01)

22 **Landeskrankenanstalten** sind als „Betriebe“ iSd Art 21 Abs 2 B-VG zu qualifizieren (vgl VfSlg 16733/2002).

23 Gemeinden können sich zur Besorgung ihrer Angelegenheiten durch Vereinbarung zu **Gemeindeverbänden** zusammenschließen (Art 116a Abs 1 B-VG). Eine solche Vereinbarung bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Weiters kann der zuständige Materiegesetzgeber die Bildung von Gemeindeverbänden im Interesse der Zweckmäßigkeit zur Besorgung von Angelegenheiten der Wirkungsbereiche der Gemeinde vorsehen, doch darf dadurch die Funktion der Gemeinden als Selbstverwaltungskörper und Verwaltungssprengel nicht gefährdet werden (Art 116a Abs 2 B-VG). Schließlich ist ein Zusammenschluss von Gemeinden verschiedener Länder zu Gemeindeverbänden nach Maßgabe einer Vereinbarung zwischen den betreffenden Ländern gemäß Art 15a zulässig (Art 116a Abs 6 B-VG). Die näheren Bestimmungen über die Organisation der Gemeindeverbände regelt der Landesgesetzgeber (Art 116a Abs 4 B-VG).

Beispiele für solche Gemeindeverbände sind: Staatsbürgerschaftsverbände, Sozialhilfverbände, Gemeindeverband zur Errichtung und zum Betrieb einer Krankenanstalt.

Der Österreichische Gemeindebund und der Österreichische Städtebund sind keine Gemeindeverbände, sondern die vereinsmäßig organisierten Interessensvertretungen der Gemeinden und Städte (Art 115 Abs 3 B-VG) (*Berka*, Verfassungsrecht, 259).

24 Die ehemaligen Straßenmeistereien der Länder bzw Gemeinden – die seit dem Infrastrukturfinanzierungsgesetz 1997<sup>1</sup> der ASFINAG unterstehen – werden nunmehr als Betriebe im Sinne des ArbVG durch die ASFINAG-Gesellschaften fortgeführt. Die ASFINAG-Tätigkeiten (ausgenommen Bemaftung) sind der Privatwirtschaft zurechenbar: Die Ermächtigung zu unaufschiebbaren Verkehrsbeschränkungen im Ausnahmefall (Notmaßnahmen nach § 44b StVO) ändert nichts an der Betrachtung als privatwirt-

<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Einbringung der Anteilsrechte des Bundes an den Bundesstraßengesellschaften in die Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft und der Einräumung des Rechts der Fruchtnießung zugunsten dieser Gesellschaft (ASFINAG-Ermächtigungsgesetz 1997), StF: BGBl I 1997/113.

schaftliche Tätigkeit von ASFINAG-Straßengesellschaften (vgl VfGH 29.9.1993, B 415/92): Straßenbau, Straßenräumung, Straßenerhaltung usw sind privatwirtschaftliche Tätigkeiten, auch wenn ausnahmsweise bestimmte hoheitliche Maßnahmen getroffen werden wie zB das Anbringen von Verkehrszeichen (zur Amtshaftung: OGH 27.9.2005, 1 Ob 177/04t). Auch nach den parlamentarischen Materialien zum Infrastrukturfinanzierungsgesetz 1997, ua betreffend ASFINAG-Ermächtigungsgesetz, sollte keine Übertragung hoheitlicher Aufgaben im Bereich der Bundesstraßenverwaltung an die ASFINAG erfolgen (ErlRV 828 BlgNR 20. GP). Zur ASFINAG „übergetretene“ Bedienstete sind nach Ausübung ihres Optionsrechts nicht mehr im Dienststand Land/Gemeinde, sondern ASFINAG-Arbeitnehmer.

Von diesen zu unterscheiden sind „zugewiesene“ Bedienstete: Die Zuweisung von Landes- oder Gemeindebediensteten erfolgt in den meisten Bundesländern durch Landes-Zuweisungsgesetze. Für zugewiesene Landes- oder Gemeindebedienstete bzw Beamte gilt das ASchG samt seinen Durchführungsverordnungen (§ 9 ASchG) (siehe dazu auch die Ausführungen zur Oesterreichischen Nationalbibliothek).

### **B. Bedienstete in Bundesdienststellen (B-BSG)**

**Abs 2 Z 2** nimmt die unter das Bundesbediensteten-Schutzgesetz fallenden **Bundesdienststellen** aus. Betriebe des Bundes fallen hingegen in den Geltungsbereich des ASchG. Die Ausnahme nach Abs 2 Z 2 gilt nur für die Beschäftigung von Dienstnehmern des Bundes, nicht hingegen für sonstige Arbeitnehmer, die in Bundesdienststellen beschäftigt sind (zB Reinigungskräfte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Reinigungsunternehmen stehen). Da die Richtlinien in gleicher Weise für die Bundesdienststellen gelten, muss auch für diesen Bereich eine Anpassung an den Mindeststandard der Richtlinien erfolgen. (ErlRV 1590 BlgNR 18. GP) Diese Anpassung erfolgte durch das Bundesbediensteten-Schutzgesetz (B-BSG) samt den erlassenen Durchführungsverordnungen. Das B-BSG orientiert sich grundsätzlich am ASchG.

Ausschlaggebend für die Geltung des ASchG ist nicht, ob ein privatrechtliches oder ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorliegt, sondern die Beschäftigung in einem Betrieb. **26**

Das B-BSG legt fest, was eine Dienststelle und ein Betrieb ist. Dienststellen im Sinne des B-BSG sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen (§ 2 Abs 3 B-BSG). **27**

Betriebe des Bundes im Sinne des § 1 Abs 1 B-BSG sind jene Dienststellen des Bundes, welche **28**

1. nach privatwirtschaftlichen oder kaufmännischen Grundsätzen geführt werden,
2. auf Gewinnerzielung oder auf Kostendeckung ausgerichtet sind oder bei denen im Versorgungsinteresse der Öffentlichkeit auf Gewinnerzielung oder Kostendeckung verzichtet wird.

Insbesondere zählen beispielsweise dazu: die Gebietsbauleitungen des Forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung, die land- und forstwirtschaftlichen Lehr- und Versuchsbetriebe und die Verwaltung der Bundesgärten.

Beispiele für Dienststellen: Ministerien, Finanzämter, öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten des Bundes.

- 29 Ob in einem konkreten Fall ein Betrieb oder eine Dienststelle vorliegt, ist oftmals schwierig zu beurteilen. Da der – im Kompetenztatbestand des Art 21 Abs 2 B-VG vorkommende – Begriff „Betrieb“ im B-VG nicht näher umschrieben ist, ist er iS der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zur Auslegung von Kompetenztatbeständen („Versteinerungstheorie“; s etwa VfSlg 10292/1984) in jenem Sinn zu verstehen, welcher ihm im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art 21 Abs 2 B-VG nach dem damaligen Stand und der Systematik der Rechtsordnung zugekommen ist.

Art 21 Abs 2 B-VG wurde in der ihm durch die B-VG-Novelle 1974 gegebenen Fassung mit Wirkung vom 1.1.1975 in Kraft gesetzt. Zu diesem Zeitpunkt stand bereits das ArbVG in Kraft. Es ist deshalb anzunehmen, dass der in Art 21 Abs 2 B-VG vorkommende Ausdruck „Betrieb“ in jener Bedeutung zu verstehen ist, die ihm nach dem ArbVG zukommt (siehe § 34 Abs 1 ArbVG). (VfGH 27.11.2002, G 215/01 ua)

Es wird daher auf die umfangreiche Judikatur und Literatur zur Begriffsbestimmung nach Art 21 B-VG bzw § 34 ArbVG verwiesen.

- 30 Mit Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002, BGBl I 2002/120, erhielten die **Universitäten** den Status von juristischen Personen öffentlichen Rechts und wurden aus dem Bereich der Bundesdienststellen ausgegliedert. Arbeitgeber ist „*die Universität ...*“. Das zur Vertretung der Universität nach außen berufene Organ ist das Rektorat. Vorsitzende/r des Rektorats ist die Rektorin bzw der Rektor, der/die auch die Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern abschließt. Für Universitäten gilt das ASchG samt Verordnungen. In seiner jüngsten Entscheidung vom 17. Juni 2013, 2010/11/0079, bestätigte der VwGH die **verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit des Rektors** der Medizinischen Universität Wien. „*Nicht der Träger der Krankenanstalt, sondern die MUW ist als ‚Dienstgeber‘ iSd KA-AZG anzusehen. Diese traf als Dienstgeber der im Klinischen Bereich tätigen (nicht beamteten) Ärzte die – verwaltungsstrafrechtlich pönalisierte – Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen des KA-AZG. Die dem Rektorat zukommende oberste Leitungsbefugnis begründet einerseits eine Weisungsbefugnis, andererseits die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Tätigkeit aller nachgeordneten Einrichtungen.*“

- 31 Mit dem Bundesmuseen-Gesetz, BGBl I 2002/14, wurden mit 1. Jänner 2002 auch die **Bundesmuseen** in wissenschaftliche Anstalten öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit umgewandelt. Zu den Bundesmuseen zählen gemäß § 1 die Albertina, das Kunsthistorische Museum mit Museum für Völkerkunde und Österreichischem Theatermuseum, die Österreichische Galerie Belvedere, MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst, das Museum moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien (MUMOK), das Naturhistorische Museum, das Technische Museum Wien mit Österreichischer Mediathek sowie die Oesterreichische Nationalbibliothek. Für diese gilt weiterhin das ASchG samt seinen Durchführungsverordnungen.

- 32 Mit BGBl I 2000/115 wurde durch das „Spanische Hofreitschule-Gesetz“ eine Gesellschaft öffentlichen Rechts mit dem Firmenwortlaut „**Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber**“ errichtet (§ 1 Spanische Hofreitschule-Gesetz). Auch der Bundes- und Versuchsforst Ulmerfeld, NÖ, wurde angeschlossen und damit ausgegliedert. Bedienstete, die der Spanischen Hofreitschule am 31. Dezember 2000 als

- Beamte angehörten, wurden mit 1. Jänner 2001 an die Zentralstelle des BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft versetzt. Die erforderlichen Beamten werden der Gesellschaft zur dauernden Dienstleistung zugewiesen;